

# MODULO I: DERECHOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA UNIDAD VII



**UNIDAD DE APRENDIZAJE VII**  
ESCUELA DE JUECES DEL ESTADO

# I. Introducción

Esta Unidad Didáctica tiene por finalidad que las y los participantes comprendan el alcance del principio-derecho a la igualdad y no discriminación desde la perspectiva internacional e interna, y utilicen las pautas metodológicas para el análisis de normas, actos o resoluciones que podrían ser lesivas a dicho principio y derecho.

En ese sentido, en el primer tema se hace una aproximación a la igualdad y no discriminación desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos; así, se analiza la estructura de las normas internacionales sobre el tema y se revisa la formulación de la igualdad y no discriminación como principio y derecho en los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos, generales y específicos.

En el segundo tema se revisan las definiciones básicas sobre el principio y derecho a la igualdad y no discriminación, a partir del desarrollo efectuado tanto por los órganos del sistema universal de derechos humanos, como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Así, se aborda el significado de la discriminación y se analizan sus elementos, se estudian los diferentes tipos de igualdad, haciendo énfasis en la igualdad material y las acciones afirmativas o medidas positivas; así como las obligaciones de los Estados para la materialización de la igualdad sustantiva y estructural.

El tercer tema está destinado al estudio de la metodología para el análisis del principio-derecho a la igualdad y no discriminación, ante su posible lesión por normas, actos o resoluciones, con la finalidad que las y los futuros jueces tengan las herramientas necesarias para aplicar el test de igualdad o razonabilidad o, en su caso, el de proporcionalidad, en los casos que se les presenten. Para el efecto se estudiará la forma en que el test de igualdad o razonabilidad ha sido desarrollado por los diferentes órganos del sistema universal e interamericano, las cortes y Tribunales constitucionales, desde una perspectiva comparada, y el propio Tribunal Constitucional Plurinacional.

En el cuarto tema se efectúa una revisión de las normas internas sobre el principio-derecho a la igualdad, empezando por la Constitución Política del Estado y continuando con las normas de desarrollo, como la Ley contra el Racismo y toda forma de discriminación, la ley de Identidad de Género, entre otras.

Los temas desarrollados motivan a las y los participantes a reflexionar sobre la tradicional concepción de la igualdad formal y las condiciones reales que impiden el goce y ejercicio pleno de todos los derechos; en ese sentido, se apuesta a que las y los participantes, comprendan el sentido material de la igualdad que se gesta desde la diferencia y que permite que las personas y grupos históricamente subordinados, tengan las mismas oportunidades para el reconocimiento, goce y disfrute de sus derechos; asimismo, los temas que se presentan, en especial el tercero, otorga las herramientas necesarias para efectuar un adecuado análisis de los casos que en el futuro tendrán que ser resueltos por las y los participantes en el ejercicio de su actividad jurisdiccional; además, dichas herramientas se constituyen en la base para temas posteriores que serán desarrollados en el módulo de Derechos Humanos.

## II. Propósitos Formativos de la Unidad

### Propósito formativo general:

Desarrollar habilidades para resolver los casos concretos que impliquen lesión al principio y derecho a la igualdad y no discriminación a través de la utilización de los estándares internacionales y las herramientas metodológicas para su análisis a partir de la práctica de órganos internacionales y nacionales de protección a los derechos humanos.

### Propósitos formativos específicos:

- Identificar las normas contenidas en instrumentos internacionales de derechos humanos sobre el principio y derecho a la igualdad y no discriminación.
- Comprender el alcance y contenido del principio y derecho a la igualdad y no discriminación desde la perspectiva internacional e interna, con énfasis en la igualdad material y estructural.
- Conocer metodología de análisis del principio de igualdad y no discriminación para aplicarla en la resolución de casos concretos en el futuro ejercicio de la labor jurisdiccional.
- Conocer la normativa interna sobre el principio y derecho a la igualdad y no discriminación contenida tanto en la Constitución Política del Estado como en las leyes de desarrollo.

## III. Índice de Contenidos

### **Tema 1 La igualdad y no discriminación en las normas internacionales**

- 1.1. Introducción
- 1.2. Las normas internacionales sobre la igualdad y no discriminación
  - 1.2.1. Configuración de la igualdad y no discriminación en las normas internacionales
  - 1.2.2. Instrumentos Internacionales del Sistema Universal
  - 1.2.3. Instrumentos Internacionales del Sistema Interamericano

### **Tema 2 La igualdad y no discriminación: Definiciones Básicas**

- 2.1. Introducción
- 2.2. Igualdad y no discriminación: Complementariedad
- 2.3. Las categorías sospechosas
- 2.4. Diferencia y discriminación
- 2.5. **La igualdad formal, la igualdad material, las acciones afirmativas y la igualdad estructural**
  - 2.5.1. Igualdad formal
  - 2.5.2. Igualdad material y acciones afirmativas
  - 2.5.3. Igualdad estructural
- 2.6. Discriminación directa e indirecta, discriminación interseccional, discriminación estructural
  - 2.6.1. Discriminación directa
  - 2.6.2. Discriminación indirecta
  - 2.6.3. Discriminación interseccional
  - 2.6.4. Discriminación estructural
- 2.7. Las obligaciones de los Estados para la materialización de la igualdad sustantiva y estructural

### **Tema 3 Metodología de análisis del principio de igualdad**

- 3.1. Introducción
- 3.2. El test de razonabilidad o de igualdad desde la perspectiva internacional
- 3.4. El test de razonabilidad o de igualdad desde la jurisprudencia comparada
- 3.5. El test de igualdad desde la jurisprudencia constitucional

### **Tema 4 Las normas internas sobre la igualdad y no discriminación**

- 3.1. La Constitución Política del Estado
- 3.2. Leyes de desarrollo
  - 3.2.1. Ley 045, Contra el Racismo y toda forma de discriminación
  - 3.2.2. Otras leyes

# UNIDAD DE APRENDIZAJE VII

## DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### TEMA 1

## LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS NORMAS INTERNACIONALES

### 1.1. Introducción

La igualdad aparece de forma recurrente en todas las producciones, reflexiones y normas referidas a los derechos humanos. Inicialmente fue concebida únicamente como igualdad formal, pero posteriormente se unió a esta concepción la idea de no discriminación, vinculada a ciertas “categorías sospechosas” que podrían dar lugar a la discriminación y, por lo tanto, generar desigualdad. De ahí que actualmente ambos términos, tanto en las normas internacionales como internas, se encuentren entrelazados y se explique mutuamente, conforme se podrá advertir en el desarrollo de este primer tema y los siguientes.

Así, en este tema se desarrollarán los instrumentos internacionales que tocan el tema de la igualdad y no discriminación, tanto del sistema universal como interamericano, haciendo énfasis en aquellos instrumentos específicos contra la discriminación.

### 1.2. Las normas internacionales sobre la igualdad y no discriminación

El principio de igualdad fue reconocido desde las primeras declaraciones de derechos humanos. Así, la Sección 4a. de la Declaración de Derechos del Pueblo de Virginia, del 12 de Junio de 1776, señala que “Ningún hombre o grupo de hombres tendrá derecho a privilegios de la comunidad, a no ser en consideración al desempeño de servicios públicos”; por su parte, el Artículo 1 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, del 26 de agosto de 1789 señala que “Entre los hombres libres e iguales en derechos no habrá más distinciones que las fundadas en la común utilidad”; el art. 6 de la misma Declaración sostiene que “La ley considerará admisibles para todos los empleos públicos a todos los ciudadanos, sin otra distinción que su capacidad, virtud o talento”; sin embargo, si bien estas declaraciones incorporaban el reconocimiento de la “igualdad”, la

misma sólo era predicable respecto a ciertas personas del género masculino, que reunieran determinadas características; así, las mujeres estaban excluidas de la fórmula general de la igualdad; a tal extremo que Olympia de Gouges, activista revolucionaria de la época, escribió la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, documento no oficial, denunciando que la Revolución hubiera olvidado a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador. Afirmaba que la "mujer nace libre y debe permanecer igual al hombre en derechos" y que "la Ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las Ciudadanas y los Ciudadanos deben contribuir, personalmente o por medio de sus representantes, a su formación".



Ahora bien, como se tiene señalado en la primera unidad didáctica, el proceso de internalización de los derechos humanos, supuso el reconocimiento en el ámbito jurídico internacional de los derechos humanos y la consiguiente elaboración de normas internacionales; así, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos suscritos después de la segunda guerra mundial, tanto generales como específicos, del sistema universal e interamericano, es generalizado el reconocimiento del principio de igualdad, al que se añade el principio de no discriminación, por el cual se prohíbe la restricción, menoscabo o desconocimiento de derechos fundados en determinadas categorías, como el sexo, la raza, la religión, etc.; ampliando, por tanto, su ámbito de protección a grupos que inicialmente fueron excluidos.

### 1.2.1. Configuración de la igualdad y no discriminación en las normas internacionales

Cabe señalar que los diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos, configuran a la igualdad y no discriminación de **manera autónoma o subordinada**:

**Es autónoma** cuando la igualdad y no discriminación **se configura como un derecho en sí mismo**, independientemente de los enumerados en el instrumento internacional, por ejemplo, el art. 26 del Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos que establece, como un derecho que "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición".

**Es subordinada**, cuando la igualdad y no discriminación no está expresada como derecho autónomo y se aplica en el marco de los derechos y libertades enunciados en el instrumento internacional de derechos humanos; por ejemplo, el art. 2 del Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos que establece que los Estados se comprometen a respetar los derechos reconocidos en el Pacto sin distinción alguna de

raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Sin duda, en estos casos la igualdad y no discriminación opera **como un principio** que debe leerse en conjunto con cada uno de los derechos y libertades como si formase parte integral de todos; pues, como principio, conforme se ha señalado, se constituye en la base de los derechos humanos.

**En los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos, la igualdad y no discriminación se configura tanto de manera autónoma como subordinada; es decir, se la concibe como un derecho y también como un principio que debe regir el ejercicio de los derechos contenidos en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.**

## I.2.2. Instrumentos Internacionales del Sistema Universal

- a. **Declaración Universal de Derechos Humanos** de 10 de diciembre de 1948: Esta Declaración en su Preámbulo establece, en el primer considerando, que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”, añadiendo posteriormente que “los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”.

Bajo dichas consideraciones, el art. 1 de la Declaración sostiene que:

**Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con otros.**

Por su parte, el art. 2 describe aquellas “categorías sospechosas”, prohibidas, que podrían dar lugar a la discriminación:

**Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición**

Por su parte, el art. 7 señala que:

---

**Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.**

---

De manera expresa, la Declaración se pronuncia sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el matrimonio, al señalar:

---

**1) Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio**

---

**b. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:** El Pacto contiene normas que recogen el principio de igualdad y no discriminación, como el art. 2.1, configurada como norma subordinada, que prohíbe la discriminación en el contexto de los derechos y libertades reconocidos en su texto:

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

La configuración general del principio de igualdad y no discriminación se especifica en la siguiente norma referida a la obligación de los Estado de garantizar la igualdad de hombres y mujeres:

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Por su parte, el art. 26 del Pacto, configurada como norma autónoma, reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- c. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** El Pacto contiene normas que recogen, de manera general, el principio de igualdad y no discriminación, para el ejercicio de los derechos contenidos en dicho instrumento y de manera específica, hace referencia a la igualdad y no discriminación en algunos derechos.

Así, el art. 2.2., establece:

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Al igual que en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la configuración general del principio de igualdad y no discriminación se especifica en el art. 3 del Pacto, vinculado a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres:

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Como se señaló precedentemente, el Pacto contiene normas específicas sobre la igualdad y no discriminación, vinculadas a derechos en concreto. Así, por ejemplo, el art. 7 señala que los Estados partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren una salario equitativo **e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual:** así mismo debe asegurarse igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicios y capacidad.

Similares consideraciones se tiene con relación al derecho a la educación contenido en el art. 13, que sostiene que los Estados reconocen que la enseñanza primarias debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente y que la enseñanza secundaria y superior debe hacerse accesible a todos.

- d. **Otros instrumentos internacionales específicos del sistema Universal de Derechos Humanos:** Como se señaló en la Primera Unidad Didáctica, el proceso de especificación de los derechos humanos supone el reconocimiento de derechos a sujetos y colectivos concretos (específicos) que se encuentran en situaciones especiales de subordinación, lo que implica, por tanto la adopción

de criterios de igualdad material que, como veremos, supone la adopción de ciertas medidas, por parte del Estado para lograr el goce y ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones.

En este sentido, los instrumentos internacionales del sistema universal que a continuación se nombran, fueron suscritos con la finalidad de reconocer derechos específicos a las personas, grupos o poblaciones que se encuentran en situaciones especiales de subordinación y, por tanto, todas sus normas están destinadas a lograr la igualdad material de los mismos, de ahí que en estos instrumentos se haga referencia a medidas especiales (acciones afirmativas) que deben ser asumidas por los Estados para garantizar a estas personas, grupos o poblaciones, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Cabe aclarar que sólo se enlistan los principales instrumentos internacionales, y no la totalidad de ellos, haciendo mención a las normas concretas sobre el principio y el derecho a la igualdad y no discriminación:

<b>Instrumentos</b>	<b>Normas sobre igualdad y no discriminación</b>
<b>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)</b>	Artículo 1 1. En la presente Convención 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. (...) 4. <b>Las medidas especiales</b> adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.
<b>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)</b>	Artículo 1 A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Artículo 4

	<p>1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.</p> <p>2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.</p>
<p><b>Convención sobre los Derechos del Niño, 1989</b></p>	<p>Artículo 2</p> <p>1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.</p> <p>2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.</p>
<p><b>Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006</b></p>	<p>Artículo 1</p> <p>Propósito</p> <p>El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.</p> <p>Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</p> <p>Artículo 5</p> <p>Igualdad y no discriminación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.</li> <li>• Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.</li> <li>• A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.</li> <li>• No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con</li> </ul>

	discapacidad.
<b>Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989</b>	<p>Artículo 2</p> <p>1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.</p> <p>2. Esta acción deberá incluir medidas:</p> <p>a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;</p> <p>b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;</p> <p>c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.</p> <p>Artículo 3</p> <p>1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.</p>
<b>Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas</b>	<p>Artículo 1</p> <p>Los indígenas tienen derecho, como pueblos o como individuos, al disfrute pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>4</sup> y las normas internacionales de derechos humanos.</p> <p>Artículo 2</p> <p>Los pueblos y los individuos indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas.</p>

### I.2.2. Instrumentos Internacionales del Sistema Interamericano

- a. **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:** La Declaración, de 2 de mayo de 1948, contiene importantes normas sobre la igualdad y no discriminación, como el art. II, que establece:

---

**Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.**

---

- b. **Convención Americana sobre Derechos Humanos:**

El art. 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, respecto a la Obligación de Respetar los derechos, señala que:

---

**Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social**

---

La norma antes glosada se complementa con el art. 24, que contempla el derecho a la igualdad y no discriminación conforme al siguiente texto:

---

**Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley**

---

En virtud a dicho artículo, surge para los Estados la obligación de no realizar distinciones arbitrarias, pero también, el establecer tratos diferenciados cuando estos resulten necesarios para evitar la profundización o la generación de desigualdades

**c. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”**

El Protocolo también contiene normas generales sobre la igualdad y no discriminación, aplicables a todos los derechos reconocidos en el Protocolo, pero también normas vinculadas a derechos específicos contenidos en dicho Instrumento Internacional. Así, el art. 3, bajo el nombre de “no Discriminación”, dispone:

---

**Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.**

---

En cuanto a los derechos específicos, se tiene el art. 7, referido a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, que establece que los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

Similares regulaciones se encuentran respecto al derecho a la educación, toda vez que el art. 13 del Protocolo señala que la enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente, y que la enseñanza secundaria y superior debe hacerse accesible a todos.

- d. Otros instrumentos internacionales específicos del sistema Interamericano de Derechos Humanos:** El proceso de especificación de los derechos humanos también está presente en el sistema interamericano de derechos humanos, por lo que, como se hizo en el ámbito del sistema universal, se nombrarán aquellos instrumentos internacionales que fueron suscritos con la finalidad de reconocer derechos específicos de las personas, grupos o poblaciones que se encuentran en situaciones de subordinación, cuyas normas están destinadas a lograr la igualdad material de los mismos, estableciendo medidas especiales que deben ser asumidas por el Estado, para garantizar, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Como se hizo al abordar los instrumentos internacionales del sistema universal, se enlistan los principales instrumentos, mencionando algunas de las normas contenidas en los mismos:

Instrumentos	Normas sobre igualdad y no discriminación
<p><b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para", 1994.</b></p>	<p>Artículo 4            Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. el derecho a que se respete su vida;</li> <li>b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;</li> <li>c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;</li> <li>d. el derecho a no ser sometida a torturas;</li> <li>e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;</li> <li>f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;</li> <li>g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;</li> <li>h. el derecho a libertad de asociación;</li> <li>i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y</li> <li>j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.</li> </ul>
<p><b>Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, 1999.</b></p>	<p>Artículo 1 (...)            2. Discriminación contra las personas con discapacidad            a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito</p>

	<p>de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.</p> <p>b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.</p>
<p><b>Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia (A-68), 2013<sup>1</sup></b></p>	<p>Artículo 1</p> <p>Para los efectos de esta Convención:</p> <p>1. Discriminación racial es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.</p> <p>La discriminación racial puede estar basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico.</p> <p>2. Discriminación racial indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico basado en los motivos establecidos en el artículo 1.1, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos.</p> <p>3. Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada.</p> <p>4. El racismo consiste en cualquier teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de individuos o grupos y sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial.</p> <p>El racismo da lugar a desigualdades raciales, así como a la noción</p>

<sup>1</sup> De acuerdo a la Convención, ésta entrará en vigencia el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el segundo instrumento de ratificación o adhesión de la Convención en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. La última consulta es de 17 de febrero de 2017 y aún no se encontraba vigente y Bolivia, hasta esa fecha, no ratificó la Convención. Para ver el estado de las ratificaciones, puede consultarse la siguiente página: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-68\\_racismo\\_firmas.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo_firmas.asp)

	<p>de que las relaciones discriminatorias entre grupos están moral y científicamente justificadas.</p> <p>Toda teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas racistas descritos en el presente artículo es científicamente falso, moralmente censurable y socialmente injusto, contrario a los principios fundamentales del derecho internacional, y por consiguiente perturba gravemente la paz y la seguridad internacionales y, como tal, es condenado por los Estados Partes.</p> <p>5. No constituyen discriminación racial las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.</p> <p>6. Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.</p>
<p><b>Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69)<sup>2</sup></b></p>	<p>Artículo 1</p> <p>Para los efectos de esta Convención:</p> <p>1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.</p> <p>La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.</p> <p>2. Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos.</p>

<sup>2</sup> De acuerdo a la Convención, ésta entrará en vigencia el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el segundo instrumento de ratificación o adhesión de la Convención en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. La última consulta es de 17 de febrero de 2017 y aún no se encontraba vigente y Bolivia, hasta esa fecha, no ratificó la Convención. Para ver el estado de las ratificaciones, puede consultarse la siguiente página: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia\\_firmas.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia_firmas.asp)

	<p>3. Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada.</p> <p>4. No constituyen discriminación las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.</p> <p>5. Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.</p>
<p><b>Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (A-70)<sup>3</sup></b></p>	<p>Artículo 1 Ámbito de aplicación y objeto El objeto de la Convención es promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad.</p> <p>Artículo 4 Los Estados Parte se comprometen a salvaguardar los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor enunciados en la presente Convención, sin discriminación de ningún tipo, y a tal fin:</p> <p>a) Adoptarán medidas para prevenir, sancionar y erradicar aquellas prácticas contrarias a la presente Convención, tales como aislamiento, abandono, sujeciones físicas prolongadas, hacinamiento, expulsiones de la comunidad, la negación de nutrición, infantilización, tratamientos médicos inadecuados o desproporcionados, entre otras, y todas aquellas que constituyan malos tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes que atenten contra la seguridad e integridad de la persona mayor.</p> <p>b) Adoptarán las medidas afirmativas y realizarán los ajustes razonables que sean necesarios para el ejercicio de los derechos establecidos en la presente Convención y se abstendrán de adoptar cualquier medida legislativa que sea incompatible con la</p>

<sup>3</sup> De acuerdo a la Convención, ésta entrará en vigencia el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el segundo instrumento de ratificación o adhesión de la Convención en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. La última consulta a la página web de la OEA es de 17 de febrero de 2017 ya hasta esa fecha dos Estados ratificaron la Convención: Uruguay y Costa Rica, último Estado que hizo el depósito de la ratificación el 12 de diciembre de 2016; aunque la información no consta en la página antes señalada, Bolivia ratificó la Convención por Ley 872 de 21 de diciembre de 2016. La Convención se encuentra vigente.

