

# GUÍA PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO LEGISLATIVO

**IGUALDAD**

**NO  
DISCRIMINACIÓN**

FINANCIADO POR

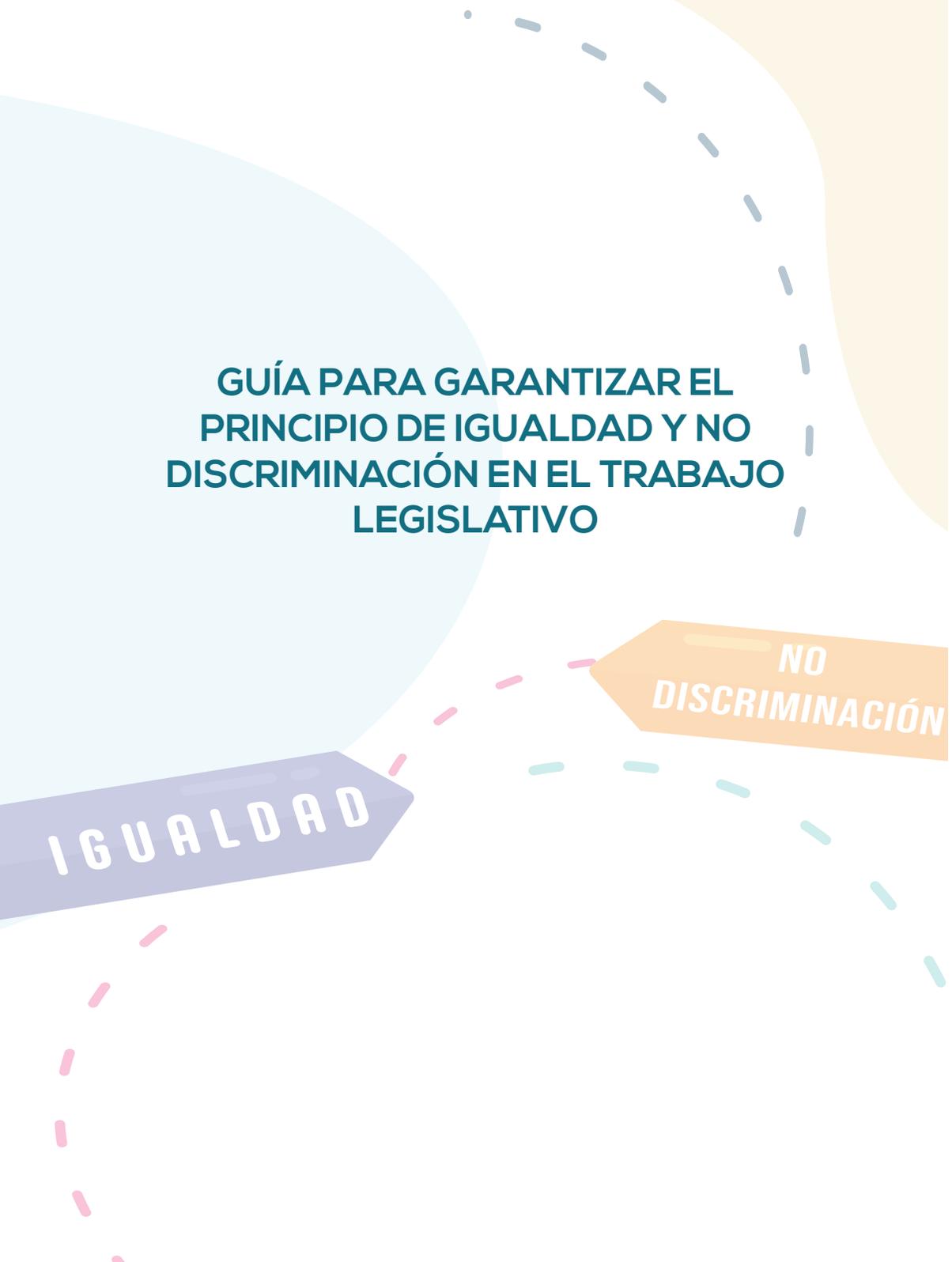


Suecia  
Sverige



Diakonia  
La gente cambia el mundo





# GUÍA PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO LEGISLATIVO

**IGUALDAD**

**NO  
DISCRIMINACIÓN**

## **GUÍA PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO LEGISLATIVO**

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea, la Embajada de Suecia y DIAKONIA. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Comunidad de Derechos Humanos y Equal Rights Trust y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea, la Embajada de Suecia y DIAKONIA.

### **Dirección y revisión técnica:**

Mónica Bayá Camargo  
Secretaria Técnica  
Comunidad de Derechos Humanos

### **Elaboración:**

Soraya Santiago Salame  
Consultora

### **Diseño y diagramación:**

Convergencia “Comunicación Global”

### **Impresión:**

@ Editorial Greco  
Tel. /Fax: 2204222 • E-mail: grecoimprenta@yahoo.es

### **Depósito Legal:**

### **Derechos de autoría:**

Obra protegida por la Ley N° 132 del 13 de abril de 1992, Ley de Derechos de Autor.

### **Prohibida su venta.**

Esta publicación es de distribución gratuita.

La Paz, Bolivia 2020

FINANCIADO POR



Suecia  
Sverige

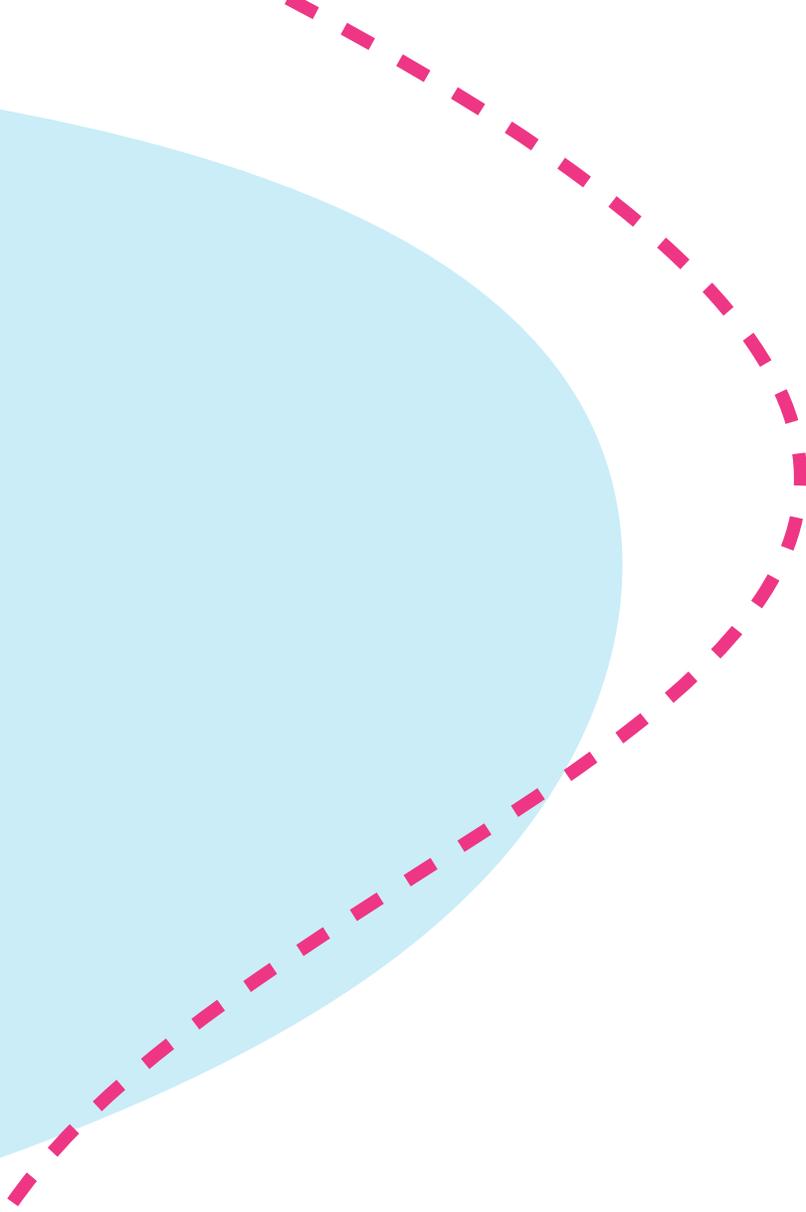


Diakonia  
La gente cambia el mundo

## GUÍA PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO LEGISLATIVO

1	Introducción .....	5
2	Definiciones.....	9
3	¿Por qué incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo legislativo .....	17
3.1.	El diseño constitucional boliviano y el bloque de constitucionalidad .....	19
3.2.	Marco normativo internacional e interno sobre la igualdad y no discriminación .....	21
4	La incorporación del principio de igualdad y no discriminación en el trabajo legislativo .....	57
4.1.	Herramienta metodológica de la igualdad: El test de razonabilidad o de igualdad .....	59
	La aplicación del test de razonabilidad o igualdad en el trabajo legislativo .....	68
4.3.	Preguntas por la igualdad para la razonabilidad del trabajo legislativo .....	75
	BIBLIOGRAFÍA.....	76



