



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**TEMA:**

---

**EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS  
PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL.  
ANÁLISIS DE CASO No. 791-21-JP**

---

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho  
Mención derecho Constitucional. Modalidad: Estudio de Caso

**Autor:** Ab. Ángeles Yuliana Castillo Tasipanta

**Tutor:** Dr. José Gabriel Barragán García; Ph.D

AMBATO – ECUADOR

2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Ángeles Yuliana Castillo Tasipanta, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL. ANÁLISIS DE CASO No. 791-21-JP”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 19 días del mes de junio de 2024, firmo conforme:

Autor: Ángeles Yuliana Castillo Tasipanta

Firma: .....

Número de Cédula: 0550679799

Dirección:

Correo Electrónico: ycastillo.ab@gmail.com

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL. ANÁLISIS DE CASO No. 791-21-JP”, presentado por Yuliana Castillo, para optar por el Título de Magíster en Derecho Constitucional

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, de 31 de mayo de 2024

Dr. José Gabriel Barragán García; Ph. D

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 07 de junio de 2024

Ab. Ángeles Yuliana Castillo Tasipanta

0550679799

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL. ANÁLISIS DE CASO No. 791-21-JP”, Tema previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Mención Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, de 07 de junio de 2024

.....

Ab. Mayorga Mayorga Estefanía Cristina. Mg  
PRESIDENTE

.....

Ab. Barrionuevo Núñez José Luis. Mg  
EXAMINADOR

.....

Dr. Barragán García José Gabriel. PhD  
DIRECTOR

## **DEDICATORIA**

A mi familia, especialmente a mi madre por haber estado presente en todas las etapas de mi vida personal y profesional, por ser mi apoyo, guía e inspiración. A mi amigo felino Milo quien con su presencia me permitió seguir en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar quiero agradecer a Dios por las bendiciones vertidas sobre mí, por brindarme sabiduría y guiarme durante mi formación profesional, de la misma manera extendiendo un grato agradecimiento a mi tutor Dr. Gabriel Barragán quien bajo su conocimiento me brindo su total apoyo en este trabajo de investigación, así también a el Ab. Marco Proaño quien desde el inicio en este programa fue quien me motivo y me impulsó para no decaer, así también como a mis compañeros en especial a la Ab. Lizbeth Alcaciega con quien compartimos este camino apoyándonos una a la otra para lograr tan anhelado sueño, finalmente agradezco a mi madre la Dra. Amparo Tasipanta una mujer ejemplar e inspiración para mí y sobre todo por sostenerme al momento de cumplir mis sueños y me convierte cada día en una mejor persona, quien vela siempre por mi bienestar.

## INDICE

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN.....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	III
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
INDICE .....	VII
RESUMEN EJECUTIVO .....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN .....	1
Tema de Investigación .....	4
Estado del arte.....	4
Planteamiento del problema.....	8
<i>Problema</i> .....	8
<i>Breve descripción del problema</i> .....	8
Objetivos .....	9

Objetivo general.....	9
Objetivo específico.....	9
Hipótesis.....	9
Justificación.....	10
Palabras clave y/o conceptos nucleares.....	11
Normativa jurídica .....	13
Descripción del caso objeto de estudio .....	13
Metodología .....	15
CAPITULO I.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
El principio de igualdad y no discriminación .....	16
Principio de Igualdad .....	16
Antecedentes .....	16
Conceptualización.....	18
Igualdad formal .....	20
Igualdad material.....	22
El principio de igualdad en la Constitución del Ecuador.....	23
Dimensión estructural de la igualdad según el Derecho internacional .....	25
Jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto de la igualdad.....	27
Principio de no discriminación.....	27

Antecedentes .....	27
Definición de no discriminación .....	28
Estereotipos de la discriminación.....	30
Manifestaciones de la discriminación .....	31
<i>Microagresiones</i> .....	31
<i>Discriminación institucionalizada</i> .....	32
<i>Exclusión sistemática</i> .....	32
Elementos de la discriminación .....	32
<i>Acto discriminatorio</i> .....	32
<i>Motivo</i> .....	33
<i>Resultado</i> .....	33
<i>Autor del acto discriminatorio</i> .....	33
Categorías que se protege de la discriminación .....	34
CAPÍTULO II .....	38
ESTUDIO DE CASO.....	38
Temática a ser abordada.....	38
Puntualizaciones metodológicas .....	39
Antecedentes de la sentencia No. 791-21-JP/22 .....	40
Decisión del trámite administrativo y acción de protección .....	41
Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional .....	42

Resolución.....	49
Medidas de reparación establecidas por la Corte.....	51
Análisis de la sentencia constitucional.....	52
CONCLUSIONES .....	56
RECOMENDACIONES .....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	59

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA: EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL. ANÁLISIS DE CASO No. 791-21-JP

AUTOR: Ab. Ángeles Yuliana Castillo Tasipanta

TUTOR: Dr. José Gabriel Barragán García PhD.

**RESUMEN EJECUTIVO**

A medida que los derechos humanos se fueron integrando en las leyes de muchos países, las instituciones policiales también tuvieron que adaptar sus normativas para respetar estos derechos. La Policía Nacional del Ecuador ha realizado avances significativos en términos de inclusión y equidad, permitiendo el ingreso de mujeres y eliminando requisitos discriminatorios. En el presente análisis se examinará detalladamente la sentencia 791-21-JP/22 emitida por la Corte Constitucional en 2022. Este fallo se refiere a la situación en la que una postulante fue excluida del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional debido a un diagnóstico de quiste ovárico de más de 2 cm. En consecuencia, se revelaron acciones que violan el derecho a la igualdad y no discriminación. El objetivo de la investigación es analizar como de manera indirecta una normativa que regulaba los procesos internos para el reclutamiento de aspirantes a la Policía Nacional vulneraba la igualdad y no discriminación de las mujeres que pretenden formar parte de las filas de tal institución. Se pudo comprobar que negar el acceso a la atención médica basándose en la inhabilidad de una persona es un acto discriminatorio. Además, es necesario implementar políticas públicas y procesos educativos para evitar que el derecho a la igualdad y no discriminación constituyan futuras vulneraciones y para asegurar que los derechos establecidos en la Constitución sean verdaderamente efectivos.

**Palabras clave:** dignidad humana, discriminación, discriminación indirecta, igualdad, igualdad formal.

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

## POSGRADOS

### Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

**AUTHOR:** CASTILLO TASIPANTA ANGELES YULIANA

**TUTOR:** ESP. BARRAGAN GARCIA JOSE GABRIEL

#### ABSTRACT

THE RIGHT TO EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN THE RECRUITMENT PROCESSES OF THE NATIONAL POLICE. CASE ANALYSIS No. 791-21-JP.

As human rights were integrated into the laws of many countries, police institutions also had to adapt their regulations to respect these rights. The National Police of Ecuador has made significant progress in terms of inclusion and equity, allowing the entry of women and eliminating discriminatory requirements. This analysis will examine in detail Ruling 791-21-JP/22 issued by the Constitutional Court in 2022. This ruling refers to the situation in which a female applicant was excluded from the recruitment and selection process of the National Police due to a diagnosis of an ovarian cyst of more than 2 cm. Consequently, actions that violate the right to equality and non-discrimination were revealed. The objective of the research is to analyze how, indirectly, a regulation that governed the internal processes for the recruitment of applicants to the National Police violated the equality and non-discrimination of women seeking to join the ranks of this institution. It was found that denying access to medical care based on a person's disability is a discriminatory act. Furthermore, it is necessary to implement public policies and educational processes to prevent future violations of the right to equality and non-discrimination and to ensure that the rights established in the Constitution are truly effective.

**KEYWORDS:** Keywords: discrimination, equality, formal equality, human



## INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad y no discriminación se encuentra reconocido tanto en la norma suprema como en instrumentos internacionales de Derechos Humanos, es decir, todos los Estados miembros de las Naciones Unidas tienen la obligación legal de promover y proteger estos derechos. La igualdad y no discriminación es un principio fundamental en el Derecho Internacional, ha sido ampliamente desarrollado y promovido a lo largo de los años. Aunque no existe una única definición universal de igualdad en el derecho internacional, este principio se aplica en diversos ámbitos como los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, además, se tiene en cuenta situaciones relacionadas con la raza, el sexo, la religión, los enfermos mentales, los indígenas, entre otros.

La igualdad, es uno de los principios fundamentales que han inspirado el desarrollo del derecho moderno y han impulsado numerosas luchas sociales en busca de derechos que antes no existían, su importancia radica en el Estado constitucional de derechos, ya que, garantiza que todos los miembros de la sociedad sean tratados de manera equitativa ante la ley. Aunque los seres humanos son diferentes en muchos aspectos, esta diversidad no debe dar lugar a desequilibrios o discriminación, pues, es evidente que alcanzar la igualdad plena es un objetivo difícil de lograr, pero este desafío debe motivar al Estado a implementar medidas para mejorar el goce de derechos por parte de los grupos más desfavorecidos, en este caso, las mujeres.

La presente investigación analiza el contenido de la sentencia No. 791-21-JP/22, dictada por la Corte Constitucional dentro del Caso No. 791-21-JP, el 14 de diciembre del 2022, decisión que discute los procesos de ingreso y selección a la Policía Nacional, en la cual se ha identificado posibles situaciones que vulneran de manera clara y también implícita el principio de igualdad y no discriminación, que es un derecho humano fundamental protegido por la Constitución de la República del Ecuador y por instrumentos internacionales de Derechos Humanos que forman parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Es decir, la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador garantizan la igualdad de las personas, brindándoles derechos, deberes y oportunidades, por lo tanto, cualquier forma de discriminación, incluida la de género, es inaceptable, por lo que debe ser analizada de fondo.

La Sentencia No. 791-21-JP/22 dictada por la Corte Constitucional ha sentado jurisprudencia de alta relevancia para comprender que no todas las enfermedades que las mujeres presentan en sus órganos reproductores puede ser impedimento para acceder a las filas no solamente de la Policía Nacional, sino de todas las instituciones encargadas de la seguridad del país. En la Sentencia No. 791-21-JP/22 se establece que, todas las personas tienen derecho a participar en procesos de reclutamiento en igualdad de condiciones, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otra característica personal, como es el caso de quistes en los ovarios siempre que no impidan la actividad física de las postulantes.

El pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia No. 791-21-JP/22, ha generado un gran impacto en la sociedad, poniendo de manifiesto la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades al momento de querer formar parte de las filas de la Policía Nacional. Asimismo, la sentencia establece que la institución debe adoptar medidas afirmativas para promover la participación de aquellos grupos que históricamente han sido discriminados, en el caso en concreto las mujeres aspirantes. La igualdad y la no discriminación deben ser principios rectores en todos los procesos de reclutamiento, es decir, las personas deben ser evaluadas únicamente en función de sus capacidades y habilidades para desempeñar el trabajo, sin que se tenga en cuenta ninguna característica personal que no sea relevante para el desempeño laboral.

Para comprender la problemática dentro del contexto de la sentencia en análisis, es importante destacar las razones que lo causan. Una de ellas es que, aunque actualmente las mujeres tienen la posibilidad de ingresar a la policía, todavía los estereotipos de género que determinan qué atributos, características y condiciones consideradas "femeninas" pueden estar causando limitaciones al momento de postular para el ingreso a la Policía Nacional, especialmente durante la fase de evaluación y rendimiento de las pruebas médicas, sin embargo, esas barreras crean desigualdades en cuanto a oportunidades y derechos dentro de la institución.

El objetivo principal de la investigación es analizar la situación de discriminación de las mujeres en el proceso de reclutamiento de la Policía Nacional, buscando así evaluar si se respeta el derecho y principio de igualdad y no discriminación en el acceso de las mujeres a la Policía Nacional, tomando en cuenta la legislación, jurisprudencia y doctrina

existentes, además, se pretende estudiar el impacto de la desigualdad. Con el desarrollo de la investigación se busca establecer los parámetros de convicción acerca de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional con base en los estándares internacionales de derechos humanos.

La investigación utiliza un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-documental, ya que, permite argumentar de manera teórica los elementos sustanciales y las aristas principales que respalden la problemática planteada, de esta manera se puede ampliar el catálogo bibliográfico que sustenta el tema de investigación. Se emplea el método de análisis crítico y argumentativo que permite identificar las partes relevantes de la sentencia No. 791-21-JP/22, dictada por la Corte Constitucional dentro del Caso No. 791-21-JP el 14 de diciembre del 2022, con el fin de realizar un estudio jurídico personal respecto de la decisión adoptada por el máximo órgano de control constitucional.

## **Tema de Investigación**

El derecho a la igualdad y no discriminación en los procesos de reclutamiento de la policía nacional. Sentencia No. 791-21-JP/22, dictada por la Corte Constitucional dentro del Caso No. 791-21-JP, el 14 de diciembre del 2022.

### **Estado del arte**

Para complementar e iniciar con la investigación es necesario tomar a consideración varios estudios que fueron elaborados por autores que tenían interés sobre el mismo tema, a fin de tener en cuenta varios criterios:

De acuerdo con Zuleta (2019) referente al principio de igualdad manifiesta que:

La Constitución busca promover la igualdad como principio fundamental, y considera necesario romper con los paradigmas de la sociedad tradicional. Para que el acceso a los derechos y oportunidades garantizados por la Constitución sea una realidad, es esencial que el Estado implemente políticas y mecanismos que aseguren la igualdad, especialmente para los grupos considerados prioritarios y en situación de vulnerabilidad. Uno de estos grupos es el género, el cual no debería ser motivo de diferenciación en la garantía de derechos en una sociedad ideal. Sin embargo, en el contexto actual, la sociedad mexicana se basa en un enfoque patriarcal que normaliza el machismo y da preferencia a la masculinidad. (pág. 4)

En cuanto al principio de igualdad y no discriminación Sosa, Campoverde & Sánchez (2019) dicen:

El principio de igualdad y la prohibición de discriminación son fundamentales en el Estado de derecho y en el Estado constitucional de derechos y justicia. Es reconocido tanto a nivel nacional como internacional en legislaciones y tratados de derechos humanos. Cualquier violación a este principio constituye un acto discriminatorio. (pág. 430)

Vallejo & Zamora (2021), sobre la participación de las mujeres sin discriminación manifiestan que:

El proceso constitucional de Montecristi es considerado un hito importante en la inclusión de postulados feministas en la legislación constitucional. Esto se logró gracias a las luchas y esfuerzos de diversos actores políticos y grupos feministas, quienes vieron en la vía legal una forma de buscar la reivindicación de los derechos de las mujeres, los cuales históricamente han sido vulnerados. El derecho, en tanto ha sido utilizado como instrumento de poder patriarcal para mantener la dominación masculina y subordinar a las mujeres, es considerado por muchas autoras como un sistema diseñado por y para los hombres. (pág. 109)

Con respecto a la igualdad Arroyo (2021) dice:

La igualdad se refiere a un principio fundamental que establece mandatos tanto para el Estado como para los sujetos privados, prohibiendo cualquier tipo de discriminación y garantizando un trato equitativo. Sin embargo, se permiten tratamientos diferenciados siempre y cuando estén justificados y cumplan con la prueba de razonabilidad y proporcionalidad. Este principio busca que todas las personas sean tratadas de manera igualitaria ante la ley y en su aplicación, evitando cualquier forma de discriminación por motivos como origen, raza, sexo, religión, entre otros.

En cuanto a la igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral Muñoz & Pangol (2021) manifiestan:

En el Ecuador, existe un marco legal que protege los derechos de las mujeres y garantiza su ejercicio y exigibilidad. Uno de los principales instrumentos jurídicos es la Constitución de la República del Ecuador de 2008. Esta carta magna establece la igualdad de género y prohíbe cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos. Además, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el pleno disfrute de los derechos en áreas como salud, educación, alimentación, seguridad, agua, entre otros. Asimismo, se establece que todos los seres humanos son iguales y, por ende, deben gozar de los mismos derechos, lo que implica la necesidad de implementar medidas de acción afirmativa para alcanzar una

igualdad real. El Código de Trabajo también establece la obligación de los empleadores de implementar programas y políticas que identifiquen y prevengan el acoso laboral y la discriminación.