	<p>misma. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas afirmativas y ajustes razonables que sean necesarios para acelerar o lograr la igualdad de hecho de la persona mayor, así como para asegurar su plena integración social, económica, educacional, política y cultural. Tales medidas afirmativas no deberán conducir al mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y no deberán perpetuarse más allá de un período razonable o después de alcanzado dicho objetivo.</p> <p>c) Adoptarán y fortalecerán todas las medidas legislativas, administrativas, judiciales, presupuestarias y de cualquier otra índole, incluido un adecuado acceso a la justicia a fin garantizar a la persona mayor un trato diferenciado y preferencial en todos los ámbitos.</p>
<p><b>Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2016)</b></p>	<p><b>Artículo VIII. Derecho a pertenecer a pueblos indígenas</b> Las personas y comunidades indígenas tienen el derecho de pertenecer a uno o varios pueblos indígenas, de acuerdo con la identidad, tradiciones, costumbres y sistemas de pertenencia de cada pueblo. Del ejercicio de ese derecho no puede resultar discriminación de ningún tipo.</p> <p><b>Artículo XII. Garantías contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia</b> Los pueblos indígenas tienen derecho a no ser objeto de racismo, discriminación racial, xenofobia ni otras formas conexas de intolerancia. Los Estados adoptarán las medidas preventivas y correctivas necesarias para la plena y efectiva protección de este derecho.</p>

## TEMA 2

# LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: DEFINICIONES BÁSICAS

### 2.1. Introducción<sup>4</sup>

La igualdad y no discriminación se constituyen en el fundamento de los derechos humanos y, conforme se ha visto, se encuentran consagradas en diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos, así como en el ámbito interno, en la Constitución Política del Estado y en leyes de desarrollo que serán revisadas en el tercer tema. En ese sentido, es necesario apuntar algunas definiciones básicas sobre la Igualdad y no discriminación, construidas desde la perspectiva de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos:

### 2.2. Igualdad y no discriminación: Complementariedad

Se debe señalar que la igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios. Así, mientras el primero “tiene una connotación positiva en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos”, el segundo tiene un sentido negativo “debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas”<sup>5</sup>. Las normas internacionales sobre derechos humanos, como se ha visto, complementan la igualdad con la no discriminación.

Ahora bien, la definición de discriminación sólo se encuentra en algunos instrumentos internacionales, como por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, a partir de los cuales, el Comité de Derechos Humanos, ha señalado que:

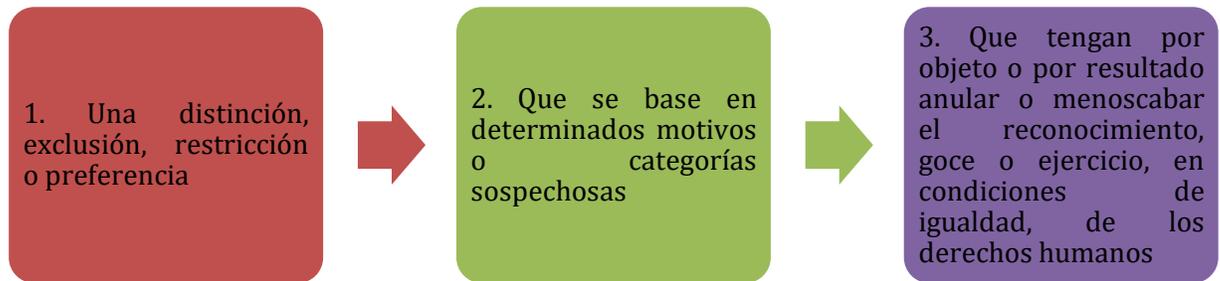
“El término discriminación (...)debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”<sup>6</sup>.

De la definición glosada, puede advertirse que, para la existencia de discriminación, es necesario que exista:

<sup>4</sup> Parte de este tema se toma del Protocolo para juzgar con perspectiva de Género, del Órgano Judicial.

<sup>5</sup> Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Servicio Profesional en Derechos Humanos, Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación, México, 2011, p. 9

<sup>6</sup> COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, Observación General N° 18. Disponible en: <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/Sgencom18.html>



De ello se desprende que no toda distinción, aún se base en algunas de las categorías sospechosas, podrá ser considerada discriminatoria, sino que dicha distinción tiene tener como objeto o resultado el anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

### 2.3. Las categorías sospechosas

De la definición de discriminación glosada en el punto 2.2., se aprecian determinadas **categorías sospechosas de discriminación**, vinculadas al sexo, el color, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, nacionalidad, cultura etc. Cabe señalar que las normas que enumeran estas categorías sospechosas son, generalmente **abiertas**, pues no limitan los motivos que pueden causar la discriminación, y generalmente tienen fórmulas como las siguientes: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento **o cualquier otra condición**” (art. 2 de la DUDH); “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento **o cualquier otra condición social**” ( art. 26 PIDCP).

Lo mismo sucede en nuestra Constitución, cuando el art. 14.II luego de prohibir y sancionar toda forma de discriminación y señalar la lista de categorías sospechosas como origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, etc., concluye el listado señalando “**u otras**”, **lo que significa que existirá discriminación cuando se realiza un trato desigual entre las personas por alguno de los motivos señalados en las normas internacionales o en la Constitución, pero también cuando existan otros motivos no específicamente señalados en dichas normas.**

Como ya se señaló, la existencia de las categorías sospechosas no es suficiente, sino que es preciso, además, que dicha distinción, exclusión o trato diferenciado tenga por objetivo o tenga por resultado anular o menoscabar el goce o ejercicio de los derechos de toda persona.

Así, se puede señalar que existirá discriminación cuando se presenten de manera concurrente los siguientes elementos:

- “1. Se comete un acto o se incurre en una omisión que distingue, excluye u otorga un trato diferente a una persona o un grupo de personas;
2. Esta distinción, exclusión o trato diferenciado está motivado por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual u otras condiciones sociales, y
3. El resultado de dicho acto u omisión sea **la limitación o negación de alguno de los derechos**

**fundamentales de las personas”<sup>7</sup>.**

#### **2.4. Diferencia y discriminación**

A partir de lo señalado precedentemente, queda claro que los términos diferencia (o distinción) y discriminación no tienen igual significado; pues, pueden existir diferencias o distinciones de trato que no llegan a ser discriminatorias, porque no tiene como objetivo ni resultado anular, menoscabar o disminuir el goce de los derechos humanos; es más, se puede señalar que la propia diferencia genera igualdad material, en la medida en que los Estados están obligados a establecer medidas destinadas a lograr que grupos históricamente subordinados puedan disfrutar de sus derechos en pie de igualdad.

**Entonces no todas las distinciones que se basan en alguna de las categorías sospechosas podrían ser consideradas contrarias al derecho a la igualdad; pues, a partir de lo anotado y lo desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como diferentes Cortes Constitucionales, incluido el Tribunal Constitucional Plurinacional, pueden existir distinciones que estén justificadas de manera razonable y que, por ejemplo, se refieren a medidas positivas o acciones afirmativas.**

Así la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 18/03 de 17 de septiembre de 2003, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, señaló:

“89. Ahora bien, al examinar las implicaciones del trato diferenciado que algunas normas pueden dar a sus destinatarios, es importante hacer referencia a lo señalado por este Tribunal en el sentido de que “no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana”. En este mismo sentido, la Corte Europea de Derechos Humanos, basándose en “los principios que pueden deducirse de la práctica jurídica de un gran número de Estados democráticos”, advirtió que sólo es discriminatoria una distinción cuando “carece de justificación objetiva y razonable”. Pueden establecerse distinciones, basadas en desigualdades de hecho, que constituyen un instrumento para la protección de quienes deban ser protegidos, considerando la situación de mayor o menor debilidad o desvalimiento en que se encuentran”<sup>8</sup>.

Así, piénsese en una acción afirmativa, destinada a favor de las personas con discapacidad –que se encuentran contempladas en la Ley de las Personas con Discapacidad, como se verá en el tercer tema-, por ejemplo, la gratuidad de todos los medicamentos para su discapacidad, dicha medida, efectivamente efectúa una preferencia fundada en la discapacidad, que, de acuerdo al art. 14.II de la CPE, es una categoría sospechosa y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos; sin embargo, no se presenta el tercer elemento para que exista discriminación, pues la acción afirmativa señalada no tiene por objeto o resultado menoscabar sus derechos, sino más bien otorgar las condiciones para que pueda ejercerlos en condiciones de igualdad.

Ahora bien, puede suceder que una distinción, de inicio autorizada por el principio de igualdad, no sea objetiva ni razonable o cuando los medios destinados a alcanzar la finalidad de la igualdad de la norma no sean proporcionales; en estos casos, que tienen que ser analizados a partir del test

<sup>7</sup> Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Servicio Profesional en Derechos Humanos, op. Cit. P. 14.

<sup>8</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva oc-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1>

de razonabilidad o igualdad –que será explicado en el tema 3- existirá discriminación, pues la distinción será arbitraria, no objetiva, irrazonable o con una injusta finalidad.

## 2.5. La igualdad formal, la igualdad material, las acciones afirmativas y la igualdad estructural

### 2.5.1. Igualdad formal

La igualdad formal, contemplada en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en nuestra Constitución del Estado, está referida a la **igualdad de todas las personas ante la ley y a la igual protección de la ley**, prohibiendo cualquier discriminación y garantizando su protección frente a ella, por cualquiera de las condiciones sospechosas contempladas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y en la Constitución Política del Estado.

Conforme a ello, todas las personas, con independencia de sus características y situación personal, son iguales ante la ley. Así bajo dicha concepción formal a todas las personas se les reconoce los mismos derechos en términos universales, siendo irrelevante si se trate de una mujer, de un hombre, indígena, homosexual, etc.

### 2.5.2. Igualdad material y acciones afirmativas

Es evidente que pese al reconocimiento formal de la igualdad, las características personales vinculadas al sexo, género, orientaciones sexuales, raza, etc., determinan que no todas las personas gocen efectivamente de los derechos<sup>9</sup>, de ahí que el Estado debe adoptar medidas para paliar el trato diferenciado ilegítimo, asumiendo **así una concepción material o sustantiva de la igualdad que asegure que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos, en el plano de los hechos y en igualdad de circunstancias.**

En ese sentido se ha pronunciado los diferentes órganos de supervisión tanto del sistema universal como interamericano de derechos humanos, como por ejemplo el Comité de Derechos Humanos, que en la Observación General N° 18 estableció que:

“(....) el principio de la igualdad exige algunas veces a los Estados Partes adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto. Por ejemplo, en un Estado en el que la situación general de un cierto sector de su población impide u obstaculiza el disfrute de los derechos humanos por parte de esa población, el Estado debería adoptar disposiciones especiales para poner remedio a esa situación. Las medidas de ese carácter pueden llegar hasta otorgar, durante un tiempo, al sector de la población de que se trate un cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población. Sin embargo, en cuanto son necesarias para corregir la discriminación de hecho, esas medidas son una diferenciación legítima con arreglo al Pacto”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup>SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, México, D. F. 2015, p. 34.

<sup>10</sup> COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, Observación General N° 18, op cit.

En similar sentido, el mismo Comité en la Observación General N° 28 estableció que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para eliminar los obstáculos que se interponen en el goce de los derechos en condiciones de igualdad, añadiendo expresamente que se deben adoptar medidas positivas en todos los ámbitos a fin de dar poder a la mujer en forma efectiva e igualitaria.<sup>11</sup>

Así también lo estableció, por ejemplo el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General N° 25, que señaló la obligación de los Estados trasciende la simple obligación jurídica formal de la igualdad de trato entre la mujer y el hombre<sup>12</sup>, añadiendo que no debe existir discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes. Para el Comité, “un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”<sup>13</sup>.

El Comité en la misma observación explica y concluye que la aplicación de medidas especiales de carácter temporal de conformidad con la Convención, están destinadas a lograr la igualdad sustantiva de la mujer, y es un medio para hacerla realidad y no una excepción a las normas de no discriminación e igualdad; añadiendo que las medidas especiales de carácter temporal deberán adoptarse para acelerar la modificación y la eliminación de prácticas culturales y actitudes y comportamientos estereotípicos que discriminan a la mujer o la sitúan en posición de desventaja.

Conforme a ello, a partir de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, los diferentes órganos de supervisión, han establecido que es deber de los Estados adoptar medidas especiales de carácter temporal conocidas como medidas positivas o acciones afirmativas, con la finalidad de buscar la igualdad material de todas aquellas personas pertenecientes a grupos o poblaciones históricamente subordinadas.

Estas acciones afirmativas bajo ningún motivo se constituyen en discriminatorias,

---

<sup>11</sup> **Comité de Derechos Humanos, Observación General N° 28. Disponible en:**

[http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc\\_basicos/1\\_instrumentos\\_universales/5%20Observaciones%20generales/38.pdf](http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/5%20Observaciones%20generales/38.pdf)

<sup>12</sup> COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, Recomendación General N° 25, Disponible en [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

<sup>13</sup>Ibid

pues, conforme se dijo en párrafos anteriores el objetivo de las distinciones que se introducen con dichas acciones no tiene por objetivo ni por resultado generar una exclusión disminución o menoscabo en el ejercicio de los derechos fundamentales, sino, al contrario, generar condiciones de igualdad material para su adecuado ejercicio.

### 2.5.3. Igualdad estructural

La igualdad estructural se vincula con su cara opuesta, que es la discriminación estructural, que hace referencia a los factores que colocan a las personas dentro de poblaciones o grupos históricamente marginados y sometidos, como por ejemplo, las mujeres, las personas adultas mayores, indígenas, migrantes, etc.<sup>14</sup>, ya que como estuvieron –y aún están- en una situación de sometimiento y, en consecuencia de acceso limitado o nulo al ejercicio de sus derechos, los estados deben adoptar medidas que transformen las condiciones de exclusión social, económica, jurídica; condiciones que deben ser consideradas a momento de analizar los casos concretos por parte de las autoridades, jueces, juezas y tribunales.

Esto está vinculado con la noción misma de igualdad, que no implica la eliminación de la diversidad sino el reconocimiento de las diferencias existentes entre las personas y los grupos sociales, con la finalidad que dichas diferencias no los coloquen en una situación de inferioridad con menoscabo al ejercicio de sus derechos y, por ende, supone otorgar las mismas condiciones para el goce y disfrute de sus derechos. Así, como anota Alda Facio, “la igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o cualidades físicas de los seres humanos, sino que es un derecho humano autónomo”, no es un hecho sino un valor ante el reconocimiento de la diversidad humana, añadiendo posteriormente con relación a las mujeres, que los esfuerzos por lograr la igualdad, no han sido por ser idénticas a los hombres, sino por diversificar lo que se entendía por ser humano, que era sinónimo de hombre, concluyendo que el camino hacia la igualdad entre los sexos no sólo ha significado una ardua lucha por desterrar el entendimiento de la igualdad como semejanza, sino también por lograr que el Estado cumpla con sus obligaciones legales en cuanto a garantizarla, pues no sólo se exige que el Estado cumpla con esta obligación con sólo otorgar los mismos derechos a las mujeres que ya gozan los hombres, sino que exige que el Estado se involucre activamente en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres<sup>15</sup>

La igualdad estructural, entonces supone que el Estado se haga cargo de las desventajas históricas de ciertas poblaciones y grupos sociales y las relaciones de opresión que condicionan una menor aptitud para el goce y ejercicio de los derechos<sup>16</sup>. Las desigualdades estructurales se producen por prácticas sociales, creencias, prejuicios, etc., que reproducen institucionalmente la discriminación estructural, y de lo que se trata es de reconocer la denegación sistémica de poder, de recursos y de respeto que oprimen a diferentes poblaciones y grupos, y que es

<sup>14</sup>SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, op. cit. p. 34

<sup>15</sup> Facio, Alda, *El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres*. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>.

<sup>16</sup> Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Servicio Profesional en Derechos Humanos, op. cit. p. 14.

deber del Estado evitar que esta situación se siga profundizando, así como revertir los efectos de esta marginación histórica<sup>17</sup>.

Así, por ejemplo, la CEDAW, en la Observación N° 25 señala que “La situación de la mujer no mejorará mientras las causas subyacentes de la discriminación contra ella y de su desigualdad no se aborden de manera efectiva. La vida de la mujer y la vida del hombre deben enfocarse teniendo en cuenta su contexto y deben adoptarse medidas para transformar realmente las oportunidades, las instituciones y los sistemas de modo que dejen de basarse en pautas de vida y paradigmas de poder masculinos determinados históricamente”; añadiendo que las necesidades y experiencias permanentes determinadas biológicamente de la mujer deben distinguirse de otras necesidades que pueden ser el resultado de la discriminación pasada y presente cometida contra la mujer por personas concretas, de la ideología de género dominante o de manifestaciones de dicha discriminación en estructuras e instituciones sociales y culturales.

Es preciso mencionar también a uno de los casos más emblemáticos, en lo que a discriminación y violencia contra las mujeres se refiere, caso “Campo Algodonero vs. México”, en el que la Comisión Interamericana, señaló que la violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez “tiene sus raíces en conceptos referentes a la inferioridad y subordinación de las mujeres<sup>18</sup>”. A su vez, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su Informe relativo al caso, resaltó el hecho de que la violencia de género, incluyendo los asesinatos, secuestros, desapariciones y las situaciones de violencia doméstica e intrafamiliar no eran casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino de una situación estructural y de un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades” y que estas situaciones de violencia están fundadas “en una cultura de violencia y discriminación basada en el género<sup>19</sup>”. En el mismo sentido se pronunció la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la Organización de Naciones Unidas que en el Informe sobre el citado caso señaló que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto de “una desigualdad de género arraigada en la sociedad<sup>20</sup>”.

