

PROYECTO DE LEY
"JULIO FRETES"
CONTRA TODA FORMA
DE DISCRIMINACIÓN

PROYECTO DE LEY

RED

CONTRA TODA FORMA
DE DISCRIMINACION

TODAS

LAS PERSONAS SOMOS

IGUALES

TODAS
LAS PERSONAS SOMOS
IGUALES

PROYECTO DE LEY "JULIO FRETES" CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

JULIO FRETES

Este proyecto de ley es un homenaje a Don Julio Fretes, quien fuera referente de la Coordinadora Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONAPRODIS) y uno de los fundadores de la Red Contra toda Forma de Discriminación (RCTFD), colectivo de organizaciones de la sociedad civil que promueve legislación y políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación.

Julio Fretes fue un pilar fundamental de la RCTFD y falleció en el año 2009 sin poder vivir en un país que cuente con la ley por la que tanto luchó. Esta ley, además de ser una necesidad social, es un justo homenaje a él y a su lucha.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La no discriminación es la concreción a favor de las personas específicas el ideal universal de la igualdad, uno de los valores superiores que nuestra Constitución de 1992 reconoce como los fundamentos axiológicos del Estado paraguayo, junto con la dignidad humana, la libertad y la justicia.

La Constitución Paraguaya de 1992 consagró en su artículo 46 el derecho fundamental a la no discriminación en los siguientes términos:

“Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios”.

Además, el derecho fundamental a lo no discriminación encuentra varias especificaciones en relación a otros derechos fundamentales. En el artículo 88 de la Constitución Paraguaya de 1992, con relación a los derechos al trabajo, a las condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias y a la seguridad social, se señala:

“No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado”.

Por otra parte, en el artículo 73 sobre el derecho a la educación, se consagra que entre los fines del sistema educativo está la “la eliminación de los contenidos educativos de carácter discriminatorio”. A renglón seguido, en el artículo 74 se consagra que el derecho de aprender la igualdad de oportunidades al acceso a los beneficios de la cultura humanística, de la ciencia y de la tecnología, serán ejercidos “sin discriminación alguna”.

En relación a la libertad de expresión, la Constitución prohíbe la discriminación en la provisión de insumos para la prensa así en el libre acceso al aprovechamiento del espectro electromagnético (artículos 27 y 30). Otras cláusulas de derecho constitucional antidiscriminatorio garantizan la igualdad entre los/as hijos/as sin consideración de su nacimiento y filiación (artículo 53), y la adopción de medidas afirmativas de igualdad de oportunidades a favor de las mujeres (artículos 48 y 115 inciso 9) y de las personas con discapacidad (artículo 58).

Estas disposiciones constitucionales son concordantes con el derecho a la no discriminación consagrado por todos los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Paraguay desde 1989, y de los convenios internacionales de la OIT relativos a la no discriminación en el mundo del trabajo.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por el Paraguay por Ley N° 1.215/86, en su artículo 1° define que

La expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, ratificada por Ley N° 2.128/03, señala en su artículo 1° que:

“la expresión ‘discriminación racial’ denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

Esta Convención asimismo obliga al Estado a declarar como acto punible toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia o toda incitación a cometer tales actos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, y toda asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación, así como el establecimiento de organizaciones establecidas para tales fines racistas y la participación en ellas (artículo 4).

Por su parte, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ratificada por Ley N° 1.925/02, señala que:

“El término ‘discriminación contra las personas con discapacidad’ significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.

El Convenio de la OIT N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por el Paraguay por Ley N° 1.154/66, define a la discriminación como:

“a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación” (Art. 1).

Asimismo, los más importantes instrumentos de derechos humanos ratificados por el Paraguay contienen cláusulas antidiscriminatorias, a saber: la Convención Americana de Derechos Humanos (Ley N° 1/89, arts. 1, 17.4, 17.5 y 24), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (Ley N° 1.040/97, arts. 3, 13.3.e, 16 y 18), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley N° 5/92, arts. 2.1, 3, 14.1, 23.4, 24, 25, 26 y 27), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley N° 4/92, arts. 2.2, 3 y 10.3), y la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño (Ley N° 57/90, art. 2).

El vacío legal existente en materia de igualdad y no discriminación ha sido señalado por diversos mecanismos de vigilancia de derechos humanos en el ámbito de las Naciones Unidas.