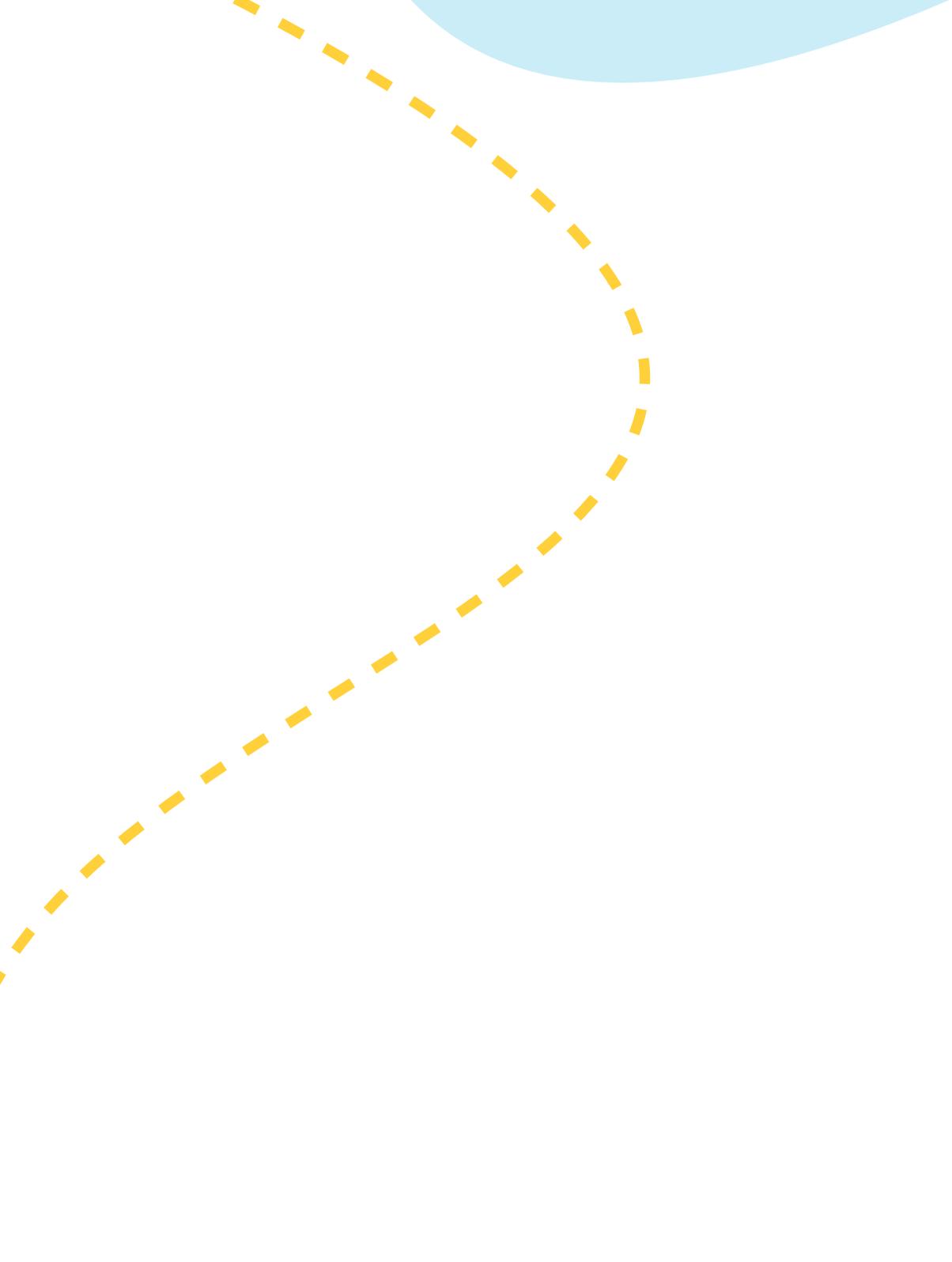


**1**

**NO  
DISCRIMINACIÓN**

**INTRODUCCIÓN**

**IGUALDAD**



La presente Guía tiene la finalidad de coadyuvar en el trabajo legislativo para que los proyectos normativos garanticen la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, desde la iniciativa legislativa, pasando por la revisión del proyecto en las Cámaras correspondientes, hasta su aprobación y sanción como Ley.

En ese marco, la Guía parte de los fundamentos del principio de igualdad y no discriminación contenidos en el bloque de constitucionalidad y las normas internas, que, de manera general, prohíben cualquier tratamiento diferenciado basado en cualquier condiciones (sexo, edad, etnia, etc.) que genere restricción o limitación al ejercicio de derechos, y, de manera específica, establecen la obligación del Estado de adoptar medidas positivas o acciones afirmativas para lograr que las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria, que se encuentran en una situación de discriminación estructural, ejerzan sus derechos en el marco del principio de igualdad sustantiva o material.

La presente Guía, además, desde los aportes realizados por la jurisprudencia interamericana y constitucional, introduce una herramienta metodológica para el análisis previo de los proyectos de ley. Esta herramienta es el test de igualdad o razonabilidad, que se utiliza en el ámbito jurisdiccional para analizar la compatibilidad de normas, actos o resoluciones con la Constitución y el bloque de constitucionalidad respecto a la igualdad y no discriminación.

Este test de razonabilidad en la labor legislativa, a diferencia de la actividad jurisdiccional, se desarrolla ex ante, es decir, antes de la aprobación de la ley en sede legislativa y garantiza que las leyes sancionadas sean respetuosas del principio de igualdad y no discriminación.

Si bien en la presente Guía se hace énfasis en la aplicación del test de razonabilidad en la labor legislativa propiamente dicha, es decir en la creación, aprobación y sanción de leyes; sin embargo, su aplicación debe ser extendida a las diferentes labores que cumple la Asamblea Legislativa

Plurinacional y que se encuentran contempladas en la Constitución Política del Estado: labor fiscalizadora, de selección y definición de candidaturas y labor cuasi jurisdiccional, en los procesos vinculados a los juicios de responsabilidades en los constitucionalmente debe intervenir.

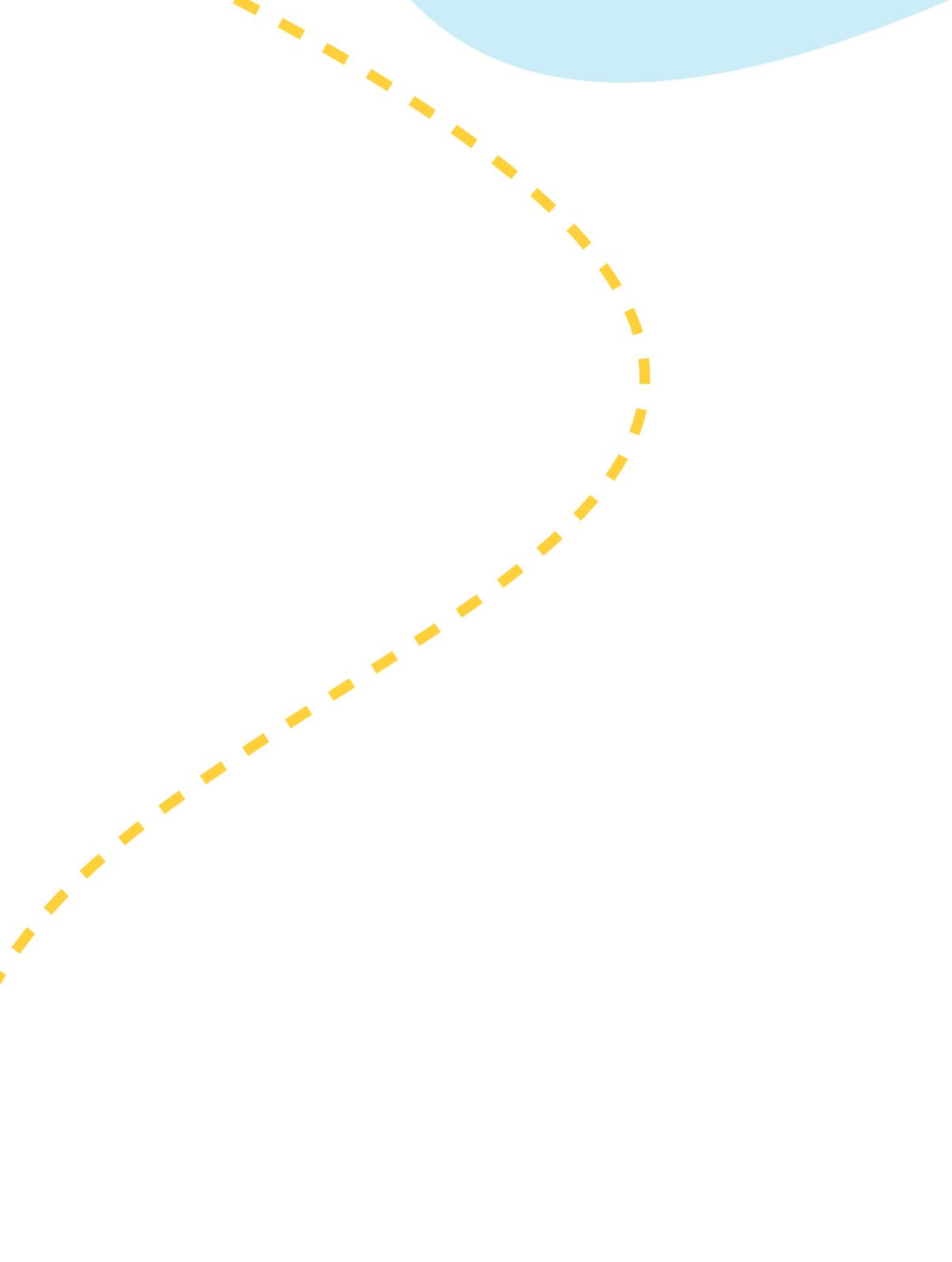
El principio de igualdad y no discriminación debe guiar todas las labores desarrolladas por el órgano legislativo, aún en su organización interna y el trabajo administrativo; pero más aún en la elaboración de las leyes, por cuanto el destinatario final de las mismas son las personas y colectividades a quienes se les aplica, por ello, se debe tener un especial cuidado al momento de legislar, considerando tanto las normas y estándares internacionales e internos. Por ello, esta guía pretende colaborar en la construcción de leyes respetuosas de dichas normas y estándares, a la luz del principio de igualdad y no discriminación.

2

**NO  
DISCRIMINACIÓN**

**DEFINICIONES**

**IGUALDAD**



**A**ntes de desarrollar la metodología propuesta, es necesario efectuar algunas definiciones que nos permitirán comprender, luego, las obligaciones del Estado, contenidas en las diferentes normas y estándares del sistema universal e interamericano de derechos humanos, respecto a la igualdad y no discriminación:

### LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Desde una perspectiva jurídica, el derecho a la igualdad tiene una concepción positiva porque garantiza que todas las personas sea iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos, en tanto que la no discriminación tiene un sentido negativo, porque supone la necesidad que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas<sup>1</sup>.

### DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

“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>2</sup>.

1 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

2 COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, Observación General N° 18. Disponible en: <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommitte>

## EXISTE DISCRIMINACIÓN CUANDO SE PRESENTAN LOS SIGUIENTES ELEMENTOS

- |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Se comete un acto, se incurre en una omisión, se genera una norma 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 motivos o condiciones específicas de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la orientación sexual u otras condiciones sociales. | 3. Que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos <sup>3</sup> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN

Los motivos de discriminación responden a condiciones específicas de las personas o de un grupo de personas que históricamente han generado y -aún generan- un trato discriminatorio y por ello, son causales prohibidas de discriminación, expresamente señaladas por los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y la Constitución boliviana, como el 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.

Los motivos de discriminación no son un catálogo cerrado, sino abierto, pues no se encuentran limitadas a las específicamente señaladas en la norma constitucional<sup>4</sup> o en las normas interna<sup>5</sup>.

3 Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, op. cit. p. 14.

4 El art. 14.II de la CPE tiene el siguiente texto: “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”.

5 El art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) señala: “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”. En similar sentido, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos sostiene: “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”.

## NO TODA DISTINCIÓN O DIFERENCIACIÓN CONSTITUYE DISCRIMINACIÓN

No toda distinción, aún se base en algún motivo o condición protegida, será discriminatoria; pues, para serlo tiene que tener como objeto o resultado el anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos. De acuerdo a la Corte Interamericana de Derechos Humanos: “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>6</sup>. Así, pueden existir distinciones justificadas de manera razonable, por ejemplo las medidas positivas o acciones afirmativas.

## LA IGUALDAD FORMAL

Desde una concepción formal, todas las personas son iguales ante la ley y deben ser igualmente protegidas, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación y garantizando su protección frente a ella, por cualquiera motivo o condición protegida en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y en la Constitución Política del Estado<sup>7</sup>.

---

6 41 CORTE IDH, 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>

7 Definición tomada de: ÓRGANO JUDICIAL, Protocolo para Juzgar con perspectiva de género, p. 71.

## IGUALDAD MATERIAL Y ACCIONES AFIRMATIVAS O MEDIDAS POSITIVAS

La igualdad sustantiva o material implica asumir que no todas las personas tienen las mismas posibilidades o condiciones para el ejercicio de sus derechos, debido a la existencia de cualquier motivo o condición, que las colocan en una situación de desventaja.