La Corte Interamericana en el referido caso realizó una interpretación extensa tanto de la Convención Belem Do Para como de la propia Convención Americana, concluyendo que la violencia que padecen las mujeres de Ciudad Juárez se sustenta

---

<sup>17</sup>Ibid

<sup>18</sup> CIDH, *Informe sobre la Situación de los Derechos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El derecho a no ser objeto de violencia y discriminación*, Informe de 7 de marzo de 2003. Disponible en: <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>

<sup>19</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer bajo el Artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención, 32º período de sesiones*, 2005, párr. 159. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw32/CEDAW-C-2005-OP.8-MEXICO-S.pdf>

<sup>20</sup> Relatoría Sobre la Violencia contra la Mujer, *sus Causas y Consecuencias, Informe integración de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género: la violencia contra la mujer*, Misión México, 62º Período de Sesiones, 2006, párr. 7. Disponible en:

[http://www.pnud.org.co/img\\_upload/36353463616361636163616361636163/Relatora\\_Especial\\_Violencia\\_contra\\_la\\_Mujer\\_Informe\\_2003.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/36353463616361636163616361636163/Relatora_Especial_Violencia_contra_la_Mujer_Informe_2003.pdf). En el mismo sentido ha sido desarrollado este tema en: INTERNATIONAL BAR ASSOCIATION, *Los Derechos Humanos en la Administración de justicia: Un Manual de Derechos Humanos para Jueces, Fiscales y Abogados*, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, Londres, 2010, pp. 467-468.

en la “discriminación estructural” que contra ellas existe en este país<sup>21</sup>.

En el caso boliviano, la discriminación estructural con relación a las mujeres, ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional Plurinacional en la SCP 033/2013, al señalar:

“Para este Tribunal entonces resulta claro que la violencia contra las mujeres puede generarse por la desorganización estructural del aparato estatal e institucional, por prácticas culturales que tienden a reproducirse de generación a generación aunque las mismas tengan la característica de ser inconscientes o se puedan imputar a título de negligencia, ello porque la Constitución y el derecho internacional de los derechos humanos refieren a los actos u omisiones den por ‘...resultado...’ a la anulación o inclusive el menoscabo del ejercicio de los derechos específicos de las mujeres.

Considerando la deuda histórica-cultural, la falta de reconocimiento a las actividades desarrollados por las mujeres (v.gr. trabajo en el hogar) el contexto de discriminación a las mujeres (v.gr. la falta de acceso de cargos de decisión o sueldos más bajos, etc.) la falta de medidas idóneas para prevenir y erradicar la referida situación de vulnerabilidad puede implicar una forma de violencia así un trato uniforme a situaciones diversas puede generar la vulneración del principio de igualdad que implica otorgar ‘...el mismo trato para los entes y hechos que se encuentran cobijados bajo una misma hipótesis y una distinta regulación respecto de los que presentan características desiguales...’ (DC 002/2001 de 8 de mayo).

Debe recordarse por otra parte que los derechos generan obligaciones negativas o de abstención como es el de no discriminar y obligaciones positivas o afirmativas requieren que el Estado sus servidores públicos y la sociedad adopten las medidas necesarias e idóneas para satisfacer el contenido de los derechos de forma que la igualdad y el ejercicio de los derechos no sea únicamente formal sino real o material.

A partir de dichos argumentos, el Tribunal, en la parte Resolutiva, dispuso varias medidas destinadas a lograr una igualdad estructural de las mujeres:

- Exhortó a la Fiscal de Materia a que en casos donde pueda existir violencia contra las mujeres proceda de oficio a evaluar la adopción de medidas preventivas, a realizar una investigación integral incluyendo hechos sobrevinientes relacionados al hecho principal, con la debida celeridad y conforme los estándares desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*.
- Exhortó al Fiscal General del Estado y a las Fiscalías Departamentales que en su posición de garantes en razón al poder de decisión con la que cuentan,

<sup>21</sup> Corte IDH. *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas) párr. 455. Disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)

adopten las medidas administrativas de capacitación en materia de protección a presuntas víctimas de violencia contra las mujeres de género e implementen “...programas permanentes de protección a... víctimas...” de violencia contra las mujeres conforme el art. 11.I de la LOMP.

- Exhortó a la Asamblea Legislativa Plurinacional a que en su libertad configuradora considere tipificar el feminicidio y otras formas de violencia contra las mujeres.

También cabe mencionar a la SCP 260/2014 otorgó al principio de igualdad y no discriminación una dimensión colectiva, señalando que para su efectiva materialización, “requiere de una política de reparación, diversidad y justicia social, con el objetivo de buscar el equilibrio, la equidad y la armonía, que se constituyen en el contenido material de la igualdad, a partir del carácter plurinacional y comunitario de nuestro Estado; añadiendo posteriormente que el Estado, **“con el fin de materializar el valor, principio, derecho y garantía a la igualdad, así como los valores de equidad, equilibrio y armonía está obligado a desarrollar políticas que reduzcan o eliminen la discriminación”**; añadiendo posteriormente que:

“(…) sobre la base de las características de nuestro modelo de Estado, con el objetivo de dar cumplimiento a los fines y funciones del Estado de constituir una sociedad justa y armoniosa cimentada en la descolonización, corresponde redimensionar el valor-principio-derecho y garantía a la igualdad desde la perspectiva colectiva, que debe ser comprendida a partir de la diferencia, con la finalidad de deconstruir aquellas condiciones que permitan igualar a los grupos que estuvieron en condiciones de subordinación, logrando de esta manera, en el ámbito de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, verdaderas relaciones de interculturalidad sobre la base de la descolonización.

Así, el valor-principio-derecho y garantía a la igualdad y no discriminación no resultará lesionado cuando, partiendo de la diferencia, se establezcan las condiciones o medidas necesarias para lograr igualar a aquellos grupos que se encuentran en una situación desventajosa, por cuanto las mismas se encuentran objetiva y razonablemente justificadas a partir de los fines de descolonización de nuestro Estado, siempre y cuando, claro está, exista proporcionalidad entre dichas medidas y los fines perseguidos, los cuales, deben ser compatibles con los principios y valores de nuestra Constitución que han sido ampliamente explicados en los Fundamentos Jurídicos precedentemente anotados.

En sentido contrario, el principio de igualdad y no discriminación, desde esta dimensión colectiva, se verá lesionado cuando aquellas condiciones de igualdad estén ausentes y, por el contrario, resulten inversas a los fines de descolonización, o cuando dichas medidas no se encuentren objetiva y razonablemente justificadas y tampoco exista proporcionalidad entre las mismas y los fines perseguidos o éstos no sean compatibles con los principios y valores de nuestra Constitución”.

## 2.6. Discriminación directa e indirecta, discriminación interseccional, discriminación estructural

### 2.6.1. Discriminación directa

De acuerdo a la definición de discriminación que ha sido señalada en párrafos precedentes, la discriminación hace referencia a “...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga **por objeto o por resultado** menoscabar o

anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho (...).

Existe discriminación directa cuando no existe igualdad formal; es decir cuando la norma, el programa o la política efectúa, de manera explícita una distinción no justificada, cuando "...restringe o excluye el goce o ejercicio de un derecho a una persona o grupo identificable sin que exista una razón objetiva que sea necesaria en un Estado democrático y sea proporcional en relación con el alcance del derecho y el beneficio pretendido"<sup>22</sup>; en estos casos, entonces, la distinción, exclusión o restricción **tiene por objeto**, precisamente, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho.

La SCP 260/2014, efectuó una definición de la discriminación directa, al señalar:

La discriminación directa "(...) es aquella en la que la norma o la decisión establece una diferenciación o distinción, exclusión, restricción o preferencia sobre una persona o grupo que lo desfavorezca por alguna de las causales prohibidas por la Constitución o por la ley, como por ejemplo, origen, cultura, profesión..." Tribunal Constitucional Plurinacional, SCP 260/2014, FJ. III.2.1.

Son numerosos los ejemplos de discriminación directa que han sido conocidos por el Tribunal Constitucional en las acciones de inconstitucionalidad formulada contra normas que establecían diferencias o distinciones fundadas, por ejemplo, en el sexo. Así, la SCP 206/2014, que declaró la inconstitucionalidad de varias normas del Código Penal, o la SCP 1095/2014 que la inconstitucionalidad de la palabra "mujeres" contenida en los arts. 59 y 60 de la Ley General del Trabajo y por conexitud la misma palabra de los arts. 52 y 53 del DS 244 de 23 de agosto de 1943.

Así, la SCP 206/2014, que declaró la inconstitucionalidad de varias normas del Código Penal, entre ellas, el art. 56, que respecto al trabajo de mujeres, menores de edad y enfermos, señala que éstos "no podrán ser destinados sino a trabajos dentro del establecimiento y de acuerdo a su capacidad"; norma sobre la cual el Tribunal Constitucional Plurinacional señaló que el tratamiento diferente en razón de género con el criterio de privilegiar "criterios de diferenciación positiva" no es aplicado de forma equilibrada, pues se limita a un trato "paternal" y "proteccionista", que restringe la "igualdad de oportunidades" en relación a otros derechos.

La misma Sentencia se pronunció sobre la inconstitucionalidad del art. 245 del CP, que establecía una sanción atenuada para el delito de Alteración o sustitución de estado civil tipificado en el art. 244 del CP, a quien hubiere incurrido en dicha conducta para "salvar la propia honra o la de su mujer, madre, descendiente, hija adoptiva o hermana". El Tribunal entendió que dicha atenuante se encontraba configurada "sobre la base de un modelo social en el que la mujer debía mantener una imagen de "puridad" ante todos; es decir, debía mantener una conducta sexual intachable, pues caso contrario se podía afectar su honra o la de su esposo, hijo, padre o hermano", y que fue en ese escenario de "razonamiento paternalista y machista" que se instituyó la posibilidad de atenuar la pena y que, en definitiva, la responsabilidad penal se veía atenuada sobre la base de un modelo basado "en

<sup>22</sup> Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Servicio Profesional en Derechos Humanos, op. cit., p. 16.

prejuicios contra la mujer”, así concluyó que “el parámetro modificador de la responsabilidad penal es el cuestionamiento de un libre ejercicio de las libertades de la mujer y no así del hombre, pues se evidencia un discurso de censura contra las mujeres por ejercer sus derechos sexuales y reproductivos”.

También corresponde mencionar a la SCP 1095/2014 pronunciada dentro de una acción de inconstitucionalidad abstracta formulada por el Defensor del Pueblo; Sentencia en la que se declaró la inconstitucionalidad de la palabra “mujeres” contenida en los arts. 59 y 60 de la Ley General del Trabajo y por conexitud la misma palabra de los arts. 52 y 53 del DS 244 de 23 de agosto de 1943.

El art. 59 de la Ley General del Trabajo tenía el siguiente texto: “Se prohíbe el trabajo de **mujeres** y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupacionales que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres”. El art. 60, establecía: “Las **mujeres** y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán”. El Tribunal Constitucional Plurinacional, en la Sentencia antes señalada, tuvo la siguiente argumentación:

La prohibición de que las mujeres desempeñen ciertos trabajos o que no lo realicen durante la noche, lesiona el valor, principio y derecho a la igualdad, de donde deviene en contraria a uno de los valores en que se sustenta el Estado, consagrado en el art. 8.II de la CPE; así como a uno de sus fines y funciones esenciales, en cuanto a garantizar el bienestar, el desarrollo y la protección e igual dignidad de las personas, trasuntado en el art. 9.2 de la Norma Suprema; pues otorga un trato discriminatorio por razón de género, prohibido por el art. 14.II de la misma, favoreciendo al varón, que puede desempeñar cualquier labor sin ninguna limitación o restricción y en cualquier jornada, sea de día y de noche, relegando a la mujer en algunas labores; cuando ambos, se encuentran en igualdad de condiciones, para desempeñar las mismas funciones, que menoscaba el goce o ejercicio de otros derechos, impidiendo en este caso que las mujeres, puedan prestar un trabajo que esté acorde a su capacidad, estando restringidas además a trabajar únicamente durante el día, salvo algunas excepciones, a diferencia del varón, que puede hacerlo a las horas que sean, lo cual resulta también atentatorio contra su dignidad, pues en virtud de la norma cuestionada, las mujeres, estarían limitadas durante la noche a realizar únicamente los trabajos que se señalan en la norma, sin ninguna posibilidad de realizar otros, trato diferenciado y excluyente de la mujer, que no tiene en lo absoluto ninguna justificación razonable, pues a ellas se le deben reconocer las mismas condiciones y oportunidades laborales que a los hombres, ya que unas y otros, deben participar en condiciones de igualdad en las actividades laborales, sin limitación por razones de sexo, debiendo en todo caso, garantizarse mayores espacios de participación a la mujer en todos los ámbitos, principalmente en lo laboral.

De otro lado, respecto a la prohibición del trabajo de las mujeres en ocupaciones que perjudiquen “su moralidad y buenas costumbres”; se tiene que estos conceptos hoy por hoy resultan anacrónicos, si es que están ligados a impedir que la mujer como tal, en lo laboral pueda desarrollarse autónomamente y que en todo caso, responden a una visión colonial de subordinación y opresión a la mujer, propia de la primera mitad del siglo XX, que tiene que ser rápidamente superada, dejando de lado la visión patriarcal que el legislador adoptó en la redacción de la disposición legal en análisis, pues los cánones de “moralidad y buenas costumbres” resultan cambiantes en el tiempo y según cada cultura; por lo que de principio, sería muy difícil establecer cuáles ocupaciones serían “inmorales y contrarias a las buenas costumbres” y cuáles no, de donde el precepto en cuestión, contiene en su concepción, una fuerte carga patriarcal, en el sentido de que las mujeres, por ser tales, deben observar ciertos patrones “apropiados” de conducta, lo que les impediría realizar ciertos trabajos, sustentado ello en una supuesta inferioridad o debilidad de la mujer con relación al varón, lo cual queda trasuntado en el precepto legal en análisis, que deviene de falsos estereotipos, en cuanto a que la mujer por “naturaleza” debe estar destinada fundamentalmente a la maternidad y al cuidado de la familia, de donde nace la “exigencia” de que ésta, socialmente se conduzca con ciertos criterios de “pulcritud” que no la expongan al ultraje o descrédito del conglomerado social. En ese sentido, de acuerdo al estereotipo, la mujer tendría que ostentar, entre otras, ciertas “cualidades” propias de ellas: ser débil, dependiente, dócil, femenina, sensible, sentimental, etc. de donde al apartarse de dichos patrones “inherentes a su feminidad” podría caer en la “deshonra” o “descrédito” social; de acuerdo a la norma legal en cuestión, justificaría apartarla de ocupaciones que perjudiquen su “moralidad y buenas costumbres”, conforme dijimos, responde una concepción estereotipada, propia de la época en que se redactó la Ley General del Trabajo, sus disposiciones reglamentarias, pero que en vigencia de una nueva Constitución Política del Estado, quedan descontextualizadas (...)” **Tribunal Constitucional Plurinacional, SCP 1095/2014. FJ. III.5**

## 2.6.2. La discriminación indirecta

Está vinculada a la inexistencia de igualdad sustantiva o material y se presenta cuando una norma, política pública o programa si bien aparenta ser neutral; empero, sus consecuencias o **resultados** son adversos para una determinada población o grupo social; “es decir, cuando su vigencia o aplicación provoca un impacto diferenciado, generando distinciones, restricciones o exclusiones no previstas de forma directa por la ley, política pública o programa, en virtud de las diversas posiciones que las personas ocupan en el orden social. La exclusión resulta al invisibilizar o neutralizar una realidad que tiene efectos sobre personas o grupos”<sup>23</sup>.

La discriminación indirecta está constituida por “(...) aquellas medidas o decisiones que si bien formalmente se aplican por igual a todos; sin embargo, resultan discriminatorias pues en los hechos, determinados grupos tienen ventajas sobre otros.

Es precisamente en la discriminación indirecta donde se vislumbra con mayor intensidad la dimensión colectiva de la discriminación, conforme anota Miguel Rodríguez Piñero y María Fernández López, al señalar: “En la discriminación indirecta reaparece el elemento colectivo de la discriminación, en cuanto que lo que aquí cuenta no es que en un caso concreto el criterio aparentemente neutro de distinción perjudique a un individuo de cierta raza, sexo, etc., sino que en su aplicación ese criterio incida perjudicialmente en los individuos de esas características, y, por ello, en el grupo al que pertenezca ese individuo, habiéndose de considerar entonces a uno y otro como discriminados”.

Atendiendo precisamente a dicha dimensión colectiva, es que nuestra Constitución hace énfasis en el carácter colectivo del principio de igualdad y no discriminación. Efectivamente, el art. 9.2 de la CPE, determina como fines y funciones del Estado, el “Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe”; norma constitucional que se vincula con el art. 14.III de la CPE, que determina que: “El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos”. **Tribunal Constitucional Plurinacional, SCP 260/2014, FJ. III.2.1.**

El Comité de la CEDAW, en la Recomendación General N° 25 ha establecido que:

“Puede haber discriminación indirecta contra la mujer cuando las leyes, las políticas y los programas se basan en criterios que aparentemente son neutros desde el punto de vista del género pero que, de hecho, repercuten negativamente en la mujer. Las leyes, las políticas y los programas que son neutros desde el punto de vista del género pueden, sin proponérselo, perpetuar las consecuencias de la discriminación pasada. Pueden elaborarse tomando como ejemplo, de manera inadvertida, estilos de vida masculinos y así no tener en cuenta aspectos de la vida de la mujer que pueden diferir de los del hombre. Estas diferencias pueden existir como consecuencia de expectativas, actitudes y comportamientos estereotípicos hacia la mujer que se basan en las diferencias biológicas entre los sexos. También pueden deberse a la

<sup>23</sup>Ibid.

subordinación generalizada de la mujer al hombre”<sup>24</sup>.

Un ejemplo de discriminación indirecta, puede encontrarse en el caso resuelto por la SCP 260/2014, pronunciada dentro de una acción de inconstitucionalidad concreta, que declaró la inconstitucionalidad del art. 19.1.1.1 inc. d) del Estatuto Orgánico del Sistema Educativo Policial, aprobado mediante “Resolución del Comando General de la Policía Nacional 134/2004”, que establecía como requisito básico para el ingreso a las Unidades Académicas de Formación o Pregrado tener estatura mínima de 1,70 m para varones y 1,60 m para mujeres, al entender que dicha norma se constituía en una discriminación indirecta con relación a las naciones y pueblos indígena originario campesinos, conforme al siguiente texto:

“De dichos datos se extrae que la exigencia en la convocatoria para el ingreso a las Unidades Académicas Policiales, de tener una estatura de 1,70 m para hombres y 1,60 m para mujeres, sobrepasa la altura promedio en Bolivia, exigencia que implica que la mayoría de las bolivianas y bolivianos, y en particular los miembros de las naciones y pueblos indígenas de occidente se encuentren discriminados y que, en ese ámbito, que nos encontremos ante una discriminación indirecta, en los términos explicados en el Fundamento Jurídico III.2.1 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional; pues se los excluye de la posibilidad de acceder a la función policial y, en ese sentido, la estatura mínima exigida se constituye en un requisito que no toma en cuenta el carácter plurinacional de nuestro Estado y la pluralidad de características antropológicas existente en nuestro país, cuyo promedio es inferior al exigido por las normas de las instituciones educativas policiales” .Tribunal Constitucional Plurinacional. SCP 260/2014. FJ. III.4.1.

### 2.6.3. La discriminación interseccional

Está referida a la concurrencia de múltiples factores de discriminación que se entrecruzan y que incluyen sobre el acceso a sus derechos y posibilidades. Así, es posible hacer referencia a una mujer que además es indígena, lo que implica que puede estar sujeta a una discriminación por su condición de mujer, pero también por su condición de indígena; pero además, que su visión y mirada indígena puede modificar la percepción de la forma de acceder a sus derechos. De ahí que la interseccionalidad sea una herramienta para analizar múltiples discriminaciones y comprender que diversas identidades pueden confluir en una persona y determinar el acceso a derechos y oportunidades.