CUADRO N°1.**RECOMENDACIONES RECIBIDAS POR PARAGUAY
SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Mecanismo de vigilancia	Fecha de emisión de la recomendación y documento
Comité de Derechos del Niño y la Niña	10 de febrero del 2010 – Documento CRC/C/PRY/CO/3
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial	1 de setiembre de 2011 – Documento CERD/C/PRY/CO/1-3
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	8 de noviembre de 2011 – Documento CEDAW/C/PRY/CO/6
Comité contra la Tortura	14 de diciembre de 2011 – Documento CAT/C/PRY/CO/4-6
Consejo de Derechos Humanos – Examen Periódico Universal	28 de marzo de 2011 – Documento A/HRC/17/18
Comité de Derechos Humanos	26 de marzo de 2013 - Documento CCPR/C/PRY/3
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	15 de mayo del 2013 – Documento CRPD/C/PRY/CO/1
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	20 de marzo de 2015 - Documento E/C.12/PRY/CO/4

La consagración constitucional y legal del derecho a la no discriminación tiene varias repercusiones. Por una parte, supone de un modo claro que el principio de igualdad ante la ley no solamente significa la igual aplicación de la ley, en un sentido formal y abstracto, a todas las personas por igual, sin considerar las profundas desigualdades de hecho que existen entre los sujetos y que hacen que las oportunidades no sean las mismas para todos y todas. El principio contenido en el artículo 46 y en los instrumentos internacionales concordantes garantiza el reconocimiento de las desigualdades subjetivas a la hora de aplicar la ley, y protege las diferencias e identidades diversas que se dan en la sociedad, en términos en que la igualdad no signifique homogeneización.

Asimismo, este mandato exige del Estado acciones positivas, medidas y políticas que eliminen los factores y circunstancias que en la práctica contribuyen a que se mantengan las discriminaciones.

La prohibición constitucional de discriminación no cuenta con una legislación reglamentaria específica que disponga garantías de justiciabilidad y de sanción a su incumplimiento. A pesar que el principio de no discriminación debe ser transversal a toda la legislación y a toda política pública o intervención institucional del Estado, no existe una legislación específica que defina el concepto de discriminación, que señale cuáles son los motivos por los cuales está prohibido discriminar, señale mecanismos de sanción y reparación de las discriminaciones y designe las competencias institucionales y las acciones específicas a tomar de cara a remover los obstáculos e impedir los factores que mantienen las discriminaciones existentes en Paraguay.

Un examen de la legislación paraguaya nos muestra que la recepción de estas cláusulas antidiscriminatorias ha sido insuficiente, y deja importantes claros de indefensión en áreas sumamente sensibles a la discriminación, como el acceso a la salud, la educación, la seguridad social o la vivienda, o frente a colectivos particularmente vulnerables a la exclusión y al no reconocimiento, como las minorías raciales o nacionales, las personas con opción sexual diferente a la norma heterosexual o las personas con determinado aspecto físico.

En general, como consecuencia de este vacío legal, los actos discriminatorios de cualquier naturaleza cometidos tanto por actores privados como por las instituciones públicas quedan impunes, y las víctimas no son restituidas en sus derechos. Así como no existen garantías legales de protección, tampoco existen buenas prácticas que se encuentren generalizadas en la administración pública en materia de atención no discriminatoria a los/as usuarios/as de servicios públicos.

Sólo la prohibición de discriminar entre los electores/as en el acto eleccionario, como las discriminaciones en el ámbito del trabajo con respecto a la preferencia sindical, el embarazo de la mujer trabajadora, y el derecho a igual salario por trabajo de igual valor, cuentan con mecanismos efectivos de sanción al discriminador y facultades precisas dispuestas por las leyes para que el Poder Judicial ordene la restitución en sus derechos de las víctimas. En estas materias resulta evidente que los sindicatos y los partidos políticos han demandado y desarrollado una tradición jurídica garantista, más allá que en la práctica dichas garantías sean exigidas y cumplidas.

Estos argumentos señalan la necesidad de contar con una normativa contra toda forma de discriminación, que arbitre procedimientos idóneos y efectivos para denunciar, y potestades precisas para que los poderes públicos puedan restituir a las víctimas de discriminación en sus derechos conculcados, disponer medidas adecuadas de reparación e imponer las sanciones pertinentes a los victimarios.

ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE LEY

1. PRINCIPIOS GENERALES (ARTÍCULOS 1 AL 5)

En el primer capítulo del proyecto de ley, se establecen las nociones básicas fundamentales relacionadas con el objeto y naturaleza de la legislación, su ámbito de aplicación, normas de interpretación y de solución en caso de duda, disponiendo siempre el principio de preeminencia de la norma más favorable a la tutela de la víctima de la discriminación.

2. DEFINICIONES (ARTÍCULOS 6 AL 9)

En el siguiente capítulo se establece el concepto de discriminación que se adoptará, aplicando las definiciones contenidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos citados.

De la misma manera, se enumeran del modo más amplio y comprehensivo los grupos protegidos contra actos discriminatorios y cuáles son las situaciones específicas típicas que se considerarán discriminación.

También incluye las diferencias de trato que existen en la legislación y las prácticas de las instituciones que son legítimas y razonables y no pueden ser consideradas discriminatorias.

3. SISTEMAS Y MECANISMOS DE APLICACIÓN DE LA LEY (ARTÍCULOS 10 AL 22)

El proyecto establece que la autoridad de aplicación será el Ministerio de Justicia y establece el mecanismo de denuncia que consiste en un procedimiento administrativo que podría dar lugar a una serie de sanciones que tienen como fin promover la reflexión y la modificación de conductas para incorporar el principio de igualdad y no discriminación.

PROYECTO DE LEY CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

Capítulo I

Artículo 1º: Objeto de la ley.

Esta Ley tiene por objeto reglamentar el artículo 46 de la Constitución Nacional.

Artículo 2º: Es Obligación del Estado respetar, proteger y garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en la legislación para todas las personas, sin discriminación alguna.

Es obligación del Estado prevenir, prohibir y sancionar todas las formas de discriminación cometidas por cualquier persona, grupo de personas, autoridades públicas del gobierno nacional, departamental o municipal, así como por entidades e instituciones públicas o privadas, en materia de derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales, en el marco de lo establecido en la presente Ley.

A tal efecto, es obligación de las autoridades públicas adoptar todas las medidas encaminadas a eliminar los obstáculos y factores que mantengan y propicien las desigualdades y a promover la igualdad real y efectiva en dignidad y derechos.

Artículo 3º: Carácter Público. Los derechos reconocidos por esta Ley no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación en contratos civiles, comerciales, y/o laborales individuales o colectivos, así como en reglamentos internos de entidades públicas o privadas. Cualquier disposición en sentido contrario será nula.

Las asociaciones, organizaciones gremiales, partidos o movimientos políticos que se propongan fines discriminatorios no serán reconocidos.

Las personas o grupos de personas afectadas, con o sin personería jurídica, podrán ejercer las acciones civiles y administrativas conducentes a la disolución de la personería jurídica de las organizaciones gremiales, asociaciones, partidos o movimientos políticos, o cualquier forma de persona jurídica, que se propongan objetivos o fines discriminatorios.

Artículo 4º: Normas de interpretación.

Las disposiciones de la presente Ley deberán ser interpretadas y aplicadas de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Paraguay es Estado Parte, incluidas las recomendaciones emanadas de los organismos creados por dichos convenios.

Artículo 5°: Caso de duda.

Cuando se presenten dudas sobre la interpretación o aplicación de esta Ley, prevalecerán las normas más favorables para la protección de la víctima de la discriminación.

Capítulo II

De las definiciones

Artículo 6°: Definición de discriminación.

A los fines de la presente Ley, “discriminación” es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nacimiento, filiación, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición social, que tenga por propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos a todas las personas en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la República del Paraguay o en la legislación nacional, así como en cualquier otra esfera de la vida pública.

Artículo 7°: Criterios de determinación.

Para los fines de la presente ley, la determinación de la raza o el color, el origen étnico, la orientación sexual y la identidad de género se basarán en la autodefinición de la persona interesada.

Un acto discriminatorio será considerado como tal independientemente de que haya sido ocasionado por uno de los motivos enunciados en el artículo 6°, o por una combinación de ellos. Igualmente, un acto discriminatorio será considerado como tal independientemente de la cantidad de personas perjudicadas por el mismo y de quien lo realice.

Artículo 8°: Actos discriminatorios expresamente prohibidos.