Desde esa perspectiva, la igualdad sustantiva o material supone que el Estado adopte medidas positivas o acciones afirmativas con la finalidad de garantizar que todas las personas puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

Así, el Comité de Derechos Humanos, que en la Observación General N° 18, señala:

“(…) 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>8</sup>.

## DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Existe discriminación directa cuando una determinada norma, política pública, acto o resolución, efectúa, de manera explícita, una distinción no justificada basada en cualquier motivo o condición protegida, que 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>9</sup>. En la discriminación directa, la distinción, exclusión o restricción **tiene por objeto**, precisamente, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho.

8 COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, Observación General N° 18, op cit.

9 Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Servicio Profesional en Derechos Humanos, op. cit., p. 16.

## DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La discriminación indirecta se presenta cuando una norma, política pública, acto o resolución, si bien aparenta ser neutral; sin embargo, sus consecuencias o resultados son adversos para una determinada población o grupo social: “..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>10</sup>.

## DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

La discriminación interseccional está vinculada a la concurrencia de múltiples factores de discriminación que se entrecruzan, que influyen en la intensidad de las condiciones de desigualdad en las que las personas ejercen sus derechos. Así, piénsese, por ejemplo, en mujeres indígenas, en las que concurre el sexo y su origen como causales de discriminación, que obligan a que, desde un enfoque de interseccionalidad, se utilicen tanto los estándares vinculados al género como a los pueblos indígenas.

## DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL

La 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>11</sup>.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</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

## OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS PARA LA MATERIALIZACIÓN DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. 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.
2. 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. Estas medidas implican otorgar, durante un tiempo, cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población<sup>13</sup>.

### ENFOQUE DIFERENCIAL

El enfoque diferencial identifica las características que comparten las personas con el fin de potenciar las acciones diferenciales, que materialicen el goce efectivo de sus derechos. Desde este enfoque se define a la diversidad como el punto de partida para la implementación de las políticas públicas.

El enfoque diferencial está encaminado a propiciar que personas históricamente discriminadas y de especial protección constitucional, puedan en términos de igualdad acceder, usar y disfrutar de los bienes y servicios de la sociedad. El enfoque es una respuesta a un principio de justicia y equidad, frente a diferencias que deben ser examinadas<sup>14</sup>.

### PERSPECTIVA DE GÉNERO

“Es una categoría de análisis que sostiene que las diferencias entre hombres y mujeres se explican a partir de las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, históricamente creadas para determinar la vida de hombres y mujeres a partir de su sexo biológico. Este análisis, que en su conjunto se conoce como “sistema sexo-género”, permite comprender y profundizar sobre el comportamiento aprendido diferencialmente entre hombres y mujeres. La perspectiva de género explica así, cómo los hombres y las mujeres históricamente han estado regulados por comportamientos permitidos, esperados, negados o condenados por el ambiente social en que viven, el cual está basado en las ideas de dominación masculina que plantean –como fundamento principal- la inferioridad de las mujeres y la superioridad de los hombres”<sup>15</sup>

12 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

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

14 Definición tomada de: <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicas-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial#:~:text=Reconoce%20la%20existencia%20de%20grupos,a%20sus%20necesidades%20y%20particularidades%2C>

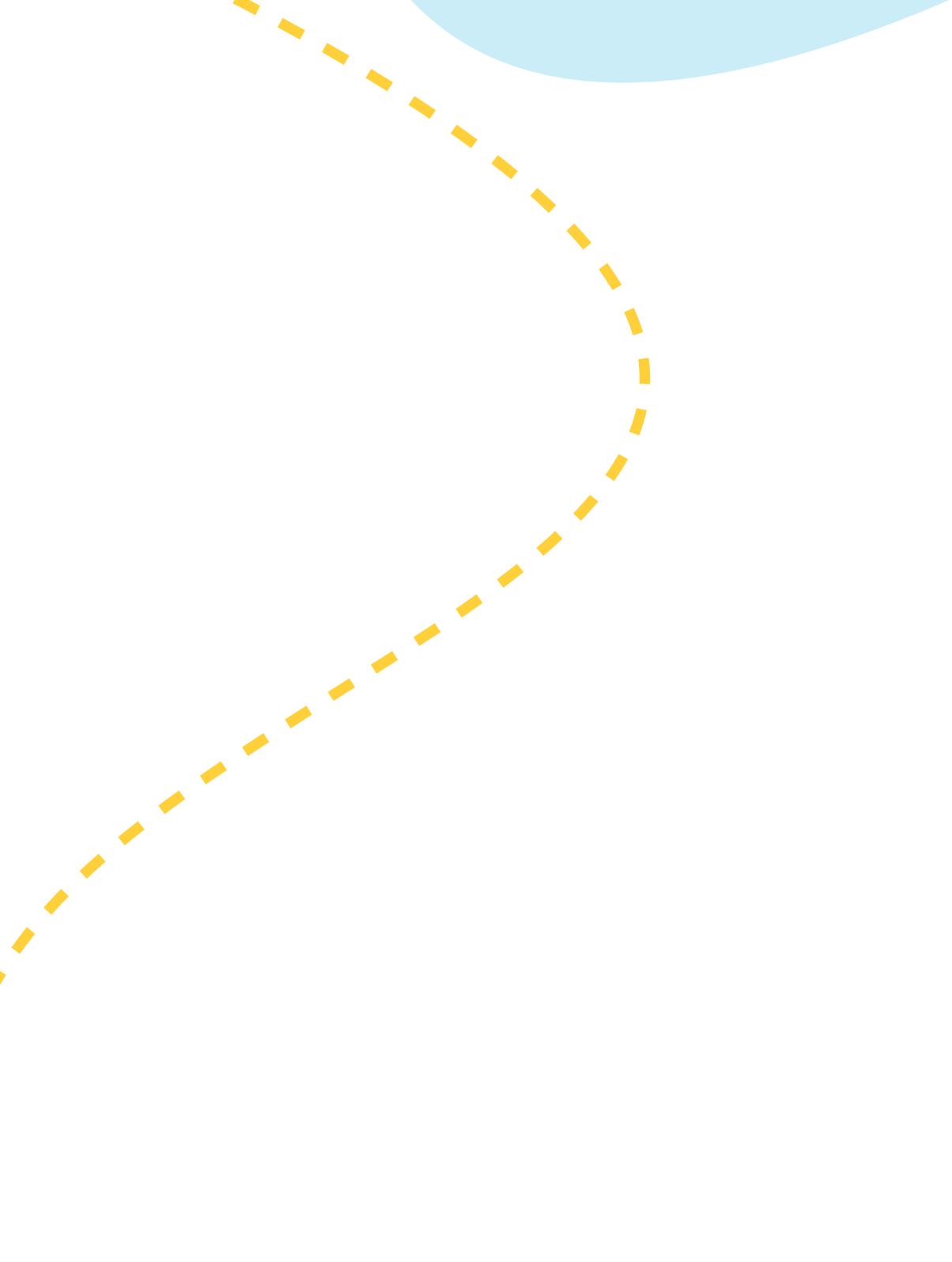
15 Cit. en ÓRGANO JUDICIAL, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, op. cit. p. 56.

3

**NO  
DISCRIMINACIÓN**

**¿POR QUÉ INCORPORAR EL PRINCIPIO  
DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
EN EL TRABAJO LEGISLATIVO?**

**IGUALDAD**



## ¿POR QUÉ INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO LEGISLATIVO?

La necesidad de incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo legislativo se explica desde el diseño constitucional boliviano que contempla a este principio en el art. 14 de la CPE, pero además, reconoce el bloque de constitucionalidad conformado por los Pactos y Convenios Internacionales, conforme se analizará, que también consagran el principio de igualdad y no discriminación que además, ha sido desarrollado por los diferentes órganos de protección tanto del sistema universal como interamericano de derechos humanos.

En ese marco, en este punto se desarrollarán los siguientes temas: El diseño constitucional boliviano y el bloque de constitucionalidad, así como el marco normativo internacional e interno sobre la igualdad y no discriminación, con énfasis en los grupo<sup>s</sup> de atención reforzada y la adopción de medidas positivas o acciones afirmativas.

### 3.1 EL DISEÑO CONSTITUCIONAL BOLIVIANO Y EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DISEÑA UN ESTADO Constitucional y Plurinacional, caracterizado por el reconocimiento de los principios de constitucionalidad<sup>16</sup> y de convencionalidad<sup>17</sup>; por los cuales y, en el marco del bloque de constitucionalidad, las autoridades de los diferentes órganos y niveles del Estado, tienen la obligación de desarrollar sus actividades conforme a las normas y estándares del sistema universal e interamericano de derechos humanos, así como de las normas constitucionales.

Efectivamente, de acuerdo al art. 410 de la CPE, “La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. El bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país”.

16 Art. 410 de la CPE

17 Art. 256 y 410 bloque

Conforme a lo anotado, los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos forman parte del bloque de constitucionalidad, el cual, además, también se encuentra conformado por la jurisprudencia de los órganos de protección del sistema universal e interamericano de derechos humanos; afirmación que se desprende de las obligaciones asumidas por el Estado Boliviano, al momento de suscribir los Pactos o Convenios Internacionales; por cuanto, al hacerlo, reconoce la competencia de los órganos creados en dichos Convenios para supervisar el cumplimiento de sus normas por parte de los Estados, interpretarlas y conocer los casos contenciosos que se les presente. En el mismo sentido se ha pronunciado la SC 110/2010-R18, al sostener que las resoluciones de la Corte IDH forman parte del bloque de constitucionalidad.

De acuerdo a lo anotado, en el marco del control de convencionalidad, tanto las normas como los estándares del sistema interamericano como universal, deben ser aplicados de manera obligatoria por todas las autoridades, jueces, juezas y tribunales, como lo ha entendido la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>19</sup>.

Conforme a ello, el órgano legislativo, en su función principal, cual es la legislativa, debe crear las normas, aprobarlas y sancionarlas en desarrollo estricto de la Constitución y de acuerdo a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, lo que supone que las y los legisladores y, en general, las y los servidores públicos que trabajan en el órgano legislativo, deben tener un conocimiento sólido de las bases constitucionales y del corpus iuris de derechos humanos.

Entonces, las normas y estándares internos e internacionales sobre derechos humanos que han desarrollado de manera amplia el principio, derecho y garantía de igualdad y no discriminación deben ser aplicados a

---

18 El último párrafo del FJ. III.3. de la SC 110/2010-R señala: “En el marco del panorama descrito, se colige que inequívocamente las Sentencias emanadas de la CIDH, por su naturaleza y efectos, no se encuentran por debajo ni de la Constitución Política del Estado tampoco de las normas jurídicas infra-constitucionales, sino por el contrario, forman parte del bloque de constitucionalidad y a partir del alcance del principio de supremacía constitucional que alcanza a las normas que integran este bloque, son fundamentadoras e informadoras de todo el orden jurídico interno, debiendo el mismo adecuarse plenamente a su contenido para consagrar así la vigencia plena del “Estado Constitucional” enmarcado en la operatividad del Sistema Interamericano de Protección a Derechos Humanos”.