Conforme el criterio de Moreno, Lozada & Lascano (2019) referente a los principios de igualdad y paridad de género en procesos de reclutamiento dicen:

Es de vital importancia fortalecer la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional para promover una democracia efectiva que garantice la igualdad y equidad de todos los ciudadanos. Esto implica que todas las personas, independientemente de su género o cualquier otro aspecto, puedan ejercer sus derechos y capacidades en igualdad de condiciones. Sin embargo, las políticas públicas implementadas hasta ahora no han logrado alcanzar los niveles de equidad deseados, ya que el número de mujeres en estas instituciones sigue siendo menor que el de hombres. (pág. 129)

Por otro lado, De la Fuente (2021), con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en la Policía Nacional menciona que:

No existen barreras normativas que impidan el desarrollo profesional de las mujeres en las fuerzas armadas, lo que garantiza una igualdad de oportunidades a nivel formal. Sin embargo, el reparto desigual de las responsabilidades doméstico-familiares puede dificultar el avance de las mujeres en el ámbito laboral. Aunque ha habido avances significativos, todavía quedan barreras que pueden explicar el bajo número de mujeres en las fuerzas armadas. Algunas de las principales dificultades que se presentan en el ámbito laboral son la existencia de estereotipos y la falta de sensibilización sobre la igualdad de género. Es importante educar a la sociedad para cambiar los pensamientos e ideales que influyen en la elección de carreras profesionales. Además, es necesario promover el uso y análisis del lenguaje inclusivo y tomar medidas normativas con una perspectiva de género. (págs. 148-149)

En cuanto a la discriminación Saquí & Gamboa (2023) establecen que:

En el ámbito laboral y profesional, la discriminación se refiere a tratar injustamente y perjudicar a individuos basándose en aspectos como su género, color de piel, religión, opiniones políticas o estatus social, sin tener en cuenta sus virtudes o cualidades necesarias para el trabajo. Esta desigualdad se traduce en limitar las posibilidades de las personas de obtener el empleo que desean, así como restringir sus oportunidades de desarrollar sus habilidades y talentos. (pág. 107)

Por el contrario, en cuanto al principio de igualdad formal Campaña & Galarza (2022) manifiestan que:

La igualdad formal significa que las personas en situaciones similares deben ser tratadas de la misma manera, y aquellos que no estén en esa categoría no deben ser afectados. Esto implica que la legislación puede hacer distinciones siempre que sean aplicadas solo a quienes corresponden a la categoría especificada. El trato igualitario se aplica a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos por la norma, mientras que aquellos que no cumplen con esos requisitos pueden recibir un trato diferenciado. Es importante verificar que la norma sea aplicada de manera justa, incluyendo a todos los que deberían ser beneficiados por ella. En resumen, la garantía de igualdad formal se basa en el principio de legalidad y asegura que todos sean tratados por igual en casos similares. (pág. 97)

La igualdad formal conforme el criterio de Iturralde (2019) :

La regla de igualdad formal es un argumento a favor de los precedentes y una condición necesaria para la racionalidad de las decisiones. Esta regla exige tratar de manera igual a casos similares, evitando así la arbitrariedad en las decisiones. Sin embargo, esta misma regla es criticada porque promueve una igualdad meramente formal, careciendo de criterios de justicia sustantiva. Por lo tanto, la igualdad es formal en tanto no define las categorías que son esenciales para la aplicación de la justicia. (pág. 137)

## **Planteamiento del problema**

### ***Problema***

¿De qué manera los requisitos que establece la Policía Nacional del Ecuador para el reclutamiento de mujeres aspirantes, vulneran el Derecho a la igualdad y no discriminación?

### ***Breve descripción del problema***

El acceso a la policía nacional se lleva a cabo mediante un sistema de méritos y oposición que está a cargo del Ministerio del Interior con el respaldo de la Policía Nacional. Para postularse, se requiere ser ciudadano ecuatoriano por nacimiento o naturalización, demostrar una permanencia mínima de 15 años consecutivos y efectivos, cumplir con un límite de edad y tener un título de bachiller debidamente registrado.

Durante el proceso de reclutamiento, se lleva a cabo un protocolo definitivo para determinar la idoneidad de los candidatos que desean formar parte de la institución, de acuerdo con lo que contenía el Reglamento general del proceso de reclutamiento, selección e ingreso de postulantes para aspirantes a servidores policiales directivos y técnicos operativos, emitido bajo el (Acuerdo Ministerial Nro. 0122, 2019) del 1 de agosto del 2019, reglamento que a la fecha actual no se encuentra en vigencia, siendo sustituido por el (Acuerdo Ministerial Nro. 0151, 2023) vigente desde el 6 de diciembre del 2023 que desarrolla el Reglamento del proceso de reclutamiento y selección de postulantes a aspirantes a servidores policiales directivos, técnico operativos a nivel nacional y proceso de selección de tránsito de servidores policiales técnico operativo a directivo.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el Derecho a la igualdad y no discriminación, sobre todo establece que el objetivo de la Policía Nacional es precautelar la seguridad del país, otorgándole la potestad para que implementen reglamentos internos que regulen los procesos de reclutamiento, sin embargo a vista del instructivo que regula los procesos, establecía normas de carácter discriminatorio de manera indirecta, respecto de las mujeres con diagnóstico de quiste ovárico, producto de la norma se le negó el acceso a seguir con el proceso de reclutamiento a una ciudadana. Si bien es cierto, los parámetros son fundamentales para determinar si el postulante cumple o no con los

requisitos de salud establecidos, como la presencia de malformaciones, afecciones, lesiones o trastornos congénitos o adquiridos. Los lineamientos presentes en el Reglamento general del proceso de reclutamiento, selección e ingreso de postulantes para aspirantes a servidores policiales directivos y técnicos operativos, emitido bajo el Acuerdo Ministerial 0122 del 1 de agosto del 2019, mismo que se basaban en guías y protocolos médicos internacionales respaldados por la medicina basada en evidencia. Si se diagnosticaba la presencia de quistes ováricos con un diámetro mayor a 2 cm durante la ecografía pélvica realizada en la fase de evaluación médica ginecológica del proceso de selección, esta condición se consideraba como motivo de no cumplimiento.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Realizar un análisis crítico respecto de la Sentencia No. 791-21-JP/22, dictada por la Corte Constitucional dentro del Caso No. 791-21-JP el 14 de diciembre del 2022, con la finalidad de sustentar jurídica y doctrinariamente el Derecho a la igualdad y no discriminación en el contexto del reclutamiento de mujeres a las filas de la Policía nacional del Ecuador.

### **Objetivo específico**

1. Analizar los aspectos más relevantes del Principio de igualdad y no discriminación relacionada con las mujeres en el Estado ecuatoriano.
2. Identificar los factores discriminatorios dentro de los procesos de reclutamiento en los reglamentos institucionales de la Policía Nacional.
3. Realizar un análisis crítico de los aspectos más relevantes identificados en la Sentencia No. 791-21-JP/22 en el caso No. 791-21-JP con respecto del Derecho y su incidencia en el Derecho a la igualdad y no discriminación dentro del proceso de reclutamiento de la Policía Nacional.

### **Hipótesis**

Los requisitos establecidos por la Policía Nacional del Ecuador para ejecutar los procesos de reclutamiento deben comprender los aspectos verdaderamente relevantes

orientados a la garantía de derechos en base a la igualdad y no discriminación conforme los parámetros establecidos por la Constitución e instrumentos internacionales de Derechos humanos, para así evitar la vulneración de los derechos en mención y las consecuencias jurídicas derivadas de los mismos.

### **Justificación**

**Social:** Todas las personas tienen derecho a ser tratadas de manera justa e igualitaria, sin importar su condición de salud. Negar oportunidades de empleo o discriminar a las personas en el proceso de reclutamiento por razones de sexo, género, situación económica o condición de salud que no afecte su rendimiento, va en contra de los principios de igualdad y equidad que deben prevalecer en una sociedad justa. Es importante reconocer que la discriminación en los procesos de reclutamiento por alguna condición de salud puede tener efectos negativos tanto a nivel individual como social. A nivel individual, esta discriminación puede afectar la autoestima y la autoconfianza de las personas, así como limitar sus oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Esto a su vez puede llevar a la exclusión social y a la perpetuación de desigualdades estructurales. Por tal razón, la Corte al emitir la Sentencia no. 791-21-JP configura un hito que permite a la sociedad entender que el acceso a las filas de las instituciones de la fuerza pública garantiza una igualdad entre hombres y mujeres.

**Académica:** Los trabajos que se pueden evidenciar previo a la realización de la presente investigación, si bien es cierto, abordan de manera general el tema de la igualdad y no discriminación, pero la investigación que se realizó complementará mediante el estudio de la jurisprudencia constitucional, con ellos se busca promover el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación en los procesos de reclutamiento de la Policía Nacional, así como en generar conocimiento y conciencia sobre esta temática. El análisis de caso no. 791-21-JP representa una oportunidad para examinar los posibles casos de discriminación en los procesos de reclutamiento de la Policía Nacional y evaluar si se están respetando los principios de igualdad y no discriminación en dicha institución. Este análisis permitirá identificar posibles violaciones de derechos y proponer medidas correctivas para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

**Jurídica:** Se considera que la realización de la presente investigación es de vital importancia, debido a la vulneración de uno de los Derechos más imprescindibles para

garantizar la vida digna de las personas, puesto que, el derecho a la igualdad y no discriminación está amparado por la Constitución y diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales establecen que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir un trato igualitario, sin discriminación alguna. En este sentido, los procesos de reclutamiento de la policía nacional deben ser transparentes, objetivos y justos, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes, sin importar su género, raza, religión u orientación sexual. Razón por la cual la investigación puede servir de ayuda para la reforma y la estructuración de los reglamentos y normas que regulan los procesos de reclutamiento a la Policía Nacional.

### **Palabras clave y/o conceptos nucleares**

**Igualdad:** Es un principio que establece que, todas las personas deben ser tratadas de manera equitativa y justa, sin importar su origen étnico, género, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal. Implica garantizar los mismos derechos, oportunidades y trato ante la ley para todas las personas, sin discriminación o favoritismo (Guaranga & Vargas, 2023). La igualdad busca promover la justicia social y la inclusión, buscando eliminar barreras y desigualdades existentes en la sociedad.

**Discriminación:** es un comportamiento o actitud que consiste en tratar de manera injusta a una persona o un grupo de personas basándose en características personales, tales como género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, o cualquier otro atributo o condición. Se trata de una violación de los derechos humanos y puede manifestarse en forma de exclusiones, maltratos, estereotipos, prejuicios, o barreras que impiden la igualdad de oportunidades y trato justo para todos. La discriminación puede tener graves consecuencias psicológicas, emocionales y sociales para las personas que la experimentan, así como un impacto negativo en la sociedad en general. Según Eduardo Rabossi (1990), la discriminación es una forma de exclusión social, donde se negocia la igualdad entre las personas y se establecen jerarquías de poder. Por tanto, la discriminación surge de la necesidad de establecer diferencias y crear un "nosotros" y un "ellos".

**Igualdad formal:** Se basa en el principio de que todas las personas son iguales en dignidad y tienen los mismos derechos y deberes básicos como ciudadanos. Implica que todas las personas deben tener acceso a las mismas oportunidades y ser tratadas de la

misma manera ante la tutela y protección de los derechos civiles y políticos. Es decir, ninguna persona debe ser discriminada en función de características como su apariencia física, su identidad de género, sus creencias religiosas, su orientación sexual, entre otros (Martínez, 2017). En tal sentido, la igualdad formal es un componente fundamental de la democracia y del Estado de derecho, ya que garantiza que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa bajo las mismas leyes y normas. Es una condición necesaria para la existencia de una sociedad justa y equitativa, en la que todas las personas puedan desarrollarse plenamente y alcanzar su máximo potencial.

**Igualdad material.** Es la igualdad de oportunidades y condiciones de vida para todas las personas, independientemente de su género, raza, origen étnico, nivel socioeconómico o cualquier otra característica personal. Busca eliminar las desigualdades existentes en la sociedad y garantizar la equidad en cuanto a acceso a educación, salud, vivienda, empleo, entre otros aspectos fundamentales para el desarrollo humano (Arroyo, 2021). Es decir, promueve que todas las personas tengan las mismas oportunidades y condiciones para alcanzar una vida plena y digna.

**Igualdad de género:** Durante muchos siglos, las mujeres han enfrentado discriminación y desigualdad en diferentes ámbitos de la vida, como el acceso a la educación, el empleo o la participación en la toma de decisiones. Sin embargo, en las últimas décadas se ha avanzado significativamente en la lucha por la igualdad de género. Implica que todas las personas, independientemente de su sexo, tengan los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades en todas las áreas de la vida, tanto en el ámbito público como en el privado (Mujeres Organización de las Naciones Unidas, 2015). Esto significa que hombres y mujeres deben ser tratados de manera equitativa y justa, sin discriminación por motivos de género.

**Dignidad humana:** Es un concepto fundamental en el ámbito de los derechos humanos y la ética. Se refiere al valor intrínseco e inalienable que posee cada ser humano por el simple hecho de ser persona. Este valor no depende de las características físicas, sociales o económicas de una persona, sino que es inherente a su condición humana. Se encuentra su fundamento en la capacidad de los seres humanos para pensar, razonar y ser conscientes de sí mismos y de su entorno (Zavala & Isea, 2018). Es esta capacidad la que otorga a cada individuo la posibilidad de tomar decisiones libres y autónomas, de vivir una vida plena y de desarrollarse como ser humano.

## **Normativa jurídica**

Dentro del desarrollo de la investigación se tomó a consideración normativa tanto nacional como internacional, con la finalidad de sustentar de forma analítica y jurídica la problemática planteada. Como punto normativo inicial se aplicó las disposiciones establecidas en la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), teniendo en cuenta que es la norma suprema. Por consiguiente, teniendo en cuenta la jerarquía normativa reconocida en la Constitución, se tomó a consideración los principales instrumentos de Derechos Humanos que reconocen la igualdad y no discriminación en sus textos, de entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belem Do Para" (1994).

Con respecto a la normativa nacional que se desarrolló en la investigación, el sustento del análisis en cuanto al Derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra analizado bajo los estándares de la Constitución de la República del Ecuador y la jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional, especialmente como principal objetivo de análisis la (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

## **Descripción del caso objeto de estudio**

En agosto de 2019, K.R.C.G se registró en el sistema en línea para postular a la Policía Nacional. Posteriormente, en agosto de 2020, asistió a la evaluación médica y exámenes complementarios. Sin embargo, el resultado indicaba que no cumplía con los requisitos debido a un quiste en el ovario. Buscando una segunda opinión, K.R.C.G se realizó una ecografía pélvica en una clínica privada, donde se determinó que no había quistes que indicaran una patología a largo plazo, solo la presencia de un folículo en el ovario izquierdo. Ante esta situación, K.R.C.G presentó una solicitud de revisión de su prueba médica, tanto por correo electrónico como por ventanilla, con el objetivo de continuar en el proceso de postulación.

El 17 de noviembre de 2020, K.R.C.G presentó una acción legal para proteger sus derechos, junto con una solicitud de medidas cautelares, en contra de varias entidades estatales como el Ministerio de Gobierno, la Comandancia General de la Policía Nacional, la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, la Comisión General de

Admisión de Procesos de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Cadetes de la Escuela Superior de la Policía, y la Procuraduría General del Estado.

El 25 de noviembre de 2020, la Unidad Judicial Penal en Calderón, Quito, rechazó la solicitud de medidas cautelares, el 23 de febrero de 2021 la misma Unidad rechazó la acción de protección presentada, argumentando que no se violaron derechos constitucionales, sino que se trataba de cuestiones legales en el proceso de reclutamiento en línea de la Policía Nacional. Se señaló que la demandante buscaba el reconocimiento del derecho al trabajo a través de su postulación al proceso. No se presentaron recursos contra esta decisión, por lo que se hizo efectiva la sentencia de primera instancia.