La interseccionalidad es concebida como una herramienta útil para conocer con más exactitud el nivel de intensidad con respecto a la desigualdad que afecta a las personas

<sup>24</sup>Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Recomendación General N° 25, Disponible en [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

en función de una serie de variables<sup>25</sup>; sin embargo, se ha reconocido también su complejidad, en la medida en que es necesario fragmentar la realidad y concebir las diferentes identidades que se presentan, valorando y analizando todas las situaciones particulares significativas para producir desigualdad<sup>26</sup>.

Cabe señalar que el concepto de interseccionalidad fue introducido por la profesora Kimberlé Crenshaw en 1989, como un cuestionamiento a la dogmática jurídica y a las críticas feministas y raciales del derecho, situándose en los debates de los Estudios Críticos del Derecho en Estados Unidos<sup>27</sup>. La interseccionalidad, "...se formuló como una metáfora para representar, por un lado, la ubicación de las mujeres afroamericanas subordinadas simultáneamente en términos de raza y género, la multidimensionalidad de sus experiencias, y por otro, su exclusión en la legislación y las políticas estadounidenses antidiscriminatorias, feministas y antirracistas. Puso de relieve cómo experimentaban discriminaciones cualitativamente diferentes respecto a las mujeres en general y a los hombres afroamericanos"<sup>28</sup>.

El enfoque interseccional ha sido poco a poco acogido en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, tanto a nivel normativo como en la interpretación que efectúan los órganos de supervisión tanto del sistema universal como interamericano, lo que ha permitido superar el análisis de un solo eje de discriminación, para introducir una interpretación múltiple, con dos o más ejes de discriminación. Un ejemplo de ello es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que en el art. 9 señala que los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

Este enfoque fue posteriormente extendió a los diferentes grupos en "situación de vulnerabilidad", haciendo referencia, con esta denominación a los grupos que históricamente han experimentado exclusiones y desventajas para acceder a los recursos, las oportunidades y a la movilidad sociales, con la aclaración que la vulnerabilidad no es una característica intrínseca, existencial o natural de dichos grupos sino el resultado de relaciones de poder que los subordinan; por ende frente a las críticas vinculadas a nombre de grupos vulnerables, porque remite a debilidad y paternalismo, es fundamental que dicha denominación sea utilizada "como una herramienta de análisis contextualizado y que no caracterice a estos sujetos como

---

<sup>25</sup> EXPÓSITO MOLINA, Carmen, ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España, Disponible en: [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/8.%20Exp%C3%B3sito.%20C.%20\(2012\).%20Qu%C3%A9%20es%20eso%20de%20la%20interseccionalidad.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/8.%20Exp%C3%B3sito.%20C.%20(2012).%20Qu%C3%A9%20es%20eso%20de%20la%20interseccionalidad.pdf)

<sup>26</sup>Ibid.

<sup>27</sup>COTA-BERNAL, Andrea Catalina, *Incorporación del análisis interseccional en las sentencias de de la Corte IDH sobre grupos vulnerables, su articulación con la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humano*, Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad Nº 9, octubre 2015 - marzo 2016. Disponible en: [e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/download/2803/1534](http://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/download/2803/1534)

<sup>28</sup>Ibid.

desprovistos de agencias y resistencias”<sup>29</sup>, utilizando esta noción de manera reflexiva.

La interseccionalidad, ha sido desarrollada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, respecto a las situaciones de vulnerabilidad de las mujeres estableciendo que, no todas la experimentan de la misma manera, señalando los riesgos de las niñas, mujeres indígenas, afrodescendientes y mujeres migrantes, que han sido ocasionados por ausencia de proceso y atención diferencial que garantice su acceso material a la justicia y, en ese sentido, si bien la Comisión ha reconocido que todas las mujeres enfrentan obstáculos, las barreras como el idioma, la ubicación en el área rural, la edad, la discriminación racial pueden agravar dichos obstáculos, lo que determina que los Estados garanticen sus derechos no sólo por su condición de mujeres sino también por indígenas, niñas, afrodescendientes, migrantes, etc.<sup>30</sup>, bajo el entendido que existen mujeres que están expuestas a mayor discriminación, violencia y menoscabo de sus derechos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha resuelto varios casos a partir de la interseccionalidad, especialmente con relación a mujeres, siendo uno de ellos, el caso de Atala Riffo y niñas vs. Chile en el que se tuvo un enfoque de interseccionalidad entre género y orientación sexual; pues se impuso a la accionante que privilegiara su condición de mujer y sus deberes como madre, para corresponder a un modelo tradicional de familia, “En este caso se fusionan los estereotipos de género que imponen a las mujeres el cuidado de sus hijas e hijos y la heteronormatividad de la sociedad en la configuración familiar, aspectos que complejizan la situación de las mujeres lesbianas y su vivencia de la maternidad. En este pronunciamiento también se estableció que: Si bien es cierto que ciertas sociedades pueden ser intolerantes a condiciones como la raza, el sexo, la nacionalidad o la orientación sexual de una persona, los Estados no pueden utilizar esto como justificación para perpetuar tratos discriminatorios. (...) el Derecho y los Estados deben ayudar al avance social, de lo contrario se corre el grave riesgo de legitimar y consolidar distintas formas de discriminación violatorias de los derechos humanos”<sup>31</sup>

#### 2.6.4. Discriminación estructural

Hace referencia al conjunto de prácticas, reproducidas por las instituciones y avaladas por el orden social, que provocan que las personas enfrenten distintos escenarios sociales, políticos, económicos y éticos, y diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de sus planes de vida, debido a su pertenencia a una población o grupos en situación de exclusión sistemática, históricamente determinada: sistemática cuanto persistente y presente en todo el orden social, e históricamente determinada en cuanto a su origen y permanencia en el tiempo<sup>32</sup>.

Ahora bien, conforme se ha señalado, la igualdad no significa la eliminación de la diversidad sino el reconocimiento de las diferencias existentes entre las personas y los grupos sociales; por ello, existirá discriminación cuando existe una omisión en el

<sup>29</sup>Ibid

<sup>30</sup>Ibid

<sup>31</sup> Cit. En COTA-BERNAL, Andrea Catalina, op. Cit.

<sup>32</sup> Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación. Comisión de derechos humanos del Distrito Federal de México, op. cit., p.20

reconocimiento de las diferencias, que involucra la exclusión de quienes no estén en el modelo construido por las normas y políticas públicas (varón adulto heterosexual, sin discapacidades, no indígena); al contrario, se actuará de manera respetuosa con el principio de igualdad cuando se generen herramientas específicas para que las personas históricamente discriminadas puedan acceder a sus derechos. Pero además, el principio de igualdad debe también hacerse cargo de las desventajas histórica de esas poblaciones o grupos y de las relaciones de subordinación existentes que determinan que tengan menor aptitud para el ejercicio de sus derechos; pues debe considerarse que “este sometimiento y exclusión son producidos no sólo por las desigualdades de hecho –de las que se hace cargo la igualdad sustancial- sino por ‘complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas que creencias (que) desplazan a mujeres, discapacitados (sic), indígenas (personas transgénero) u otros grupos de personas de ámbitos en los (los grupos dominantes) se desarrollan o controlan”<sup>33</sup>

Esta nueva forma de concebir la igualdad y no discriminación, implica el reconocimiento de la denegación sistemática de poder y de la existencia de relaciones de subordinación a partir de la constatación de la existencia de ciertas poblaciones y grupos sistemáticamente excluidos, siendo obligación del Estado evitar la profundización de esa situación y revertir los efectos de la marginación histórica<sup>34</sup>.

Conforme a ello, el principio de igualdad no debe limitarse a la nivelación a partir de la similitud-diferencia de las personas en situaciones concretas y respecto a determinadas comparaciones; sino que dicho principio debe asegurar que las diferencias encuentren protección en el ámbito de la ley y sean reconocidos por las instituciones sociales. Así, estas poblaciones o grupos deben ser mirados en cuanto son: mujeres, pueblos indígenas, personas adultas mayores, personas con discapacidad, etc. y no con base en categoría como sexo o género, raza, etnia, etc.<sup>35</sup>

Entonces, existirá discriminación estructural cuando una ley, política pública o acto tiene como consecuencia la perpetuación de la situación de exclusión, sometimiento u opresión de una persona identificada como miembro de una población o grupo históricamente desaventajado, como en efecto razonó el Tribunal Constitucional Plurinacional en la SCP 260/2014, también precedentemente citada.

En este contexto, para remediar la situación de discriminación estructural, se proponen algunas medidas generales aplicables a quienes estuvieron históricamente subordinados:

1. “Reconocer los derechos y necesidades de los grupos históricamente en desventaja en las leyes y políticas públicas.
2. Garantizar a tales grupos el acceso a las oportunidades de empleo, y educación, y a los ámbitos de poder y decisión, a través de acciones afirmativas o medidas especiales de carácter temporal; es decir, que tiendan a acelerar la igualdad *de facto*.
3. Incluir, en la ley o en la política pública, medidas de igualdad sustantiva para garantizar que su condición de opresión no determine su acceso a los derechos.

---

<sup>33</sup>Ibid., p. 19

<sup>34</sup>Ibid. p. 20.

<sup>35</sup>Ibid

4. Adoptar medidas para modificar las estructuras de dominación y las concepciones excluyentes en las que éstas se basan; es decir, medidas positivas que no tiendan a igualar la posición de los grupos desaventajados frente a los hegemónicos, sino a establecer pautas que transformen las relaciones de poder, es decir, medidas **transformativas**<sup>36</sup>.

## 2.7. Las obligaciones de los Estados para la materialización de la igualdad sustantiva y estructural

El art. 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, bajo el nombre de Obligación de respetar los derechos, establece que:

“1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El artículo glosado es considerado como la piedra angular sobre la cual descansa el sistema de derechos y libertades de dicho instrumento y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, desde el inicio de su jurisprudencia ha abordado el tema de la “obligación de cumplimiento de los derechos humanos. Así en el caso *Velásquez Rodríguez vs. Honduras* sostuvo que dicho artículo es fundamental para determinar si una violación de los derechos humanos reconocidos por la Convención puede ser atribuida al Estado, y especificó la existencia de dos obligaciones generales en materia de derecho internacional de los derechos humanos: la obligación de respetar y la de garantizar los derechos<sup>37</sup>, que fueron explicadas en la Tercera Unidad Didáctica; sin embargo, cabe recordar que la obligación de respeto consiste en cumplir con la norma establecida, ya sea absteniéndose de actuar o dando una prestación, aclarándose que el contenido de la obligación estará definido a partir del derecho o libertad concreta; por su parte, la obligación de garantía implica el deber de los Estados de organizar todo el aparato gubernamental y en general de toda la estructura a través de la cual se manifiesta el ejercicio del poder público, con la finalidad de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.<sup>38</sup>

Ahora bien, para la Corte, “existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación”<sup>39</sup>, y de incumplirse las obligaciones, se generaría responsabilidad internacional del Estado. Así, en la Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, la Corte señaló:

88. El principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento

<sup>36</sup>Ibid

<sup>37</sup>FERRER MAC-GREGOR, Eduardo y PELAYO MOLLER, Carlos, *Part I- Deberes de los Estados y derechos protegidos, en Convención Americana sobre Derechos Humanos*, Konrad Adenauer Stiftung, Colombia, 2014, pp. 46-47

<sup>38</sup>Ibid., p.49.

<sup>39</sup>SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, op. cit., p. 25

las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias.  
(...)

103. En cumplimiento de dicha obligación, los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Esto se traduce, por ejemplo, en la prohibición de emitir leyes, en sentido amplio, de dictar disposiciones civiles, administrativas o de cualquier otro carácter, así como de favorecer actuaciones y prácticas de sus funcionarios, en aplicación o interpretación de la ley, que discriminen a determinado grupo de personas en razón de su raza, género, color, u otras causales.
104. Además, los Estados **están obligados a adoptar medidas positivas** para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias.
105. En razón de los efectos derivados de esta obligación general, los Estados sólo podrán establecer distinciones objetivas y razonables, cuando éstas se realicen con el debido respeto a los derechos humanos y de conformidad con el principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana.
106. El incumplimiento de estas obligaciones genera la responsabilidad internacional del Estado, y ésta es tanto más grave en la medida en que ese incumplimiento viola normas perentorias del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. De esta manera, la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos vincula a los Estados, independientemente de cualquier circunstancia o consideración, inclusive el estatus migratorio de las personas.

Similar razonamiento sostiene el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la Observación General N° 18, al señalar que:

10. El Comité desea también señalar que el principio de la igualdad exige algunas veces a los Estados Partes adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto. Por ejemplo, en un Estado en el que la situación general de un cierto sector de su población impide u obstaculiza el disfrute de los derechos humanos por parte de esa población, el Estado debería adoptar disposiciones especiales para poner remedio a esa situación. Las medidas de ese carácter pueden llegar hasta otorgar, durante un tiempo, al sector de la población de que se trate un cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población. Sin embargo, en cuanto son necesarias para corregir la discriminación de hecho, esas medidas son una diferenciación legítima con arreglo al Pacto<sup>40</sup>.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General N° 25 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, respecto a medidas especiales de carácter temporal, hace referencia a tres obligaciones fundamentales en la

<sup>40</sup> COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, *Observación General N° 18*. Disponible en: <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/Sgencom18.html>

labor de los Estados partes de eliminar la discriminación contra la mujer, que deben cumplirse en forma integrada<sup>41</sup>. Así, para el Comité, en primer lugar, los Estados tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación —que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares— por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación de los Estados Partes es mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces y, en tercer lugar, los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

Ahora bien, de acuerdo a lo anotado, las acciones positivas forman parte de las obligaciones de los Estados encaminadas a acelerar la igualdad y eliminar la discriminación de los grupos que se encuentran vulnerabilizados, y, por ende, no pueden ser consideradas discriminatorias; pero además, estas medidas tienen carácter temporal, y cesarán cuando se hubieren alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

## **OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS PARA LA MATERIALIZACIÓN DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y ESTRUCTURAL**

- 1. No introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias.**
- 2. Eliminar de su ordenamiento jurídico las regulaciones de carácter discriminatorio**
- 3. Combatir las prácticas discriminatorias**
- 4. Adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas.**
- 5. Los Estados sólo podrán establecer distinciones objetivas y razonables**

<sup>41</sup> Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Recomendación General N° 25, Disponible en [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

## TEMA 3

# METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### 3.1. Introducción

Este tercer tema está destinado a estudiar los métodos de análisis de normas, actos o resoluciones para determinar si las mismas son coherentes con el principio de igualdad y no discriminación o si, al contrario, la distinción efectuada no se encuentra objetiva ni razonablemente justificada y, por lo mismo se constituye en una discriminación lesiva al principio de igualdad.

En ese sentido, se partirá del estudio de la metodología utilizada por los órganos de supervisión de derechos humanos del sistema universal, para luego hacer referencia a la Corte Interamericana de Derechos Humanos y, finalmente, revisar las herramientas desarrolladas por el Tribunal Constitucional Plurinacional.

### 3.2. El test de razonabilidad o de igualdad desde la perspectiva internacional

Como se ha señalado en el anterior tema, desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos, no toda diferencia de tratamiento es discriminatoria; dado que existen diferencias que son razonables y objetivas, lo que no acontece con las discriminaciones que son diferencias arbitrarias. En ese sentido, el Comité de Derechos Humanos, en la Observación General N° 18 sobre la No Discriminación, establece que “no toda diferenciación de trato constituirá una discriminación, si los criterios para tal diferenciación **son razonables y** objetivos y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo en virtud del Pacto” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)<sup>42</sup>.

En similar sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-84 de 19 de enero de 1984, *Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización solicitada por el Gobierno de Costa Rica*, estableció que:

56. Sin embargo, por lo mismo que la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana. Ya la Corte Europea de Derechos Humanos basándose “en los principios que pueden deducirse de la práctica jurídica de un gran número de Estados democráticos” definió que sólo es discriminatoria una distinción cuando “carece de justificación objetiva y razonable” [Eur. Court H.R., Case “relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium” (merits), judgment of 23rd July 1968, p. 34]. Existen, en efecto, ciertas desigualdades de hecho que legítimamente pueden traducirse en desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia. Por el contrario,

<sup>42</sup> COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, Observación General N°18. Disponible en: [http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CCPR/00\\_2\\_obs\\_grales\\_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html#GEN18](http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CCPR/00_2_obs_grales_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html#GEN18)

pueden ser un vehículo para realizarla o para proteger a quienes aparezcan como jurídicamente débiles. Mal podría, por ejemplo, verse una discriminación por razón de edad o condición social en los casos en que la ley limita el ejercicio de la capacidad civil a quienes, por ser menores o no gozar de salud mental, no están en condiciones de ejercerla sin riesgo de su propio patrimonio.

57. No habrá, pues, discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas. **De ahí que no pueda afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo, siempre que esa distinción parta de supuestos de hecho sustancialmente diferentes y que expresen de modo proporcionado una fundamentada conexión entre esas diferencias y los objetivos de la norma, los cuales no pueden apartarse de la justicia o de la razón, vale decir, no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana**<sup>43</sup>.

Entonces conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el derecho a la igualdad y no discriminación, no resulta lesionado si es que la distinción **se encuentra objetiva y razonablemente justificada y existe proporcionalidad entre las medidas adoptadas y los fines perseguidos**, que en todo caso deben ser compatibles con la Convención Americana de Derechos Humanos.

Ahora bien, debe precisarse que las distinciones fundadas en “categorías sospechosas” deben ser analizada de manera más meticulosa, test que es conocido como “escrutinio estricto” que tiene la finalidad de determinar si la distinción introducida en la legislación o en la política pública, persigue fin legítimo; es racional en una relación de adecuación entre medios y fines, y es proporcional en el sentido de que no afecta inusitadamente los derechos de terceras personas<sup>44</sup>.

El escrutinio estricto parte de considerar que resulta casi imposible imaginar que las categorías sospechosas sean la causa razonable para un trato diferente justificado y en ese sentido, la raza, la nacionalidad, el sexo, entre otras categorías, no parecen ser relevantes para ninguna distinción o diferencia que el Estado desee hacer para lograr ningún propósito legítimo; por ello, cuando están en juego estas categorías sospechosas, la carga de la prueba se invierte y se presume la ilegitimidad de estas medidas y, en el caso de ser aceptadas, éstas deben ser imperiosas<sup>45</sup>.

Cabe aclarar que las medidas positivas o acciones afirmativas que de manera temporal deben ser adoptadas para lograr condiciones de igualdad de quienes se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria o históricamente subordinados, no pueden ser considerados como discriminatorias, por cuanto persiguen un fin legítimo cual es el de procurar que estas personas tengan las mismas oportunidades de acceder al ejercicio pleno de sus derechos, en suma que se consigna la anhelada igualdad material o sustantiva.

### 3.3. El test de razonabilidad o de igualdad en la jurisprudencia comparada

<sup>43</sup> Disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_04\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf)

<sup>44</sup> Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación. Comisión de derechos humanos del Distrito Federal de México, op. cit., p. 34.

<sup>45</sup> GONZÁLES LE SAUX, Marianne y PARRA VERA, Óscar, *Concepciones y cláusulas de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana. A propósito del Caso Apitz*. Disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_04\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf)

Distintas cortes y tribunales constitucionales han utilizado metodologías para analizar si una medida que establece un trato diferenciado es conforme o no al principio de igualdad y no discriminación. Para fines didácticos es posible resumir dichos métodos en los siguientes: Razonabilidad-proporcionalidad que es el test generalmente utilizado en los Tribunales europeos; Escrutinio racional, que es el utilizado en Estados Unidos, y el juicio integrado de igualdad que es el utilizado actualmente por la Corte Constitucional de Colombia<sup>46</sup>.