19 Caso Gelman vs. Uruguay, Sentencia de 24 de febrero de 2011 (Fondo y Reparaciones). “193. Cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces, están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin, por lo que los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer ex officio un “control de convencionalidad” entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes y en esta tarea, deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana”.

nivel interno en el marco de los principios de favorabilidad y progresividad. A partir del primero, frente a dos normas o interpretaciones, internacionales o internas, vinculadas a derechos humanos, se debe elegir aquélla que sea más favorable al derecho, conforme lo determina el art. 256 de la CPE20. Con relación al segundo –progresividad- no se deben desconocer los avances alcanzados en materia de derechos humanos, ya sea a nivel normativo o jurisprudencial y, por ello, se debe elegir la norma más progresiva y amplia sobre un derecho fundamental<sup>21</sup>.

## 3.2 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL E INTERNO SOBRE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad inicialmente fue concebida, desde una concepción formal, como igualdad de todas las personas ante la ley; sin embargo, posteriormente se unió a esta concepción formal, la consideración sobre la igualdad sustantiva o material, bajo el entendido que no todas las personas –ni grupos de personas- tienen las mismas posibilidades de ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, dado que históricamente se han generado relaciones de subordinación y de discriminación contra determinados grupos.

Por ello, desde la perspectiva del derecho internacional de derechos humanos, se hace referencia a un proceso de especificación de los derechos humanos, en el que se pone atención a las personas y grupos que han sufrido discriminación histórica y se establecen las obligaciones estatales frente a ellos, estableciendo, inclusive la posibilidad de adoptar medidas positivas o acciones afirmativas, como parte de sus obligaciones internacionales para la generación de una igualdad material o sustantiva.

En ese sentido, actualmente, tanto en los instrumentos internacionales como internos, la idea de igualdad está íntimamente vinculada a la no discriminación y se constituyen en conceptos inescindibles.

El principio de igualdad fue incorporado en las primeras declaraciones sobre derechos humanos, como la Declaración de Derechos del Pueblo

---

20 El art. 256 de la CPE señala:

- I. Los tratados e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que hayan sido firmados, ratificados o a los que se hubiera adherido el Estado, que declaren derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, se aplicarán de manera preferente sobre ésta.
- II. Los derechos reconocidos en la Constitución serán interpretados de acuerdo a los tratados internacionales de derechos humanos cuando éstos prevean normas más favorables”.

21 El principio de progresividad se desprende de las características de los derechos humanos, que se encuentran reconocidas en el art. 13.I de la CPE que establece: “I. Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos.

de Virginia<sup>22</sup>, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, del 26 de agosto de 1789<sup>23</sup>; sin embargo, el reconocimiento a la igualdad, incorporado en dichos instrumentos sólo era predicable respecto a determinadas personas<sup>24</sup>. Así, por ejemplo, la titularidad de los derechos políticos estaba restringida a determinados grupos: a los varones letrados, que tenían una determinada renta y que no estaban sujetos a servidumbre, como expresamente los establecía la Constitución boliviana de 1826<sup>25</sup>, que es tributaria de las ideas revolucionarias francesas, en el marco de un constitucionalismo liberal y monocultural; derechos políticos que recién fueron reconocidos a las mujeres en la reforma constitucional de 1945<sup>26</sup>, y que se universalizó en 1952<sup>27</sup>.

Bajo la lógica de la ciudadanía censitaria, la producción normativa y su aplicación era tarea exclusiva de hombres letrados, bajo las pautas del derecho occidental: sólo ellos podían ejercer funciones públicas, y las leyes sancionadas y promulgadas justificaban la discriminación estructural contra mujeres e indígenas y quienes no cumplían con los requisitos exigidos por la Constitución Política del Estado<sup>28</sup>.

Ahora bien, en los diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos, se fue reconociendo el derecho a la igualdad desde una

---

22 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”

23 El art. 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”.

24 Recuérdese a Olympia de Gouges, activista de la Revolución Francesa que escribió la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, denunciando que la Revolución olvidó a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador.

25 El art. 14 de la Constitución de 1826 señalaba que para ser ciudadano era necesario ser boliviano, casado o mayor de veintinueve años, saber leer y escribir, tener algún empuje o industria, profesar alguna ciencia o arte, sin sujeción a otros en clase de sirviente doméstico.

26 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”.

27 Por Decreto del 21 de julio de 1952, se concedió el derecho a voto a todos los habitantes bolivianos mayores de 21 años de edad y 18 años si fueren casados sin distinción de sexo, grado de instrucción, ocupación o renta. Más del 70 por ciento de la población accedió al ejercicio de sus derechos políticos. Disponible en: <https://www.historia.com.bo/1952/julio/21/decreto-del-voto-universal>

28 Iruruzqui sostiene que de la exigencia de un voto letrado se infiere la 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...” IRURUZQUI, Martha, Ebrios, vagos y analfabetos. El sufragio restringido en Bolivia, 1826-1952, Revista de Indias, 1996, volumen LVI, num. 208, Madrid, p. 701.

concepción formal. Así, desde el sistema universal de derechos humanos, cabe mencionar a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, que en el art. 1 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 los otros. La misma Declaración, en el art. 2 se describe los motivos o condiciones protegidas 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. En igual sentido el art. 7 determina 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”.

Por su parte, el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado mediante Ley 2119 de 11 de septiembre de 2000<sup>29</sup>, señala 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. Dicha norma, opera como un principio que debe guiar la lectura e interpretación de los diferentes derechos y garantías reconocidos no sólo en dicho pacto, sino en el conjunto de normas internacionales e internas sobre derechos humanos, en el marco del bloque de constitucionalidad contenido en el art. 410 de la CPE.

El mismo Pacto, en el art. 26, reconoce a la igualdad como derecho, señalando 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

---

29 El Artículo Único de la ley señala: “De acuerdo con el artículo 59, atribución 12, de la Constitución Política del Estado, se aprueba y se eleva a rango de Ley de la República, los siguientes Convenios Internacionales:

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus 31 artículos. Y cúmplase lo determinado por el Artículo 26, 3 del Convenio Internacional, del depósito de la aprobación y ratificación de Ley en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en sus 53 artículos. Y cúmplase lo determinado por el Artículo 48, 2 del Convenio Internacional, del depósito de la aprobación y ratificación de Ley en Poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en sus 14 artículos. Y cúmplase lo determinado por el artículo 8, 2 del Convenio Internacional, del depósito de la aprobación y ratificación de Ley en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

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”.

Similares regulaciones se encuentran en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que también recoge el principio de igualdad y no discriminación para el ejercicio de los derechos contenidos en dicho instrumento internacional, que fue ratificado por Bolivia mediante Ley 2119 de 11 de septiembre de 2000, que en el art. 2.2., bajo la misma lógica que el PIDCP establece que los Estados partes 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, social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El instrumento internacional contiene normas sobre la igualdad en el ejercicio de derechos específicos, además de señalar la igualdad entre hombres y mujeres<sup>30</sup>. Así el art 7 determina que los Estados partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, asegurándose a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual. Similares regulaciones se tienen respecto al derecho a la educación (art. 13) al señalar que los Estados reconocen que la enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente y que la enseñanza secundaria y superior debe hacerse accesible a todos.

Ahora bien, como se tiene señalado, en el proceso de especificación de los derechos humanos, se firmaron varios instrumentos internacionales del sistema universal de derechos humanos, reconociendo derechos específicos a las personas, grupos o poblaciones que se encuentran en situaciones especiales de subordinación, con la finalidad de lograr su igualdad material; por ello, dichos instrumentos hacen referencia a medidas especiales (acciones afirmativas o medidas positivas) que deben ser asumidas por los Estados para garantizar el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

---

<sup>30</sup> El art. 3 del Pacto señala: 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.

A continuación se presenta una lista de los instrumentos internacionales del sistema universal de derechos humanos, vinculados a la protección reforzada de determinados grupos, en los que se consagra el deber de los Estados de adoptar medidas positivas o acciones afirmativas:

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.	
SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS	
<p><b>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).</b> Ratificada por Bolivia por DS 9345 de 13 de agosto de 1970, elevado a rango de Ley mediante Ley 1978 de 14 de mayo de 1999.</p>	<p><b>Artículo 1</b></p> <p>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.</p> <p>(...)</p> <p>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.</p>

SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

**Artículo 2 (Obligaciones de los Estados)**

1. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas, y con tal objeto:

a) Cada Estado parte se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones y a velar por que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación;

b) Cada Estado parte se compromete a no fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por cualesquiera personas u organizaciones;

c) Cada Estado parte tomará medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y para enmendar, derogar o anular las leyes y las disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista;

d) Cada Estado parte prohibirá y hará cesar por todos los medios apropiados, incluso, si lo exigieran las circunstancias, medidas legislativas, la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones;

e) Cada Estado parte se compromete a estimular, cuando fuere el caso, organizaciones y movimientos multirraciales integracionistas y otros medios encaminados a eliminar las barreras entre las razas, y a desalentar todo lo que tienda a fortalecer la división racial.

2. Los Estados partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, **medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos**, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y Protocolo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.**

Bolivia firmó la Convención el 30 de mayo 1980, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la cual fue ratificada por Ley 1100 promulgada el 15 de septiembre de 1989.

También firmó el Protocolo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer el 10 de diciembre 1999 y lo ratificó mediante la Ley No 2103 promulgada el 20 de junio de 2000.

**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.

SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

**Artículo 2**

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

	<p><b>Artículo 3</b></p> <p>Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.</p>
	<p><b>Artículo 4</b></p> <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> Ratificada por Bolivia mediante Ley 1152 de mayo de 1990.</p>	<p><b>Artículo 2</b></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>

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

**Artículo 3**

1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

3. Los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

**Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.**

Ratificada por Bolivia, mediante Ley 4024 de 15 de abril. La Ley también aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención.

**Artículo 1**

Propósito

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.

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.

**Artículo 5**

Igualdad y no discriminación

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 discapacidad.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

**Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.**  
Ratificado por Ley 1257 de 11 de julio de 1991

**Artículo 2**

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.

2. Esta acción deberá incluir medidas:

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;

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;

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.

**Artículo 3**

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.

**Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007)**

**Artículo 1**

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.

**Artículo 2**

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.

Por otra parte, en el sistema interamericano de derechos humanos, cabe mencionar a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de 2 de mayo de 1948, que en el art. II establece que “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”.

También cabe mencionar a la Convención Americana sobre Derechos Humanos que en el art. 1, sobre la Obligación de Respetar los derechos, señala que los Estados Partes 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”; principio de igualdad y no discriminación que, al igual que en el sistema universal de derechos humanos tiene que guiar la interpretación de las normas internacionales e internas.

El art. 1 de la Convención se complementa con el art. 24 que contempla el derecho a la igualdad y no discriminación, al señalar que “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho sin discriminación, a igual protección de la ley”.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, también contiene normas sobre la igualdad y no discriminación respecto a todos los derechos reconocidos en dicho Instrumento. Así, el art. 3, bajo el nombre de “no discriminación” determina que los Estados se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos enunciados en el Protocolo, 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.

Además de los instrumentos internacionales generales señalados, en el sistema interamericano de derechos humanos, también se han aprobado instrumentos específicos para la protección reforzada de determinados grupos, en los que se consagra el deber de los Estados de adoptar medidas positivas o acciones afirmativas:

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

**Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra La mujer “Convención De Belem Do Para”, 1994.**

Ratificada mediante Ley 1599 de 15 de agosto de 1994.

