

2. PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Igualdad

Puede ser entendida como el derecho que tiene toda persona a ser tratada sin distinción, exclusión o restricción cuyo objetivo sea menoscabar el goce o el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra. Esta prerrogativa permite a hombres y mujeres disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad, atendiendo a sus circunstancias particulares y evitando todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha referido que:

la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurisos en tal situación de inferioridad.⁵

Al respecto, destaca el contenido de los siguientes criterios jurisprudenciales:

.....
5 Corte IDH (Corte Interamericana de Derechos Humanos), Opinión Consultiva OC-4/84, párr.55, enero de 1984.

DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. CONTE-NIDO Y ALCANCES DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE HECHO. Esta modalidad del principio constitucional de igualdad jurídica impone a las distintas autoridades del Estado la obligación de llevar a cabo ciertos actos que tiendan a obtener una correspondencia de oportunidades entre distintos grupos sociales y sus integrantes y el resto de la población; por ende, *se cumple a través de una serie de medidas de carácter administrativo, legislativo o de cualquier otra índole que tengan [sic] como finalidad evitar que se siga produciendo una diferenciación injustificada o discriminación sistemática o que se reviertan los efectos de la marginación histórica y/o [sic]estructural de un grupo social relevante.* A estas medidas se les pueden catalogar como acciones positivas o de igualación positiva. Ejemplos de las primeras pueden ser ciertas políticas públicas que tengan como sujetos a las mujeres o a las personas con algún grado de discapacidad y que busquen otorgarles bienes o servicios adicionales para que alcancen un mismo grado de oportunidades para el ejercicio de sus derechos; mientras que ejemplos de las segundas consisten en las cuotas o los actos específicos de discriminación inversa en favor de una persona que pertenezca a un determinado grupo social. En algunos de esos casos, se dará formalmente un trato desigual de *iure* o de facto respecto de otras personas o grupos, pero el mismo deberá estar justificado precisamente por la consecución de la igualdad de hecho y tendrá que cumplir con criterios de proporcionalidad. Con base en lo anterior, se estima que no existe una lista exhaustiva o definitiva sobre las medidas que puedan llevarse a cabo para la obtención de la igualdad de hecho; dependerá tanto de las circunstancias fácticas, sociales, económicas, culturales, políticas o jurídicas que imperen al momento de tomarse la decisión, [sic] como de la entidad o autoridad que vaya a llevar a cabo la medida correspondiente con un

amplio margen de apreciación. Sin embargo, lo que es común a todos estos tipos de medidas es que buscan conferir un mismo nivel de oportunidades para el goce y ejercicio [sic] de los derechos humanos de los miembros de ciertos grupos sociales, los cuales se caracterizan por ser o haber sido objeto de una discriminación o exclusión recurrente y sistemática. Estos grupos se definen por su existencia objetiva e identidad colectiva, así como por su situación de subordinación y poder político disminuido frente a otros grupos; no obstante, aunque no existe una delimitación exhaustiva de tales grupos sociales relevantes para la aplicación de esta faceta del principio de igualdad, el artículo 1o., último párrafo, de la Constitución Federal [sic], ha establecido distintas categorías sospechosas que sirven como punto de partida para su identificación.⁶

No discriminación

En relación con este concepto, el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha referido que la discriminación debe ser entendida como la exclusión, la restricción o la preferencia que se base en razones como raza, sexo, lenguaje, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga el propósito o el efecto de nulificar o desequilibrar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, para todas las personas, en igualdad de circunstancias, de todos los derechos y las libertades.⁷

.....
⁶ SCJN (Suprema Corte de Justicia de la Nación), Tesis Aislada (Constitucional), 1a. XLIII/2014, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Primera Sala*, décima época, libro 3, tomo I, febrero de 2014.

⁷ ACNUR (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados), CCPR Observación General 18. No discriminación, noviembre de 1989.