El 9 de abril de 2021, la sentencia ejecutoriada de la acción de protección llegó a la Corte Constitucional para su selección y revisión, con el número 791-21-JP, para el 11 de marzo de 2022, la causa fue sorteada y asignada a la jueza constitucional Carmen Corral Ponce, el 26 de abril de 2022, la jueza asumió el caso. El 28 de junio de 2022, la jueza convocó a las partes a una audiencia pública, que tuvo lugar el 14 de julio de 2022, en la audiencia, comparecieron la Comandancia General de la Policía Nacional, la Dirección de Educación de la Policía Nacional y el Ministerio de Gobierno.

Finalmente, la Corte Constitucional concluyó que, los requisitos para ingresar a la Policía Nacional deben respetar el principio de igualdad y no discriminación, evitando imponer condiciones discriminatorias basadas en el sexo, estado de salud u otras categorías contempladas en la Constitución. La Policía Nacional tiene la obligación de justificar de manera adecuada los requisitos impuestos a los postulantes y realizar un análisis exhaustivo antes de establecerlos, asegurándose de que se basen en una justificación objetiva y razonable, y cumplan con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, así como con los criterios de accesibilidad al derecho a la educación. El Estado y la Policía Nacional deben ser cuidadosos al establecer normas que puedan impedir el ingreso a la institución, asegurándose de que no sean discriminatorias hacia las mujeres, no se basen en estereotipos injustificados y no perpetúen la exclusión de las mujeres de puestos tradicionalmente ocupados por hombres. Esto es importante para evitar perpetuar históricas vulneraciones de derechos hacia las mujeres.

## **Metodología**

Durante el desarrollo del trabajo investigativo, se utilizó el método analítico jurídico, ya que, es una herramienta utilizada para analizar y comprender el contenido y alcance de una sentencia en relación a un tema específico. En este caso, vamos a utilizar este método para analizar la (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022) emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, en relación al derecho a la igualdad y no discriminación. Al inicio del análisis, es importante realizar un contexto histórico y normativo del tema. Se debe identificar y analizar las normas internacionales y nacionales que garantizan el derecho a la igualdad y no discriminación, así como las disposiciones legales aplicables en el caso específico de la sentencia.

El método de análisis de caso, permite determinar los hechos relevantes del caso con el fin de comprender el contexto específico en el que se presenta la discriminación o la violación al derecho a la igualdad (Hernández Sampieri, 2017). Es importante destacar las características de las personas involucradas, las acciones que dieron lugar a la discriminación y las consecuencias que esto trajo para las partes afectadas, analizar las normas legales aplicables en el caso concreto. Esto incluye tanto las disposiciones legales internacionales y nacionales sobre igualdad y no discriminación, como las normas específicas que sean relevantes para el caso en cuestión.

Es importante realizar una interpretación de estas normas legales en relación a las circunstancias y hechos del caso. También se proporciona información relevante a través del método inductivo, que permite reunir información relevante sobre el tema, como leyes, casos judiciales, estudios de investigación, estadísticas, ejemplos de discriminación, etc (Sánchez M. , 2011). Es importante asegurarse de incluir tanto ejemplos de discriminación como ejemplos de igualdad para obtener una imagen completa y equilibrada.

La estructura de la investigación alberga dos capítulos que desarrollan el tema principal, en el Capítulo I se desarrolla el principio de igualdad y no discriminación, donde se aborda el análisis y la comprensión teórica de la igualdad configurada en base a los antecedentes, conceptualización, características y clasificación, también desarrolla el análisis jurídico con respecto del alcance normativo de la igualdad en el Derecho

internacional de los Derechos Humanos y la normativa nacional, por otra parte también se desarrolla el principio de no discriminación que alberga de la misma manera el análisis teórico de los aspectos más principales que desglosa el tema de la discriminación como conceptos, características y elementos esenciales. Por otra parte, el segundo capítulo alberga el análisis de la Sentencia No. 791-21-JP de la Corte Constitucional, que desglosa las principales cuestiones fácticas y normativas que la Corte tomo a consideración para emitir su decisión final, de la misma manera se realiza un análisis personal respecto de la decisión que adoptó la Corte mediante argumentos jurídicos y teóricos que permiten emitir las conclusiones y recomendaciones respectivas del tema planteado.

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **El principio de igualdad y no discriminación**

##### **Principio de Igualdad**

##### **Antecedentes**

El principio de igualdad es uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos y ha sido el resultado de un largo proceso histórico que se remonta a la antigüedad. A lo largo de los siglos, diferentes sociedades y civilizaciones han experimentado cambios en sus sistemas de gobierno y en la forma en que tratan a sus ciudadanos.

En la antigua Grecia, por ejemplo, se desarrolló el concepto de ciudadanía, donde solo los hombres libres y propietarios eran considerados ciudadanos con plenos derechos y privilegios. Las mujeres, los esclavos y los extranjeros estaban excluidos de estos derechos, lo que estableció una clara jerarquía social y una falta de igualdad entre los miembros de la sociedad. En la antigua Roma, el principio de igualdad también estaba ausente, ya que la sociedad estaba estratificada en diferentes clases sociales y solo los ciudadanos romanos tenían derechos políticos y legales (Tanck, 2019). Sin embargo, el derecho romano sentó las bases para el desarrollo de los principios legales y jurídicos que constituyen la base del principio de igualdad en la actualidad.

Durante la Edad Media, el concepto de igualdad fue prácticamente inexistente, ya que la sociedad estaba dominada por el feudalismo y el sistema de vasallaje, en este sistema, los señores feudales tenían poder absoluto sobre sus súbditos y existían grandes brechas sociales y económicas entre los diferentes estratos de la sociedad. No fue hasta el Renacimiento y la Ilustración que el principio de igualdad comenzó a tomar forma como resultado del pensamiento filosófico y político de la época. Filósofos como John Locke y Jean-Jacques Rousseau propusieron la idea de que todos los individuos son iguales en cuanto a su dignidad y tienen derechos inalienables que deben ser protegidos por el Estado, ideas que influyeron en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América y en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en la Revolución Francesa (Tanck, 2019).

En los siglos XIX y XX, el principio de igualdad se convirtió en un objetivo político y social cada vez más importante, movimientos como el abolicionismo, el sufragio femenino y los derechos civiles lucharon por la igualdad de todas las personas, sin importar su raza, género o clase social (Zavala & Isea, 2018). El siglo XX fue testigo de grandes avances en la promoción y protección del principio de igualdad. La creación de las Naciones Unidas y la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948 establecieron que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Además, las luchas por los derechos civiles y la descolonización en diferentes partes del mundo llevaron a la eliminación de muchas formas de discriminación y opresión (Reyes, 2019).

Efectivamente, la idea de igualdad ha sido defendida desde diferentes perspectivas a lo largo de la historia, algunos de los orígenes más relevantes se remontan al surgimiento del Derecho Internacional Público en el siglo XVI, donde se hizo hincapié en la igualdad y dignidad de todos los seres humanos, especialmente en América tras la conquista española. Pensadores como Montaigne y Bartolomé de las Casas abogaron por la igualdad entre los hombres, cada uno desde su propia perspectiva, Montaigne criticó la visión del "buen salvaje", promovida por los conquistadores, argumentando una idea secularizada de la humanidad natural, por su parte, Bartolomé de las Casas rechazó la afirmación de superioridad cultural de los conquistadores (Reyes, 2019).

En las primeras décadas del siglo XIX, en América Latina, se llevaron a cabo procesos políticos y constitucionales que dieron importancia a la igualdad formal, específicamente en términos de igualdad ante la ley. Sin embargo, es importante mencionar que en esta época también existían ciertas limitaciones en cuanto a los derechos humanos, como la posición subordinada del individuo en el orden internacional, la idea de superioridad cultural occidental y la falta de una concepción plena de los derechos humanos (Guaranga & Vargas, 2023). A pesar de esto, se fueron estableciendo normas relacionadas con la protección diplomática, la abolición de la esclavitud, la codificación del derecho internacional humanitario y la protección internacional de las minorías nacionales.

La importancia de reconocer y garantizar los Derechos Humanos es fundamental en la construcción y transformación de nuestra sociedad. Según Estefanía Reyes (2019);

...estos derechos son necesarios para darle sentido a la vida humana y promover valores como la igualdad, la libertad y la justicia. Solo a través de una cultura que priorice estos derechos podremos cambiar una realidad que nos causa indignación y sufrimiento (p,12).

### **Conceptualización**

El principio de igualdad es un concepto fundamental en el ámbito de los derechos humanos y la justicia social. Se basa en la premisa de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, por lo tanto, deben ser tratados de manera equitativa y sin discriminación. Este principio se encuentra consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en muchos otros instrumentos internacionales, así como en las constituciones y leyes de numerosos países (Sesma, 2019). Establece que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades fundamentales, sin importar su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otro tipo, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición.

De acuerdo Agustina Palacios (2020), las personas deben tener las mismas oportunidades y ser tratadas de manera justa en todas las esferas de la vida, tanto en el ámbito público como en el privado. Es decir que, no se debe discriminar a las personas en el acceso a la educación, el empleo, la vivienda, los servicios de salud, la justicia o

cualquier otro ámbito de la vida social. Además, se considera que todas las personas tienen derecho a la igualdad de trato ante la ley (pág. 10). Esto significa que todas las personas tienen derecho a un juicio justo, a la protección de sus derechos y libertades, y a la igualdad de oportunidades en el sistema legal. No se debe discriminar a las personas en virtud de su condición jurídica o cualquier otra circunstancia.

El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece que, todas las personas tienen derecho a disfrutar de todos los derechos y libertades sin importar su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u cualquier otra condición. Además, no se puede hacer distinción alguna basada en la situación política, jurídica o internacional del país o territorio del cual depende una persona. Esto aplica tanto para países independientes como para aquellos bajo administración fiduciaria, no autónomos o sujetos a cualquier otra limitación de soberanía.

Es decir, el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece que, el principio de igualdad y reconoce el derecho a la igualdad sin importar la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición. Esta disposición prohíbe la discriminación basada en el estatus, es decir, garantiza la igualdad entre grupos, como hombres y mujeres, pero no abarca la igualdad uno a uno dentro de cada grupo, como diferentes mujeres individuales.

Según Bobbio (2003), el concepto de igualdad implica la relación con otros conceptos en relación a un sujeto específico, es decir, se debe establecer "igual a quién" y "igual en qué" al hablar de igualdad. La igualdad es fundamental en la interrelación de los derechos humanos, ya que sirve como vínculo entre la libertad y la dignidad, todos gozamos de las mismas libertades fundamentales que permiten el desarrollo de nuestra personalidad, así como todos somos iguales en cuanto a dignidad, ya que ésta se deriva de la cualidad de ser humano. La igualdad también implica que para ejercer la libertad y tener una vida plena, es necesario contar con las condiciones sociales que proporcionen las mismas oportunidades para todos, si algunas personas carecen de esas condiciones, están siendo tratadas de manera indigna debido a su condición humana.

## **Igualdad formal**

El principio de igualdad se encuentra consagrado en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estos tratados establecen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin importar ninguna diferencia. De esta manera, se prohíbe cualquier vulneración que limite el ejercicio y goce de los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana, este principio de igualdad también está presente en el Sistema Universal de la ONU y el Sistema Regional de Protección de Derechos de la OEA.

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976) ha afirmado que la igualdad en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos debe ser tanto formal como material. Esto significa que no basta con tener una igualdad teórica ante la ley, sino que esta igualdad debe traducirse en una igualdad real y práctica. Por lo tanto, es necesario adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad para aquellos grupos que se encuentran en situación de desigualdad. Sin embargo, según José María Seco (2017), estas medidas pueden tener limitaciones políticas y no garantizar un pleno desarrollo social para todos.

La igualdad formal o *de jure*, según Seco (2017), se refiere a la relación que une a un grupo de personas en cuanto a la titularidad de los derechos reconocidos y garantizados de manera universal y en igual medida, es decir, la igualdad formal implica que todos los individuos son tratados por igual ante la ley, sin privilegios ni discriminaciones en cuanto a la jurisdicción y los impuestos.

Con el fin de garantizar la igualdad real en la sociedad, el Estado debe implementar las políticas recomendadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este Comité sostiene que los Estados que forman parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) tienen la obligación de respetar, proteger y cumplir con el principio de igualdad. En este sentido, los Estados deben evitar cualquier forma de discriminación que pueda resultar en la negación de los derechos económicos, sociales y culturales de hombres y mujeres. Esto implica que los Estados deben derogar leyes, políticas y programas que no sean conformes al derecho establecido

en el artículo 3, que establece el compromiso de garantizar a hombres y mujeres igual acceso a todos los derechos económicos, sociales y culturales.

La igualdad formal, que se basa en el principio de tratar a todos los individuos por igual ante la ley, es fundamental para garantizar los derechos constitucionales de cada persona en una sociedad. Sin embargo, el enfoque puramente formal no es suficiente para lograr la igualdad de facto, es decir, la igualdad real en términos de oportunidades y resultados. Por lo tanto, es necesario asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde el principio y que exista un entorno que les permita alcanzar resultados igualitarios (Recomendación general No. 25., 2004).

La igualdad formal es el principio que establece que todas las personas deben recibir el mismo trato por parte de la ley, sin importar su género. Esto implica que tanto hombres como mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades legales. Este concepto ha sido crucial en la lucha por eliminar la discriminación de género, ya que transforma los privilegios en derechos fundamentales, promoviendo así una sociedad más equitativa y democrática. Por tanto, la igualdad ante la ley garantiza que, todas las personas deben ser tratadas de la misma manera, a menos que exista una razón justificada para diferenciarlas, es decir, la ley debe aplicarse de forma igual para todos aquellos que se encuentren en la misma situación, sin establecer diferencias basadas en características personales o circunstancias no contempladas en las normas.

La igualdad ante la ley se basa en la idea de que las leyes deben aplicarse de manera igualitaria a todas las personas en situaciones similares. Esto implica que no se deben otorgar privilegios ni imponer obligaciones que beneficien o perjudiquen a ciertos individuos o grupos de manera injusta. No obstante, la igualdad no significa que todas las situaciones sean tratadas de forma idéntica, sino que se deben tener en cuenta las diferencias pertinentes en cada caso (Cabrera, 1978). Por lo tanto, la igualdad requiere la justa distinción entre personas que no se encuentran en las mismas circunstancias, siempre y cuando no sea de forma arbitraria ni con intención de discriminar o favorecer de manera indebida a ciertos individuos o grupos.

## **Igualdad material**

Inicialmente se abordó la igualdad formal, por lo tanto, es indispensable determinar que ambas se encuentran estrechamente relacionadas, son fundamentales y se complementan entre sí para lograr una verdadera igualdad de género. La igualdad material o sustancial, por su parte, implica una igualdad real y efectiva que va más allá de la igualdad legal, ya que requiere de intervención estatal y de la población para eliminar las desigualdades en los ámbitos económico y social (Martínez, 2017).

La igualdad material determina el reconocimiento de un derecho formal que tiene un componente prestacional y que se contrapone al ordenamiento jurídico, esto se puede dar cuando el derecho fundamental de igualdad material es directamente exigible, cuando concurre con otro derecho fundamental o cuando se combina con una exigencia de igualdad formal (Cabrera, 1978). En tales casos, se presume que el bien jurídico tutelado es valioso y merece protección, lo que justifica la adopción de medidas de igualdad material.

La igualdad material promueve la idea de que la igualdad formal en la sociedad no es suficiente, ya que existen desigualdades reales y concretas que deben abordarse. Por lo tanto, se genera una responsabilidad al Estado en cuanto tiene que, garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y condiciones para acceder a derechos y beneficios. El concepto de igualdad material abarca diferentes teorías y enfoques que buscan corregir estas desigualdades y ofrecer alternativas para alcanzar una sociedad más equitativa.