**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:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h. el derecho a libertad de asociación;
- i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
- 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.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

**Artículo 7**

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
- h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

**Artículo 8**

Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

- a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;
- b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer;
- c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
- d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;
- e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;
- f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;
- g. alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

	<p>h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y</p> <p>i. promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.</p>
	<p><b>Artículo 9</b></p> <p>Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, 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.</p>
<p><b>Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, 1999.</b></p> <p>La Convención fue ratificada por Ley 2344 de 26 de abril de 2002.</p>	<p><b>Artículo 1 (...)</b></p> <p>2. Discriminación contra las personas con discapacidad</p> <p>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 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>

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

**Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia (A-68), 2013<sup>31</sup>**

**Artículo 1**

Para los efectos de esta Convención:

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.

La discriminación racial puede estar basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico.

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.

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.

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.

31 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 12 de marzo de 2021 y se cuenta con cinco ratificaciones, por tanto se encuentra vigente; sin embargo, 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)

## INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

### SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

El racismo da lugar a desigualdades raciales, así como a la noción de que las relaciones discriminatorias entre grupos están moral y científicamente justificadas.

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.

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.

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.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

**Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69)<sup>32</sup>**

**Artículo 1**

Para los efectos de esta Convención:

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.

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.

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.

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.

32 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 12 de marzo de 2021 y los Estados que han ratificado la Convención son Uruguay y México, por lo que se encuentra vigente. 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)

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

	<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>Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2016)</b></p>	<p><b>Artículo VIII. Derecho a pertenecer a pueblos indígenas</b></p> <p>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></p> <p>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>

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS  
RESPECTO A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

**Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (A-70)<sup>33</sup>**

La Convención fue ratificada por Ley 872 de 21 de diciembre de 2016.

**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.

**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:

- 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.
- 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 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.
- 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.

33 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.

**A nivel interno**, la igualdad se encuentra consignada como valor en el art. 8.II de la CPE, que establece que el Estado, entre otros, se sustenta en el valor igualdad e igualdad de oportunidades, así como en la equidad social y de género en la participación. 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.II de la CPE que establece que 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”.

Conforme a las normas constitucionales señaladas, la Constitución boliviana recoge el desarrollo internacional de la definición de discriminación, establece los motivos o condiciones prohibidas de discriminación de manera abierta, pues no se limita a las expresamente señaladas, sino que hace referencia a “otras” causales no expresamente señaladas; así mismo, la Constitución establece que el objetivo de la distinción o de la diferenciación, a partir de cualquier motivo o condición protegida, es anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

El párrafo III del art. 14 de la CPE señala 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. Este párrafo es fundamental porque permite la interpretación del derecho a la igualdad y no discriminación de manera colectiva, como lo ha hecho el Tribunal Constitución Plurinacional en la SCP 260/2014, conforme se verá posteriormente.

Es importante señalar que la jurisprudencia constitucional ha entendido que la igualdad es un valor, principio, derecho y garantía:

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 (...).

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”<sup>34</sup>.

Junto a las normas constitucionales 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.

En ese marco, el art. 15 de la CPE, luego de establecer que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física, psicológica y sexual, determina que el Estado debe adoptar las medidas necesarias para **prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional**”. También cabe mencionar al art. 17 de la CPE que sostiene que toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, integral y sin discriminación; similar regulación constitucional se encuentra en el art. 18.II que establece que el Estado garantiza la inclusión y el acceso a la salud de todas las personas, sin exclusión ni discriminación alguna. Asimismo, el art. 26.I, en cuanto a la participación en la formación, ejercicio y control del poder político establece que la misma será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres-

Con relación al derecho al trabajo, el art. 46 de la CPE señala 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 parágrafo 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.

Además de las regulaciones específicas antes anotadas, la Constitución tiene secciones destinadas a la protección de los derechos de las personas pertenecientes a grupos de atención preferente. En ese sentido, en la Sección Quinta del Capítulo

34 SCP 260/2014

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 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 el principio del interés superior de niñas, niños y adolescentes (art. 60 de la CPE) y el derecho a una vida libre de violencia, sin trabajo forzado.

La Sección VII, referida a los derechos de las personas adultas mayores, en el art. 68.II, prohíbe toda forma de maltrato, abandono, violencia y discriminación a personas adultas mayores. Respecto a las personas con discapacidad, el art. 71 prohíbe y sanciona cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad.

En el mismo sentido, la Sección IX está destinada a los derechos de las personas privadas de libertad, que se encuentran en una situación de vulnerabilidad por encontrarse institucionalizadas en establecimientos penitenciarias y que, por lo mismo, el Estado, en el marco de la jurisprudencia de la Corte Interamericana e interna, se encuentra en una posición de garante y, por ende, tiene que velar por el respeto de sus derechos y garantías.

Finalmente, cabe mencionar a los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, que se encuentran previstos en el art. 30 de la CPE, entre los que se encuentran el derecho a existir libremente, a su identidad cultural, creencia religiosa, espiritualidades, prácticas y costumbre y a su propia cosmovisión, a que la identidad cultural de cada uno de sus miembros, si lo desea, se inscriba junto a la ciudadanía boliviana en su cédula de identidad u otros documentos, a la libre determinación y territorialidad, a que sus instituciones sean parte de la estructura general del Estado, a la titulación colectiva de tierras y territorios, a la protección de sus lugares sagrados, y muchos otros derechos más.

Cabe señalar que de acuerdo al párrafo III del art. 30, el Estado debe garantizar, respetar y proteger los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos consagrados en la Constitución y la Ley; entendiéndose, claro está, que la obligación de respeto y garantía, se extiende respecto a los derechos consagrados en el bloque de constitucionalidad, como el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Ahora bien, a nivel de leyes de desarrollo, se tiene una rica normativa que, de manera expresa hace referencia a la prohibición de discriminación y, otra que, de manera específica, protege a grupos de atención prioritaria, regulando medidas positivas o acciones afirmativas a su favor, con la finalidad que puedan ejercer sus

derechos de manera igualitaria. A continuación, se presenta un cuadro en el que se resumen las principales leyes antes referidas:

LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	
<b>Ley No. 045, del 8 de octubre de 2010, contra el racismo y toda forma de discriminación</b>	<p>De acuerdo al art. 1 de la Ley, ésta tiene por <b>objeto</b> establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de <b>actos de racismo y toda forma de discriminación</b>, y tiene por <b>objetivos</b> eliminar dichos actos y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>El art. 2 establece los principios de la Ley, siendo uno de ellos el de <b>igualdad</b>, estableciendo la obligación del Estado de adoptar medidas positivas o acciones afirmativas: “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”.</p> <p>De conformidad al art. 3, la Ley se aplica en todo el territorio nacional, a todos los y las bolivianas, 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; así como a las diferentes instituciones del Estado; además de personas jurídicas privadas, instituciones no gubernamentales, nacionales o extranjeras, organizaciones sociales y mecanismos de control social, etc.</p> <p>También cabe señalar que el art. 7 de la Ley, 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, siendo parte del Comité, de acuerdo al art. 8 de la Ley, el Órgano Legislativo, a través de la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados. El Comité, de conformidad al art. 9 de la Ley, tiene, entre otras tareas, la 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; <b>precautelar el respeto a la igualdad y no discriminación en las propuestas de políticas públicas y proyectos de ley.</b></p>

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

**Ley No. 045, del 8 de octubre de 2010, contra el racismo y toda forma de discriminación**

En la Ley se establecen las instancias competentes para la protección a víctimas de racismo y toda forma de discriminación:

**1. La vía administrativa o disciplinaria** en las instituciones, por las faltas tipificadas en la ley, como las agresiones verbales fundadas en motivos racistas y/o discriminatorios; denegación de acceso al servicio por motivos racistas y/o discriminatorios; maltrato físico, psicológico y sexual por motivos racistas y discriminatorios, que no constituyan delito.

Los motivos racistas o discriminatorios están descritos en los arts. 281 Bis y 281 Ter del Código Penal, introducidos por la Ley 045, 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.

**2. La vía penal:** La Ley 045 incorpora modificaciones al Código penal, introduciendo como agravante general, en el art. 40 del Código, cuando los delitos previstos en la parte especial hubieren sido cometidos por motivos racistas y/ discriminatorios<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> El art. 40 Bis introducido por el CP señala: (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.

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La Ley 045 también 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”, e incorpora el Capítulo V con la denominación de “Delitos contra la Dignidad del Ser Humano”, así como los siguientes tipos penales: Racismo (arts. 281 bis)<sup>36</sup>; Discriminación (art. 281 ter)<sup>37</sup>; Difusión e incitación al racismo o a la discriminación (art. 281 quater)<sup>38</sup>; Organizaciones o Asociaciones Racistas o Discriminatorias (art. 281 septieser)<sup>39</sup>; Insultos y otras agresiones verbales por motivos racistas o discriminatorios (art. 281 octies)<sup>40</sup>.

36 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.

37 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.

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.

38 El tipo penal tiene el siguiente texto: “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.

39 El tipo penal tiene el siguiente texto: “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”.

40 El tipo penal tiene el siguiente texto: 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.

**3. Vía constitucional:** La Ley establece que las víctimas pueden acudir a la vía constitucional, sin especificar por qué medio; sin embargo, las acciones constitucionales idóneas 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. 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 que esté vinculado a los derechos a la intimidad, privacidad personal o familiar, a la imagen, honra y reputación, caso en el cual la vía idónea es la acción de protección a la privacidad.

El Tribunal Constitucional Plurinacional pronunciado varias sentencias vinculados a racismo y discriminación, como el resuelto 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.

El Tribunal, además, generó un importante precedente, señalando 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. En el mismo sentido, la la SCP 1541/2014, entre otras.

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

**Ley para personas con discapacidad, Ley 223 de 2 de marzo de 2012.**

De acuerdo al art. 1 de la **Ley para Personas con Discapacidad**, ésta 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 previstos en el art. 4 de la Ley, se encuentra el 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.

Entre los derechos específicos reconocidos por la Ley a las personas con discapacidad se encuentran el 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; el derecho a la accesibilidad por el cual el Estado garantiza que las personas con discapacidad gocen de condiciones de accesibilidad de la infraestructura y servicios de las instituciones públicas, privadas, espacios públicos, medios y sistemas de comunicación, tecnología y transporte.

Otro derecho específico es el de 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.

**Ley de Inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad, Ley 977 de 27 de Septiembre de 2017.**

Asimismo, la Ley establece garantías para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, como la reducción de la pobreza, la formación de equipos multidisciplinarios para la atención de personas con discapacidad en el sistema educativo plurinacional; acceso gratuito a medicamentos.

Es importante también hacer mención a la Ley de Inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad, Ley 977 de 27 de septiembre de 2017, que en el art. 3 dispone el pago del bono mensual para las personas con discapacidad grave y muy grave. Así mismo, establece la inserción laboral obligatoria en instituciones públicas (4%) y privadas (2%) de personas con discapacidad, así como la inamovilidad de las personas con discapacidad, de la madre, padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su desvinculación.

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

### **Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, Ley 348 de 9 de marzo de 2013**

El art. 2 de la Ley 348 establece el objeto de la misma, cual es “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”.