Sin perjuicio de la definición contenida en el artículo 6°, serán considerados actos discriminatorios expresamente prohibidos los siguientes:

1) En el ámbito laboral público y privado:

- a) Restringir la oferta de trabajo y empleo, el acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como la libre elección de empleo en base a alguno de los motivos enunciados en el artículo 6°;
- b) Establecer diferencias en la remuneración, viáticos, comisiones, capacitaciones laborales, prestaciones sociales y en las condiciones laborales para trabajos iguales o de igual valor, duración y eficacia sobre la base de alguno de los motivos enunciados en el artículo 6°;

- c) Establecer restricciones o privilegios sobre la base de la afiliación o pertenencia a un partido o movimiento político para el nombramiento o contratación, ascenso, cesantía y/o remoción en la función pública, respecto de cualquier cargo no electivo presupuestado en la administración pública nacional, departamental, municipal, entes autónomos, autárquicos, descentralizados y binacionales, con excepción de los cargos de confianza;
- d) Exigir la presentación o realización del test de embarazo como requisito de admisión o permanencia en cualquier empleo en el sector privado o público, salvo que sea razonable sostener que, debido a la naturaleza del trabajo, se ponga en riesgo la vida o la salud física y mental de la madre o del hijo en estado de gestación, de acuerdo a lo prescripto por la legislación laboral vigente;
- e) Exigir la presentación o realización del test de VIH como requisito de admisión o permanencia en cualquier empleo en el sector privado o público;

2) En el ámbito educativo:

- a) Impedir el acceso a la educación pública o privada, a becas y a cualquier otro beneficio o incentivo para la permanencia en el sistema educativo, en base a alguno de los motivos enunciados en el artículo 6º;
- b) Exigir a los educandos la presentación de documentos o declaraciones que certifiquen su filiación o el estado civil de sus progenitores, en las instituciones de enseñanza de todos los niveles, sean públicas o privadas, o resolver la no admisión o expulsión de los educandos sobre la base de la filiación o el estado civil de sus progenitores;

- c) Negar el ingreso, expulsar o aplicar sanciones disciplinarias o presiones de cualquier otra índole a cualquier estudiante de una institución de enseñanza de cualquier nivel, sea pública o privada, por motivo de alguna de las formas de discriminación establecidas en el artículo 6°;
- d) Establecer contenidos, métodos o materiales pedagógicos en los que se enseñen, promuevan o propicien actitudes discriminatorias o se asignen roles de subordinación o de superioridad a determinados grupos;
- e) Negar o impedir el derecho a la educación indígena y en lengua materna, a las personas pertenecientes a los pueblos indígenas del Paraguay;

3) En el ámbito de la salud:

- a) Negar o condicionar los servicios de atención médica a una persona sobre la base de alguno de los motivos enunciados en el artículo 6°, o impedir su participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades;
- b) Impedir el acceso a la seguridad social pública y privada y a sus beneficios o establecer limitaciones o restricciones para la contratación de seguros médicos, cuando tales restricciones se basen en el estado de salud actual o futuro, en una discapacidad o cualquiera de los supuestos enunciados en el artículo 6°;
- c) Negar o limitar información, servicios e insumos sobre derechos reproductivos o impedir el derecho de las personas a decidir libre y responsablemente el número y la frecuencia del nacimiento de sus hijos;
- d) Obligar a una persona a someterse a tratamiento médico y/o psicológico con el fin de alterar o modificar su orientación sexual;

4) **Otras formas de discriminación en ámbitos y servicios públicos:**

- a) Negar u obstruir el ingreso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos, cuando dicha restricción se funde en alguno de los motivos enunciados en el artículo 6º;
- b) Omitir o dificultar el cumplimiento y/o la adopción de las medidas establecidas en la ley o por disposición de la autoridad competente para eliminar los obstáculos que mantienen o propician las discriminaciones;
- c) Omitir o dificultar la adopción de las medidas especiales de carácter temporal o las cuotas que, con el fin de acelerar la igualdad de hecho de grupos o personas tradicionalmente discriminados, se establezcan en la ley;
- d) Negar atención en cualquier servicio público al ciudadano o ciudadana monolingüe castellano o guaraní, en la lengua oficial en la que se exprese y entienda;
- e) Negar atención en cualquier servicio público al ciudadano o ciudadana que requiera de un medio de comunicación alternativo en virtud de una discapacidad auditiva y/o visual;

Esta enumeración de circunstancias es meramente enunciativa. En caso de que el hecho discriminatorio no sea de los que están expresamente previstos en este artículo, se aplicará la definición del artículo 6º.