**3.3.1. De acuerdo al test de razonabilidad-proporcionalidad**, los pasos para analizar si una medida es discriminatoria, son los siguientes:

-  El objetivo perseguido con el trato diferente o igualación es legítimo, conforme a la CPE
-  La relación entre el objetivo buscado y el medio empleado es adecuada o idónea
-  La relación entre el objetivo buscado y el medio empleado es necesaria.
-  Proporcionalidad entre el trato desigual y el objetivo buscado

Así, con relación al primer paso, la autoridad jurisdiccional debe preguntarse si: ¿El acto o medida acusada de discriminatoria persigue un fin permitido por la Constitución Política del Estado; luego, en el segundo paso, deberá también preguntarse si ¿Dicha medida es adecuada para alcanzar el objetivo propuesto?; en el tercer paso, la pregunta que debe realizarse es si ¿Existe otra medida alternativa u otros medios para alcanzar la misma finalidad?; finalmente, en el cuarto paso, inquiera sobre si el trato desigual o la igualación (tratándose de medidas positivas o acciones afirmativas) no sacrifican valores y principios constitucionales que tengan mayor relevancia que los alcanzados con la medida diferencial.

Si se pasan estos cuatro niveles se concluye que la medida es constitucional.

**3.3.2. El test del escrutinio racional**, tiene varios niveles, dependiendo de los casos que se analicen, puede ser débil o básico, intermedio y fuerte o estricto.

- **Escrutinio racional débil o básico:**

Este test, como su nombre indica es básico y se utiliza, en general, cuando no existe un derecho fundamental comprometido o cuando no se trata de distinciones fundadas en categorías sospechosas o cuando las distinción no se constituye en una acción afirmativa o positiva. Parte del respeto al principio democrático, por el cual se reconoce al legislador una amplia facultad para legislar, en virtud a su origen popular; pues fueron nombrados por el pueblo para legislar. Este test tiene los siguientes pasos básicos:

<sup>46</sup> Un interesante resumen de los diferentes tests y la forma que en que los ha aplicado la Corte Constitucional de Colombia, que se sigue en este texto, se encuentra en la Sentencia C-093/01 de 31 de enero de 2001. Disponible en: <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-093-01.htm>

1

El trato diferenciado tiene un objetivo legítimo.

2

El trato diferenciado es potencialmente adecuado para alcanzar dicho objetivo.

Conforme a dichos pasos, una distinción será inconstitucional si su objetivo está prohibido por la Constitución Política del Estado o dicha distinción es inadecuada para alcanzar el objetivo constitucional.

- **Escrutinio fuerte o estricto:**

El escrutinio estricto parte de reconocer que los Estados no disponen de amplios márgenes de apreciación o decisión y es utilizado frente a criterios o categorías sospechosas que fundan una distinción. Los pasos de este test son los siguientes:

1

El trato diferenciado debe constituir una medida **necesaria para alcanzar un objetivo constitucionalmente imperioso.**

2

La medida sea necesaria para alcanzar el fin buscado; es decir, debe ser **la única medida o la más idónea.**

Entonces, una distinción será inconstitucional cuando no existe un objetivo constitucionalmente imperioso para fundar el trato diferenciado o cuando dicha distinción no se constituye en una medida necesaria (la única o la más idónea) para alcanzar dicho objetivo.

- **Escrutinio Intermedio**

El escrutinio intermedio es utilizado en las acciones afirmativa, es decir cuando la norma, el acto, la medida efectúa diferenciación a partir de criterio o categorías sospechosas, no para discriminar, sino para favorecer a ciertas personas pertenecientes a poblaciones o grupos históricamente subordinados, con la finalidad de lograr la igualdad material.

Los pasos de este test intermedio, son los siguientes:

1

El fin perseguido por la distinción no sólo debe ser legítimo, sino también constitucionalmente importante, porque promueve intereses públicos

2

El medio no sólo debe ser adecuado, sino efectivamente conducente a alcanzar el fin buscado por la norma constitucional

Conforme a ello, una diferenciación, aún sea una acción afirmativa, será inconstitucional cuando no promueve intereses constitucionalmente importantes o cuando no es efectivamente conducente para alcanzar el fin buscado por la norma constitucional.

**3.3.3. Juicio integrado de igualdad:** Este test es utilizado en Colombia desde el año 2001 y consiste en la fusión del test de proporcionalidad europeo y del test de escrutinio racional explicado anteriormente. Efectivamente, fue desde la Sentencia C 093/01 que la Corte Constitucional asumió este test, justificando esta decisión de la siguiente manera:

“6- La complementariedad entre el juicio de proporcionalidad y los tests de igualdad, así como sus fortalezas y debilidades relativas, han llevado a la doctrina, con criterios que esta Corte prohija, a señalar la conveniencia de adoptar un “juicio integrado” de igualdad, que aproveche lo mejor de las dos metodologías. Así, este juicio o test integrado intentaría utilizar las ventajas analíticas de la prueba de proporcionalidad, por lo cual llevaría a cabo los distintos pasos propuestos por ese tipo de examen: adecuación, indispensabilidad y proporcionalidad *stricto sensu*. Sin embargo, y a diferencia del análisis de proporcionalidad europeo, la práctica constitucional indica que no es apropiado que el escrutinio judicial sea adelantado con el mismo rigor en todos los casos, por lo cual, según la naturaleza de la regulación estudiada, conviene que la Corte proceda a graduar en intensidad cada uno de los distintos pasos del juicio de proporcionalidad, retomando así las ventajas de los tests estadounidenses. Así por ejemplo, si el juez concluye que, por la naturaleza del caso, el juicio de igualdad debe ser estricto, entonces el estudio de la “adecuación” deberá ser más riguroso, y no bastará que la medida tenga la virtud de materializar, así sea en forma parcial, el objetivo propuesto. Será necesario que ésta realmente sea útil para alcanzar propósitos constitucionales de cierta envergadura. Igualmente, el estudio de la “indispensabilidad” del trato diferente también puede ser graduado. Así, en los casos de escrutinio flexible, basta que la medida no sea manifiesta y groseramente innecesaria, mientras que en los juicios estrictos, la diferencia de trato debe ser necesaria e indispensable y, ante la presencia de restricciones menos gravosas, la limitación quedaría sin respaldo constitucional”.

Conforme a lo anotado, el test integrado de igualdad utiliza el test de proporcionalidad, sin embargo, considera que el examen judicial no debe ser aplicado con el mismo rigor en todos los casos, por ello corresponde graduar la intensidad de cada uno de los distintos pasos del juicio de proporcionalidad, de acuerdo a los tests estadounidenses.

Así, en el juicio leve de igualdad corresponde:

1

La medida analizada debe ser adecuada para conseguir el fin legítimo.

2

Ni la medida ni el fin deben estar constitucionalmente prohibidos

Si se cumplen como ambos requisitos, entonces la medida es legítima y constitucional. De acuerdo a la Corte Constitucional, este test se aplica en el ámbito económico, tributario, política internacional, competencias específicas de órganos constitucionales y normas preconstitucionales derogadas.

En el juicio intermedio de igualdad, los elementos son los siguientes:

1

La medida debe ser adecuada y efectivamente conducente para conseguir el fin buscado

2

El fin no sólo debe ser legítimo sino importante al promover intereses públicos reconocidos constitucionalmente o responder a problemas importantes

Si se cumplen como ambos requisitos, entonces la medida es legítima y constitucional. De acuerdo a la Corte, el nivel intermedio se aplica sobre derechos constitucionales no fundamentales<sup>47</sup> o cuando existe un indicio de arbitrariedad reflejado en la afectación grave de libre competencia o cuando se trata de una acción afirmativa o medida positiva.

En el juicio estricto, los elementos de análisis son los siguientes:

1

La medida debe ser adecuada, conducente y necesaria para conseguir el fin buscado

2

El fin debe ser legítimo, importante e imperioso

3

Proporcionalidad en sentido estricto: los beneficios en la adopción de la medida deben exceder claramente las restricciones que ella implica sobre otros principios y valores constitucionales.

El escrutinio estricto es utilizado cuando la ley limita un derecho constitucional a un determinado

<sup>47</sup> La Constitución Colombia establece una distinción de derechos. Así los fundamentales son los que se encuentran en el Capítulo 1, Título II de la Constitución (derechos civiles y políticos) y son los que pueden ser susceptibles de protección a través de la acción de tutela.

grupo de personas, o cuando la Ley utiliza como criterio de diferenciación una categoría sospechosa, o cuando la regulación afecta a poblaciones que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta ya que éstas ameritan una especial protección del Estado.

Cabe señalar que la adopción de un juicio leve, intermedio o estricto, debe ser analizada por la Corte, como se puede observar en la siguiente consideración contenida en la Sentencia de constitucionalidad 093/2001 de 31 de enero, pronunciada dentro de una acción de inconstitucionalidad en la que se impugnó una norma contenida en el Código del Menor que limitaba a los menores de 25 años de edad la posibilidad de adoptar. Así, la Corte señaló que el establecimiento de requisitos para adoptar no restringe el derecho a formar una familia, sencillamente porque de ésta no es predicable un “derecho constitucional a adoptar”, por ello, la norma impugnada no limita ningún derecho constitucional y, en consecuencia, **no aplican un juicio estricto de igualdad**; por otra parte, la Corte también concluyó que una diferenciación con fundamento en la edad, no puede ser tachada como sospechosa de discriminación cuando se establecen mínimos para el ejercicio de una actividad; en cambio, ella se torna más problemática si fija topes (máximos) a partir de los cuales no podrá ejercerse una actividad, sencillamente porque la edad se convierte ahora en rasgo permanente de la persona y del cual no podrá prescindir voluntariamente. Y, además, las evidencias sociológicas tienden a mostrar que las prácticas discriminatorias contemporáneas tienden a recaer primariamente sobre aquellas personas que han superado un cierto umbral cronológico. “Así las cosas, la Corte concluye que cuando la ley establece requisitos mínimos para realizar una labor o recibir un beneficio, esa regulación está sujeta a un juicio de igualdad dúctil, mientras que deben ser consideradas problemáticas o semi-sospechosas aquellas normas que establecen límites máximos a partir de los cuales una persona es excluida de una cierta actividad o de un determinado beneficio. Estas últimas regulaciones están entonces sujetas a un escrutinio de igualdad intermedio”.

Cabe señalar que la Corte Constitucional ha aclarado que la aplicación del test de razonabilidad es una opción entre otras posibles, pues pueden existir otros métodos para efectuar el análisis de la igualdad.

Finalmente, cabe señalar que la Sentencia de Constitucionalidad N° 104/16 de 2 de Marzo de<sup>48</sup>, sostuvo que el juicio integrado de igualdad se compone de dos etapas, conforme a lo siguiente:

**“6.5.2. El juicio integrado de igualdad se compone entonces de dos etapas de análisis. En la primera, (i) se establece el criterio de comparación, patrón de igualdad o tertium comparationis, es decir, se precisa si los supuestos de hecho son susceptibles de compararse y si se confrontan sujetos o situaciones de la misma naturaleza. En esta parte, asimismo, (ii) se define si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales.**

**Una vez establecida (iii) la diferencia de trato entre situaciones o personas que resulten comparables, se procede, como segunda parte de este juicio, a determinar si dicha diferencia está constitucionalmente justificada, esto es, si los supuestos objeto de análisis ameritan un trato diferente a partir de los mandatos consagrados en la Constitución Política. Este examen consiste en valorar los motivos y razones que fueron**

<sup>48</sup> Disponible en: <https://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/634406613>

**expresados para sustentar la medida estudiada y para obtener la finalidad pretendida. Para tal efecto y como metodología se analizan tres aspectos: (a) el fin buscado por la medida, (b) el medio empleado y (c) la relación entre el medio y el fin. Según su nivel de intensidad, este juicio puede tener tres grados: estricto, intermedio y leve. Para determinar cuál es el grado de intensidad adecuado en el examen de un asunto sometido a revisión, este Tribunal ha fijado una regla y varios criterios.”**

### **3.4. El test de razonabilidad o de igualdad en la jurisprudencia constitucional boliviana**

En el caso boliviano, el Tribunal Constitucional Plurinacional ha utilizado el test de igualdad en diferentes Sentencias Constitucionales, en las cuales ha depurado el ordenamiento jurídico de normas que eran abiertamente contrarias al derecho a la igualdad y la no discriminación, porque efectuaban distinciones que no se encontraban razonable ni objetivamente justificadas.

Previamente, es necesario señalar que la jurisprudencia constitucional ha concebido a la igualdad y no discriminación como un valor, principio, derecho y garantía:

#### **SCP 080/2012- Igualdad y no discriminación como valor, principio, derecho y garantía**

“La arquitectura jurídica e institucional de un Estado de Derecho, se fundamenta en los valores elegidos como sociedad, tales como la igualdad y la no discriminación entre otros. La comunidad entiende que necesita proteger, reforzar y profundizar los valores, mismos que evolucionan permanentemente a la par de la mutación permanente de las circunstancias y retos, con los cuales el ser colectivo se va enfrentando. La igualdad, por tanto es un valor guía y eje del todo colectivo, que se halla reconocido en el art. 8.II de la CPE, cuando señala: ‘El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad...’.

La Constitución Política del Estado considera a la igualdad, no únicamente como un valor supremo, sino también como un principio motor de todo el aparato jurídico, siempre en procura del logro de un régimen de igualdad real, donde no se reconozcan privilegios y se erradique toda forma de discriminación, consolidando los rasgos e impronta de nuestro nuevo modelo de Estado. Carlos Bernal Pulido al referirse a la igualdad como un principio ha señalado: ‘este principio impone al Estado el deber de tratar a los individuos de tal modo que las cargas y las ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos (...) como derecho la igualdad atribuye al individuo (el sujeto activo) el derecho de exigir del Estado o de los particulares (el sujeto pasivo) el cumplimiento de los mandatos que se derivan del principio de igualdad’. ‘El principio de igualdad (...), en su doble vertiente de igualdad de trato y de no discriminación, se proyecta, como ya tuvimos oportunidad de decir, sobre todos los poderes públicos, operando por ello mismo en dos planos distintos: igualdad en la ley e igualdad en la aplicación de la ley (...)’. La igualdad, además de ser un valor y un principio, es también un derecho y una garantía. Es un derecho que a su vez reivindica el derecho a la diferencia y es una garantía porque avala su ejercicio activando la tutela judicial y constitucional en caso de su violación”.

Ahora bien, cabe señalar que la jurisprudencia constitucional ha desarrollado, desde sus inicios, el test de igualdad o de razonabilidad, estableciendo etapas que permiten determinar cuándo una medida resulta contraria al principio de igualdad y no discriminación; test que, desde la perspectiva de la SCP 260/2014, parte de una dimensión individual del derecho a la igualdad y no

discriminación; en tanto que dicha Sentencia, propone una metodología del test de igualdad, desde una dimensión colectiva de la igualdad y no discriminación, que coincide con el test de igualdad estructural, propuesto por la doctrina; en consecuencia, a continuación se analizarán ambas metodologías.

### 3.4.1. El test de razonabilidad o de igualdad desde la perspectiva individual

La jurisprudencia constitucional, en coherencia con el test de igualdad desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido en la SC 0049/2003 que: "... el mandato de igualdad en la formulación del derecho exige que todos sean tratados igual por el legislador. Pero esto no significa que el legislador ha de colocar a todos en las mismas posiciones jurídicas ni que tenga que procurar que todos presenten las mismas propiedades naturales ni que todos se encuentren en las mismas situaciones fácticas. El principio general de igualdad dirigido al legislador no puede exigir que todos deban ser tratados exactamente de la misma manera y tampoco que todos deban ser iguales en todos los aspectos. Entonces, el medio idóneo para que el legislador cumpla con el mandato de este principio es aplicando la máxima o fórmula clásica: 'se debe tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual'. En eso consiste la verdadera igualdad. A quienes presentan similares condiciones, situaciones, coyunturas, circunstancias, etc., se les puede tratar igualmente; pero, cuando existen diferencias profundas y objetivas que no pueden dejarse de lado, se debe tratar en forma desigual, porque solamente de esa manera podrá establecerse un equilibrio entre ambas partes. La Ley es la que tiene que establecer los casos, formas y alcances de los tratamientos desiguales".

Conforme a lo anotado, para la jurisprudencia constitucional, en coherencia con los lineamientos internacionales, no toda desigualdad constituye necesariamente, una discriminación, **la igualdad sólo se viola si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable**, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse según la finalidad y los efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Cabe mencionar que la jurisprudencia constitucional también ha hecho referencia a las acciones afirmativas señalando que para que las mismas sean aceptables deben ser razonables. Así, la SCP 1839/2013 ha señalado que "(...) el Estado en busca de equilibrar la situación de las personas puede generar normas y políticas de discriminación, denominadas positivas o acciones afirmativas; empero, el requisito esencial para estas acciones afirmativas, es que exista una situación o situaciones que sitúen a un grupo de personas en un estado de desventaja o desequilibrio frente al resto, solo así se justifica un trato diferenciado a algunas personas", añadiendo posteriormente que "...para que la discriminación positiva o las acciones afirmativas sean constitucionalmente aceptables, deben ser razonables, por ello y para verificar la razonabilidad de una discriminación positiva o de las políticas de acción afirmativa, la doctrina aplicada por la jurisdicción constitucional boliviana, ha recogido la experiencia de tribunales constitucionales de otros países y aplica el test de razonabilidad de la desigualdad, que consiste en un examen lógico y metódico de las características de esa discriminación para estudiar su razonabilidad, dependiente de ello su constitucionalidad...".

En el mismo sentido, la SCP 458/2014 y la SCP 626/2014, última Sentencia que además señaló que "**cuando se identifiquen acciones positivas o normas que en la comprensión de una persona o de un colectivo social, creen situaciones de discriminación**, para evaluar tal delación, la jurisdicción constitucional debe someter esa denuncia al test de razonabilidad de la

discriminación precedentemente expuesta; test que corresponde ser aplicado mediante una labor sistemática y metódica, pasando de una etapa a la otra, solo en caso de haberse superado la precedente, ya que no aprobar uno de los eslabones, implica que la discriminación es arbitraria, por lo que es insulso pasar a las siguientes etapas”.