El art. 3 de la Ley 348 determina que el Estado Plurinacional de Bolivia asume como prioridad la erradicación de la violencia hacia las mujeres por ser una de las formas más extremas de discriminación en razón de género.

La Ley, dado su carácter integral 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, considerando que la violencia contra la mujer 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.

Dentro de los principios y valores, el art. 4 incluye a la igualdad, por el cual se garantiza 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 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.

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

**Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres, Ley 243**  
**28 de Mayo de 2012**

Por su parte, el art. 2 de la **Ley 243**, establece que su objeto es establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos.

El art. 3 de la Ley determina que los fines de la Ley son los siguientes:

“1. Eliminar actos, conductas y manifestaciones individuales o colectivas de acoso y violencia política que afecten directa o indirectamente a las mujeres en el ejercicio de funciones político - públicas.

2. Garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político - públicas.

3. Desarrollar e Implementar políticas y estrategias públicas para la erradicación de toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres”.

Caber señalar que la ley protege a todas las mujeres candidatas electas, designadas o en el ejercicio de la función político - pública.

La Ley (art. 6) establece los principios y valores, como el de igualdad de oportunidades, por el cual el Estado garantiza a todas las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos a participar como electoras, y elegibles para ejercer funciones político - públicas, en igualdad de condiciones y oportunidades.

Otro de los principios es el de no discriminación por el cual el Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación, entendida como distinción, exclusión, desvalorización, denegación y/o restricción que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en la vida política-pública del país.

También cabe mencionar al principio de acción positiva por el cual el Estado asume la obligación de adoptar mecanismos para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, que buscan revertir las situaciones de inequidad, exclusión, acoso y violencia política en contra de las mujeres en los diferentes espacios de participación política.

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

### **Ley general de las personas adultas mayores, Ley 369 de 1 de mayo de 2013**

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; 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 personal, 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.

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

### **Ley de identidad de género, Ley 807 de 21 de mayo de 2016**

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.

La Ley, 3n 3l art. 3. Establece algunas importantes definiciones, importantes para comprender el objeto de la ley:

**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.

El art. 5 de la Ley establece que el Estado garantiza a las personas transexuales y transgénero, entre otros:

## LEY DE DESARROLLO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

**Ley de identidad de género, Ley 807 de 21 de mayo de 2016**

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.

El art. 12.II de la Ley de Identidad de Género, establece que “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”

Conforme a lo desarrollado, tanto las normas internacionales como las internas, obligan a los órganos del poder público y las diferentes instituciones estatales a emitir normas, pronunciar resoluciones y realizar sus actos en estricto apego al principio de igualdad, sin discriminación, lo que supone también la adopción de medidas positivas o acciones afirmativas a favor de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad o han sido históricamente discriminados.

Así, las obligaciones de los Estados para materializar la igualdad, pueden resumirse en los siguientes puntos:

1. No introducir en el ordenamiento jurídico regulaciones que resulten discriminatorias.
2. Eliminar del ordenamiento jurídico las regulaciones de carácter discriminatorio.
3. Combatir las prácticas discriminatorias
4. Adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias.
5. Las distinciones que efectúen los Estados sólo podrán establecer distinciones objetivas y razonables <sup>41</sup>.

Estas obligaciones han sido desarrolladas en la Constitución Política del Estado y en las leyes que han sido referidas en el anterior cuadro, aunque evidentemente,

<sup>41</sup> Resumen extractado de: ESCUELA DE JUECES DEL ESTADO, *Derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Administración de Justicia*, Órgano Judicial, 2017.

existen algunas normas que vulneran el principio de igualdad y no discriminación y que requieren de su modificación urgente a la luz del principio de igualdad y no discriminación, conforme se analizará posteriormente.

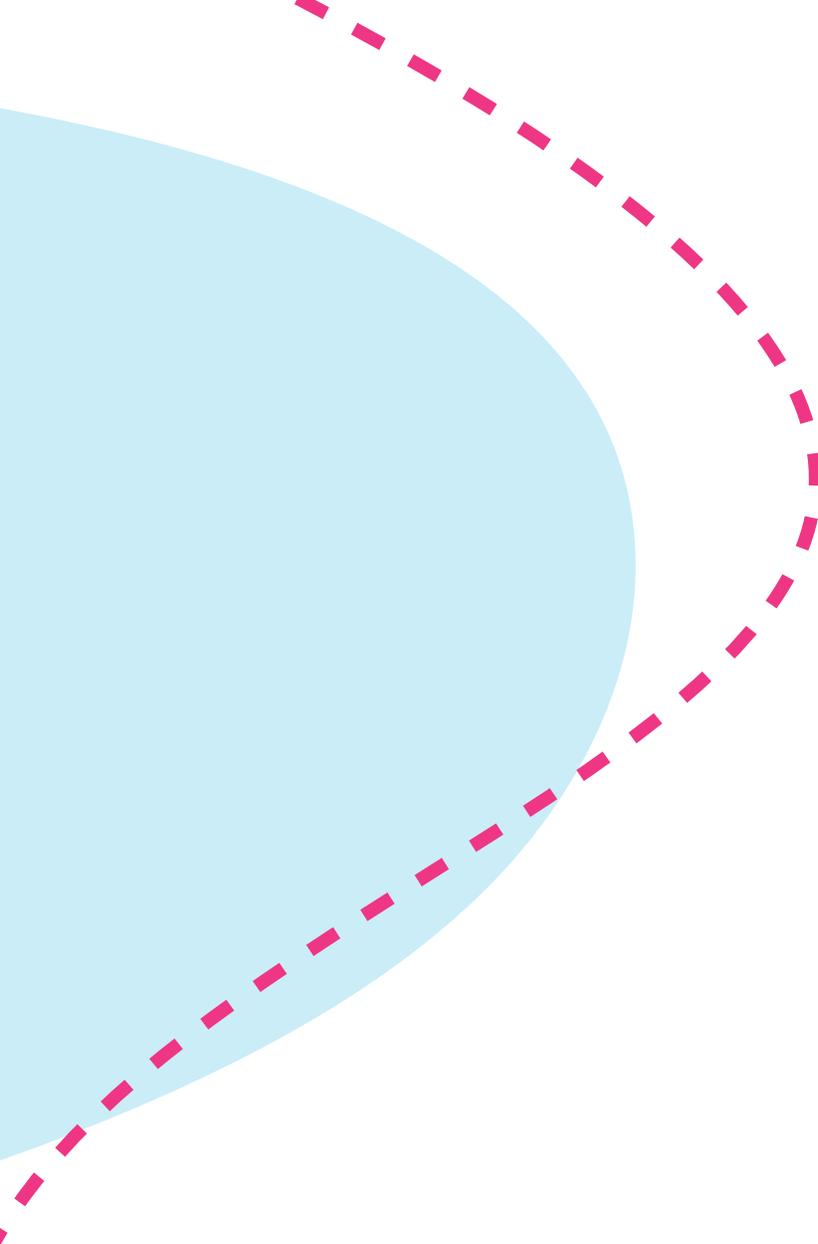
Entonces, es preciso que en las diferentes leyes que se pronuncien, se tomen en cuenta las obligaciones del Estado contenidas en las diferentes normas internacionales que han sido glosadas y que se efectúe, por ende, un escrutinio de igualdad de los diferentes proyectos de ley, conforme se pasa a explicar a continuación.

**4**

**NO  
DISCRIMINACIÓN**

**LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD  
Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO  
LEGISLATIVO**

**IGUALDAD**



## LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO LEGISLATIVO

Como ha quedado señalado, la observancia del principio de igualdad y no discriminación resulta fundamental en el trabajo propiamente legislativo, por cuanto los proyectos de ley deben ser analizados a la luz de dicho principio; sin embargo, también es cierto que el órgano legislativo, además, del rol propiamente legislativo, tienen otros roles, como el fiscalizador y el cuasi judicial; en los cual también debe velarse porque la labor del órgano legislativo esté enmarcada en el principio de igualdad y no discriminación.

En ese marco, en este acápite se desarrollará el test de razonabilidad o de igualdad que se propone como metodología de análisis del trabajo legislativo en sus diferentes roles, proponiéndose, además, un esquema analítico por la igualdad, elaborado en forma de preguntas, para facilitar el análisis.

### 4.1 HERRAMIENTA METODOLÓGICA DE LA IGUALDAD: EL TEST DE RAZONABILIDAD O DE IGUALDAD

Para analizar si las normas, actos o resoluciones son compatibles con el principio de igualdad y no discriminación y si, por ende, son coherentes con las normas del bloque de constitucionalidad, las Cortes y Tribunales Internacionales e internos – especialmente los constitucionales- utilizan el test de razonabilidad o de igualdad.

Si bien el test antes referido es utilizado por los órganos jurisdiccionales después de haberse realizado el acto, emitido la resolución o sancionado la norma cuestionada; sin embargo, también debe ser realizado de manera previa, a efecto de garantizar que la decisión asumida o la norma aprobada no resulta discriminatoria.

Por ello, a continuación, se efectuará una revisión del test de razonabilidad o de la igualdad utilizado por las autoridades judiciales, y posteriormente, se propondrá una metodología para el análisis previo de los proyectos normativos, a efecto de determinar su compatibilidad con el principio de igualdad y no discriminación.

Así, desde la perspectiva 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. El Comité de Derechos Humanos, en la Observación General N° 18 sobre la No Discriminación, señala 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>.

Similar entendimiento ha sido desarrollado por la Corte IDH 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, en la que señala que la “no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana”, añadiendo posteriormente que no existe 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” :

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>.

Conforme a lo anotado, para la Corte IDH, 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**.

En ese sentido, 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 consideradas 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.

---

42 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)

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

De manera general, y a partir de la definición de discriminación desde los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, existe discriminación cuando se presenten los siguientes elementos:



Este es un test básico de la igualdad para identificar si un acto, resolución o norma resulta contraria al principio de igualdad y no discriminación, que válidamente puede ser aplicado la labor legislativa. Por ejemplo, es posible que la o el legislador se pregunte: ¿Existe en el proyecto normativo alguna diferencia de tratamiento? ¿Esta diferencia de tratamiento se funda en cualquier motivo o condición protegida?, ¿El proyecto normativo limita o restringe algún derecho?

Si el proyecto limita derechos humanos basado en cualquier motivo o condición protegida, se vulnerará el principio de igualdad y no discriminación y, por ende, se tendrá que efectuar la modificación correspondiente al proyecto de ley para que sea compatible con la Constitución y las normas y estándares del bloque de constitucionalidad.

A nivel interno, el Tribunal Constitucional Plurinacional también ha utilizado el test de razonabilidad o de igualdad en diferente Sentencias Constitucionales, depurando el ordenamiento jurídico de normas contrarias al derecho a la igualdad y no discriminación, porque efectuaban distinciones, basadas en cualquier motivo o condición protegida, que restringían o limitaban derechos y que, por ende, no tenían una adecuada ni razonable justificación.

Antes de analizar el test desarrollado por la jurisprudencia constitucional, cabe señalar que ésta entendió que la igualdad y no discriminación tiene una triple dimensión, como valor, principio, derecho y garantía, como lo entendió la SCP 080/2012: al señalar lo siguiente:

## SCP 080/2012

“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, la jurisprudencia constitucional, en coherencia con el test desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido desde la SCP 0049/2003 que el mandato de igualdad exige que todos sean tratados igual por el legislador, sin embargo:

“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”.