Por lo tanto, se busca la distribución equitativa de recursos y oportunidades para todos los miembros de una sociedad. A diferencia de la igualdad formal, que se basa en la igualdad de derechos y libertades en teoría, la igualdad material busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades reales de desarrollarse y alcanzar su pleno potencial. Su principal objetivo es eliminar las desigualdades económicas, sociales y políticas que pueden existir en una sociedad, proporcionando a todos los miembros de la sociedad acceso a una educación de calidad, servicios de salud, vivienda digna, empleo decente y protección social.

Reconoce que las desigualdades socioeconómicas pueden generar desventajas significativas para ciertos grupos de personas, que pueden perpetuarse a lo largo del tiempo y dificultar el ejercicio pleno de los derechos y libertades de las personas. Por lo tanto, la igualdad material se centra en garantizar una distribución justa de los recursos y oportunidades para nivelar el campo de juego y permitir el desarrollo de todas las personas, independientemente de su origen socioeconómico, género, raza u otra característica (Cabrera, 1978).

Por lo tanto, la igualdad material aborda las barreras estructurales que limitan el acceso a recursos y oportunidades para ciertos grupos de personas, como la discriminación de género, la exclusión social de las personas en situación de pobreza, o el acceso desigual a la educación para los grupos minoritarios. Esto puede requerir políticas específicas de acción afirmativa, que busquen corregir desigualdades históricas y promover la igualdad de oportunidades para todos.

### **El principio de igualdad en la Constitución del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece en su preámbulo los principios en los que se basa el Estado ecuatoriano, entre ellos se encuentra el reconocimiento de la experiencia de luchas sociales contra la dominación y la colonización. A lo largo del tiempo, la lucha reivindicativa ha cambiado su objetivo, pero no el espíritu de buscar la igualdad, dentro de este contexto, es importante analizar el principio de igualdad, que es fundamental en las relaciones personales en un Estado constitucional de derechos.

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que, todos tienen derecho al ejercicio pleno de los derechos constitucionales, sin restricciones ni condiciones, garantizando la igualdad de las personas, es decir, proteger a las personas de cualquier forma de discriminación, ya sea por sus creencias, origen o posición política, entre otras características. La Constitución de la República del Ecuador (2008), prohíbe cualquier discriminación que menoscabe o impida el goce y el ejercicio de los derechos, y establece que la ley debe sancionar cualquier manifestación de discriminación.

Además, la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece la obligación del Estado de adoptar medidas de acción afirmativa para promover una

igualdad real en favor de aquellos que se encuentren en situación de desigualdad como titulares de derechos. Estas medidas buscan generar igualdad de oportunidades y garantizar el pleno ejercicio de los derechos a todos los ciudadanos. Se debe adoptar medidas especiales para asegurar la igualdad de oportunidades y superar las desigualdades existentes. Esto se conoce como acción afirmativa o discriminación positiva, y se aplica cuando hay grupos o individuos que han sido históricamente o sistemáticamente excluidos o marginados.

Estas medidas pueden incluir políticas de cuotas, programas de capacitación o iniciativas económicas para promover la igualdad de oportunidades, busca también promover los derechos de las minorías y grupos vulnerables, debido que, estas personas a menudo enfrentan una discriminación sistemática y están en mayor riesgo de violaciones de sus derechos humanos. Se deben tomar medidas especiales para asegurar su igualdad de oportunidades y protegerlos de cualquier forma de discriminación, violencia o exclusión.

En contraste, la Constitución de la República del Ecuador (2008), se basa en principios como la equidad, la libertad, la vida y la dignidad humana para proteger a los grupos sociales que han sido históricamente desfavorecidos y discriminados. Busca equilibrar la balanza para garantizar el pleno ejercicio de los derechos, incluyendo el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, esto está en línea con el Estado constitucional de derechos.

De acuerdo al artículo 23 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se garantizará la igualdad ante la ley y el acceso a los mismos derechos, libertades y oportunidades para todas las personas, sin importar su origen, género, orientación sexual o cualquier otra diferencia. Además, de acuerdo con el artículo 34 de la norma suprema, se asegurará de que tanto mujeres como hombres tengan igualdad de derechos y oportunidades en el acceso a recursos económicos y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y la propiedad.

Asimismo, teniendo en cuenta el contenido y alcance del artículo 41, el Estado está en la obligación de implementar políticas orientadas a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de un organismo especializado que incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su aplicación

en el sector público. Por otra parte, de acuerdo al artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), reconoce y protege el derecho a la igualdad formal, que implica que todas las personas deben recibir el mismo trato por parte de la ley. Además, garantiza la igualdad material, que implica que el Estado debe tomar medidas para asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de ejercer sus derechos. También prohíbe cualquier forma de discriminación y establece la adopción de medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real, principios que son esenciales para asegurar que todas las personas en Ecuador puedan disfrutar plenamente de sus derechos y participar en la sociedad en igualdad de condiciones.

### **Dimensión estructural de la igualdad según el Derecho internacional**

La primera disposición fundamental de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), es el artículo 2, el cual establece que todas las personas tienen el derecho a disfrutar de todos los derechos y libertades reconocidos en la Declaración, sin importar su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u origen nacional o social. Esta disposición prohíbe la discriminación basada en el estatus de las personas, asegurando la igualdad entre diferentes grupos, como hombres y mujeres. Sin embargo, no aborda la igualdad dentro de cada grupo, es decir, la igualdad uno-a-uno entre individuos pertenecientes al mismo colectivo.

Por consiguiente, el artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la igual protección de la ley. Sin embargo, su interpretación precisa ha sido objeto de debate, ya que no fue definido con claridad por los redactores, aunque existe controversia sobre si implica una igualdad positiva, la mayoría de los redactores entendieron que había una diferencia entre los conceptos de no discriminación, igualdad ante la ley e igual protección de la ley.

Durante la negociación de la Convención de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial en la década de 1960, se debatió intensamente sobre el derecho a la igualdad ante la ley. Los Estados expresaron su entendimiento de que la eliminación de la discriminación racial era una consecuencia natural del principio de igualdad. (Aldana Zavala & Isea, 2018).

En la década de 1960, la lucha contra la discriminación racial se convirtió en un punto clave para la descolonización de países de África y Asia bajo dominio colonial. Se argumentaba que todos tienen derecho a la igualdad y se revelaba la hipocresía de los poderosos Estados colonizadores que, a pesar de defender los derechos humanos, practicaban la discriminación racial. En 1965 se adoptó la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), que se convirtió en el primer tratado internacional de derechos humanos en entrar en vigencia. Esta convención establece la prohibición de la discriminación racial y la obligación de erradicarla en todas sus formas, garantizando el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley, sin importar su raza, color u origen étnico. Esto resulta pertinente para impugnar acciones contemporáneas que nieguen los derechos de migrantes indocumentados, ya que pueden estar sujetas a la prohibición de discriminación racial (Fíx-Zamudio, 2016).

El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) establece que, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a la misma protección sin discriminación, norma de igualdad que es autosustentada y no depende de ninguna otra amenaza hacia otros derechos o libertades. El Comité de Derechos Humanos ha confirmado esta interpretación, señalando que el artículo 26 prohíbe la discriminación en cualquier esfera sujeta a la normativa y la protección de las autoridades públicas. Por lo tanto, los estados deben asegurarse de que sus leyes y su aplicación no sean discriminatorias.

Por consiguiente, en el caso *Broeks vs. los Países Bajos*, el Comité de Derechos Humanos constató una violación al artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos porque a las mujeres se les negaban beneficios de seguridad social en condiciones de igualdad con los hombres. Por otro lado, existen normas de igualdad subordinadas en diferentes instrumentos internacionales, como el artículo 2(1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y el artículo 2(1) de la Convención sobre los Derechos del Niño. Estas normas prohíben la discriminación únicamente en el contexto de los derechos y libertades contemplados en otros artículos de los respectivos instrumentos (Saux & Vera, 2015).

## **Jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto de la igualdad**

La (Sentencia No. 39-18-IN/22, 2022) de la Corte Constitucional ha establecido que el derecho a la igualdad tiene dos aspectos importantes. Por un lado, se debe tratar de manera igual a aquellos individuos o grupos que se encuentren en una situación similar, es decir, una dimensión formal de la igualdad, de igual manera, se debe considerar la dimensión material de la igualdad que reconoce que cada persona tiene circunstancias y características únicas que deben ser tomadas en cuenta al buscar la igualdad de trato.

Sin embargo, en la (Sentencia No. 14-14-IN/21, 2021), la Corte mencionó que no todos los derechos son absolutos y que se pueden establecer diferencias entre personas siempre y cuando estén justificadas y sean razonables, es decir que, el derecho a la igualdad busca garantizar un trato equitativo tanto en términos formales como materiales, teniendo en cuenta las particularidades de cada individuo. En este sentido, el objetivo es brindar igualdad de oportunidades para satisfacer sus necesidades y vivir una vida digna.

Es indispensable considerar que, tanto la igualdad formal como la igualdad material son importantes para garantizar una sociedad justa e igualitaria. Sin embargo, ambas tienen limitaciones y desafíos en su implementación. Es necesario buscar un equilibrio entre estos dos derechos, reconociendo las desigualdades existentes y adoptando medidas para corregirlas, pero sin comprometer los derechos y libertades individuales. Conforme la jurisprudencia constitucional, si bien es cierto, existen varias razones por las cuales no todos los derechos son absolutos, siempre deben tener un límite respetando su esencia. Incluso en sistemas jurídicos donde ciertos derechos pueden considerarse absolutos, aún pueden estar sujetos a limitaciones en determinadas circunstancias.

### **Principio de no discriminación**

#### **Antecedentes**

En el año 1800 a.C., el rey Hammurabi de Babilonia promulgó el Código de Hammurabi, que incluía leyes para proteger a los débiles y evitar la discriminación injusta. Este código establecía que todos los ciudadanos debían ser tratados con igualdad y justicia, sin importar su origen étnico, clase social o género. En el antiguo Imperio Romano, también se pueden encontrar antecedentes del principio de no discriminación.

El jurista y filósofo romano Ulpiano afirmó en el siglo III d.C. que "todas las personas son iguales ante la ley". Esta idea fue recogida en el famoso concepto de la "igualdad ante la ley" que ha perdurado hasta nuestros días (Milios, 2022).

Por otra parte, durante la Revolución Francesa, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 proclamaba que todos los hombres nacen libres e iguales en derechos y establecía el principio de igualdad ante la ley. Este documento sentó las bases para el reconocimiento legal de la igualdad y la no discriminación en la Europa moderna. En el siglo XX, los movimientos por los derechos civiles y la igualdad de la población afroamericana en los Estados Unidos también desempeñaron un papel importante en el desarrollo del principio de no discriminación, liderados por figuras como Martin Luther King Jr., estos movimientos lucharon por la abolición de las leyes discriminatorias y la garantía de los derechos civiles y políticos de todas las personas, sin importar su raza o color de piel (Milios, 2022).

En la segunda mitad del siglo XX, la comunidad internacional también comenzó a reconocer la importancia del principio de no discriminación, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 proclamó que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y estableció la prohibición de la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional. En el ámbito de los derechos de las mujeres, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 fue un hito importante en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación (Gutiérrez, 2021). Este tratado internacional reconoció que la discriminación por razón de género es una violación de los derechos humanos y estableció la obligación de los Estados de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida.

### **Definición de no discriminación**

Al abordar el tema de la no discriminación, se establece la prohibición que los Estados tienen de establecer diferencias que impidan que las personas puedan disfrutar plenamente de sus derechos. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo acciones que corrijan las situaciones de desigualdad, como las acciones afirmativas (Mera, et al. 2019). En tal sentido, la Constitución del Ecuador establece que, es responsabilidad fundamental del

Estado garantizar el disfrute efectivo de los derechos humanos, como la educación, salud, alimentación, seguridad social y agua, sin discriminación alguna para los ciudadanos.

En ese contexto, es importante destacar que tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), establecen protecciones completas para todas las personas, con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en la raza, género, entre otros. En consecuencia, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar una igualdad real y sin discriminación, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1994), define la discriminación contra las mujeres como cualquier acción que diferencie, excluya o restrinja a una persona en base a su género, y que afecte negativamente su capacidad para ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones respecto a los hombres, en ámbitos como la política, económica, social, cultural y civil (art. 1).

La no discriminación es una consecuencia del principio de igualdad, que busca garantizar el acceso a los derechos de grupos vulnerables que han sido históricamente injustamente tratados, idea en donde se reconoce que, hay ciertos grupos de personas que necesitan una protección especial por parte del Estado para asegurarles igualdad de oportunidades. No vulnera el principio de igualdad, ya que como dijo La Barbera & Wences (2020), las personas tienen derecho a ser iguales cuando las diferencias enriquecen y a ser distintos cuando la igualdad despoja a las personas de su identidad. A través de la no discriminación, se busca garantizar que todas las personas, sin importar su raza, religión, etnia, género, orientación sexual o política, puedan ejercer plenamente sus derechos constitucionales.

El principio de no discriminación busca garantizar la igualdad de trato y derechos para todas las personas, sin importar su origen, comunidad, país o región, durante mucho tiempo, se entendió que la discriminación era lo opuesto a la igualdad, pero luego se amplió su concepto y se definió como un principio independiente. Este principio busca proteger la dignidad de todas las personas y sancionar cualquier acto discriminatorio.

La discriminación es el acto de tratar injusta o perjudicialmente a una persona o grupo debido a su identidad o supuesta identidad, lo cual, puede manifestarse a través de acciones, decisiones, normas o leyes que excluyen, diferencian o restringen los derechos

de la persona discriminada (Guaranga & Vargas, 2023). Como resultado, esta persona no puede disfrutar plenamente de sus derechos humanos o legales, la discriminación puede ser directa, cuando se otorga un trato injusto basado en características personales, o indirecta, cuando se afecta de manera desproporcionada a distintos grupos mediante tratos aparentemente imparciales.

### **Estereotipos de la discriminación**

La discriminación se produce debido a diversos factores que afectan la manera en que se percibe la diversidad en diferentes ámbitos, como lo social, lo legal y lo político. Cada persona tiene un nivel de poder en el que se encuentra, y esto puede influir en la forma en que trata a otras personas. Por ejemplo, cuando alguien tiene autoridad o dominio sobre otros, sus percepciones sobre la diversidad pueden influir en cómo trata a las personas bajo su control, siendo también que se puede aplicar a empresas, entidades públicas o incluso al gobierno de un país, para analizar cómo se aborda la diversidad en la sociedad en general.

Un estereotipo es una forma de categorizar a grupos y personas utilizando signos simplificados y generalizados, los estereotipos pueden implicar juicios y suposiciones sobre la conducta, características o historia de estas personas, no solo identifican categorías generales como nacionalidad, clase o etnia, sino que también son portadores de juicios indiferenciados sobre sus miembros, por tanto, los estereotipos pueden variar en intensidad y apelación emocional, pero suelen representar relaciones, tensiones o conflictos de poder (Corella, 2019). Es decir que, los estereotipos ayudan a definir e identificar a grupos de personas como similares en algunos aspectos, como valores, objetivos, personalidad y apariencia, también refuerzan creencias intuitivas basadas en suposiciones y desempeñan un papel central en la organización del discurso común.

Un estereotipo se refiere a una construcción social sin fundamentos verificables sobre un grupo específico de personas, generalizaciones que pueden llevar a que las personas actúen de acuerdo con ellas sin cuestionar su veracidad, además es importante destacar que los estereotipos no siempre tienen una connotación negativa. Por ejemplo, la idea de que todos los latinos saben bailar salsa o que todos los afrodescendientes tienen una buena voz para el canto no se basa en evidencia comprobable (Corella, 2019). Aunque estos estereotipos pueden tener razones históricas o culturales detrás, no implica que sean

verdaderos para todos los individuos de ese grupo. Sin embargo, estos estereotipos en particular no son negativos en sí mismos.