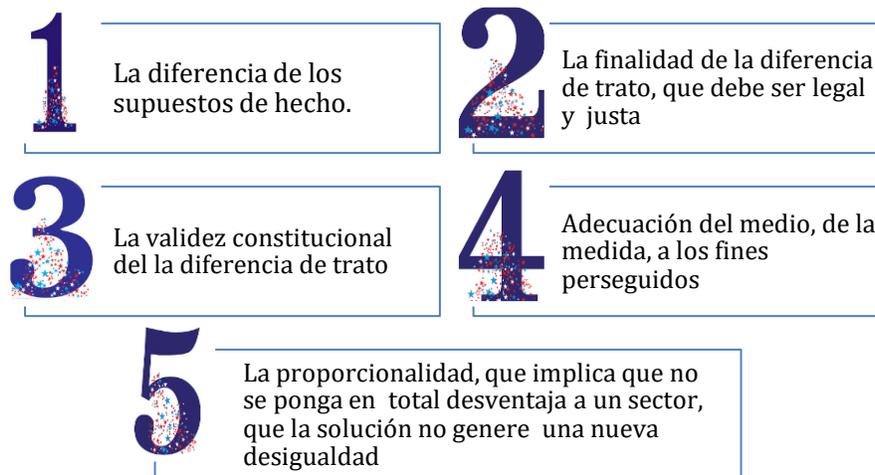
Todas las sentencias anotadas, hicieron referencia al test de igualdad que fue diseñado en la SCP 0049/2003, la cual estableció una serie de etapas para determinar la razonabilidad de una medida acusada de ser contraria a la igualdad y no discriminación:

### SCP 0049/2003 Test de igualdad

En la doctrina, se señalan los siguientes aspectos constitutivos de la justificación de un trato diferenciado (test de igualdad), para que no constituya un trato discriminatorio:

- 1) La diferencia de los supuestos de hecho, (...)
- 2) La finalidad de la diferencia de trato, que debe ser legal y justa (...)
- 3) La validez constitucional del sentido propuesto (que la diferenciación sea admisible), o lo que también denominan algunos autores como razonabilidad.
- 4) La eficacia de la relación entre hechos, norma y fin, o sea, que exista racionalidad en el trato diferente. Esta calidad, distinta a la razonabilidad, consiste en la adecuación del medio a los fines perseguidos, o sea, que exista una conexión efectiva entre el trato diferente que se impone, el supuesto de hecho que lo justifica y la finalidad que se persigue. Para delimitar el significado de razonabilidad y racionalidad, se debe puntualizar que la primera apunta a una finalidad legítima, mientras que la segunda, a una finalidad lógica.
- 5) La proporcionalidad, que implica que la relación o concatenación de todos los anteriores factores sea proporcional, que no se ponga en total desventaja a un sector, que la solución contra la desigualdad evidente no genere una circunstancia de nueva desigualdad.

El test anotado ha sido utilizado por la jurisprudencia constitucional en todos los casos en los que se alegaba lesión al principio de igualdad y no discriminación, y cuenta con los siguientes elementos:



A dichos elementos, la SCP 1663/2013, ha incorporado, de manera adicional, en los casos de medidas que afectan de manera intensa un derecho fundamental, **la carga de la prueba**, en sentido de demostrar y acreditar que los entes o hechos son diferentes y, por tanto merecen un trato distinto, corresponde al órgano emisor de la medida impugnada:

**“incumbe al órgano emisor de la medida en este caso legislativa la carga probatoria de demostrar y acreditar suficientemente que los entes o hechos son diferentes y por tanto merecen un trato distinto y que la medida adoptada no es ni resulta en los hechos discriminatoria además de**

---

**demostrar que la limitación o afectación intensa a un derecho en este caso la libertad de manera objetiva se encuentra debidamente justificada en su razonabilidad”. Resulta claro para este Tribunal que es corresponde a la Asamblea Legislativa Plurinacional a tiempo de legislar dentro del proceso público de debate realizar la respectiva ponderación de los bienes e intereses constitucionalmente protegidos en conflicto mismo que debe encontrarse objetivada en la norma y las actas de debates respectivas.**

---

### **3.4.2. El test de razonabilidad o de igualdad desde la perspectiva colectiva o test de igualdad estructural**

Desde la doctrina se ha señalado que si bien el test de igualdad y no discriminación permite analizar situaciones concretas basadas en distinciones no razonables, sin embargo, no es suficiente para analizar la discriminación estructural, es decir las “prácticas sociales de exclusión y perpetuación de situaciones de inferioridad”<sup>49</sup>, por ello se plantea un test de igualdad estructural<sup>50</sup>.

El test de igualdad estructural es una interesante metodología que parte de la discriminación estructural que ha sido referida en páginas anteriores vinculada a la exclusión de poblaciones y grupos que han sido históricamente excluidos o subordinados y que, por lo tanto, parte de adoptar como categoría sospechosa de discriminación a la pertenencia identitaria a dichas poblaciones y grupos. Así, como en el test de igualdad anteriormente explicado, una distinción basada en la pertenencia identitaria a una de esas poblaciones o grupos no podrá ser considerada discriminatoria en la medida en que busque superar la situación de inferioridad, opresión y/o sometimiento en la cual estas poblaciones o grupos son colocados por la estructura social<sup>51</sup>.

Este test, por tanto, no parte de una concepción individual de la igualdad y no discriminación, sino colectiva, pues las categorías sospechosas ya no serán por ejemplo, el sexo, sino las mujeres, ya no será la orientación sexual, sino los homosexuales, no será el origen o la raza sino la pertenencia a un pueblo indígena.

“El método de la igualdad estructural permite cuestionar las formas en las cuales el derecho o las instituciones han mantenido y construido la desventaja de ciertos grupos, como las mujeres, y permite que se haga un examen de hasta dónde esas instituciones han sido definidas teniendo como paradigma a los grupos hegemónicos, como los hombres, y construidas con la concepción hegemónica de los problemas y los perjuicios. En cambio, el modelo tradicional no contempla las desventajas sistémicas y persistentes al ser incapaz de proponer o de reestructurar. Asume que las instituciones deben continuar como son, y que son las y los integrantes de los grupos oprimidos quienes necesitan las mismas oportunidades que los grupos hegemónicos para poder participar en ellas. Lo anterior no significa que se deba olvidar el método tradicional o de razonabilidad para analizar problemas jurídicos de igualdad, sino que deben ser vistos como coexistentes y complementarios, pues habrá situaciones con distinciones no justificadas que

---

<sup>49</sup> Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación. Comisión de derechos humanos del Distrito Federal de México, op. cit., p. 35 y ss.

<sup>50</sup> Esta idea es planteada por Roberto Saba y sistematizada en el texto “Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación”, de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, p. 35 y ss.

<sup>51</sup> Ibid.

necesariamente deben ser analizadas por el test de igualdad; mientras que cuando se trate de miembros de grupos sociales en opresión, podrá hacerse uso del test de igualdad estructural, particularmente si éste es el más apropiado para visibilizar las distintas consecuencias de la desigualdad”. “Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación”, de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México.

En el caso boliviano el Tribunal Constitucional Plurinacional, en la SCP 260/2014, ha hecho referencia a la dimensión colectiva del derecho a la igualdad y no discriminación, y de manera coincidente al test de igualdad estructural, ha señalado que el valor, principio derecho y garantía a la igualdad “tienen origen en la matriz epistémica moderna y es el fundamento de la construcción del Estado Nación, donde todos los habitantes nacidos en un territorio se estandarizan formalmente bajo el manto de la igualdad formal de los individuos sin considerar sus condiciones sociales, económicas ni su contexto cultural”, añadiendo posteriormente que dicha posición es criticada desde nuestro Estado Comunitario, **“pues no toma en cuenta las desigualdades existentes, ni la identidad de la persona que se encuentra marcada por su pertenencia a determinados grupos que han sido históricamente excluidos y discriminados y que aún hoy lo son”**.

A continuación, a partir de las normas constitucionales, señala el Tribunal que la Ley fundamental hace énfasis en el carácter colectivo del principio de igualdad y no discriminación. “Efectivamente, el art. 9.2 de la CPE, determina como fines y funciones del Estado, el “Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe”; norma constitucional que se vincula con el art. 14.III de la CPE, que determina que: “El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos”. Posteriormente el Tribunal Constitucional Plurinacional redimensiona del valor, principio, derecho y garantía a la igualdad, con los siguientes argumentos:

#### **LA DIMENSIÓN COLECTIVA DEL VALOR, PRINCIPIOS, DERECHO Y GARANTÍA A LA IGUALDAD- SCP 260/2014**

**(...) el suma qamaña, el vivir bien, supone un vivir completo, una vida fundada en el equilibrio, la armonía, la reciprocidad y la complementariedad, a partir de una ética comunitaria, que significa una relación simétrica entre grupos, entre seres humanos y la naturaleza; supone la construcción de una interrelación de sujetos, de comunidades con diferentes patrones y características culturales y físicas, propias de un Estado Plurinacional, en el que, partiendo de la constatación de evidentes desigualdades económicas y sociales y de identidades que históricamente estuvieron subordinadas, se logre el beneficio de estos grupos, mediante medidas que los coloquen en condiciones de “igualdad” de acceso a los mismos beneficios de los otros grupos sociales, lo que sin duda implica el fortalecimiento de los valores comunitarios, fundados, principalmente en la solidaridad, en la complementariedad, armonía, equilibrio, equidad.**

**Bajo dichos fundamentos y antecedentes, es evidente que el principio de igualdad y no discriminación, para su efectiva materialización, desde una perspectiva colectiva, requiere de una política de reparación, diversidad y justicia social, con el objetivo de buscar el equilibrio, la equidad y la armonía, que se constituyen en el contenido material de la igualdad, a partir del carácter plurinacional y comunitario de nuestro Estado.**

**Efectivamente, debe señalarse que el Estado, con el fin de materializar el valor, principio,**

**derecho y garantía a la igualdad, así como los valores de equidad, equilibrio y armonía está obligado a desarrollar políticas que reduzcan o eliminen la discriminación.**

**Ahora bien, sobre la base de las características de nuestro modelo de Estado, con el objetivo de dar cumplimiento a los fines y funciones del Estado de constituir una sociedad justa y armoniosa cimentada en la descolonización, corresponde redimensionar el valor-principio-derecho y garantía a la igualdad desde la perspectiva colectiva, que debe ser comprendida a partir de la diferencia, con la finalidad de deconstruir aquellas condiciones que permitan igualar a los grupos que estuvieron en condiciones de subordinación, logrando de esta manera, en el ámbito de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, verdaderas relaciones de interculturalidad sobre la base de la descolonización.**

**Así, el valor-principio-derecho y garantía a la igualdad y no discriminación no resultará lesionado cuando, partiendo de la diferencia, se establezcan las condiciones o medidas necesarias para lograr igualar a aquellos grupos que se encuentran en una situación desventajosa, por cuanto las mismas se encuentran objetiva y razonablemente justificadas a partir de los fines de descolonización de nuestro Estado, siempre y cuando, claro está, exista proporcionalidad entre dichas medidas y los fines perseguidos, los cuales, deben ser compatibles con los principios y valores de nuestra Constitución que han sido ampliamente explicados en los Fundamentos Jurídicos precedentemente anotados.**

**En sentido contrario, el principio de igualdad y no discriminación, desde esta dimensión colectiva, se verá lesionado cuando aquellas condiciones de igualación estén ausentes y, por el contrario, resulten inversas a los fines de descolonización, o cuando dichas medidas no se encuentren objetiva y razonablemente justificadas y tampoco exista proporcionalidad entre las mismas y los fines perseguidos o éstos no sean compatibles con los principios y valores de nuestra Constitución.**

---

Conforme a la SCP 206/2014, el Estado está obligado a adoptar “medidas de igualación”, que no son otras que las medidas positivas o acciones afirmativas, con la finalidad de lograr que los grupos o poblaciones históricamente subordinadas ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas o grupos.

## TEMA 4

# LAS NORMAS INTERNAS SOBRE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### 4.1. La Constitución Política del Estado

A nivel interno también existe un reconocimiento de la igualdad y no discriminación, tanto en la Constitución Política del Estado como en las leyes de desarrollo específicas. Cabe señalar que la igualdad formal de las personas estuvo contemplada desde la Constitución de 1826, pues en ésta se garantizaba a “todos los bolivianos su libertad civil, su seguridad individual, su propiedad y su igualdad ante la ley, ya premie o castigue”<sup>52</sup>; sin embargo, el ejercicio de la ciudadanía estaba restringida sólo a algunas categorías de la sociedad: hombres blancos, propietarios y letrados; excluyendo a los que no poseían renta, analfabetos, indígenas y mujeres.

Conforme a ello, la igualdad proclamada en la Constitución sólo podía ser predicada respecto a las personas que reunían las características antes anotadas. Como señala Rossana Barragán, la igualdad jurídica sólo era practicada entre esa élite masculina, donde todos sus miembros se consideraban iguales y semejantes<sup>53</sup>. A decir de Irurozqui, de la exigencia del voto letrado se infiere una voluntad de “*construir una nación «moral» con ciudadanía limitada a través del diseño de un voto alfabeto, sujeto a propiedad y a bienes no provenientes del trabajo como doméstico. Esta república restrictiva apostaba por el juicio y la prudencia de los notables para ejercer la libertad política, ya que se les consideraba más capacitados para no caer en el vicio de la embriaguez, vagancia y comportamiento indecente. En virtud de su educación, riqueza, poder y prestigio, se les consideraba individuos responsables, capaces no sólo de ejercer con sabiduría el derecho de sufragio, sino también de actuar como árbitros de un futuro proceso de ampliación ciudadana...*”<sup>54</sup>.

Posteriormente, en la reforma constitucional de 1945, se reconoció a las mujeres el derecho de elección y elegibilidad para la formación de las municipalidades<sup>55</sup>; derecho que recién se universalizó en 1952 y que se ejerció por primera vez en 1956.

Sin desconocer la igualdad formal, que hace referencia a la igualdad de todos ante la ley,

<sup>52</sup> Art. 149 de la Constitución Política del Estado de 1826. Disponible en: [http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-del-estado-del-19-de-noviembre-de-1826/html/6f240562-0c16-4f70-81af-3a115470d05c\\_2.html](http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-del-estado-del-19-de-noviembre-de-1826/html/6f240562-0c16-4f70-81af-3a115470d05c_2.html)

<sup>53</sup> BARRAGÁN, Rossana, *El espíritu de la modernidad boliviana: Ciudadanía, infamia y jerarquía patriarcal*, Cit. por IRUROZQUI, Martha, *La conquista de la ciudadanía. Artesanos y clientelismo político en Bolivia, 1880-1925*, en Revista Tiempos de América, Nº 3-4 (1999), pp. 99-117.

<sup>54</sup> IRUROZQUI, Martha, *Ebrios, vagos y analfabetos. El sufragio restringido en Bolivia, 1826-1952*, Revista de Indias, 1996, volumen LVI, num. 208, Madrid, p. 701.

<sup>55</sup> El art. 46 de la Constitución reformada en 1945 señalaba: “Para la formación de las Municipalidades, se reconoce el derecho de elección y elegibilidad a la mujer boliviana, en las mismas condiciones que al hombre, con más el derecho ciudadano a que se refiere la segunda parte del art. 43 de esta Constitución”; norma que hacía referencia que “la ciudadanía consiste en la admisibilidad a las funciones públicas, sin otro requisito que la idoneidad, salvo las excepciones establecidas por la ley”.

fue a partir del constitucionalismo social, que en Bolivia se dio con la reforma constitucional de 1938, que se otorga un sentido material a la igualdad, pues se incorporan normas vinculadas a los derechos sociales, económicos y culturales, y se introduce un Régimen Económico y Financiero que responde a criterios de justicia social.

La **actual Constitución Política del Estado** contiene normas generales vinculadas a la igualdad y no discriminación; normas específicas, referidas a derechos concretos, y secciones destinadas a los derechos de personas o grupos de atención prioritaria.

Así, el art. 8.II de la CPE establece a la igualdad como un valor del Estado, lo que significa que es transversal a todo el conjunto de disposiciones e instituciones constitucionales y del ordenamiento jurídico en su conjunto. Por su parte, el art. 9.1 de la CPE, señala como uno de los fines y funciones esenciales del Estado, el de “Construir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, **sin discriminación ni explotación**, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales”.

También cabe mencionar al art. 14 de la CPE que consagra el principio de igualdad y no discriminación en los siguientes términos:

**I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.**

**II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.**

**III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.**

Conforme a la norma glosada, la Constitución recoge el desarrollo internacional de la definición de discriminación, así como las categorías sospechosas que son abiertas, pues no se limita a las expresamente señaladas, sino que hace referencia a “otras”, así como al objetivo o el resultado de la distinción, cual es anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

Por otra parte, en el tercer párrafo, la Constitución garantiza el ejercicio de los derechos, sin discriminación, tanto a las personas como a las colectividades, lo que sin duda es fundamental a la hora de interpretar de manera colectiva el derecho a la igualdad y no discriminación, como lo ha hecho –conforme se ha visto- el Tribunal Constitucional Plurinacional en la SCP 260/2014.

Junto a estas normas generales sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, la Constitución tiene normas específicas en las que hace referencia a derechos concretos y la necesidad de adoptar, por ejemplo medidas positivas para lograr el goce y ejercicio de los derechos de ciertos grupos o poblaciones que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Así, cabe mencionar al art. 15 de la CPE que en su primer párrafo sostiene que “Toda persona tiene derecho a la vida, a la

integridad física, psicológica y sexual”; en el segundo párrafo, dispone que “Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad”; finalmente, en el tercer párrafo señala que “El Estado **adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional**, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado”.

Otras normas hacen referencia expresa al derecho a la igualdad y no discriminación, como el art. 17 de la CPE, al señalar que toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, integral y sin discriminación; lo mismo en cuanto al art. 18.II que señala que el Estado garantiza la inclusión y el acceso a la salud de todas las personas, sin exclusión ni discriminación alguna. También cabe mencionar al art. 26.I que en cuanto al derecho a participar en la formación, ejercicio y control del poder político, sostiene que la participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres; el art. 46, que hace referencia al derecho al trabajo, sin discriminación; el art. 48.V que determina que el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor; el párrafo VI del mismo artículo que sostiene que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos, garantizando, además, la estabilidad tanto de hombres como de mujeres, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

Por otra parte, conforme se tiene señalado, la Constitución contiene secciones destinadas a los derechos de las personas de grupos de atención prioritaria. Así, en la Sección Quinta del Capítulo V referido a los Derechos sociales y económicos (Título II, Libro Primero de la CPE), se encuentran los derechos de la niñez, adolescencia y juventud, que prevén, entre otras normas, la igualdad de derechos y deberes de todo niño, niña o adolescente y la prohibición de discriminación (art. 59.III de la CPE), así como y el principio del interés superior de niñas, niños y adolescentes (art. 60 de la CPE) y el derecho de niños, niñas y adolescentes a una vida libre de violencia, sin trabajo forzado.

La Sección VII, del mismo capítulo, referida a los derechos de las personas adultas mayores, cuyo art. 68.II prohíbe toda forma de maltrato, abandono, violencia y discriminación a personas adultas mayores; Sección VIII, sobre los derechos de las personas con discapacidad, que en el art. 71 prohíbe y sanciona cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad; la Sección IX destinada a las personas privadas de libertad.

También cabe hacer mención a los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, que se encuentran en el Capítulo Cuarto de los Derechos Fundamentales y Garantías (Título II, Libro Primero de la CPE)

## 4.2. Leyes de desarrollo

### 4.2.1. Ley No. 045, del 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación

- **Objeto de la Ley:** Esta ley, de acuerdo al art. 1 tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación, y tiene por objetivos eliminar dichos actos y consolidar políticas públicas

de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación. El art. 2, contiene los principios bajo los cuales se rige la Ley, siendo uno de ellos la **igualdad**, según el cual, “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos”.

- **Alcances y ámbito de aplicación de esta Ley:** el art. 3 señala que se aplicará en todo el territorio nacional y en los lugares sometidos a su jurisdicción, sin reconocer inmunidad, fuero o privilegio alguno y se aplica a:
  - o Todos los bolivianos y bolivianas de origen o nacionalizados y a todo estante y habitante en territorio nacional que se encuentre bajo la jurisdicción del Estado.
  - o Autoridades, servidores y ex servidores públicos de los órganos Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Electoral del Estado Plurinacional de Bolivia, sus entidades e instituciones del nivel central, descentralizadas o desconcentradas y de las entidades territoriales autónomas, departamentales, municipales, regionales e indígena originario campesinas.
  - o Ministerio Público, Procuraduría General del Estado, Defensoría del Pueblo, Universidades, Policía Boliviana, Fuerzas Armadas y toda entidad de la estructura estatal.
  - o Personas privadas jurídicas, instituciones no gubernamentales nacionales o extranjeras a través de sus representantes.
  - o Organizaciones sociales y mecanismos de control social.
  - o Misiones diplomáticas bilaterales, multilaterales y especiales ejerciendo funciones en territorio boliviano, de acuerdo a normas de derecho internacional.
  