Artículo 9°: Diferencias de trato legítimas.

No serán consideradas discriminación, sino diferencias de trato legítimas:

- a) Las disposiciones legales, acciones educativas o de políticas públicas que se adopten como medidas especiales de carácter temporal con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso y acelerar la igualdad de hecho de grupos o personas tradicionalmente discriminados; siempre que estas medidas cesen una vez alcanzados los objetivos propuestos;
- b) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en capacidades, conocimientos, calificaciones y competencias exigidas para el acceso, permanencia y ascenso en un empleo determinado, tanto en el sector público como en el privado;
- c) Los requisitos académicos, de evaluación y calificación y límites de edad que se establecen en el ámbito educativo, así como las exigencias académicas para el acceso a becas, exoneraciones y otros beneficios.
- d) El régimen legal de protección integral que se establece a favor de la infancia y la adolescencia;
- e) Los derechos, privilegios, medidas de acción afirmativa y de protección especial que se establecen a favor de los pueblos indígenas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Paraguay y la legislación vigente;
- f) Los derechos, privilegios, medidas de acción afirmativa y de protección especial que se establecen a favor de las personas con discapacidad en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Paraguay y la legislación vigente;
- g) Las diferencias de trato que se acuerdan entre ciudadanos y no ciudadanos en

la Constitución y la legislación electoral, para el ejercicio del sufragio y para el acceso a cargos electivos;

- h) El régimen de protección de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio que se establece en la Constitución y en la legislación laboral y de seguridad social;
- i) El fuero sindical, así como cualquier garantía de protección del derecho de sindicalización y negociación colectiva en los términos reconocidos por la Constitución, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables a la materia y la legislación laboral vigente;
- j) El régimen de fueros y otros privilegios que acuerda la Constitución y la legislación vigente a los Miembros de las Cámaras de Senadores y Diputados, al Presidente de la República, al Vicepresidente, a los Ministros del Poder Ejecutivo, a los Ministros de la Corte Suprema de Justicia, al Fiscal General del Estado, al Defensor del Pueblo, al Contralor General de la República, al Subcontralor, a los Ministros del Tribunal Superior de Justicia Electoral y al personal diplomático acreditado ante la República del Paraguay;
- k) La preferencia de contratación laboral del trabajador o trabajadora de nacionalidad paraguaya, dentro del marco establecido por la Constitución, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables a la materia y la legislación laboral vigente;
- l) El apoyo preferente a favor del agricultor o agricultora de nacionalidad paraguaya en los planes de la reforma agraria, dentro del marco establecido por la Constitución y la legislación la vigente;

- ll) Las distinciones y exclusiones que existen entre asegurados y no asegurados en los servicios públicos y privados de seguridad social;
- m) El establecimiento de instituciones de enseñanza de carácter privado que, por motivos de orden religioso o lingüístico, proporcionen una enseñanza conforme a los deseos de los padres o tutores legales de los educandos, siempre que dichas instituciones hayan sido reconocidas por las autoridades educativas competentes y estén sujetas a las exigencias de la Ley General de Educación
- n) Cualquier otra diferencia de trato establecida o fundada en la ley, que se base en criterios objetivos y razonables y que sea necesaria para el interés general.

Capítulo III

De las atribuciones del Ministerio de Justicia

Artículo 10º: Autoridad de aplicación.

Facúltase **al Ministerio de Justicia**, para promover la eliminación de todas las formas de discriminación y el logro de la igualdad real y efectiva entre las personas, mediante la promoción y aplicación de la legislación antidiscriminatoria paraguaya, en el marco de las atribuciones que le fija esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 11º: De las funciones.

Son funciones del Ministerio de Justicia, además de las ya establecidas en las normativas de su creación y reglamentación las siguientes:

- a) Actuar como organismo de aplicación de la presente ley, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos;
- b) En coordinación con las instituciones del Estado, diseñar e implementar estrategias e instrumentos, así como diseñar, implementar y promover planes, programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación;
- c) Diseñar y proponer reglamentos modelo, guías de procedimiento y buenas prácticas y protocolos de atención a personas pertenecientes a grupos sociales discriminados en base a los motivos enumerados en el artículo 6º;
- d) Desarrollar, fomentar y apoyar estudios sobre las prácticas discriminatorias en todos los ámbitos;
- e) Recopilar y mantener actualizada la información sobre el derecho internacional y comparado en materia de discriminación, xenofobia y racismo, estudiar esos materiales y elaborar informes comparativos sobre los mismos;
- f) Realizar estudios sobre las leyes y reglamentos administrativos vigentes, y recomendar, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan;
- g) Promover la desagregación de datos estadísticos producidos por las entidades públicas de acuerdo con los motivos de discriminación enunciados en artículo 6º de la presente Ley;