### **Manifestaciones de la discriminación**

En la sociedad se pueden encontrar diversas formas de discriminación que van desde prácticas individuales basadas en relaciones personales hasta la exclusión social dentro de un sistema en particular. Estas prácticas discriminatorias pueden manifestarse de manera explícita o de forma más sutil y no necesariamente violenta. Por lo que, es necesario mencionar algunos tipos:

#### *Microagresiones*

El resultado de los prejuicios y la discriminación se puede observar en las actitudes y comportamientos de las personas hacia aquellos que pertenecen a grupos identificados por las características que han sido objeto de prejuicio. Las microagresiones son expresiones y actitudes que a menudo pasan desapercibidas y no se reconocen como formas de violencia, pero siguen siendo una manifestación de violencia.

Estas acciones se vuelven comunes y se normalizan en la sociedad, a pesar de que causan daño a los derechos de las personas que las sufren, especialmente en su integridad personal, moral y física, las microagresiones pueden ser verbales, no verbales o ambientales, y se manifiestan en frases insultantes, actos y gestos que atacan la identidad y dignidad de un grupo, creando un entorno que privilegia a ciertos grupos y marginaliza a otros (Bosco, 2020).

Las microagresiones crean un ambiente hostil y alimentan estereotipos y prejuicios, generando violencia contra los grupos discriminados, estas prácticas discriminatorias suelen pasar desapercibidas o ser legitimadas en la sociedad. Pueden manifestarse de manera intencional, como advertir sobre los peligros de la inmigración, o de manera más sutil a través de chistes o bromas que agreden la identidad social de las personas (Bosco, 2020). Aunque puedan parecer insignificantes, las microagresiones generan vulnerabilidad e indefensión y refuerzan prejuicios que dificultan la expresión libre de la identidad social de estos grupos.

### *Discriminación institucionalizada*

La discriminación institucional se refiere a las políticas y prácticas implementadas por instituciones que excluyen o limitan la participación de personas de ciertos grupos sociales, esto se puede observar en empresas de servicios públicos, sistemas educativos y de salud, entre otros. La discriminación institucional puede manifestarse a través de herramientas legales, infraestructura y acceso a espacios públicos.

Se presenta de forma directa cuando se crean barreras para acceder a espacios de participación, y de forma indirecta cuando las normas generan prácticas excluyentes, hay dos grupos principales involucrados: los grupos dominantes, que tienen poder de decisión y acceso a recursos, y los grupos minorizados, que son afectados por prácticas discriminatorias y no pueden ejercer sus derechos de manera efectiva debido a la desigualdad (Corella, 2019).

### *Exclusión sistemática*

Cuando los distintos tipos de discriminación se aceptan y se consideran normales en una sociedad, se convierten en construcciones sociales arraigadas que se transmiten de generación en generación. Esto da lugar a la exclusión sistemática de ciertos grupos de personas, respaldada por el poder histórico, social e institucional, a través del control de las instituciones, la dominación ideológica y la imposición de la cultura del grupo dominante (Gutiérrez, 2021).

Algunos ejemplos destacados de esta exclusión sistemática son el racismo, que se basa en la denigración de personas o grupos por su identidad cultural; el clasismo, que normaliza la desigualdad social creando una jerarquía de clases; y el machismo, un sistema en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres, al igual que las personas que tienen una orientación sexual distinta a la heteronormativa.

## **Elementos de la discriminación**

### *Acto discriminatorio*

Según Bosco (2020), un acto discriminatorio puede ser tanto por acción como por omisión, donde el sujeto activo distingue, excluye, restringe o prefiere a una persona o

grupo de personas, resultando en la anulación o menoscabo de un derecho. Estos actos discriminatorios también pueden estar presentes en documentos legales o políticas establecidas por el Estado o instituciones privadas. Por ejemplo, se puede considerar discriminación cuando la ley limita el acceso a cargos públicos solo a ciudadanos ecuatorianos o cuando una empresa prohíbe la contratación de personas con discapacidad. Distinción implica dar preferencia a ciertas personas sobre otras, exclusión es la eliminación parcial o total de individuos o grupos de la sociedad, restricción se refiere a la reducción de los límites de acción de una persona o grupo, y preferencia implica dar prioridad o beneficios a unas personas en detrimento de los derechos de otras.

#### *Motivo*

El motivo de la discriminación se basa en los prejuicios que la sociedad o las instituciones del Estado tienen en relación a las características individuales o colectivas de las personas (Corella, 2019). En otras palabras, la discriminación se basa en la singularidad que define a una persona o grupo.

#### *Resultado*

Un acto discriminatorio se caracteriza por anular o debilitar el reconocimiento, disfrute y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, tanto en ámbitos políticos, económicos, sociales, culturales, civiles, familiares, y en cualquier otra esfera individual o colectiva. La anulación ocurre cuando se elimina por completo un derecho, mientras que el menoscabo implica limitar o reducir su ejercicio (Sánchez, 2019). También se puede limitar el reconocimiento de un derecho al no tener en cuenta su existencia, limitar el goce impide que se disfrute plenamente, y restringir el ejercicio impide que se accionen mecanismos de defensa en caso de vulneración.

#### *Autor del acto discriminatorio*

De acuerdo con Corella (2019), cualquier persona puede cometer actos de discriminación que violen el derecho a la igualdad de otra persona. En el caso de funcionarios públicos, si actúan de manera discriminatoria en representación del Estado, se considerará que el Estado es responsable de dichos actos, lo cual también, se aplica a

instituciones privadas que prestan servicios públicos, ya que también tienen la obligación de respetar y garantizar la igualdad y no discriminación.

Las personas particulares son individuos que gozan de derechos y responsabilidades, también pueden ser autores de la discriminación, aunque es importante tener en cuenta que el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los derechos humanos recae principalmente en los Estados. Sin embargo, es posible que los particulares infrinjan el principio de igualdad y no discriminación en ciertas circunstancias. Por lo tanto, se reconoce que las empresas privadas tienen una responsabilidad en cumplir con el derecho a la igualdad y no discriminación.

### **Categorías que se protege de la discriminación**

Los tratados internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos, prohíben las distinciones en el trato basadas en ciertas características personales y colectivas. Estas convenciones y la jurisprudencia internacional expresan la ilegitimidad de estos actos de discriminación, el tratamiento de estas categorías de discriminación requiere un escrutinio riguroso y una fundamentación estricta para justificar las distinciones basadas en ellas. Esto implica demostrar que las medidas de distinción son necesarias por razones de relevancia especial.

Por consiguiente, es necesario abordar el tema de las categorías sospechosas que de acuerdo con Muñoz (2021), son aquellos elementos o características personales que se consideran sujetos a discriminación injusta y que no deberían usarse para establecer diferencias entre individuos. Estas categorías pueden abarcar la raza, el género, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, entre otros aspectos. El concepto de categoría sospechosa se ha desarrollado en el ámbito judicial, donde se considera que cualquier diferenciación basada en estas características debe someterse a un análisis riguroso para determinar si hay una justificación objetiva y razonable para ello, si no hay una justificación válida, esa distinción puede considerarse discriminatoria e inconstitucional (p. 45)

Las categorías sospechosas se utilizan en el ámbito del derecho a la igualdad como criterios para interpretar y aplicar la ley, categorías, como la raza, el sexo, la religión, la orientación sexual, han sido históricamente utilizadas para discriminar a ciertos grupos. Cuando una ley establece una distinción basada en una categoría sospechosa, se presume que es inconstitucional, a menos que se pueda demostrar una justificación razonable y objetiva. Se utiliza el escrutinio estricto para analizar este tipo de leyes, mientras que el escrutinio ordinario se aplica a distinciones que no implican categorías sospechosas (Tanck, 2019). Por lo tanto, desempeñan un papel importante en la protección del derecho a la igualdad, al permitir cuestionar las distinciones que pueden ser discriminatorias. Sin embargo, reconocen que no todas las distinciones son inconstitucionales, siempre y cuando puedan ser justificadas de manera razonable y objetiva.

El análisis de las categorías sospechosas tiene como objetivo garantizar que la representación política refleje la diversidad de la sociedad y que todas las personas tengan acceso a ella para defender sus intereses. No se busca discriminar a ningún grupo social ni menoscabar sus derechos, ni tampoco se pueden oponer otros intereses de menor importancia a los derechos individuales. Los únicos criterios diferenciadores aceptables son aquellos que promueven la igualdad para todos los miembros de la sociedad, y solo se justifican cuando no existan medidas menos restrictivas para lograr ese objetivo (Zavala & Isea, 2018). Los estados deben demostrar que existe un interés especialmente importante y una necesidad social urgente, además de garantizar que la medida utilizada sea la menos restrictiva posible.

1. Las razones basadas en la etnia para el racismo se definen como cualquier tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basa en motivos relacionados con la raza, el color, el linaje o el origen nacional o étnico (Corella, 2019), razones que tienen como objetivo o resultado anular o debilitar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en áreas como la política, la economía, lo social, lo cultural, o cualquier otra esfera de la vida pública.
2. Lugar de nacimiento o condición migratoria (xenofobia), la xenofobia se refiere al odio, rechazo o miedo hacia personas extranjeras o en situación de movilidad humana, así como hacia grupos étnicos diferentes o personas cuya cultura y origen son desconocidos. Los Estados tienen la obligación de adoptar medidas

para cambiar situaciones discriminatorias hacia estos grupos, lo que implica protegerlos de actos y prácticas discriminatorias por parte de terceros. No se puede discriminar ni tolerar la discriminación hacia personas migrantes. La condición migratoria incluye todas las situaciones de movilidad y refugio entre personas de diferentes países, y la discriminación por esta condición está prohibida en Ecuador. La Convención de Derechos de Migrantes, a la que Ecuador está suscrito, establece que se aplica durante todo el proceso de migración y prohíbe la discriminación por condición migratoria u origen nacional (Corella, 2019). Esta prohibición se aplica a toda forma de migración, independientemente de si es regular o no, temporal o permanente, y sin perjuicio de las leyes aplicables en cada caso.

3. Edad, la discriminación por edad, también conocida como discriminación etaria, es cuando se trata de manera injusta y desigual a un grupo de personas por su edad. Esto puede ocurrir en diferentes contextos, como el laboral, educativo y social. Esta forma de discriminación se basa en prejuicios culturales y estereotipos que limitan a las personas en función de su edad. La Convención sobre los Derechos del Niño establece que los niños y niñas no pueden ser discriminados por ninguna categoría, incluida la edad, ni por las condiciones u opiniones de sus padres ( Zavala & Isea, 2018). Es decir, se prohíbe tratar de forma diferente a las personas según su edad.

4. Sexo, Según La Barbera & Wences (2020), el sexismo se refiere a la creencia de que el sexo femenino es inferior al masculino, basado en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Se manifiesta de diversas formas, ya sea de manera abierta u encubierta, y puede ser tanto hostil como benevolente. El sexismo está arraigado en la construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres, lo que lleva a comportamientos y actitudes estereotipadas que perpetúan la dominación y subordinación de las mujeres. El machismo, por otro lado, se diferencia del sexismo en que es una actitud individual e inconsciente, mientras que el sexismo es una actitud social consciente que promueve la dominación masculina sobre las mujeres.

Por otra parte, la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1994), define la discriminación contra la mujer como cualquier forma

de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres, en contravención de la igualdad entre hombres y mujeres. Además, se destaca que la diferenciación de roles entre hombres y mujeres, así como la subordinación de las mujeres a roles específicos relacionados con lo privado (hogar), son formas de discriminación por sexo.

5. Orientación sexual, la fobia o el odio hacia las diversidades sexuales consiste en la intolerancia hacia aquellas personas que tienen una sexualidad que no se ajusta a la heteronormatividad. Se basa tanto en el fanatismo como en creencias pseudocientíficas que etiquetan los comportamientos no heterosexuales como desviaciones o defectos en el desarrollo (Zavala & Isea, 2018). En términos de orientación sexual, se refiere a la capacidad de sentir atracción emocional y sexual hacia personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
6. Identidad cultural, se refiere a pertenecer a una etnia y cultura distintas, que históricamente han sido consideradas inferiores, concepción que ha sido utilizada para asegurar la subordinación de ciertas culturas y explotarlas en todos los ámbitos, manteniendo así un orden social en el que la clase privilegiada tiene el control del poder. En este modelo de Estado, se permite la intolerancia y discriminación hacia aquellos que son diferentes en términos raciales, étnicos o culturales (Bosco, 2020). Esta forma de discriminación está arraigada en todos los niveles de la sociedad y afecta tanto a los sectores privilegiados como a los marginados, incluso los propios miembros de los sectores marginados pueden discriminar a los indígenas, ya sea por identificarse con los comportamientos de los sectores privilegiados o por considerar al "otro" como inferior para asegurar su propia posición social.
7. Estado civil, no debe ser utilizado como discriminación para negar derechos o acceso a oportunidades. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1994), prohíbe claramente la discriminación por estado civil, garantizando la igualdad de derechos y libertades para hombres y mujeres, sin importar su estado civil.

8. Idioma, “la discriminación por idioma sucede cuando una persona es tratada de manera desigual debido a su idioma o acento” (Aldana Zavala & Isea, 2018). Esta forma de discriminación puede ocurrir en el trabajo, donde se puede obligar a las personas a utilizar solo un idioma sin respetar su identidad u origen.

## **CAPÍTULO II**

### **ESTUDIO DE CASO**

#### **Temática a ser abordada**

CASO No. 791-21-JP

Sentencia No. 791-21-JP/22, dictada por la Corte Constitucional dentro del Caso No. 791-21-JP, el 14 de diciembre del 2022.

El derecho a la igualdad y no discriminación en los procesos de reclutamiento de la policía nacional. Análisis de caso No. 791-21-JP.

La sentencia No. 791-21-JP/22 ha tenido un impacto significativo en las políticas de selección del personal femenino en la Policía Nacional. Ha marcado un antes y un después en la garantía de igualdad y la erradicación de la discriminación dentro de la institución policial. Esta sentencia es un hito importante en la configuración de una Policía Nacional inclusiva y respetuosa de los derechos fundamentales. La Corte considera que esta sentencia es un medio adecuado de reparación, ya que documenta la violación de los derechos constitucionales de la demandante. Puesto que, como se establece en la sentencia a la accionante le permitió seguir con el proceso de postulación a la Policía Nacional.

La Sentencia No. 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional, la cual aborda los requisitos de selección del personal femenino en la Policía Nacional, creo un beneficio significativo en el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación. De acuerdo con el numeral 6 del artículo 436 de la Constitución de la República del Ecuador el efecto *erga omnes* de la sentencia en análisis, representa la creación de jurisprudencia

vinculante de obligatorio cumplimiento, ya que, estableció pautas importantes sobre la igualdad formal y material, así como argumentos fundamentados en el test de proporcionalidad. Por lo que es un beneficio directo no solamente para las mujeres que quieren ingresar a la institución, sino para todas las personas que tengan algún tipo de afectación a su salud, que no sea impedimento para ejercer tal profesión.

Asimismo, resalta la importancia de la presencia y la reivindicación de las mujeres en instituciones públicas y en carreras tradicionalmente asociadas a los hombres. Es crucial tener en cuenta que la igualdad de género va más allá de cambios normativos o institucionales, ya que requiere acciones afirmativas para lograr una verdadera equiparación de oportunidades. Por otro lado, el efecto inter partes, resulta de la restitución de los Derechos al legitimado activo, de acuerdo con la decisión tomada, la solicitante pudo seguir con el proceso de reclutamiento en la Policía Nacional, lo cual, resulta en un logro también institucional, porque la institución puede adecuar sus reglamentos internos en beneficio del principio de igualdad y no discriminación sobre todo encaminada en formar profesionales que garanticen la seguridad nacional.