Entonces, a la luz de la jurisprudencia constitucional, no toda desigualdad constituye, necesariamente, una discriminación, y que la igualdad sólo resulta vulnerada si la diferencia está desprovista de una justificación objetiva y razonable, la cual debe ser observada analizando la finalidad y los efectos de la medida que genera la diferencia, debiendo existir proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Así, con relación a las medidas positivas o acciones afirmativas la jurisprudencia constitucional ha señalado que las mismas deben ser razonables. Efectivamente, la SCP 1839/2013 señala 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...”.

El mismo criterio ha sido seguido por las SSCPP 458/2014 y 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”.**

Las Sentencias antes anotadas, hicieron referencia al test de igualdad diseñado por 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.

Entonces, de acuerdo a la jurisprudencia constitucional, para el análisis de actos, resoluciones o normas en los que se alegue vulneración al principio de igualdad y no discriminación, se deben seguir los siguientes pasos, con la finalidad de determinar **si la medida diferenciadora que se está evaluando se encuentra justificada y es razonable:**

- 1 Debe existir una diferencia de supuestos de hecho
- 2 La finalidad de la diferencia de trato, que debe ser legal y justa
- 3 La validez constitucional del la diferencia de trato

**4 Adecuación del medio, de la medida, a los fines perseguidos**

**5 La proporcionalidad, que implica que no se ponga en total desventaja a un sector, que la solución no genere una nueva desigualdad**

**Ahora bien, el Tribunal Constitucional Plurinacional, ha dado una mirada colectiva al test de razonabilidad o de igualdad, que coincide con el test de igualdad estructural<sup>44</sup>, que permite analizar las condiciones de discriminación histórica y estructural, las “prácticas sociales de exclusión y perpetuación de situaciones de inferioridad”<sup>45</sup>.**

A través del test de igualdad estructural, por tanto, se pueden analizar y cuestionar las formas en las que el derecho o las instituciones han mantenido y construido la desventaja de ciertos grupos, como por ejemplo las mujeres, efectuando un examen de cómo dichas instituciones han sido estructuradas a partir de una concepción hegemónica, de un modelo de ser humano (hombre blanco heterosexual); análisis estructural que no es analizado con el test de razonabilidad individualmente considerado; sin embargo, ello no significa que el primero –test de razonabilidad–deba ser olvidado, sino que el mismo se complementa con su dimensión colectiva; que debe ser utilizado cuando el tema a resolver esté vinculado a colectividades<sup>46</sup>.

Así, por ejemplo, el test de razonabilidad desde una dimensión colectiva podría ser utilizado para el análisis de proyectos de ley en el que se establezcan medidas positivas o acciones afirmativas a favor de un determinado grupo o colectividad (piénsese por ejemplo en la Ley 348, o en la Ley de las personas adultas mayores, o cualquier otra ley en el que se incorporan criterios de igualdad material, conforme se ha explicado en las definiciones de esta guía)

El Tribunal Constitucional Plurinacional, en la SCP 260/2014 hizo referencia a la dimensión colectiva del derecho a la igualdad y no discriminación, señalando 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**

44 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.

45 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.

46 Ibid.

**encuentra marcada por su pertenencia a determinados grupos que han sido históricamente excluidos y discriminados y que aún hoy lo son”.**

A partir de ello, el Tribunal hace énfasis en el carácter colectivo del principio de igualdad y no discriminación, señalando, para el efecto al art. 9.2 de la CPE, que 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”.

El Tribunal Constitucional Plurinacional redimensiona el valor, principio, derecho y garantía a la igualdad, con los siguientes argumentos:

“...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 indígenas 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.

Conforme a lo señalado, la SCP 206/2014 determina que el Estado está obligado a adoptar “medidas de igualación” (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.

La aplicación de las medidas positivas o acciones afirmativas desde una dimensión colectiva, sigue, en esencia, el test de razonabilidad que ha sido explicado precedentemente, sin embargo, a él se añade el análisis de condiciones históricas de discriminación o subordinación.

- 1 Debe existir una diferencia de supuestos de hecho, marcados por la existencia de condiciones históricas de discriminación o subordinación**
- 2 La finalidad de la diferencia de trato, que debe ser legal y justa para lograr la igualdad material de los grupos o colectivos históricamente discriminados o subordinados**
- 3 La validez constitucional del la diferencia de trato, a partir del principio de igualdad sustantiva o material**
- 4 Adecuación del medio, de la medida, a los fines perseguidos**
- 5 La proporcionalidad, que implica que no se ponga en total desventaja a un sector, que la solución no genere una nueva desigualdad**

Por otra parte, la SCP 260/2014, establece que el Estado está obligado a adoptar medidas de igualación, medidas positivas o acciones afirmativas; por ende, si una ley no contiene esas medidas – a las que está obligado el Estado- también existirá vulneración al principio de igualdad y no discriminación desde una concepción sustantiva o material de la igualdad.

## 4.2 LA APLICACIÓN DEL TEST DE RAZONABILIDAD O IGUALDAD EN EL TRABAJO LEGISLATIVO

Conforme se ha señalado, el test de razonabilidad o de igualdad debe ser aplicado en el trabajo legislativo en sus diferentes roles (fiscalizador, cuasi judicial, legislativo); sin embargo, cobra todo su sentido y peso en el trabajo propiamente legislativo de creación normativa; pues sólo si se efectúa un control previo de los proyectos de leyes, las futuras normas respetarán la Constitución y el bloque de constitucionalidad y se generarán condiciones favorables para el ejercicio igualitario de derechos a través de la adopción de medidas positivas o acciones afirmativas para los sectores o grupos históricamente discriminados.

De igual manera, un adecuado análisis de razonabilidad o igualdad, permitirá que las leyes aprobadas no tengan ningún vicio de inconstitucionalidad o inconventionalidad y, por ende, sean respetuosas del principio de igualdad y no discriminación.

En ese sentido, sería interesante que al interior de la Asamblea Legislativa Plurinacional se genere una instancia de análisis previo de los proyectos de Ley para someterlos al test de razonabilidad o de igualdad, teniendo como parámetro de control y de análisis a la Constitución y las normas del bloque de constitucionalidad.

Sin embargo, independientemente de la existencia o no de la instancia de análisis antes señalada, es evidente que las y los legisladores deben garantizar el principio de igualdad y no discriminación en su trabajo legislativo y, por ende, corresponderá que analicen los proyectos normativos a la luz del test de razonabilidad o de igualdad.

En ese sentido, se propone la siguiente metodología para la aplicación del test de igualdad o razonabilidad, sobre la base de los componentes desarrollados por el Tribunal Constitucional Plurinacional que han sido previamente referidos.

### **PASO 1 LA IDENTIFICACIÓN PLENA DEL OBJETO DEL PROYECTO DE LEY**

Es importante la plena identificación del objeto del proyecto de ley, es decir el motivo por el cual el proyecto ha sido elaborado: ¿Qué es lo que se pretende regular con el proyecto?

La identificación del objeto del proyecto de ley resulta fundamental porque permite que la legisladora o el legislador analice los efectos que la regulación proyectada tendrá sobre las personas grupos o colectividades:

¿De qué manera el proyecto impacta sobre las personas, sobre los grupos o colectividades, especialmente sobre quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad a consecuencia de la discriminación y violencia estructural?

Esta pregunta permite analizar los efectos del proyecto de ley sobre las personas o colectividades; pues una ley, conforme se ha visto en las definiciones de esta Guía, puede resultar discriminatoria de manera directa o indirecta; directa, cuando contiene una diferenciación basada en cualquier motivo o condición protegida que genera una restricción o limitación al ejercicio de un derecho, e indirecta cuando la norma aparentemente es neutral, es decir no contiene, de manera expresa ninguna diferenciación; sin embargo, afecta en diferente intensidad a las personas o colectividades.

Es evidente que la respuesta a esta pregunta vinculada al impacto del proyecto respecto a las personas o colectividades, también implica asumir diversas perspectivas o enfoques. Por ejemplo, un proyecto de ley vinculado al derecho al acceso a la justicia, tendrá que contener, una mirada desde los grupos de atención prioritaria, asumiendo normas y estándares internacionales e internos de derechos humanos, lo que supone adoptar enfoques diferenciados para el tratamiento de los proyectos de ley.

Así, en el ejemplo, se tendrá que reforzar el derecho de acceso a la justicia desde una **perspectiva de género**, considerando la discriminación y violencia estructural que existe con relación a la mujer, que impacta sobre el derecho de acceso a la justicia, como lo ha advertido tanto el sistema universal como interamericano de derechos humanos; en similar sentido, se tendrá que reforzar el mismo derecho tratándose de adultos mayores o niños, niñas y adolescentes, adoptando un **enfoque generacional**; lo mismo con relación a las personas con discapacidad o las naciones y pueblos indígenas originario campesinos, último supuesto en el que es indispensable un **enfoque intercultural**, que respete la identidad cultural y contextualice el acceso a la justicia desde una dimensión plural.

También será indispensable un enfoque interseccional en los proyectos de ley que impacten sobre grupos personas atravesados por diferentes causales de discriminación; pues en estos casos se tendrá que efectuar un análisis convergente de enfoques y la consiguiente aplicación de las normas y estándares internacionales sobre derechos humanos.

## PASO 2 ANÁLISIS DE LA EXISTENCIA DE ALGÚN TRATAMIENTO DIFERENCIADO EN EL PROYECTO DE LEY.

El siguiente paso para analizar la igualdad o razonabilidad del proyecto de ley, está vinculado examinar la existencia de algún tratamiento diferenciado en el proyecto de ley. En otras palabras ¿El proyecto prevé algún tratamiento diferenciado con relación a personas o a colectividades?.

La respuesta a esta pregunta, en caso de ser positiva, es decir, que existe un tratamiento diferenciado a personas o colectividades, permitirá luego –conforme se verá- aplicar el test de razonabilidad o igualdad, analizando si dicho tratamiento se encuentra justificado y es razonable.

Pero además, en esta fase de análisis, también corresponde preguntarnos si ¿El proyecto de ley debería prever algún tratamiento diferenciador con relación a personas o grupos de personas, en especial de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad?

La respuesta a esta segunda pregunta, es una consecuencia del análisis realizado en el punto 1 sobre los impactos diferenciados que puede tener un proyecto de ley sobre personas o grupos de personas, desde una análisis diferenciado (género, generacional, intercultural, de discapacidad), con la finalidad de incorporar estándares específicos de protección a personas o grupos que requieren de una atención prioritaria por parte del Estado, adoptando, en consecuencia, medidas positivas o acciones afirmativas para el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones.

Siguiendo con el ejemplo del proyecto de ley de acceso a la justicia, tendrá que analizarse si el mismo contiene algún tratamiento diferenciado para el acceso a la justicia y, si no lo tiene, si debería preverse, por ejemplo, regulaciones específicas sobre el acceso a la justicia de las mujeres en violencia en razón de género, vinculadas a la carga de la prueba, a la actuación con la debida diligencia en la investigación, la credibilidad en la denuncia y declaración de la víctima, entre otros elementos. Lo mismo con relación al acceso a la justicia de naciones y pueblos indígena originario campesinos; pues, deberá considerarse el acceso a la justicia desde una dimensión plural y, en ese sentido, deberán considerarse los principios de pluralismo jurídico igualitario, de interculturalidad, así como el derecho de las naciones y pueblos indígena originario campesino a ejercer sus sistemas jurídicos.