- h) Emitir dictamen en relación con los proyectos de ley en estudio en el Poder Legislativo, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas, en materia de derechos humanos y no discriminación;
- i) Difundir los principios de la ley y los tratados internacionales en materia de no discriminación, y los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule;
- j) Implementar campañas educativas y de concientización a favor de la igualdad entre las personas y encaminadas a la eliminación de actitudes discriminatorias, participando en la ejecución de esas campañas;
- k) Recibir y centralizar denuncias sobre hechos discriminatorios, resolviendo sobre las mismas de acuerdo con lo establecido en la presente Ley, y llevar un registro de ellas;
- l) Brindar servicios de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos víctimas de discriminación;
- ll) Proporcionar asesoría legal gratuita a víctimas de hechos de discriminación y, a pedido de parte interesada, solicitar vistas de las actuaciones judiciales o administrativas relativas a los temas de su competencia;
- m) Proporcionar al Ministerio Público y a los tribunales asesoramiento técnico especializado en los asuntos relativos a la temática de su competencia;
- n) Cuando lo estime pertinente, realizar comunicados oficiales a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional;

- ñ) Recomendar al Ministerio de Justicia la celebración de convenios y otros vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, para el cumplimiento de los objetivos de la presente Ley;
- o) Las demás funciones que le asignen las leyes y reglamentos.

Artículo 12°:

El Ministerio de Justicia contará con un Consejo Asesor *ad honorem* para el cumplimiento de la presente Ley, integrado por un/a representante de:

- a) Ministerio de Educación y Cultura
- b) La Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores;
- c) Ministerio de la Mujer;
- d) La Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia;
- e) La Secretaría de Desarrollo para Refugiados y Repatriados Connacionales;
- f) La Dirección General del Trabajo del Ministerio del Trabajo;
- g) El Instituto Paraguayo del Indígena (INDI);
- h) Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS);
- i) Secretaría Nacional de la Juventud
- j) Secretaría Nacional de Cultura; y

- k) Tres representantes de las organizaciones de la sociedad civil paraguaya que trabajan en el campo de la no discriminación.

Los representantes enumerados de los incisos a) aj) serán designados por la máxima autoridad de la institución respectiva. Los representantes a los que se refiere el inciso k) serán designados por el Poder Ejecutivo, a propuesta de las organizaciones de la sociedad civil con personería jurídica y con reconocida trayectoria de trabajo en el campo de la no discriminación.

Artículo 13°: De las funciones del Consejo Asesor.

Las funciones establecidas en el artículo 11, incisos b), c), d), f), g), h), i), m) y n) serán ejercidas previo acuerdo del Consejo Asesor, en todos los casos.

Artículo 14°: De los recursos del Ministerio de Justicia.

Para su funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos de la presente Ley, el **Ministerio de Justicia** contará con recursos que provendrán de:

- a) Los fondos que le sean asignados anualmente en el Presupuesto General de la Nación, que serán incluidos en una partida especial dentro del presupuesto del Ministerio de Justicia.

El Ministerio de Hacienda habilitará una cuenta especial a nombre del Ministerio de Justicia a la cual anualmente a más tardar en el mes de marzo, transferirá la totalidad de los recursos destinados para tal efecto en el presupuesto.

Estos fondos provendrán de Fuente de Financiamiento 10 y no podrán ser utilizados para fines distintos a los previstos en esta Ley ni podrán ser objeto de disminución o afectación bajo ningún concepto. Igualmente, serán transferidas a esta cuenta todas las donaciones que se realicen al Estado para tales efectos;

- b) Las ventas provenientes de sus bienes;
- c) Los legados y donaciones;
- d) Los recursos que reciba de la cooperación internacional;
- e) El importe de las sanciones pecuniarias que imponga por aplicación de lo dispuesto en esta Ley.

Capítulo IV

Sanciones aplicables y procedimiento de denuncia

Art. 15°: De las medidas aplicables en los procedimientos de denuncia.