### **Puntualizaciones metodológicas**

Para la investigación se utilizara el método descriptivo- analítico, con la finalidad de comprender y describir de manera detallada los elementos y argumentos presentados en dicha sentencia, sobre todo para poder esclarecer la decisión tomada por la Corte Constitucional ante la presencia de quiste ovárico, a la luz de los derechos a la igualdad y no discriminación de las mujeres que aspiran a ingresar a la Policía Nacional del Ecuador, tomando como fuente jurisprudencial principal la sentencia No. 791-21-JP/22.

Por lo tanto, al iniciar el análisis de la sentencia elegida enfocado a interpretar y evaluar críticamente los argumentos presentados por la Corte Constitucional, por tanto, se va a analizar la coherencia, la validez lógica y la fundamentación jurídica de las decisiones tomadas por los juzgadores, a fin de relacionar los conceptos utilizados en el marco teórico referente al tema en concreto y establecer un análisis profundo del caso, que permita al lector identificar los aspectos más relevantes con respecto a la presencia de quiste ovárico en las mujeres que aspiraban a ingresar a las filas de la Policía Nacional del Ecuador y en concordancia con la revisión bibliografía desarrollada en el capítulo anterior profundizar la decisión de la Corte en establecer criterios de vulneración al

principio de igualdad y no discriminación, por lo tanto, a través del método analítico sistemático aplicado al análisis de una sentencia se busca desglosar el contenido de la decisión adoptada por la Corte en sus diferentes elementos y analizarlos de manera ordenada y secuencial para comprender su contenido y alcance. Esto permite una comprensión más profunda de la sentencia y sus implicaciones legales, lo cual permite realizar un análisis crítico.

### **Antecedentes de la sentencia No. 791-21-JP/22**

En agosto de 2019, K.R.C.G1 se inscribió en el sistema de reclutamiento en línea para postularse a las escuelas de formación de la Policía Nacional. Del 15 al 18 de agosto de 2020, asistió a la fase de evaluación médica y exámenes complementarios. El 26 de agosto de 2020, recibió una notificación en su cuenta de reclutamiento en línea informando que no cumplía con los requisitos debido a un quiste en el ovario según el informe de ginecología. Al día siguiente, el 27 de agosto de 2020, acudió a una clínica privada donde se le realizó una ecografía pélvica y se emitió un certificado en el que se indicaba que no se encontraron quistes en los ovarios que representaran una patología a mediano o largo plazo, y que lo que se observó en el ovario izquierdo fue un folículo.

El 28 de agosto de 2020, K.R.C.G presentó una solicitud de revisión de su prueba médica por correo electrónico para continuar en el proceso de postulación. El 31 de agosto de 2020, presentó la solicitud por ventanilla. El 17 de noviembre de 2020, K.R.C.G presentó una acción de protección en contra de varias instituciones, incluyendo el Ministerio de Gobierno y la Procuraduría General del Estado. Además, solicitó medidas cautelares.

La accionante afirmó que se violaron sus derechos constitucionales a presentar peticiones individuales a las autoridades y recibir respuestas fundamentadas, así como su derecho al debido proceso en lo que respecta a los principios de contradicción e impugnación. También alegó la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva, seguridad jurídica y el derecho constitucional de los jóvenes a ser reconocidos como actores estratégicos en el desarrollo del país. La demandante sostuvo que su exclusión del proceso de reclutamiento y selección afectó su proyecto de vida al negarle la oportunidad de realizar su aspiración profesional y servir al país desde la Policía Nacional.

En la demanda de acción de protección, el demandante argumentó que al momento de presentarla no había recibido respuesta a su solicitud de revisión del examen médico por parte de la Policía Nacional. Por lo que según, se evidenció la vulneración de varios artículos de la Constitución relacionados con el derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso. Además, citó el artículo 160 de la Constitución, que establece que las personas aspirantes a la carrera militar y policial no deben ser discriminadas en su ingreso y que la ley debe establecer los requisitos específicos en caso de habilidades especiales.

Según la demandante, nunca fue notificada con el Instructivo de Valoración Médica antes de su evaluación médica, lo que considera una violación a su derecho a la seguridad jurídica. Por lo que, se había argumentado que, la Policía Nacional habría incumplido los artículos 39 y 329 de la Constitución, así como el derecho al debido proceso, al separarla del proceso de reclutamiento y selección sin fundamentos claros.

### **Decisión del trámite administrativo y acción de protección**

El 25 de noviembre de 2020, la Unidad Judicial Penal con sede en la parroquia Calderón del Distrito Metropolitano de Quito rechazó la solicitud de medidas cautelares presentada. Posteriormente, el 23 de febrero de 2021, la solicitud de medidas cautelares presentada por la accionante fue denegada inicialmente por la Unidad Judicial, quien consideró que no se habían vulnerado derechos constitucionales en el proceso de reclutamiento en línea de la Policía Nacional. Posteriormente, la Unidad también negó la acción de protección, argumentando que se trataba de cuestiones de legalidad y no de vulneración de derechos. La accionante no presentó recurso contra esta decisión y la sentencia de primera instancia se ejecutó. Es decir, que se ratificaba que la accionante no cumplía con el apartado médico ginecológico respecto de la presencia de quiste ovárico.

### **Procedimiento ante la Corte Constitucional**

En esta sentencia de revisión se analiza una acción de protección presentada por una persona que alega la violación de sus derechos constitucionales después de ser desvinculada del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional en 2020. La desvinculación se produjo tras haberle diagnosticado un quiste ovárico de tamaño superior a 2 cm durante la etapa de evaluación médica ginecológica del proceso de reclutamiento.

El 9 de abril de 2021, la Corte Constitucional recibió la sentencia ejecutoriada de la acción de protección bajo el número 791-21-JP para iniciar el proceso de selección y revisión. El 18 de enero de 2022, la Sala de Selección de la Corte Constitucional decidió que el caso cumple con los requisitos para emitir jurisprudencia vinculante y desarrollar derechos. Por lo tanto, se ordenó que se solicite el expediente correspondiente a la judicatura pertinente.

El 11 de marzo de 2022, la jueza constitucional Carmen Corral Ponce fue asignada para conocer y resolver el caso. El 26 de abril de 2022, la jueza decidió tomar el caso. Posteriormente, el 28 de junio de 2022, convocó a una audiencia pública a la que asistieron la Comandancia General de la Policía Nacional, la Dirección de Educación de la Policía Nacional y el Ministerio de Gobierno. Dicha audiencia tuvo lugar el 14 de julio de 2022 a las 15h30.

El 18 de julio de 2022, la Policía Nacional presentó un documento confirmando la participación de su abogado y proporcionando la información solicitada en la audiencia para justificar la inhabilidad médica debido a un quiste ovárico de más de 2 cm. El 23 de agosto de 2022, la Segunda Sala de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los jueces constitucionales Carmen Corral Ponce, Karla Andrade Quevedo y Enrique Herrería Bonnet, aprobó por mayoría el proyecto de sentencia presentado por la jueza encargada.

### **Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional**

De acuerdo con la Sentencia No. 791-21-JP/22, la Corte Constitucional, analiza algunos problemas jurídicos, con el objetivo de determinar la existencia o no de vulneración de Derechos constitucionales, ya que, de acuerdo con las alegaciones del derecho constitucional a la seguridad jurídica y el reconocimiento de los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país en cuanto al acceso al primer empleo y su educación, se plantean los siguientes problemas jurídicos para resolver en este caso, en aplicación del principio *iura novit curia*:

Primer problema jurídico:

¿La separación de la postulante del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional, por la inhabilidad médica de quiste ovárico mayor a 2 cm, vulneró su derecho a la igualdad y no discriminación? (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

Del problema jurídico planteado por la Corte, se estableció que, la Constitución establece que el Estado tiene el deber de garantizar, sin discriminación, el pleno disfrute de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, como la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para todos los habitantes. Además, se establece el principio de igualdad, donde todas las personas tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin importar su origen étnico, lugar de nacimiento, edad, género, identidad de género, cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, afiliación política, historial judicial, situación socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar el VIH, discapacidad o cualquier otra distinción que pueda afectar el ejercicio de los derechos. Se prohíbe cualquier forma de discriminación y se establecen medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real para aquellos que se encuentren en situación de desigualdad (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

En tal sentido, la Corte menciona que, dentro del marco de los derechos de libertad, el artículo 66 de la Constitución reconoce y garantiza a todas las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. A nivel internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer define la discriminación contra la mujer como cualquier trato diferenciado, exclusión o restricción basada en el género que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres, independientemente de su estado civil, en todas las esferas de la vida política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito.

La Corte también manifiesta que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará" reconoce el derecho de todas las mujeres a vivir libres de discriminación y a ser valoradas sin estereotipos de comportamiento o prácticas basadas en la inferioridad o subordinación. Sin embargo, es importante recordar que no todos los derechos son absolutos y que algunas diferencias de trato pueden estar justificadas y ser razonables. Por lo tanto, las normas pueden establecer

ciertas diferencias entre personas, pero estas deben estar debidamente justificadas (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

De acuerdo con la misma jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional, se tomó a consideración la (Sentencia No. 13-14-IN/21, 2021), donde se estableció que, hay tres elementos necesarios para determinar si se configura un tratamiento discriminatorio. Estos elementos son: la comparabilidad entre los destinatarios de la conducta o acto, la existencia de un trato diferenciado basado en categorías enunciadas en la Constitución, y el resultado del trato diferenciado, que puede ser una diferencia justificada o discriminatoria. La Corte también ha señalado que una diferencia justificada beneficia derechos, mientras que una diferencia discriminatoria perjudica el reconocimiento y ejercicio de los derechos. Además, se ha establecido un test de igualdad y no discriminación que implica analizar la legitimidad del objetivo del trato diferenciado, la racionalidad de la causal, el criterio de necesidad y la proporcionalidad.

Es decir que, si existe un trato diferenciado entre personas, este puede ser justificado o discriminatorio. Para ser justificado, debe tener una justificación objetiva y razonable, perseguir un objetivo válido según la Constitución, ser adecuado, necesario y proporcional. Esto significa que la restricción debe ser efectiva para lograr el objetivo, no existir una alternativa menos perjudicial, y que los beneficios superen las limitaciones impuestas. Por lo tanto, la Policía Nacional tiene la capacidad de establecer distintos requisitos de reclutamiento y selección para diferentes individuos, siempre y cuando esta diferenciación esté justificada, lo cual, significa que debe basarse en una razón objetiva y razonable, y cumplir con los principios establecidos en la norma suprema.

Dentro del primer problema jurídico, la Corte analiza mediante las tes de igualdad que, aunque la medida de trato diferenciado podría no afectar a todas las mujeres que quieren ingresar a la Policía Nacional, es evidente que se dirige específicamente a las mujeres, ya que son las únicas que pueden verse afectadas por tal condición. También se reconoce que en instituciones y organizaciones públicas y privadas existe una tendencia a generar normas que parecen igualitarias, pero que al ser aplicadas pueden generar discriminación contra las mujeres debido a su interpretación, el contexto de aplicación o la falta de consideración de sus diferencias legítimas.

Por lo tanto, a través de la opinión de la Corte, es evidente que existe una distinción entre las mujeres con quistes ováricos de más de 2 cm y las que no los tienen, por lo tanto, es una categoría sospechosa o protegida, debido que, las mujeres, históricamente, han sufrido exclusión y discriminación en diferentes aspectos de su vida debido a su sexo. Aunque la norma pueda parecer garantista, también en ocasiones genera discriminación o trato diferenciado hacia este grupo de mujeres. Por lo tanto, la Corte analiza la existencia del trato desigual y si el mismo se encuentra justificado.

En el proceso de análisis de la comparabilidad, la Corte menciona que es indispensable demostrar que hay dos grupos de personas que están en situaciones similares o idénticas. En el presente caso, los grupos consisten en mujeres que se postulan como aspirantes para ingresar a la Policía Nacional y que reciben un diagnóstico de quiste ovárico mayor a 2 cm durante la evaluación médica ginecológica, y las que no reciben dicho diagnóstico. Al ser ambos grupos parte del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional, se encuentran en condiciones iguales o similares (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

Por lo tanto, las mujeres que postulan como aspirantes a la Policía Nacional y tienen un diagnóstico de quiste ovárico mayor a 2 cm reciben un trato diferenciado. Lo que produce discriminación basada tanto en su estado de salud como en su género, ya que solo afecta a las mujeres. En consecuencia, no pueden completar el proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional, mientras que aquellas que no tienen dicho diagnóstico sí pueden seguir adelante en el proceso.

Por consiguiente, la Corte Constitucional realizó un análisis sobre la presencia de una razón objetiva y razonable para establecer una distinción basada en la condición médica de quiste ovárico mayor a 2 cm. Es decir, si la exclusión de la accionante del proceso de selección de la Policía Nacional fue adecuada, necesaria y proporcional. En tal sentido, la Constitución en el artículo 163 establece que, la misión de la Policía Nacional es salvaguardar la seguridad ciudadana, mantener el orden público y proteger los derechos y la seguridad de las personas en el territorio nacional. Para cumplir con su propósito, los miembros de la Policía deben contar con una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención y control del delito, y utilizar medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

Por otro lado, el Instructivo de valoración médica ginecológica para los postulantes a servidores policiales es determinar si el postulante cumple o no cumple con el perfil de ingreso en el aspecto médico ginecológica. Además, según el artículo cuarto, la calificación de "cumple" implica que el postulante cumple con los parámetros de salud integral necesarios para su formación y desempeño en el ámbito policial (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

Es decir que, es legítimo verificar que todo candidato a ingresar a la Policía Nacional tenga un estado de salud adecuado para la formación y desempeño policial, que requiere un esfuerzo físico acorde con la naturaleza y misión de la institución, garantizando así la idoneidad del aspirante y también la seguridad de todos. La norma constitucional establece que la Policía Nacional tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad ciudadana y mantener el orden público, lo cual implica la necesidad de un riguroso entrenamiento físico.

Pero, según manifestó la misma Policía Nacional, tener un quiste ovárico mayor a 2 cm no se considera una condición de salud grave, pero es de recalcar que, muchas mujeres pueden tener quistes en los ovarios sin presentar ninguna molestia y es posible que ni siquiera sean conscientes de su presencia hasta someterse a un examen pélvico. Si bien es cierto, los quistes ováricos mayores a 2 cm podrían presentar complicaciones, son eventuales y se pueden tratar de manera temporal. Por lo tanto, la Corte no considera razonable excluir a una persona del proceso de reclutamiento y selección debido a tal condición, ya que se trata de una eventualidad y no de una condición grave (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

La Corte manifestó que, a pesar de que las mujeres no puedan participar en el proceso de reclutamiento de la Policía Nacional si tienen un quiste ovárico mayor a 2 cm, esto no garantiza que durante su formación o carrera policial no puedan desarrollar un quiste ovárico mayor a 2 cm. Por lo tanto, si este quiste no es considerado una condición grave y no les impide seguir con su formación o carrera policial una vez admitidas, no hay justificación razonable para impedirles el acceso al proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador. Añadiendo que, la calificación de inhabilidad médica por tener un quiste ovárico mayor a 2 cm no demuestra que la demandante tenga un estado de salud inapto para enfrentar una exigente formación física en procura de los objetivos constitucionales de la institución.

La Corte determinó que la exclusión del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional no era la opción menos perjudicial para garantizar que los solicitantes de la carrera policial tuvieran un estado de salud óptimo para enfrentar un riguroso entrenamiento físico. Se argumentó que existían medidas menos perjudiciales, como el tratamiento de una afección tratable que, en muchos casos, desaparece por sí sola y no representa un problema grave de salud en las mujeres que la padecen.