- **Prevención:** A través de esta Ley se fijan políticas públicas de prevención del racismo y toda forma de discriminación en el ámbito educativo, en la administración pública, en el ámbito de la comunicación, información y difusión y en la economía.
  
- **Comité Nacional contra el Racismo y toda forma de Discriminación:** La Ley, en el art. 7, crea el Comité Nacional contra el Racismo y toda Forma de Discriminación, encargado de promover, diseñar e implementar políticas y normativa integrales contra el racismo y toda forma de discriminación, que se encuentra bajo la tuición del Ministerio de Culturas, a través del Viceministerio de Descolonización. El Comité se encuentra conformados por dos comisiones: de Lucha contra el Racismo y de Lucha contra toda forma de Discriminación.

De acuerdo al art. 8, el Comité contra el racismo y toda forma de discriminación está integrado por:

- a. Instituciones públicas: 1. Órgano Ejecutivo: Ministerio de Culturas, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Justicia, Ministerio de Gobierno, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Ministerio de Planificación del Desarrollo y Ministerio de Defensa; 2. Órgano Judicial; 3. Órgano Electoral; 4. Órgano Legislativo: Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de

- Diputados; 5. Gobiernos Autónomos Departamentales; 6. Gobiernos Autónomos Municipales; 7. Autonomías Indígena Originaria Campesinas.
- b. Organizaciones Sociales.
  - c. Organizaciones Indígena Originaria Campesinas.
  - d. Comunidades Interculturales y Comunidades Afrobolivianas.
  - e. Organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres, la juventud, la niñez y adolescencia, personas con discapacidad y sectores vulnerables de la sociedad.
  - f. Otras instituciones y/o organizaciones defensoras de los Derechos Humanos y de la sociedad civil.

La norma añade que la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Bolivia y la Defensoría del Pueblo son órganos observadores y de acompañamiento técnico.

El Comité, de acuerdo al art. 9, tiene, entre otras tareas, las de dirigir la elaboración de un Diagnóstico y un Plan Nacional contra el Racismo y toda Forma de Discriminación; promover, desarrollar e implementar políticas públicas de prevención y lucha contra el racismo y toda forma de discriminación; precautelar el respeto a la igualdad y no discriminación en las propuestas de políticas públicas y proyectos de ley; realizar seguimiento, evaluación y monitoreo a la implementación de políticas públicas y normativa vigente contra el racismo y toda forma de discriminación; velar porque los Reglamentos Internos de Personal, Reglamentos disciplinarios u otros al interior de la Administración Pública, Policía Boliviana y Fuerzas Armadas, incluyan como causal de proceso interno, faltas relativas al racismo y toda forma de discriminación, conforme a la presente Ley; promover en todas las entidades públicas, la creación de instancias de prevención contra el racismo y toda forma de discriminación, así como la recepción de denuncias e impulso de procesos administrativos hasta su conclusión, de acuerdo a reglamento.

- **Instancias competentes para la protección a víctimas de racismo y toda forma de discriminación:** De acuerdo a la Ley, las personas que hubiesen sufrido actos de racismo o discriminación podrán optar por la vía **constitucional, administrativa o disciplinaria y/o penal**, según corresponda.

- **Vía administrativa o disciplinaria:**

- o **En instituciones públicas:** La Ley tipifica las faltas en el ejercicio de la función pública (art. 13):
  - a. Agresiones verbales fundadas en **motivos racistas** y/o discriminatorios,
  - b. Denegación de acceso al servicio por **motivos racistas** y/o discriminatorios,
  - c. Maltrato físico, psicológico y sexual por **motivos racistas y discriminatorios**, que no constituya delito.

Cabe señalar que los motivos racistas o discriminatorios están descritos en los arts. 281 Bis y 281 Ter del Código Penal, introducidos por la Ley que se analiza, y son los siguientes:

**Motivos racistas:** Raza, Origen nacional o étnico, color, ascendencia, pertenencia a naciones y pueblos indígena originario campesinos o el pueblo afroboliviano o uso de su vestimenta o idioma propio.

**Motivos discriminatorios:** Sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta.

Ahora bien, para acceder a la vía administrativa o disciplinaria, estas faltas deben ser cometidas en el ejercicio de funciones, en la relación entre compañeros de trabajo o con las y los usuarios del servicio; estableciendo la Ley que todas las instituciones públicas deberán modificar sus Reglamentos Internos de Personal, Reglamentos Disciplinarios u otros que correspondan, de manera que se incluyan las faltas descritas como causal de inicio de proceso interno y motivo de sanción administrativa o disciplinaria.

Si en el proceso administrativo o interno, se determine la existencia de responsabilidad penal, la institución pública deberá remitir el caso al Ministerio Público.

Los actos de racismo y toda forma de discriminación que constituyan faltas cometidas por servidoras y servidores públicos serán denunciados ante la misma institución a la que pertenecen, a fin de aplicar las sanciones administrativas o disciplinarias correspondientes.

- **Instituciones privadas:** La Ley establece que todas las instituciones privadas debe adoptar o modificar sus Reglamentos Internos de manera que incluyan como faltas, conductas racistas y/o discriminatorias, tales como:
  - a. Agresiones verbales por motivos racistas y/o discriminatorios,
  - b. Denegación de acceso al servicio por motivos racistas y/o discriminatorios,
  - c. Maltrato físico, psicológico y sexual por motivos racistas y discriminatorios, que no constituya delito,
  - d. Acciones denigrantes.

Los motivos racistas y/ o discriminatorios son los que han sido señalados precedentemente al hacer referencia a los procesos administrativos y disciplinarios y, al igual que en esos casos, si existen indicios de responsabilidad penal, deberá remitirse a conocimiento del Ministerio Público.

- **Prohibición de restringir el acceso a locales públicos:** La ley establece la prohibición de restricción de ingreso y colocado de carteles con ese propósito a locales o establecimientos de atención, servicio o entretenimiento abiertos al público, **bajo sanción de clausura por tres días en la primera vez, de treinta días en la segunda y definitiva en la tercera;** salvando aquellas

prohibiciones previstas por ley que protejan derechos o para las actividades que no estén dirigidas al público en general por su contenido.

Esta medida debe ser aplicada por los Gobiernos Autónomos Municipales de acuerdo a reglamentación especial, previa denuncia ante dicha instancia, que deberá verificar los extremos de la denuncia.

Asimismo, la ley declara la obligatoriedad de exhibir carteles en el ingreso a los establecimientos públicos y privados de atención, servicio o entretenimiento abiertos al público, en forma visible el siguiente texto: “Todas las personas son iguales ante la Ley”.

- **Medios masivos de comunicación:** De acuerdo al art. 16 de la Ley, el medio de comunicación que autorizare y publicare ideas racistas y discriminatorias será pasible de sanciones económicas y de suspensión de licencia de funcionamiento, sujeto a reglamentación.

#### - **Vía penal**

La Ley, en el art. 21, incorpora modificaciones al Código penal, introduciendo como agravante general, en el art. 40 del Código, el que cualquiera de los delitos previsto en la parte especial hubiera sido cometido por motivos racistas y/o discriminatorios conforme al siguiente texto:

*“Artículo 40 Bis.- (Agravante General). Se elevarán en un tercio el mínimo y en un medio el máximo, las penas de todo delito tipificado en la Parte Especial de este Código y otras leyes penales complementarias, cuando hayan sido cometidos por motivos racistas y/o discriminatorios descritos en los Artículos 281 bis y 281 ter de este mismo Código. En ningún caso la pena podrá exceder el máximo establecido por la Constitución Política del Estado.”*

Por otra parte, en el art. 22, la Ley modifica la denominación del Título VIII del Libro Segundo del Código penal, bajo el nombre de “Delitos contra la vida, la integridad y la dignidad del ser humano”, y el art. 23 incorpora en el Título VIII antes referido, el Capítulo V con la denominación de “Delitos contra la Dignidad del Ser Humano”, que comprende las siguientes disposiciones introducidas por la ley:

Artículo 281 bis.- (Racismo).

I. La persona que arbitrariamente e ilegalmente, restrinja, anule, menoscabe o impida el ejercicio de derechos individuales o colectivos por motivos de raza, origen nacional o étnico, color, ascendencia, pertenencia a naciones y pueblos indígena originario campesinos o el pueblo afroboliviano o uso de su vestimenta o idioma propio, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete años.

II. La sanción será agravada en un tercio el mínimo y en una mitad el máximo cuando:

- a) El hecho sea cometido por una servidora o servidor público o autoridad pública.
- b) El hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.

- c) El hecho sea cometido con violencia.

Artículo 281 ter.- (Discriminación).

La persona que arbitrariamente e ilegalmente obstruya, restrinja, menoscabe, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, por motivos de sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a cinco años.

I. La sanción será agravada en un tercio el mínimo y en una mitad el máximo cuando:

- a) El hecho sea cometido por una servidora o servidor público o autoridad pública.  
b) El hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.  
c) El hecho sea cometido con violencia.

Artículo 281 quater.- (Difusión e Incitación al Racismo o a la Discriminación).

La persona que por cualquier medio difunda ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, o que promuevan y/o justifiquen el racismo o toda forma de discriminación, por los motivos descritos en los Artículos 281 bis y 281 ter, o incite a la violencia, o a la persecución, de personas o grupos de personas, fundados en motivos racistas o discriminatorios, será sancionado con la pena privativa de libertad de uno a cinco años.

I. La sanción será agravada en un tercio del mínimo y en una mitad del máximo, cuando el hecho sea cometido por una servidora o servidor público, o autoridad pública.

II. Cuando el hecho sea cometido por una trabajadora o un trabajador de un medio de comunicación social, o propietario del mismo, no podrá alegarse inmunidad ni fuero alguno.

Artículo 281 septieser.- (Organizaciones o Asociaciones Racistas o Discriminatorias).

La persona que participe en una organización o asociación que promuevan y/o justifiquen el racismo o la discriminación descritos en los Artículos 281 bis y 281 ter o incite al odio, a la violencia o la persecución de personas o grupos de personas fundados en motivos racistas o discriminatorios, serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a cuatro años.

La sanción será agravada en un tercio el mínimo y en una mitad el máximo, cuando el hecho sea cometido por una servidora o servidor público o autoridad pública.

Artículo 281 octies.- (Insultos y otras agresiones verbales por motivos racistas o discriminatorios)

El que por cualquier medio realizare insultos u otras agresiones verbales, por motivos racistas o discriminatorios descritos en los Artículos 281 bis y 281 ter, incurrirá en prestación de trabajo de cuarenta días a dieciocho meses y multa de cuarenta a ciento cincuenta días.

I. Si este delito fuera cometido mediante impreso, manuscrito o a través de medios de

comunicación, la pena será agravada en un tercio el mínimo y en un medio el máximo.

II. Si la persona sindicada de este delito se retractare, antes o a tiempo de la imputación formal, la acción penal quedará extinguida. No se admitirá una segunda retractación sobre el mismo hecho.

III. La retractación deberá realizarse por el mismo medio, en iguales condiciones y alcance por el cual se realizó el insulto o la agresión verbal, asumiendo los costos que ello implique.

En cuanto al procedimiento, el art. 24 de la Ley modifica los arts. 20 y 26 del Código de procedimiento penal. Así, en el primero de ellos, se establece que el delito de agresiones verbales por motivos racistas o discriminatorios es un delito de acción privada, entendiéndose que los demás delitos creados por la Ley 045 son de acción pública. En cuanto al art. 26 del Código de procedimiento penal, se introduce la posibilidad de la conversión de acciones de los delitos creados por la ley 045, es decir los “Delitos contra la Dignidad del Ser Humano” siempre que no exista un interés público gravemente comprometido.

- **Vía constitucional:** Como se ha visto, la Ley que se analiza establece que las víctimas pueden acudir a la vía constitucional, sin efectuar ningún desarrollo sobre el particular; sin embargo, es posible señalar que la vía idónea para denunciar los actos de racismo y/o discriminación son las acciones de defensa, en concreto, la acción de amparo constitucional, tratándose de derechos individuales, o la acción popular, si se trata de una colectividad, por ejemplo una nación o pueblo indígena originario campesino. También podría darse el caso que el acto racista o discriminatorio esté vinculado con el derecho a la libertad física, supuesto en el cual, la vía idónea será la acción de libertad, o, también podría suceder que los motivos racistas o discriminatorios estén vinculados a los derechos a la intimidad, privacidad personal o familiar, a la imagen, honra y reputación, caso en el cual la vía idónea será la acción de protección a la privacidad.

El Tribunal Constitucional Plurinacional, ha tenido la oportunidad de conocer varios casos vinculados al racismo y discriminación, y ha generado importantes precedentes sobre el tema.

Uno de ellos se encuentra contenido en la **SCP 362/2012**, pronunciada dentro de una acción de amparo constitucional, en la que el accionante denunció la vulneración de los derechos de su representada a la educación, a la dignidad, al respeto, a la no discriminación, a la igualdad y a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, porque el Director y propietario de una Unidad Educativa, instruyó a su personal administrativo para que en la gestión 2012, no se reciba a ningún alumno con apellido “X”, ocasionando con dicha determinación un daño irreparable en el aprendizaje y desarrollo de la menor NN. El Tribunal Constitucional Plurinacional concedió la tutela y ordenó al Director de la Unidad Educativa disponer la inmediata inscripción de la menor NN en el grado correspondiente. En esta sentencia, el Tribunal generó un importante precedente en el orden procesal pues señaló que **en los supuestos de personas afectadas por actos u omisiones de racismo o discriminación se prescinde del carácter subsidiario de la acción de amparo constitucional, por lo que las personas afectadas podrán acudir directamente a la justicia constitucional, sin que estén compelidos a agotar las instancias ordinarias que**

la norma pudiera establecer.

#### SCP 0362/2012

**FJ.III.3."Queda claramente establecido que la característica esencial de la acción de amparo constitucional es la subsidiariedad; comprendida ésta conforme al entendimiento desarrollado en el Fundamento Jurídico III.2; sin embargo, en aras de la convivencia igualitaria del ser humano, en procura de resguardar y garantizar el derecho a la igualdad, el art. 12 de la LCRFD, señala: "Las personas que hubiesen sufrido actos de racismo o discriminación podrán optar por la vía constitucional, administrativa o disciplinaria y/o penal, según corresponda" (las negrillas son nuestras). Considerando la importancia de este derecho, el legislador instituyó mecanismos amplios para su protección; así, la defensa y reparación de los derechos fundamentales en el seno de la jurisdicción constitucional, es viable cuando la jurisdicción ordinaria resulta ineficaz, inoportuna e infructuosa; no obstante, en mérito a la norma precedentemente citada, tratándose de temas de racismo y discriminación, si el afectado decidió acudir a la jurisdicción constitucional, no está compelido a agotar las instancias ordinarias que la norma pudiera establecer, estando facultado para reclamar su derecho directamente y tan pronto como se haya producido el hecho lesivo a su derecho a la igualdad, siendo deber del Estado garantizar su protección de manera rápida, eficaz y sin ninguna dilación, máxime si de por medio se hallan comprometidos intereses de niños, niñas y adolescentes. Ésto, con la finalidad de dar cabal cumplimiento a lo previsto por el art. 60 de la CPE, cuyo texto indica: "Es deber del Estado, la sociedad y la familia garantizar la prioridad del interés superior de la niña, niño y adolescente, que comprende la preeminencia de sus derechos, la primacía en recibir protección y socorro en cualquier circunstancia, la prioridad en la atención de los servicios públicos y privados, y el acceso a una administración de justicia pronta, oportuna y con asistencia de personal especializado".**

De ello se extrae que la vía constitucional prevista por la Ley 045 puede ser activada directamente, a través de las acciones de defensa, sin necesidad de agotar previamente las otras vías existentes descritas en la misma Ley. En el mismo sentido, la SCP 1541/2014.

En cuanto al fondo de la SCP 0362/2012, el Tribunal concedió la tutela y dispuso la inmediata inscripción de la menor, al considerar que constituye lesión al derecho de acceso a la educación sin discriminación, las órdenes emanadas de autoridades educativas que dispongan la no inscripción de alumnos con determinado apellido, toda vez que la educación y su acceso no pueden ser restringidos o menoscabados bajo ninguna circunstancia.

**4.2.2. Otras leyes:** Corresponde citar, de manera resumida, a otras leyes vinculadas a poblaciones o grupos históricamente subordinados o de atención prioritaria:

**4.2.2.1. Ley para Personas con Discapacidad, Ley 223 de 2 de marzo de 2012:** Esta Ley desarrolla los derechos de las personas con discapacidad, previstos en los arts. 70 al 72 de la CPE:

## CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

### Art. 70: Derechos:

- **A ser protegido por su familia y por el Estado.**
- **A una educación y salud integral gratuita.**
- **A la comunicación en lenguaje alternativo.**
- **A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.**
- **Desarrollo de sus potencialidades individuales**

### Art. 71:

- I. **Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad.**
- II. **El Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.**
- III. **El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.**

### Art. 72:

**El Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la ley.**

La **Ley para Personas con Discapacidad**, tiene por objeto garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, trato preferente bajo un sistema de protección integral.

Entre los principios generales de la Ley, la Ley reconoce al principio de **Igualdad** en dignidad, por el que las personas con discapacidad tienen la misma dignidad y derechos que el resto de los seres humanos; **No Discriminación**, según el cual no se anula o afecta el reconocimiento, goce o ejercicio pleno de los derechos en base a cualquier forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia, fundada en razón de su situación de personaron discapacidad; **Inclusión**, según el cual todas las personas con discapacidad, participan plena y afectivamente en la sociedad en igualdad de oportunidades, en los ámbitos: económico, político, cultural, social, educativo, deportivo y recreacional; **Accesibilidad**, por el que los servicios que goza la sociedad puedan también acomodarse para ser accedidos por las personas con discapacidad, sin restricción alguna, sean arquitectónicas, físicas, sociales, económicas, culturales, comunicacionales; **Equidad de Género**, por el que se equiparan las diferencias en razón de género existentes entre hombres y mujeres con discapacidad, reconociendo la orientación sexual e identidad de género; **Igualdad de Oportunidades**, por el que las personas con discapacidad tienen las mismas posibilidades de acceso al ejercicio de los derechos económicos, sociales, políticos, religiosos, culturales, deportivos, recreacionales y al medio ambiente, sin discriminación alguna; **No Violencia, Garantía y protección a las personas con discapacidad**, con énfasis en mujeres, niños, niñas y adolescentes contra toda forma de violencia física, psicológica o sexual; Asistencia Económica Estatal, por el que Estado promueve una renta solidaria para las personas con discapacidad grave y muy grave; y asistencia económica mediante planes, programas y proyectos a las personas con discapacidad.

La Ley reconoce derechos específicos a las personas con discapacidad, como el derecho a constituir su familia, derecho a la protección del Estado, derecho a la comunicación en sistemas y lenguas alternativas, derecho a la educación, al empleo, trabajo digno y permanente, derecho a

albergues o centros de acogida. Es importante hacer mención al derecho a la accesibilidad, por el que el Estado garantiza el derecho de las personas con discapacidad a gozar de condiciones de accesibilidad que les permitan utilizar la infraestructura y los servicios de las instituciones públicas, privadas, espacios públicos, medios y sistemas de comunicación, tecnología y transporte, para su utilización y disfrute de manera autónoma con independencia de su condición de discapacidad y a exigir a las instituciones del Estado la adopción de medidas de acción positiva para el ejercicio de éste derecho.