El Ministerio de Justicia dispondrá la adopción de las siguientes medidas administrativas, en resolución fundada dictada en los procesos de denuncia establecidos en el artículo 16:

- a) El dictamiento de cursos o seminarios que promuevan la igualdad real y efectiva de las personas, a las personas o a las instituciones que sean objeto de la medida;
- b) La fijación de carteles en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias, en establecimientos de quienes incumplan alguna disposición de esta Ley;

- c) La presencia del personal del Ministerio para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en establecimientos de quienes sean objeto de la medida, por el tiempo que disponga la resolución;
- d) La publicación de la resolución en un diario de gran circulación, de hasta cinco (5) días consecutivos.
- e) La imposición de medidas de cumplimiento obligatorio encaminadas a eliminar los factores que propicien o mantengan una situación de discriminación de facto denunciada;
- f) La imposición de una multa de veinte (20) jornales, como mínimo, hasta un máximo de quinientos (500) jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas de la capital.

Dichas medidas podrán ser impuestas en forma conjunta o separada, atendiendo a la gravedad y extensión del hecho denunciado, el beneficio pecuniario obtenido por el infractor, la situación económica del mismo y la reincidencia del acto.

La resolución que imponga una medida administrativa establecerá el modo y el plazo en que ésta deberá ser cumplida.

Contra la resolución podrá recurrirse ante el Tribunal de Cuentas, mediante la interposición del recurso de apelación ante la mencionada autoridad, dentro del plazo de **diez y ocho (18)** días hábiles de notificada la misma, prorrogables en razón de la distancia de acuerdo a la legislación procesal civil vigente.

Artículo 16º: Procedimiento de denuncia.

Toda persona, grupo de personas o entidad con personería jurídica reconocida podrá presentar ante **el Ministerio de Justicia** denuncia sobre hechos de discriminación, en contra de personas físicas o jurídicas, entidades privadas y entes o servicios públicos, sin necesidad de patrocinio de abogado.

La denuncia también podrá formularse ante la Policía Nacional con la obligación de derivarla al **Ministerio de Justicia** dentro del término de 24 horas, con expresa indicación a la víctima o al denunciante de los recursos y plazos con que cuenta.

El Ministerio de Justicia necesariamente investigará y resolverá sobre las denuncias recibidas de acuerdo con las disposiciones de la presente Ley y su reglamento, dentro del plazo improrrogable de 30 días hábiles a partir de la formulación de la misma, previa audiencia del denunciado y teniendo en cuenta las pruebas aportadas por las partes, así como las que ordene pertinente proveer. En todos los casos, se deberá convocar a las partes a procesos de conciliación, promoviendo una solución amistosa en base a medidas de satisfacción, pedido de disculpas y acciones encaminadas a la restitución de la víctima de la discriminación en sus derechos conculcados. De no arribarse a un acuerdo, la causa administrativa proseguirá su curso.

La investigación ordenada por el Ministerio proseguirá cuando la denuncia sea dirigida en contra de una persona física o jurídica, pública o privada, y la misma no sea contestada en el plazo y la forma que reglamentariamente se determinen.

Vencido el plazo para resolver sin que exista pronunciamiento por parte de la autoridad administrativa competente del Ministerio de Justicia, el expediente pasará, a

solicitud de parte, al Ministro, quien decidirá sobre los méritos o dispondrá medidas para mejor proveer, dentro del plazo improrrogable de 10 días hábiles.

En aquellos casos de discriminación que se den fuera de la Capital y el Departamento Central, el Juzgado de Paz del domicilio del denunciante, del denunciado o del lugar del hecho, a elección del denunciante, tendrá la facultad de recibir la denuncia y llevar a cabo el proceso de conciliación previa entre las partes. En caso de llegarse a un acuerdo favorable, los antecedentes se remitirán para su homologación al Ministerio. En caso contrario, igualmente se remitirán todos los antecedentes para que el Ministerio resuelva lo pertinente.

No serán admitidas las denuncias anónimas, pero la víctima podrá solicitar la reserva de su identidad, la que será pública sólo para las partes del procedimiento.

El procedimiento de denuncia será reglamentado por el Poder Ejecutivo.

Artículo 17°: Duplicidad de procedimientos.

En los casos en los que del relatorio de hechos denunciados y pruebas ofrecidas se observe, de acuerdo a la legislación laboral vigente, una violación del fuero laboral, el Ministerio de Justicia, derivará sin más trámite al Ministerio del Trabajo, con lo que quedará finiquitada su intervención.