Además, resulta sorprendente que en el informe de la Policía Nacional mencione que "muchas mujeres" sufren de quistes en los ovarios, por lo que se consideran muy comunes, ya que, se forman como parte del ciclo menstrual todos los meses, puesto que, los ovarios producen pequeños quistes llamados folículos, que producen hormonas y se rompen para liberar un óvulo durante la ovulación. La mayoría de los quistes ováricos son inofensivos y tienen un tamaño inferior a 2,5 cm, según la Asociación de Urólogos de Nueva York Occidental. Además, solo del 5% al 10% de las mujeres en Estados Unidos experimentan quistes ováricos en su vida. Por lo tanto, el diagnóstico no debería impedir la participación en el proceso de reclutamiento de la Policía Nacional (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

En consecuencia, la Corte consideró que la decisión de separar a una postulante del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional debido a un quiste ovárico de más de 2 cm, constituye un claro ejemplo de discriminación indirecta o por resultado. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su sentencia del (Caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana , 2012), estableció que una violación del derecho a la igualdad y no discriminación también se produce cuando existen medidas que, aunque parezcan neutrales en su formulación o tengan un alcance general y no diferenciado, generen efectos negativos desproporcionados para ciertos grupos vulnerables.

En el caso específico, la norma de inhabilidad médica por quiste ovárico mayor a 2 cm puede parecer justificada al buscar asegurar que las aspirantes a la Policía Nacional cuenten con un buen estado de salud para el entrenamiento físico. Sin embargo, al aplicarse esta norma, muchas mujeres, incluso aquellas con condiciones comunes y tratables, podrían ser excluidas de los procesos de selección y reclutamiento. Aunque la norma no parece discriminatoria en sí misma al estar incluida en un conjunto de requisitos que afectan a ambos sexos, en realidad tiene un impacto negativo desproporcionado en

las mujeres, por lo que podría considerarse indirectamente discriminatoria hacia ese grupo vulnerable.

Es menester tener en cuenta que, la desigualdad de género en la Policía Nacional es especialmente preocupante debido a que históricamente han sido dominadas por hombres y han mantenido actitudes discriminatorias hacia las mujeres. Durante casi 170 años, las mujeres fueron excluidas para el ingreso de tales instituciones y solo pudieron ingresar de manera generalizada en 2001. Por lo tanto, es fundamental que el Estado y la policía sean cautelosos al establecer normas que puedan impedir el ingreso de mujeres, asegurándose de que no sean discriminatorias ni perpetúen estereotipos injustificados. Además, es importante tener en cuenta que la discriminación contra las mujeres se ha arraigado históricamente, por lo que la categoría de sexo femenino se considera sospechosa en términos de derechos.

#### Segundo problema jurídico

¿La separación de la postulante del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional, por la inhabilidad médica de quiste ovárico mayor a 2 cm, vulneró su derecho a la educación? (Sentencia No. 791-21-JP/22, 2022).

Primeramente, es importante saber que, el acceso a la educación es reconocido como un derecho fundamental en la Constitución, por lo tanto, el Estado debe garantizar que no se interrumpa de manera irracional y arbitraria. Además, debe asegurar condiciones óptimas para que los estudios puedan continuar en cualquier nivel. El derecho a la educación también ha sido reconocido en instrumentos internacionales de derechos humanos, que establecen que el Estado está obligado a garantizar el acceso a la educación sin discriminación, ya que es fundamental para el desarrollo de los proyectos de vida de las personas. El Estado tiene la responsabilidad de minimizar los obstáculos que puedan interrumpir el proceso educativo y asegurar las condiciones necesarias para que los estudiantes puedan completar sus estudios y obtener un título académico o profesional.

La recomendación No. 36 del comité de la CEDAW insta a los países a eliminar o modificar políticas y prácticas discriminatorias en el sector de la educación que afecten a niñas y mujeres. La Observación General No. 13 del CDESC establece que la educación

debe ser disponible, accesible, aceptable y adaptable, características que deben ser analizadas caso por caso, ya que no todas son relevantes en todos los casos.

Por consiguiente, la accesibilidad a la educación abarca tanto aspectos formales como materiales. En su dimensión formal, busca eliminar cualquier forma de discriminación en el acceso y permanencia en las actividades educativas. Además, se debe garantizar el acceso físico sin obstáculos y asegurar que las desigualdades económicas no sean un impedimento para ejercer el derecho a la educación. Estas condiciones son fundamentales para garantizar el derecho a la educación y deben ser respetadas por los responsables de aplicar la ley.

Por lo tanto, al aplicar una norma discriminatoria basada en el tamaño de un quiste ovárico para impedir el acceso de la accionante al proceso de reclutamiento de la Policía Nacional, afectó tanto la accesibilidad formal como material a la educación. Puesto que, la norma no cumplía con los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, y obstaculizó el acceso de la accionante a la educación en todos sus aspectos. La Escuela de la Formación de Policía tenía una norma discriminatoria que excluía a la accionante y no cumplía con los principios de accesibilidad, resultando así en una vulneración del derecho a la educación de la accionante. La Corte determinó que la aplicación de esta norma fue discriminatoria y no tenía una justificación válida, además, se observa que el juez de instancia no analizó adecuadamente la violación de derechos constitucionales en su sentencia.

### **Resolución**

Después de considerar todos los puntos de vista presentados y examinar cada uno de los aspectos relevantes de este caso, el pleno de la Corte Constitucional decidió aceptar la acción de protección presentada, declarando la vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación y el derecho a la educación por parte de la Policía Nacional, además de ordenar dejar sin efecto la sentencia del 23 de febrero de 2021 emitida por la Unidad Judicial Penal en la parroquia Calderón de Quito.

Con respecto a todos los derechos vulnerados por parte de la Policía Nacional, tras el análisis de todos los puntos jurídicos relacionados con la problemática central, la Corte Constitucional dispuso que se solicite al Ministerio del Interior, la Comandancia General

de la Policía y la Comisión General de Admisión de la Policía Nacional establecer una comisión técnica y especializada en un plazo de 6 meses. Con la finalidad de que evalúen las numerosas restricciones médicas ginecológicas contenidas en el Instructivo de valoración médica ginecológica para los postulantes a la policía. El objetivo es garantizar que cada restricción esté justificada de manera objetiva y razonable, basada en estándares médicos y enfoques de derechos y género. En procura de realizar las modificaciones necesarias para que las restricciones cumplan con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, respetando el derecho a la igualdad y no discriminación de todos los postulantes. Además, se requiere que se informe al organismo respectivo sobre el cumplimiento de esta medida.

Así también, la Corte insiste en que, la Policía Nacional cumpla con su obligación de incluir en las convocatorias de selección y reclutamiento todos los requisitos e impedimentos necesarios para el perfil que se busca seleccionar, junto con su respectiva justificación. También se ordena a la Policía Nacional que, en un plazo máximo de 6 meses, evalúe su Instructivo de valoración médica ginecológica para los postulantes y su proceso de reclutamiento y selección, con el objetivo de garantizar el acceso a la educación en términos de accesibilidad. Debido a la existencia de discriminación indirecta que se evidencio dentro de la norma que regula los procesos de reclutamiento.

Finalmente, en lo referente a la decisión adoptada por el juez ordinario con respecto a la acción de protección presentada, la Corte ordenar llamar la atención del juez de la Unidad Judicial Penal con sede en Calderón, Quito, por no haber considerado en su sentencia del 23 de febrero de 2021 la necesidad de evaluar otras formas de impugnación, solo si previamente se determina que no se han violado derechos constitucionales como se establece en la jurisprudencia constitucional No. 1158-17-EP/21. Debido a la falta de pronunciamiento del juez de instancia sobre los derechos presuntamente violados, teniendo en cuenta que el juez constitucional solo puede determinar la procedencia de otras vías de impugnación si previamente se ha constatado una falta de violación de derechos constitucionales.

En consecuencia, la Corte hace un llamado de atención al juez de la Unidad Judicial y recuerda a todos los jueces constitucionales la obligación de motivar sus sentencias de manera suficiente, coherente y congruente, incluyendo el análisis de las alegaciones presentadas por los demandantes en relación a las garantías jurisdiccionales.

## **Medidas de reparación establecidas por la Corte**

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución y el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, cuando se evidencia una violación de derechos constitucionales, el juez debe declararla y ordenar la reparación integral correspondiente, ya sea de forma material o inmaterial, es decir, especificar las obligaciones que deben cumplir tanto el destinatario de la decisión judicial como las circunstancias en las que deben cumplirse. La reparación integral busca que la persona afectada pueda disfrutar del derecho vulnerado de la manera más adecuada posible y restablecer su situación anterior a la violación. La LOGJCC reconoce diferentes formas de reparación, como la restitución del derecho, la compensación económica, la rehabilitación, la satisfacción, entre otras. La reparación se determinará teniendo en cuenta el tipo de violación, las circunstancias del caso, las consecuencias de los hechos y el impacto en el proyecto de vida de la persona afectada.

Según la información proporcionada por la Policía Nacional en su respuesta, la accionante ya ha sido admitida en la institución y actualmente está recibiendo formación como cadete en la Escuela Superior de la Policía Nacional. Por lo tanto, ya no es necesario que se le permita continuar en el proceso de reclutamiento y selección.

Sin embargo, como se mencionó previamente, es importante destacar que la demandante pudo presentarse en un nuevo proceso legal. Sin embargo, esto no elimina el hecho de que fue excluida del proceso del año 2019 debido a la aplicación de una norma que incluía un requisito médico discriminatorio. Por lo tanto, al reconocer la violación de los derechos a la igualdad, no discriminación y educación, esta sentencia se considera un medio adecuado de reparación, ya que deja constancia de la violación de los derechos constitucionales de la demandante.

En cuanto a las medidas de no repetición, la Corte dispone que se forme una comisión especializada encargada de evaluar las restricciones médicas ginecológicas impuestas a los postulantes de la Policía Nacional. Comisión que deberá justificar de manera objetiva y razonable cada una de estas restricciones, basándose en estándares médicos, enfoques de derechos y de género. Además, se deberán realizar modificaciones necesarias para asegurar que estas normas respeten los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, y no discriminen a ningún postulante.

Además, se ordena a la Policía Nacional que revise su Instructivo de valoración médica ginecológica para los postulantes de los procesos de reclutamiento y selección, con el fin de garantizar el derecho a la educación en términos de accesibilidad, de acuerdo a los criterios establecidos en esta sentencia. Asimismo, se debe proteger la identidad de la demandante y mantener su información confidencial. Finalmente, la Corte manifiesta que, la Policía Nacional debe tener en cuenta que el proceso de selección y revisión que realiza la Corte Constitucional no puede resultar en represalias hacia las víctimas. Además, se enfatiza que la institución nunca debe actuar de forma represiva como consecuencia de la activación de mecanismos jurisdiccionales o de la toma de decisiones de órganos jurisdiccionales. Por lo tanto, la Defensoría del Pueblo estará a cargo de garantizar que la decisión de esta sentencia de revisión no tenga un impacto negativo en la accionante durante su tiempo en la carrera policial, respetando la Constitución, normas internacionales y demás normativa aplicable en este caso.

### **Análisis de la sentencia constitucional**

En la sentencia No. 791-21-JP/22 emitida el 14 de diciembre de 2022, la Corte Constitucional analizó un caso relacionado con el derecho a la igualdad y la no discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional. En este caso, una postulante fue separada del proceso debido a una condición médica en el año 2019. Ahora, nos adentraremos en el análisis de este caso desde la perspectiva jurídica.

Es importante tener en cuenta que el ingreso de mujeres en la Policía Nacional del Ecuador ha sido gradual a lo largo de los años. No fue hasta el año 2001 que se les permitió ingresar y, según datos proporcionados por la institución policial a la Corte Constitucional, en 2018 solo el 12% de los miembros de la Policía Nacional eran mujeres. A pesar de que teóricamente pueden ingresar al cuerpo policial, en la práctica se enfrentan a limitaciones que dificultan el ejercicio pleno de sus derechos, como la discriminación basada en su estado médico según el instructivo de ingreso.

De acuerdo a la Constitución de la república del Ecuador (2008), el artículo 160 manifiesta que:

Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se

requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. Se garantizará su estabilidad y profesionalización. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo podrán ser privados de sus grados, pensiones, condecoraciones y reconocimientos por las causas establecidas en dichas leyes y no podrán hacer uso de prerrogativas derivadas de sus grados sobre los derechos de las personas. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional serán juzgados por los órganos de la Función Judicial; en el caso de delitos cometidos dentro de su misión específica, serán juzgados por salas especializadas en materia militar y policial, pertenecientes a la misma Función Judicial. Las infracciones disciplinarias serán juzgadas por los órganos competentes establecidos en la ley.

En relación al ingreso a la carrera militar y policial, el artículo 160 de la Constitución del Ecuador establece que no se debe discriminar a las personas aspirantes. Sin embargo, la ley puede determinar requisitos específicos basados en habilidades o conocimientos especiales. Los quistes ováricos no entran en esta categoría, ya que son condiciones biológicas o incluso genéticas, no relacionadas con habilidades especiales. Por lo tanto, no deberían utilizarse como criterio para discriminar a los aspirantes a dichas carreras, afectando así su derecho al libre desarrollo.

En el estudio de caso, se observa que K.R.C.G, aspirante a la Policía Nacional, fue excluida del proceso de reclutamiento y selección debido a una condición médica relacionada con un quiste ovárico de tamaño superior a 2 cm. Este impedimento médico le impidió ingresar a la institución y generó una situación de desigualdad en cuanto a oportunidades y derechos dentro de la Policía Nacional. La exigencia de una inhabilidad médica por quiste ovárico mayor a 2 cm, según la Sentencia, se refiere a un requisito que solo se aplicaba a las mujeres y estaba establecido en el Instructivo que regula el proceso de selección e ingreso de postulantes para aspirantes a puestos directivos y técnicos operativos en la Policía Nacional.

El artículo 9, inciso j, numeral 7.2 del Instructivo establece que la presencia de quistes ováricos con un diámetro mayor a 2 cm es una causa de inhabilidad médica-ginecológica en el proceso de selección e ingreso a la Policía Nacional. Sin embargo, esta

norma podría ser cuestionada por su razonabilidad y proporcionalidad, ya que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, quienes son las únicas que pueden desarrollar esta condición debido a su anatomía y proceso de ovulación.

La Corte Constitucional de Ecuador, realizó una evaluación de igualdad para determinar si se estaba produciendo un trato discriminatorio hacia un grupo con características sospechosas. Según esta evaluación, se deben cumplir tres elementos clave: la comparabilidad entre los sujetos afectados, la existencia de un trato diferenciado basado en las categorías establecidas en la ley y la verificación de que este trato diferenciado produce un resultado que puede ser una diferencia justificada o una discriminación. En este caso, la Corte reconoce que, aunque la norma puede tener un propósito garantista, en su aplicación podría ocasionar una posible discriminación o trato diferenciado hacia las mujeres.

La comparabilidad en este caso se refiere a la similitud entre los dos grupos de sujetos que están siendo evaluados para ingresar a la Policía Nacional, ambos grupos están en la misma fase de evaluación médica ginecológica y son mujeres que están postulando para el mismo puesto. La única diferencia entre los grupos es que uno de ellos ha recibido un diagnóstico de quiste ovárico mayor a 2 cm, por ende, la comparabilidad entre los grupos está asegurada.

En el caso examinado, se puede observar que se ha establecido una restricción médica ginecológica para las mujeres que presentan quistes ováricos de más de 2 cm durante la evaluación médica. Esto constituye una forma de discriminación basada en el género y la salud, ya que solo afecta a las mujeres, el tercer elemento del trato diferenciado se refiere a la situación de las mujeres que se postulan como aspirantes a la Policía Nacional. Aquellas que son diagnosticadas con un quiste ovárico mayor a 2 cm, no pueden completar el proceso de reclutamiento y selección de la institución, ya que no cumplen con ese requisito. Sin embargo, las mujeres que no reciben ese diagnóstico pueden continuar sin problemas con el proceso de reclutamiento y selección.