El derecho a la no discriminación se encuentra claramente referido en los criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; al respecto, destacan los siguientes:

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA O POR RESULTADOS. ELEMENTOS QUE LA CONFIGURAN. Del derecho a la igualdad previsto en el artículo 1o. de la Constitución Federal [sic] y en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Estado Mexicano [sic], se desprende que la discriminación puede generarse no sólo por tratar a personas iguales de forma distinta, o por ofrecer igual tratamiento a personas que están en situaciones diferentes; sino que también puede ocurrir de manera indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ubica a un grupo social específico en clara desventaja frente al resto. En este sentido, los elementos de la discriminación indirecta son: [sic] 1) una norma, criterio o práctica aparentemente neutral; 2) que afecta de manera desproporcionadamente negativa a un grupo social; y 3) en comparación con otros que se ubiquen en una situación análoga o notablemente similar. De lo anterior se desprende que, a fin de que un alegato de discriminación indirecta pueda ser acogido, es indispensable la existencia de una situación comparable entre los grupos involucrados. Este ejercicio comparativo debe realizarse en el contexto de cada caso específico, así como acreditarse empíricamente la afectación o desventaja producida en relación con los demás. Por su parte, a fin de liberarse de responsabilidad, el actor acusado de perpetrar el acto discriminatorio debe probar que la norma no tiene sólo una justificación objetiva sino [sic] que persigue un fin necesario.⁸

⁸ SCJN (Suprema Corte de Justicia de la Nación), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Jurisprudencia Constitucional*, 1a./J. 100/2017, Primera Sala, décima época, libro 48, tomo I, noviembre de 2017.

GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL. De los artículos 1o., párrafo tercero, y 4o., párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que la no discriminación es una verdadera garantía individual, consistente en el derecho subjetivo público del gobernado de ser tratado en la misma forma que todos los demás y el correlativo deber jurídico de la autoridad de garantizar un trato idéntico a todas las personas ubicadas en las mismas circunstancias. Ahora bien, conforme a tales preceptos, en la Nación Mexicana [sic] está prohibido todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana, anule o menoscabe los derechos y libertades [sic] del varón y [sic] la mujer, porque ambos deben ser protegidos por la ley sin distinción alguna, independientemente de sus preferencias y, por ello, deben gozar de los mismos derechos y de la igualdad de oportunidades para ejercer las libertades fundamentales en las esferas [sic] política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra.⁹

Igualdad y no discriminación

Son dos conceptos que se encuentran estrechamente vinculados. En el pasado, el derecho a la no discriminación era considerado como el aspecto negativo del derecho a la igualdad, de manera que cualquier afectación a este derecho era considerada como un acto discriminatorio; sin embargo, en la actualidad, el mandato de no discriminación ha adquirido un sentido autónomo y concreto y, en tal virtud, es posible afirmar que no toda vulneración del derecho a la igualdad constituye un acto discriminatorio, pero toda trasgresión del derecho a la no discriminación constituye una afectación al derecho a la igualdad.

.....
⁹ *Idem, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tesis Aislada (Constitucional), 2a. CXVI/2007, Segunda Sala, novena época, tomo XXVI, agosto de 2007.

Bajo este contexto, la Suprema Corte entiende que el valor real que persigue el principio de igualdad “consiste en evitar que existan normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación la ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas, o bien, propicien efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares, lo que se traduce en desigualdad jurídica”.¹⁰

Por cuanto al principio fundamental de igualdad y no discriminación, la Corte Interamericana ha señalado que:

...los Estados, [...] deben abstenerse de producir regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en los diferentes grupos de una población al momento de ejercer sus derechos. Además, los Estados deben combatir las prácticas discriminatorias [...] y finalmente debe [sic] adoptar las medidas afirmativas necesarias para asegurar una efectiva igualdad ante la ley de todas las personas.¹¹

De acuerdo con lo anterior, para poder determinar si un acto que conlleva una diferenciación es violatorio del derecho a la igualdad y la no discriminación, es necesario atender al principio de la razonabilidad; en este sentido, resulta oportuno resaltar lo siguiente:

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. FUNCIONES Y CONSECUENCIAS EN EL USO DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD. La razonabilidad como principio aplicado al derecho, funge como herramienta: [sic] a) interpretativa, directiva o pragmáti-

¹⁰ *Idem, Igualdad. Límites a este principio*, Jurisprudencia (Constitucional), 1a./J.81/2004, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Primera Sala, novena época, tomo XX, octubre de 2004.