Capítulo VI

De las responsabilidades de los agentes públicos

Artículo 18°: Discriminación por parte de un agente público.

Será considerada falta grave cualquier acto discriminatorio de los definidos en los artículos 6° y 8° de la presente ley cometido por parte de un agente público en el ejercicio de sus funciones, quien será sancionado de acuerdo con la legislación respectiva previo sumario administrativo, sin perjuicio de su responsabilidad civil, penal y administrativa, prevista en la Ley.

Artículo 19°: Discriminación por parte de la magistratura.

La aplicación discriminatoria de la ley en resoluciones judiciales, o la fundamentación de sentencias en argumentos discriminatorios, de acuerdo a las definiciones de los artículos 6° y 8° de la presente Ley, constituyen mal desempeño de funciones, que autoriza la remoción de miembros de Tribunales de Apelación, Jueces de Primera Instancia, Agentes y Procuradores Fiscales y Jueces de Paz, de acuerdo con el procedimiento previsto en la legislación respectiva.

Capítulo VII

Disposiciones transitorias

Artículo 20º: Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente ley.

Artículo 21º: Entrada en vigencia

Esta ley entrará en vigencia a los ciento ochenta (180) días de su promulgación. La autoridad de aplicación de la presente Ley deberá reglamentar las disposiciones contenidas en la misma dentro de dicho plazo

Artículo 22º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Artículo 23º: De forma






La **Red Contra Toda Forma de Discriminación (RCTD)** es un colectivo de organizaciones sociales, instituciones y personas individuales que impulsan y apoyan la aprobación del Proyecto de Ley Contra Toda Forma de Discriminación y trabajan para generar una corriente de opinión y acción favorable a la no discriminación en el Paraguay. Formada en el 2007, la Red se organiza en equipos de trabajo a nivel político, organizativo, argumentativo y comunicacional para el logro de sus objetivos. No posee registro ECOSOC.

Organizaciones que integran la Red Contra Toda Forma de Discriminación: Aireana – Grupo por los Derechos de las Lesbianas, Base Educativa y Comunitaria de Apoyo (BECA), Católicas por el Derecho a Decidir (CDD), Centro de Documentación y Estudios (CDE), Coordinadora Nacional para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Conaprodís), Coordinación de Mujeres del Paraguay (CMP), Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay (Codehupy), Comité para América Latina y el Caribe por los Derechos Humanos de la Mujer (CLADEM Paraguay), Conamuri, Coordinadora de Líderes Indígenas del Bajo Chaco (CIBCh), Coordinadora por los derechos de la Infancia y la Adolescencia (CDIA), Decidamos, Equipo Feminista de Comunicación (EFC), Enlace, Fundación VENCER, Fundación Yvy Marãe'ỹ, Igualdad, Las Ramonas, Luna Nueva, Ñepyrũ, Panambi, Red Paraguaya de Afrodescendientes (RPA), Servicio Paz y Justicia – SERPAJ Paraguay, Tatarendy, Tierraviva, Unidas en la Esperanza (UNES).

Apoyan: UNFPA y ONU MUJERES

Datos de contacto:

Dirección: Eligio Ayala 907, Asunción – Paraguay
Teléfono: +595 21 447 976

-  NoDiscriminesParaguay
-  @RCTFD
-  rednodiscriminacion.py@gmail.com

YO SOY MUJER, VOS SOS KOYGUA,
ELLA ES SORDA, NOSOTROS SOMOS
MAKA, USTEDES SON LESBIANAS, ELLOS
SON VIEJOS, YO SOY NEGRA, VOS SOS
JUDIO, EL ES GAY, NOSOTROS SOMOS
POBRES, USTEDES SON NIÑAS, ELLAS
SON ANALFABETAS, YO SOY CIEGO, VOS
SOS KUREPA, EL ES ATEO, NOSOTRAS
SOMOS GUARANI, USTEDES SON
JOVENES, ELLAS SON TRAVESTIS, YO SOY
FEO, VOS SOS GORDA, EL ES AYOREO,
NOSOTROS SOMOS PARAGUAYOS
TODAS LAS PERSONAS TENEMOS LOS
MISMOS DERECHOS

Esta publicación fue posible gracias a:



PROYECTO DE LEY

RED

CONTRA TODA FORMA
DE DISCRIMINACION

TODAS
LAS PERSONAS SOMOS
IGUALES