También es importante mencionar el **derecho a tomar decisiones independientes**, según el cual las personas con discapacidad intelectual y mental, leve y/o moderada, tienen el derecho a ser consultadas respecto a todas las decisiones que se refieran a su vida, salud, educación, familia, seguridad social, según sus posibilidades y medios, proyectándose a la vida independiente.

La Ley, establece garantías para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, como la reducción de la pobreza, mediante la priorización del acceso de dichas personas a planes y programas de promoción e inclusión social y estrategias de reducción de la pobreza, promoción económica, acceso al crédito, promoción de sociedad cooperativas, microcréditos para empresas de economía social y una renta solidaria; asimismo, en el ámbito de la educación, se garantiza la formación de equipos multidisciplinarios para la atención de personas con discapacidades en el sistema educativo plurinacional, entre otras garantías; en el ámbito de salud, la ley dispone que se otorgará medicamentos de manera gratuita para personas con discapacidad y se diseñará, ejecutará y evaluará planes y proyectos para capacitar al personal de la red de servicios de salud pública para prestar servicios de promoción, prevención y rehabilitación de calidad y con calidez y que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad; en el ámbito laboral se dispone que en todos los niveles de gobiernos se incorporen planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad; asimismo, se garantiza la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen debidamente su despido.

Una garantía específica contenida en la Ley es la de Acceso a la Justicia (art. 3), según la cual:

- I. El Estado Plurinacional de Bolivia, asegurará que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia y ayuda psicológica, social y comunicacional en igualdad de condiciones con los demás, transversalizando la normativa vigente, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales.**
- II. A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, el Estado Plurinacional promoverá la capacitación adecuada de los operadores y administradores de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.**

Cabe señalar que la Ley, en la Disposición Transitoria Única dispone la vigencia transitoria de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Ley 1678 de 15 de diciembre de 1995, Ley de la persona con Discapacidad, hasta que se aprueben los estatutos autonómicos, cartas orgánicas y otras disposiciones legales de otros niveles del Estado.

Dicha Ley, en el art. 6 establece los derechos a favor de las personas con discapacidad, los mismos que son irrenunciables, entre ellos, el derecho a la vida bajo la protección y asistencia de la familia, la sociedad y el Estado, a vivir en el seno de su familia o en un hogar que la sustituya en caso de no contar con esta; gozar de las prestaciones integrales de salud y otros beneficios sociales; a su rehabilitación en centros especializados públicos y privados; a participar en las decisiones sobre su tratamiento, dentro de sus posibilidades y medios, a recibir educación en todos los ciclos o niveles, sin discriminación y al trabajo remunerado en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo.

**4.2.2.2. Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, Ley 348 de 9 de marzo de 2013:** Esta Ley será objeto de estudio en el siguiente Módulo, motivo por el cual sólo se darán algunos lineamientos sobre dicha Ley.

La Ley 348 tiene el objetivo de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, dando concreción, así, al art. 15.II de la CPE, que señala que “todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad”.

La Ley redimensiona el problema de la violencia contra la mujer, superando la limitación de entenderla solo como violencia doméstica, tratándola más bien como violencia en razón de género que expresa un modo social con raíces históricas, culturales, económicas y una forma de comprender y asumir los roles del hombre y la mujer en la organización social, un orden donde el hombre es más y la mujer menos, donde una está subordinada al otro, una realidad que está siendo y debe ser transformada”<sup>56</sup>.

La Ley 348, es una Ley Integral porque de acuerdo al art. 2 tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para vivir bien. En el marco de su carácter integral, es una Ley que contiene normas vinculadas a políticas públicas e institucionales, prevención atención, protección y reparación a las víctimas, así como de persecución y sanción a los agresores, efectuando un tratamiento integral de la violencia, lo que debe ponderarse si se considera que la violencia, como lo han entendido los diferentes órganos de protección de derechos humanos, tanto del sistema universal como interamericano, es un problema estructural, social, político, económico y de salud pública, al ser la expresión de la sociedad patriarcal, en la que la violencia se ejerce para mantener el control de las mujeres, la desigualdad y la discriminación, mediante el daño, el sufrimiento, el miedo y el castigo, y está presente en diferentes espacios de la vida de las mujeres: en la clase, la escuela, el trabajo, etc. .

La Ley, dentro de los principios y valores, en el art. 4., incluye a:

**La igualdad, garantizando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.**

**El trato digno, en virtud al cual las mujeres en situación de violencia reciben un trato**

<sup>56</sup> MINISTERIO DE JUSTICIA, SIPPASE, *Modelo Boliviano Integrado de Actuación frente a la Violencia en razón de Género (VRG)*, Diciembre, 2015, p. 16.

**prioritario, digno y preferencial, con respeto, calidad y calidez.**

**Equidad de género, para eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio de las libertades y los derechos de las mujeres y hombres.**

**Informalidad, por el cual, en todos los niveles de la administración de justicia destinada a prevenir, atender, detectar, procesar y sancionar cualquier forma de violencia hacia las mujeres no se exigirá el cumplimiento de requisitos formales o materiales que entorpezcan el proceso de restablecimiento de los derechos vulnerados y la sanción a los responsables.**

**Atención diferenciada, en virtud al cual las mujeres deben recibir la atención que sus necesidades y circunstancias específicas demanden, con criterios diferenciados que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.**

**Especialidad, según el cual en todos los niveles de la administración pública y en especial aquellas de atención, protección y sanción en casos de violencia hacia las mujeres, las y los servidores públicos deberán contar con los conocimientos necesarios para garantizar a las mujeres un trato respetuoso, digno y eficaz.**

Cabe señalar que el art. 45 de la Ley establece una serie de garantías a las mujeres en situación de violencia para asegurar el ejercicio de todos sus derechos y su efectiva protección, entre ellas, el acceso a la justicia de manera gratuita, real, oportuna y efectiva, mediante un debido proceso en el que sea oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable; la adopción de decisiones judiciales ecuanímes e independientes, **sin sesgos de género o criterios subjetivos que afecten o entorpezcan la valoración de pruebas y las consiguiente sanción al agresor.**

#### **4.2.2.3. Ley General de las Personas Adultas Mayores, Ley 369 de 1 de mayo de 2013**

La Ley desarrolla los derechos y garantías de las personas adultas mayores, previstos en los artículos 67, 68 y 69 de la CPE:

### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO**

#### **Artículo 67**

- I. Además de los derechos reconocidos en esta Constitución, todas las personas adultas mayores tienen derecho a una vejez digna, con calidad y calidez humana.
- II. El Estado proveerá una renta vitalicia de vejez, en el marco del sistema de seguridad social integral, de acuerdo con la ley

#### **Artículo 68**

- I. El Estado adoptará políticas públicas para la protección, atención, recreación, descanso y ocupación social de las personas adultas mayores, de acuerdo con sus capacidades y posibilidades.
- II. Se prohíbe y sanciona toda forma de maltrato, abandono, violencia y discriminación a las personas adultas mayores

#### **Artículo 69**

Los Beneméritos de la Patria merecerán gratitud y respeto de las instituciones públicas, privadas y de la población en general, serán considerados héroes y defensores de Bolivia y recibirán del Estado una pensión vitalicia, de acuerdo con la ley.

La Ley tiene por objeto regular los derechos, garantías y deberes de las personas adultas mayores, así como la institucionalidad para su protección. Los titulares de los derechos son las personas adultas mayores de sesenta o más años en el territorio boliviano.

Entre los principios de la Ley se encuentran el de **No Discriminación**, que busca prevenir y erradicar toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales y libertades de las personas adultas mayores; la **No Violencia**, que busca prevenir y erradicar toda conducta que cause lesión interna o externa, o cualquier otro tipo de maltrato que afecte la integridad física, psicológica, sexual y moral de las personas adultas mayores, y el de **Protección**, que busca prevenir y erradicar la marginalidad socioeconómica y geográfica, la intolerancia intercultural, y la violencia institucional y familiar, para garantizar el desarrollo e incorporación de las personas adultas mayores a la sociedad con dignidad e integridad.

Entre los derechos de las personas adultas mayores se encuentra el derecho a una vejez digna, que se garantiza a través de la Renta Universal de Vejez, un desarrollo integral, sin discriminación y sin violencia, la promoción de la libertad personal de todas sus formas, el acceso a una vivienda de interés social, la provisión de alimentación suficiente, la práctica de actividades recreativas y de ocupación social, el desarrollo de condiciones de accesibilidad que les permita utilizar la infraestructura y los servicios de las instituciones públicas, privadas, espacios públicos, medios y sistemas de comunicación, tecnología y transporte, la incorporación al desarrollo económico productivo, el reconocimiento de la autoridad, saberes, conocimientos, experiencias y experticia, adquiridos en su proceso de vida.,

Por otra parte, se reconoce el trato preferente en el acceso a servicios, para ello, las instituciones públicas y privadas se sujetarán a criterios de uso eficiente de los tiempos de atención, capacidad de respuesta institucional, capacitación y sensibilización del persona, atención personalizada y especializada, trato con calidad y calidez, erradicación de toda forma de maltrato, uso de idioma materno

También se reconoce la seguridad integral que garantizará el acceso oportuno a las prestaciones del sistema integral de pensiones, el acceso a la salud con calidad y calidez, la información sobre el tratamiento, intervención médica o internación, con el fin de promover y respetar su consentimiento.

En el ámbito del derecho a la educación, se garantiza, entre otros aspectos, la inclusión en los planes y programas, contenidos de fortalecimiento, valoración y respeto a las personas adultas mayores. En cuanto a la asistencia jurídica, la Ley establece que se brindará asistencia jurídica preferencial, garantizando la información y orientación legal, representación y patrocinio judicial, mediación para la resolución de conflictos, promoción de los derechos y garantías constitucionales.

La Ley 369 introduce modificaciones al Código Penal agravando las sanciones en dos tercios tanto al mínimo como al máximo en los delitos de lesiones gravísimas, lesiones graves y leves, lesión seguida de muerte, cuando la víctima del delito resultare una persona adulta mayor. En el caso de lesiones culposas, se agrava la sanción disponiendo la aplicación de una pena privativa de libertad de dos a cuatro años. Por otra parte, la Ley introduce al Código Penal el art. 346 ter, con el siguiente texto:

"Artículo 346 Ter. (AGRAVACIÓN EN CASO DE VÍCTIMAS ADULTAS MAYORES). Los delitos tipificados en los Artículos 336, 351 y 353 de este Código cuando se realicen en perjuicio de personas adultas mayores, serán sancionados con reclusión de tres (3) a diez (10) años y con multa de cien (100) a quinientos (500) días."

#### 4.2.2.4. Ley de identidad de género, Ley 807 de 21 de mayo de 2016

La Ley de Identidad de género responde al principio-derecho a la igualdad contenido en los instrumentos internacionales y también en nuestra Constitución Política del Estado; pues, como se recordará, el art. 14.II de la CPE, señala que El estado prohíbe toda forma de discriminación, fundada, entre otras categorías sospechosas, en el sexo, la orientación sexual y **la identidad de género**.

En se ámbito, la Ley de Identidad de Género tiene por objeto establecer el procedimiento para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero en toda documentación pública y privada vinculada a su identidad, permitiéndoles ejercer de forma plena el derecho a la identidad de género.

En el art. 3 de la Ley se encuentran las definiciones, que resultan fundamentales para comprender el objeto de la Ley; entre dichas definiciones, se encuentran:

**Género. Es la construcción social de roles, comportamientos, usos, ideas, vestimentas, prácticas o características culturales y otras costumbres para el hombre y la mujer.**

**Sexo. Condición biológica, orgánica y genética que distingue a mujeres de hombres.**

**Dato de Sexo. Diferencia entre mujer u hombre inscrita como femenino o masculino en los documentos de registro de identidad públicos o privados, que puede o no coincidir con el sexo al momento de nacer.**

**Identidad de Género. Es la vivencia individual del género tal como cada persona la siente, la vive y la ejerce ante la sociedad, la cual puede corresponder o no al sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo que puede implicar la modificación de la apariencia corporal libremente elegida, por medios médicos, quirúrgicos o de otra índole.**

**Transexual. Personas que se sienten como pertenecientes al género opuesto al que se les asignó al nacer y que optan por una intervención médica para adecuar su apariencia física - biológica a su realidad psíquica y social.**

**Transgénero. Hombre o mujer cuya identidad de género no corresponde con su sexo asignado al momento del nacimiento, sin que esto implique intervención médica de modificación corporal.**

De acuerdo al art. 4, la Ley es aplicable a todo el territorio nacional, a personas bolivianas transexuales y transgénero, solteras, divorciadas o viudas, mayores de dieciocho años de edad.

El art. 5 establece que el Estado garantiza a las personas transexuales y transgénero:

1. El libre desarrollo de su persona de acuerdo a su identidad de género.
2. La no discriminación y el derecho a la reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto discriminatorio.
3. El trato de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada o identificado de ese modo tanto en la vida pública como privada.
4. El respeto a su integridad psicológica, física y sexual.
5. El ejercicio de su autonomía física, relacionada a la libertad y capacidad de una persona de modificar o no su imagen corporal.
6. El ejercicio de sus derechos y cumplimiento de obligaciones derivados del vínculo

familiar de descendientes, ascendientes, ex cónyuges y afines previamente adquiridos al cambio de identidad de género, tales como las disposiciones sobre custodia, autoridad parental, asistencia familiar, autorizaciones de viaje, entre otros.

De acuerdo a los arts. 7 y 8 de la Ley, el registro de cambio de nombre está a cargo del Servicio de Registro Cívico, y las solicitudes deben efectuarse ante dicha institución, acompañando: Una carta de solicitud de cambio de nombre, dato de sexo, imagen, manifestando el nombre propio y dato de sexo inicialmente registrado y el elegido; examen técnico psicológico que acredite que la persona conoce y asume voluntariamente las implicaciones de su decisión; certificado de nacimiento original y computarizado que acredite la mayoría de edad; certificación de dato de personas emitido por el Servicio General de Identificación, sin observación; Certificado de libertad de estado civil, expedido por el SERECI, certificado de descendencia expedido por el SERECI, Certificado del Registro Judicial de Antecedentes penales con el fin de informar sobre el cambio realizado a la autoridad judicial competente, en caso de existir proceso en curso; fotografía actualizada de la imagen correspondiente a su nueva identidad.

De acuerdo al art. 12.II de la Ley “Quien insulte, denigre o humille a personas transexuales o transgénero, manifestando odio, exclusión o restricción, será sancionada de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 045 de 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, sin perjuicio de las acciones penales que correspondan”

## IV. Bibliografía

**Órgano Judicial de Bolivia, et al**, *Protocolo para Juzgar con perspectiva de género*, 2016. Disponible en: <http://tsj.bo/wp-content/uploads/2017/01/Protocolo-G%C3%A9nero.pdf>

**Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Servicio Profesional en Derechos Humanos**, *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*, México, 2011.

**Corte Interamericana de Derechos Humanos**, *Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados* Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1>

**Suprema Corte de Justicia de la Nación**, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México DF, 2013.

**Comité de Derechos Humanos, Observación General N° 28**, *La igualdad de derechos entre hombres y mujeres, (Artículo 3), 68º período de sesiones, 2000*. Disponible en:

[http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc\\_basicos/1\\_instrumentos\\_universales/5%20Observaciones%20generales/38.pdf](http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/5%20Observaciones%20generales/38.pdf)

**Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Recomendación General N° 25**, Disponible en [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

**Facio, Alda**, *El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres*. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>

**Comisión Interamericana de Derechos Humanos**, *Informe sobre la Situación de los Derechos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El derecho a no ser objeto de violencia y discriminación*, Informe de 7 de marzo de 2003. Disponible en: <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>

**Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, *Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer bajo el Artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención, 32º período de sesiones, 2005.*, Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw32/CEDAW-C-2005-OP.8-MEXICO-S.pdf>

**Relatoría Sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias**, *Informe integración de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género: la violencia contra la mujer*, Misión México, 62º Período de Sesiones, 2006, párr. 7. Disponible en: <http://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Informe-de-la-Relatora-Especial-sobre-la-violencia-contra-la-mujer-sus-causas-y-consecuencias-Yakin-Erturk.pdf>

**International Bar Association**, *Los Derechos Humanos en la Administración de justicia: Un Manual de Derechos Humanos para Jueces, Fiscales y Abogados*, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, Londres, 2010.

**Corte Interamericana de Derechos Humanos**. *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas) párr. 455. Disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)

**Expósito Molina, Carmen**, *¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España*, Disponible en: [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/8.%20Exp%C3%B3sito,%20C.%20\(2012\),%20Qu%C3%A9%20es%20de%20la%20interseccionalidad.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/8.%20Exp%C3%B3sito,%20C.%20(2012),%20Qu%C3%A9%20es%20de%20la%20interseccionalidad.pdf)

**Cota-Bernal, Andrea Catalina**, *Incorporación del análisis interseccional en las sentencias de la Corte IDH sobre grupos vulnerables, su articulación con la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos*, Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad N° 9, octubre 2015 – marzo 2016. Disponible en: [e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/download/2803/1534](http://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/download/2803/1534)

**Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Pelayo Moller, Carlos**, "Deberes de los Estados y derechos protegidos", en *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, Konrad Adenauer Stiftung, Colombia, 2014.

**Comité de Derechos Humanos**, *Observación General N° 18*. Disponible en: <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/Sgencom18.html>

Constitución Política del Estado de 1826. Disponible en: [http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-del-estado-del-19-de-noviembre-de-1826/html/6f240562-0c16-4f70-81af-3a115470d05c\\_2.html](http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-del-estado-del-19-de-noviembre-de-1826/html/6f240562-0c16-4f70-81af-3a115470d05c_2.html)

**Irurozqui, Martha**, "La conquista de la ciudadanía. Artesanos y clientelismo político en Bolivia, 1880-1925", en *Revista Tiempos de América*, N° 3-4 (1999).

**Irurozqui, Martha**, "Ebrios, vagos y analfabetos. El sufragio restringido en Bolivia, 1826-1952", *Revista de Indias*, 1996, volumen LVI, num. 208, Madrid.

**SIPPASE, Ministerio De Justicia**, *Modelo Boliviano Integrado de Actuación frente a la Violencia en razón de Género (VRG)*, Diciembre, 2015.

**O'Donnell, Daniel**, *Derecho Internacional de los Derechos Humanos, normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano*, Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Bogotá, 2004.

## OTROS DOCUMENTOS DE CONSULTA

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
- Constitución Política del Estado 1826
- Constitución Política del Estado, reforma de 1945.
- Ley No. 045, del 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación
- Ley para Personas con Discapacidad, Ley 223 de 2 de marzo de 2012
- Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, Ley 348 de 9 de marzo de 2013
- Ley General de las Personas Adultas Mayores, Ley 369 de 1 de mayo de 2013
- Ley de identidad de género, Ley 807 de 21 de mayo de 2016

## JURISPRUDENCIA

- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Plurinacional
- Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos
- Informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Páginas web** Comité de Derechos Humanos, Observaciones Generales:
  - <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom31.html>
  - Tribunal Constitucional Plurinacional: <http://www.tcpbolivia.bo/tcp/>
  - Tribunal Supremo de Justicia: <http://tsj.bo/>
  - Corte Interamericana de Derechos Humanos: <http://www.corteidh.or.cr/>
  - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/>
  - OEA: <http://www.oas.org/es/>
  - <http://www.derechos.net/links/esp/>