¹¹ Corte IDH (Corte Interamericana de Derechos Humanos), Caso de las Niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana, Sentencia del 8 de septiembre de 2005, párr. 141.

ca, en cuanto orienta la actividad de los creadores de las normas; b) integradora, en tanto proporciona criterios para la resolución de lagunas jurídicas; c) limitativa, ya que demarca el ejercicio de determinadas facultades; d) fundamentadora del ordenamiento, en cuanto legitima o reconoce la validez de otras fuentes del derecho; y, e) sistematizadora del orden jurídico. Además, dicho principio exige una relación lógica y proporcional entre los fines y los medios de una medida, *[sic]* por la cual pueda otorgársele legitimidad. Así, de dicha relación derivan las siguientes consecuencias: I) la razonabilidad reestructura la base de una serie de criterios de análisis que integran *[sic]* todos los juicios necesarios para comprender la validez de una medida; II) opera como pauta sustancial de validez y legitimidad en la creación normativa, en su aplicación e interpretación, y para esto, los juzgadores que tienen esta potestad deben analizar la norma de modo que ésta guarde una relación razonable entre los medios y los fines legítimos o constitucionales; además, para que la norma sea válida, es necesario que esté de acuerdo con las finalidades constitucionales o de derechos humanos y con sus principios. En este sentido, un completo control de razonabilidad debe incluir el examen acerca de la afectación a los derechos fundamentales y su contenido esencial; y, III) busca trascender la idea de que el control de razonabilidad es una mera ponderación o análisis de proporcionalidad, *[sic]* entre principios, ya que si bien ésta puede ser una propuesta plausible para la razonabilidad en la interpretación, en cuanto *[sic]* control material de constitucionalidad y derechos humanos, se trata más bien de una herramienta que pretende examinar la relación entre los medios y fines *[sic]* mediatos e inmediatos de una medida, *[sic]* que debe ser proporcionada, pero no se limita únicamente a esto; además, debe analizarse la legitimidad de la finalidad, pues no cualquier finalidad propuesta es compatible con la esencia y los fines de los derechos humanos de fuente nacional e internacional y el logro de sus objetivos.

Luego, para un análisis acabado, resulta imprescindible examinar si el medio afecta, limita, restringe o altera el contenido esencial de otros derechos fundamentales, de acuerdo con la finalidad de máxima eficacia de la Constitución y lograr la armonización de los derechos, conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, lo que se opone a entender que los derechos están en conflicto. En ningún caso puede postergarse un derecho, ya que quien tiene derecho merece protección.¹²

Igualdad de género

Se vincula directamente con el ámbito de la justicia social, ya que hablar de este tema implica lograr una coincidencia efectiva de oportunidades partiendo del reconocimiento de las diferencias naturales entre mujeres y hombres, toda vez que, para alcanzar el ideal de la equidad, es necesario crear sistemas que les permitan desarrollarse integralmente. Lo anterior se traduce en la obligación de los poderes públicos y de aquellas instituciones que estén bajo su regulación de realizar medidas de nivelación¹³ y de inclusión¹⁴ y acciones afirmativas,¹⁵ necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.¹⁶

.....
¹² SCJN (Suprema Corte de Justicia de la Nación), Tesis Aislada (Constitucional): CCCLXXXV/2014, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Primera Sala, décima época, libro 12, tomo I, noviembre de 2014.

¹³ “Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando todo tipo de barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de los derechos de las personas” (artículo 15 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED]).

¹⁴ “Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión” (fragmento del artículo 15 Quintus de la LFPED).

¹⁵ “Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades” (fragmento del artículo 15 Séptimus de la LFPED).

¹⁶ Cfr. Artículo 15 Bis de la LFPED.

En ese sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) refiere que la perspectiva de género “supone tomar en cuenta las diferencias entre los sexos y analizar en cada sociedad y circunstancia las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre las personas”.¹⁷

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, ha estimado lo siguiente:

DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. Al disponer el citado precepto constitucional, el derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer, [sic] establece una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, esto es, frente a la ley deben ser tratados por igual, es decir, busca garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país, sin distinción alguna por causa de su sexo, dada su calidad de persona; y también comprende la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades. En ese sentido, la pretensión de elevar a la mujer al mismo plano de igualdad que el varón, [sic] estuvo precedida por el trato discriminatorio que a aquélla se le daba en las legislaciones secundarias, federales y locales, que le impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública. Así, la reforma al

.....
¹⁷ Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres), *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género* (México: Inmujeres, 2012), p. 22.

artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [sic] da la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias que incluían modos sutiles de discriminación. Por otro lado, el marco jurídico relativo a este derecho humano desde la perspectiva convencional del sistema universal, comprende los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como 2, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y desde el sistema convencional interamericano destacan el preámbulo y el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre así como 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.¹⁸

¹⁸ SCJN (Suprema Corte de Justicia de la Nación), Jurisprudencia (Constitucional), 1a./J. 30/2017, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Primera Sala, décima época, libro XLI, tomo 1, abril de 2017.