### **PASO 3 ANÁLISIS DE LA DIFERENCIA DE TRATAMIENTO INCORPORADA EN EL PROYECTO DE LEY O QUE DEBERÍAN SER INCORPORADAS**

Luego de la identificación de, en el proyecto de ley, de la existencia de algún o algunos artículos que incorporen diferenciaciones, o de la necesidad de incorporar un tratamiento diferenciado, corresponde aplicar el test de razonabilidad o de la igualdad, siguiendo los pasos que a continuación se detallan:

#### **a. Análisis de la finalidad de la diferencia del tratamiento para determinar si es justa y compatible con la Constitución Política del Estado y las normas del bloque de constitucionalidad**

Como se ha señalado en la tercera parte de esta Guía, el art. 410 de la CPE constitucionaliza el bloque de constitucionalidad, que antes fuera desarrollado a jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional. A partir del bloque de constitucionalidad, las y los miembros de la Asamblea Legislativa Plurinacional, en el ejercicio de sus funciones legislativas, tienen la obligación de crear y desarrollar las normas en estricta sujeción no sólo a la Constitución Política del Estado, en especial a su parte dogmática (valores, principios, derechos fundamentales y garantías constitucionales) sino también a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y los estándares emanados de los diferentes órganos de protección.

En ese marco, una vez identificada la diferencia de tratamiento en el proyecto de ley, corresponde analizar cuál es la finalidad de la diferenciación, y si la misma es justa y, por lo tanto compatible con la Constitución Política del Estado y las normas del bloque de constitucionalidad, lo que supone una revisión de dichas normas y los pronunciamientos de los órganos de protección tanto sobre el derecho a la igualdad y no discriminación como sobre el tema específico objeto del proyecto de ley y la protección reforzada a personas o grupos de atención prioritaria.

Por otra parte, si es que se observa que el proyecto de ley no contiene un tratamiento diferenciado a la luz de materializar el principio de igualdad sustantiva o material, y se observa la necesidad de utilizar diferentes enfoques diferenciales, como el de género, generacional, intercultural o interseccional, corresponderá que se analiza si la introducción del tratamiento diferenciado que se propone, es justo y compatible con la

CPE y el bloque de constitucionalidad y se encuentra orientada a lograr la igualdad sustantiva o material.

Cabe señalar que si en el análisis efectuado vinculado a la finalidad del tratamiento diferenciado no resulta justo ni compatible con la Constitución Política del Estado y las normas del bloque de constitucionalidad, no será necesario continuar con el análisis del proyecto normativo a partir del test de razonabilidad o de igualdad, por cuanto el resultado de esta primera fase de examen, será negativo, es decir, se evidenciará la incompatibilidad de la medida propuesta con el principio de igualdad y no discriminación; por ende, no tiene sentido realizar un nuevo examen.

Entonces sólo en caso de advertirse una finalidad justa y coherente con la Constitución y el Bloque de Constitucionalidad, podremos pasar a la siguiente fase de análisis que se explicará en el punto c.2. de esta guía; sin embargo, con carácter previo se graficará el análisis de la finalidad buscada por los proyectos de Ley con el análisis de la Ley 348.

Así, nos preguntamos si la Ley 348 es una Ley que incorpora un tratamiento diferenciado basado en el sexo (mujeres y varones) y si la finalidad de ese tratamiento es justo y compatible con la Constitución y el bloque de constitucionalidad.

Constataremos que dicha Ley es una Ley que protege prioritariamente a las mujeres, que es una Ley Integral para, fundamentalmente, Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia y que, por ende, sí efectúa una distinción basada en un motivo o condición protegida como es el sexo. Ahora bien, dicha finalidad es justa y compatible con la Constitución Política del Estado y el bloque de constitucionalidad, si se considera que uno de los fines y funciones esenciales del Estado es constituir una sociedad justa y armoniosa, sin discriminación ni explotación (art. 9 de la CPE). Que de acuerdo al art. 15 de la CPE, 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, y que es deber del Estado adoptar las medidas para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género; obligaciones que se encuentran también en el bloque de Constitucionalidad, como por ejemplo el art. 7 de la Convención Belem do Pará.

Consecuentemente, el tratamiento diferenciado establecido en la Ley 348 es justo, constitucional y convencional, porque busca garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y el acceso a una justicia igualitaria, desde la perspectiva de género, dando concreción así, al principio de igualdad sustantiva o material.

**b. Análisis sobre la adecuación del tratamiento diferenciado previsto en el proyecto de ley o el que se pretende incorporar, a los fines perseguidos con el mismo**

Cumplido el anterior paso, el siguiente consiste en analizar si ¿el tratamiento diferenciado considerado justo y compatible con la Constitución y el Bloque de Constitucionalidad resulta **adecuado o idóneo** para cumplir las finalidades buscadas con la diferenciación?.

Esta pregunta nos permite analizar si el trato diferenciado previsto en el proyecto de ley es adecuado para promover la finalidad buscada con el mismo. Por ejemplo, si en el proyecto de ley hipotético de acceso a la justicia se establece que en los Tribunales Departamentales de Justicia debe existir una ventanilla de atención exclusiva a adultos mayores, personas con discapacidad, naciones y pueblos indígena originario campesinos, niñas niños y adolescentes, personas víctimas de violencia en razón de género, para orientarlos en sus peticiones y demandas, nos preguntaremos si dicho tratamiento diferenciado –con relación a las personas que no cumplen con dichas características - es adecuada para cumplir con la finalidad buscada, que no es otra que lograr la igualdad material en el acceso a la justicia.

Evidentemente, el tratamiento diferenciado establecido en el hipotético proyecto de ley que señalamos, sería el idóneo para lograr dicha finalidad, pues son sectores que han sufrido una discriminación y violencia histórica y aún padecen una discriminación y violencia estructural, y por los mismo, su acceso a la justicia debe estar garantizado para lograr la igualdad sustantiva o material.

**c. La proporcionalidad: Que no se ponga en total desventaja a un sector, que la solución no genere una nueva desigualdad**

Una vez cumplido el paso b.2. anteriormente descrito, y constada la idoneidad de la medida, corresponderá pasar al siguiente paso analizando si ¿la medida que dispone un tratamiento diferenciado de una persona o un grupo, no coloca en total desventaja a quienes no son parte de dicha colectividad, generando una nueva desigualdad?

La proporcionalidad en el juicio de igualdad implica analizar las consecuencias que el tratamiento diferenciado implica con relación a otros sectores que no gozan de la medida diferenciadora, con la finalidad de analizar si la medida adoptada no coloca a las otras personas en una situación desventajosa, que implique la generación de nuevas condiciones de desigualdad y, por lo tanto, discriminación.

Este es un aspecto muy importante que tiene que ser analizado; pues se tiene que buscar un equilibrio entre las medidas positivas o acciones afirmativas y las consecuencias de las mismas; por ello, desde la perspectiva de los derechos humanos, conforme se ha visto, las medidas especiales – positivas, afirmativas- que tienen que ser asumidas de manera obligatoria por los Estados para lograr una igualdad sustantiva, deben ser medidas temporales, en tanto dure la situación de discriminación estructural hacia determinados grupos de personas<sup>47</sup>.

#### 4,3 PREGUNTAS POR LA IGUALDAD PARA LA RAZONABILIDAD DEL TRABAJO LEGISLATIVO

A continuación, se presenta un resumen de la preguntas por la igualdad para la razonabilidad del trabajo legislativo, que han sido anotadas precedentemente y que deben guiar las labores de creación normativa que realizan los diputados y senadores:

---

<sup>47</sup> Sobre este punto cabe mencionar a 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, en la que la Corte, en el parágrafo 104 señala que “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”. En el siguiente párrafo, la Corte señala: “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 protege a la persona humana”.

## **1 La identificación plena del objeto del proyecto de ley**

¿Qué es lo que se pretende regular con el proyecto?.

¿De qué manera el proyecto impacta sobre las personas, sobre los grupos o colectividades, especialmente sobre quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad a consecuencia de la discriminación y violencia estructural?.

## **2 Análisis de la existencia de algún tratamiento diferenciado en el proyecto de ley.**

¿El proyecto prevé algún tratamiento diferenciado con relación a personas o a colectividades?.

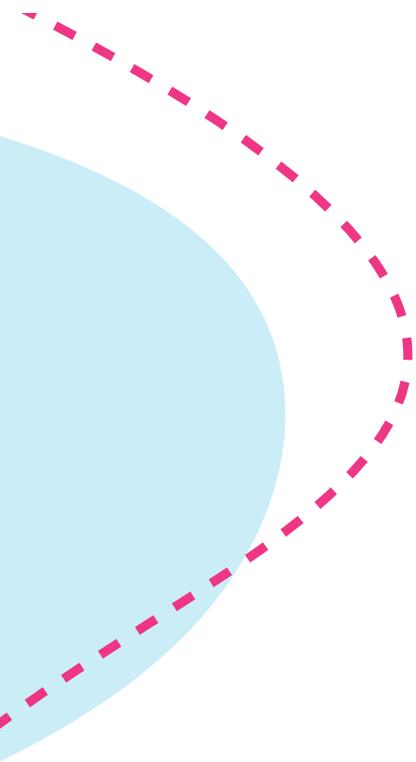
¿El proyecto de ley debería prever algún tratamiento diferenciador con relación a personas o grupos de personas, en especial de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad?.

## **3 Análisis de la diferencia de tratamiento incorporada en el proyecto de ley o que deberían ser incorporadas**

¿La finalidad de la diferencia del tratamiento es justa y compatible con la Constitución Política del Estado y las normas del bloque de constitucionalidad?.

¿El tratamiento diferenciado considerado justo y compatible con la Constitución y el Bloque de Constitucionalidad resulta adecuado o idóneo para cumplir las finalidades buscadas con la diferenciación?.

¿La medida que dispone un tratamiento diferenciado de una persona o un grupo, no coloca en total desventaja a quienes no son parte de dicha colectividad, generando una nueva desigualdad?.



- **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>
- **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.
- **Comité de Derechos Humanos, Observación General N° 28, La igualdad de derechos entre hombres y mujeres, (Artículo 3), 68° 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 de Derechos Humanos, Observación General N° 18**. Disponible en: <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/Sgencom18.html>
- **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)
- **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, 32° período de sesiones, 2005.**,. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw32/CEDAW-C-2005-OP.8-MEXICO-S.pdf>

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

- **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.
- **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.
- **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.
- 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>
- **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 Periodo 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>
- **SIPPASE, Ministerio De Justicia**, *Modelo Boliviano Integrado de Actuación frente a la Violencia en razón de Género (VRG)*, Diciembre, 2015.
- **Suprema Corte de Justicia de la Nación**, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México DF, 2013.

## **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/>



**IGUALDAD**

**NO  
DISCRIMINACIÓN**



Av. Arce No. 2081 esq. Montevideo  
Edificio Montevideo Piso 1 Oficina 4  
Tel/Fax: (591-2) 291 1733  
<https://www.comunidad.org.bo/>