Entonces, una vez que se ha confirmado que se ha tratado de manera discriminada a las aspirantes a la Policía Nacional en función de su condición médica de tener un quiste ovárico mayor a 2 cm, la Corte debe evaluar si existe una justificación válida y razonable para establecer esta diferencia. Es decir, si la exclusión de la demandante del proceso de

reclutamiento y selección de la Policía Nacional fue adecuada, necesaria y proporcional. La Corte Constitucional concluyó que la exclusión de la demandante debido a su condición médica no cumple con el requisito de idoneidad y que esta discriminación médica viola los derechos de igualdad, no discriminación, educación y salud de las mujeres. Esta condición médica solo puede presentarse en cuerpos con ovarios, y está relacionada con el ciclo menstrual, pero no es una condición que garantice que la demandante no pueda cumplir con los requisitos físicos exigentes de la formación policial, que se dirige a lograr los fines constitucionales de la institución policial.

La sentencia No. 791-21-JP/22 ha tenido un gran impacto en las políticas y prácticas de selección del personal femenino en la Policía Nacional, pues según el informe proporcionado por la institución, un quiste ovárico mayor a 2 cm no se considera una condición de salud grave y muchas mujeres pueden padecerlo sin presentar molestias. Aunque estos quistes pueden tener complicaciones eventualmente, se considera que son tratables y temporales. sin embargo, es posible que las mujeres no estén conscientes de esta condición hasta someterse a un examen pélvico.

Por otro lado, la Corte consideró que no había una justificación razonable para que el quiste ovárico de la accionante fuera motivo de separación del proceso de reclutamiento policial. La accionante argumentó que esta separación era discriminatoria y violaba sus derechos constitucionales, ya que esta condición médica solo afecta a las mujeres. Cabe destacar que el informe de la Policía Nacional indicaba que muchas mujeres padecen de quistes en los ovarios en algún momento de sus vidas, y la gran mayoría no presenta síntomas molestos. Además, esta condición es temporal y se puede tratar, lo que sugiere que la accionante podría haber continuado con su proceso de selección y postulación sin ningún problema.

En su fallo, la Corte Constitucional determinó que el requisito de inhabilidad médica-ginecológica de quiste ovárico mayor a 2 cm dificultó el acceso a la educación de la demandante debido a criterios que no se respaldaron adecuadamente. La Corte consideró que la Policía Nacional no justificó el proceso en el que se estableció dicho requisito y no se respaldó en evidencia médica científica. En su voto concurrente, una de las juezas resaltó que la misión de la Policía Nacional no puede ser excluyente y debe incluir la diversidad de los cuerpos sin estereotipos de género, y que las personas no pueden ser discriminadas por condiciones relacionadas con el ciclo menstrual.

Por tanto, es importante que los requisitos para ingresar a la institución policial sean cuidadosos y no impongan barreras discriminatorias, peor aún por cuestiones médicas propias del género que resultan temporales o leves y que no impidan el ejercicio de la profesión. La Corte Constitucional ha establecido que estos requisitos deben respetar el derecho a la igualdad y evitar estereotipos que excluyan a las mujeres. En el caso específico 791-21-JP/22, la Corte emitió jurisprudencia vinculante al considerarlo de importancia nacional y cumplir con los criterios establecidos en la ley, lo cual, demuestra que el caso en cuestión es relevante en el desarrollo de derechos.

La Sentencia No. 791-21-JP/22 es un hito importante en el esfuerzo por garantizar la igualdad y eliminar la discriminación en la Policía Nacional, debido que, tiene un gran impacto en la configuración de una institución policial más inclusiva y respetuosa de los derechos fundamentales. La Corte considera que esta sentencia es una forma de reparación, ya que reconoce la violación de los derechos constitucionales de la demandante, en cuanto a las medidas de reparación, la Corte ordena que la decisión no perjudique a la demandante durante su carrera policial y que se revise la norma de quiste ovárico en las inhabilidades médicas ginecológicas en un plazo de 6 meses. Se establecerá una comisión técnica y especializada para evaluar la lista de inhabilidades médicas ginecológicas y garantizar que cada una de ellas tenga una justificación objetiva y razonable, respetando el derecho a la igualdad y no discriminación.

## **CONCLUSIONES**

Se infiere que, el derecho a la igualdad y no discriminación es un pilar fundamental en la protección de los derechos humanos y la garantía de una sociedad justa y equitativa. Se encuentra reconocida en el artículo 66 numeral 14 de la Constitución de la República del Ecuador. El reconocimiento y respeto de este derecho es esencial para lograr la inclusión de todas las personas sin importar su origen étnico, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otra condición. Por ende, las normas infra constitucionales deben adecuar su contenido al texto constitucional a fin de que se dé cumplimiento a todos los derechos y garantías para generar armonía con la norma suprema, evitando así la vulneración de derechos.

La igualdad y no discriminación no solo implica tratar a todas las personas de manera igualitaria, sino también garantizar oportunidades equitativas y promover la

diversidad y la inclusión en todos los ámbitos de la sociedad. Además, este derecho también busca eliminar prejuicios y estereotipos que perpetúan las desigualdades y discriminaciones, fomentando así la tolerancia y el respeto hacia la diversidad. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado diferentes tipos de discriminación, siendo algunas de las más comunes la discriminación como microagresiones, discriminación institucionalizada y exclusión sistemática. Estas formas de discriminación son injustas e impiden el desarrollo pleno de las mujeres, así como el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

En cuanto al respeto absoluto hacia el derecho a la igualdad y no discriminación en relación al ingreso de mujeres a la institución policial del Ecuador, es importante tener en cuenta que, antes de la emisión de la sentencia las instituciones con el fin de cumplir sus objetivos constitucionales, establecen normas que de manera indirecta provocaron limitaciones en el acceso a las oportunidades de igualdad y no discriminación de las mujeres, sin tener en cuenta las desventajas históricas que han experimentado ciertos grupos sociales. Esto se debe a la existencia de una desigualdad estructural derivada de prácticas sociales, prejuicios y sistemas opresivos. Un ejemplo claro de esto es el trato discriminatorio que han enfrentado las mujeres, quienes han sido excluidas durante mucho tiempo de la plena disfrute y ejercicio de sus derechos.

La presencia de mujeres en la Policía Nacional contribuye a la diversidad y aporta nuevas perspectivas, habilidades y competencias que enriquecen el trabajo realizado por estas instituciones, así también, promueve el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y la no violencia hacia las mujeres, aspectos fundamentales en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Es importante reconocer que aún existen barreras y prejuicios que dificultan el acceso de las mujeres a la Policía Nacional, estereotipos de género arraigados en la sociedad y en las propias instituciones pueden limitar las oportunidades de las mujeres para ingresar, ascender y permanecer en estas organizaciones. Es decir, se necesita realizar un análisis exhaustivo para asegurarse de que no se impongan requisitos discriminatorios en función del sexo, estado de salud u otras categorías. Además, dichos requisitos deben cumplir con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, y estar en línea con los criterios de accesibilidad del derecho a la educación. De esta manera, se garantizará un proceso de reclutamiento y selección transparente e inclusivo.

En conclusión, la Sentencia No. 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional respecto de los requisitos de selección del personal femenino en la Policía Nacional marca un importante avance en el reconocimiento de la igualdad de género y en la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Esta sentencia establece que la igualdad no solo se limita a tener las mismas oportunidades formales, sino que también implica garantizar condiciones equitativas y garantizar acciones afirmativas para lograr la igualdad material. Además, la sentencia reivindica el papel de la mujer en las instituciones públicas y en campos tradicionalmente masculinizados. Sin embargo, es importante recordar que el camino hacia la igualdad de género no se limita a cambios normativos, sino que requiere de un cambio de mentalidad y de la implementación de políticas y acciones concretas para eliminar las barreras y brechas de género.

### **RECOMENDACIONES**

Pese a la existencia de la sentencia analizada, es indispensable que se desarrollen políticas y programas que fomenten la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las instituciones de la fuerza pública. Por que como se evidenció es necesario revisar las normativas internas de todas las instituciones y verificar por parte de las comisiones que se creen para tal objetivo, no existan normas de manera indirecta desarrollen tipos de discriminación que puede afectar no solo a mujeres sino también a todos aquellos que quieren ingresar a las filas de tales instituciones, recordemos que no solo existen casos de discriminación contra mujeres, sino también, contra personas pertenecientes a otros grupos y/o colectivos. Por lo que será preciso crear campañas de sensibilización y concienciación sobre la importancia de la igualdad en las Policía Nacional, mismas que, podrían dirigirse tanto a la sociedad en general como a los propios miembros de estas instituciones, con el fin de cambiar estereotipos y actitudes machistas arraigadas.

Asimismo, se sugiere que se lleve a cabo una evaluación de los requisitos actuales a la luz de los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Es importante asegurarse de que los requisitos sean necesarios para el desempeño efectivo de las labores policiales y que estén proporcionados a ese fin, evitando imponer barreras innecesarias o desproporcionadas. Además, se recomienda que se realice un análisis de los criterios de accesibilidad, con el fin de asegurar que los requisitos no excluyan a ningún grupo de personas por motivos de sexo, estado de salud u otras categorías protegidas. Es

fundamental garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a la Policía Nacional.

También es importante implementar programas de formación en derechos humanos y derechos de la mujer dentro de la Policía Nacional, así como difundir esta sentencia en los procesos de formación de nuevos funcionarios policiales. Es crucial que los miembros de la institución estén debidamente capacitados en cómo actuar respetando los derechos de todas las personas, especialmente de las mujeres, quienes muchas veces son vulnerables a abusos y discriminación. Estos programas de formación ayudarán a sensibilizar a los agentes sobre la importancia de respetar los derechos humanos y de género en su trabajo diario.

Es necesario también que con ayuda de las instituciones del Estado que imparten políticas públicas respecto de la igualdad de género en el Ecuador y el Ministerio de Gobierno se difundan programas de Derechos Humanos y Derechos de la Mujer no solamente en referencia al ingreso a la carrera policial, sino también para todas aquellas instituciones encargadas de la Seguridad Nacional, de la misma manera permitir que la sentencia en análisis sea difundida en instituciones educativas y sea de conocimiento para todas aquellas mujeres que desean ingresar a las filas de la Policía Nacional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Aldana Zavala, J. J., & Isea, J. (2018). Derechos Humanos y Dignidad Humana. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8-23. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049419>

Arroyo, C. L. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios constitucionales*, 71-101. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>

Asamblea de las Naciones Unidas . (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.

Asamblea General de la OEA. (6 de junio de 1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (*Belém do Pará*).

Obtenido de Obtenido de: <https://info.comvomujer.org.pe/catalogo/proedo/174-2014-es-publication-proedo-reg.pdf>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París: OHCHR.

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial* 449. Obtenido de Obtenida de: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Barbera, M. L., & Wences, I. (2020). La “discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Andamios*, 59-87. doi:<https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.735>

Bobbio, N. (2003). *Teoría General de la Política*. España : Trotta .

Bosco, E. E. (2020). Discriminación étnico-racial y oportunidades educativas en México. *Sociológica (México)*, 139-180. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732020000300139](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732020000300139)

Cabrera, C. A. (1978). Reflexiones sobre la igualdad material. *Anuario de filosofía del derecho*, 31-42. Obtenido de [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-F-1987-10003100042](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-F-1987-10003100042)

Cárdenas, P. P., & Vázquez, A. F. (2021). El reconocimiento de los derechos de las mujeres y la inserción del enfoque de género en el desarrollo constitucional ecuatoriano frente al principio de igualdad y no discriminación. *Revista Científica FIPCAEC*, 98-127. doi: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.333>

Caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana ( Corte Interamericana de Derechos Humanos 24 de octubre de 2012).

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos . (1969). *Convención Americana de Derechos Humanos*. Costa Rica . Obtenido de Obtenida de: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Folleto informativo No. 16. Obtenido de Obtenido de: [https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7\\_Cartilla\\_PIDESCyPF.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf)
- Corella, Á. S. (2019). La discriminación racial o étnica: marco jurídico, formas y protección. *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, 35-67. doi:<https://doi.org/10.20318/eunomia.2019.4991>
- Fernández, J. d. (2021). El camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres en la Policía Nacional, desde los orígenes hasta la actualidad. *IgualdadES*, 123-152. doi:<https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.4.04>
- Fernando, M. G., Mauricio, L. M., & Rolando, L. C. (2019). El derecho a la igualdad de género y los criterios de meritocracia, paridad y equidad en el ingreso de cadetes a las escuelas superiores de FF. AA y Policía Nacional. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 125-130. Obtenido de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/255/405>
- Fíx-Zamudio, H. (2016). LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS. *International Law*, 147-192. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-81562016000200147&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-81562016000200147&script=sci_arttext)
- Galarza Castro, C. X., & Campaña Hurtado, R. X. (2022). principio de igualdad formal en las personas extranjeras y el acceso a las acciones constitucionales. *Revista Ciencia UNEMI*, 96 - 103. doi:<https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol15iss40.2022pp96-103p>

- Guaranga, J. P., & Vargas, S. L. (2023). Principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral. *Código Científico Revista De Investigación*, 102–125. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n1/110>
- Gutiérrez, C. M. (2021). La discriminación en una sociedad automatizada: Contribuciones desde América Latina. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 271-307. doi:<http://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2021.58793>
- Hernández Sampieri, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lemp, M. J., Vielma, R. R., Bilbao, M. d., & Nazar, G. (2019). La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 227-236. doi:<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a24>
- Martínez, J. M. (2017). De la igualdad formal a la igualdad material : cuestiones previas y problemas a revisar. *Dykinson*, 55-89. Obtenido de <https://www.torrossa.com/en/resources/an/3679674>
- Milios, G. (2022). El derecho a la no discriminación por motivo de discapacidad. *DERECHOS Y LIBERTADES: Revista De Filosofía Del Derecho Y Derechos Humanos*, 241-271. doi:<https://doi.org/10.20318/dyl.2022.6882>
- Mujeres Organización de las Naciones Unidas. (2015). La igualdad de género. *ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. Obtenido de <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>
- ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (2004). Recomendación general No. 25,. Obtenido de Obtenido de: <https://www.refworld.org/es/publisher,CEDAW,GENERAL,,52d905144,0.html>
- Palacios, A. (2020). Discapacidad y derecho a la igualdad en tiempos de pandemia. *Pensar*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.5020/2317-2150.2020.11906>

- Rabossi, E. (1990). Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 175-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1050606.pdf>
- Reyes, E. E. (2019). Algunas reflexiones críticas sobre el derecho a la igualdad como no discriminación en Chile. *Cuestiones Constitucionales*, 3-37. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2019.40.13226>
- Salazar, E. G., Nivicela, L. J., & Cuenca, M. E. (2019). Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 428-436. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500428&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500428&script=sci_arttext)
- Sánchez, A. G. (2019). El principio de igualdad y no discriminación analizado desde la figura de la mujer como sujeto de derechos. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.216>
- Sánchez, M. (2011). La metodología de a investigación jurídica: Características peculiares. *Reviste Telemática de Filosofía en el Derecho*. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24434w/MetInvestJuridicaS10.pdf>
- Saux, M. G., & Vera, Ó. P. (2015). Concepciones y cláusulas de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana. A proposito del Caso Apitz. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 128-164.
- Sentencia No. 13-14-IN/21, CASO No. 13-14-IN (Corte Constitucional del Ecuador 08 de diciembre de 2021).
- Sentencia No. 14-14-IN/21, CASO No. 14-14-IN (Corte Constitucional del Ecuador 07 de julio de 2021).
- Sentencia No. 39-18-IN/22, CASO No. 39-18-IN (Corte Constitucional del Ecuador 08 de junio de 2022).

Sentencia No. 791-21-JP/22, CASO No. 791-21-JP (Corte Constitucional del Ecuador 14 de diciembre de 2022).

Sesma, V. I. (2019). La igualdad en la aplicación de la ley: análisis de algunas objeciones iusfilosóficas. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 131-148. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/266365052.pdf>

Subía, K. B., & Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 222-232. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci_arttext)

Tanck, D. E. (2019). El principio de igualdad ante la ley en el Derecho internacional. *CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL*, 322-339. Obtenido de <https://doi.org/10.20318/cdt.2019.4622>