

Cuaderno de trabajo para debatir

Anteproyecto de Ley

CONTRA
Toda Forma de
Discriminación

Cuaderno de trabajo para debatir

Anteproyecto de Ley

CONTRA
Toda Forma de
Discriminación

La presente publicación es fruto de un emprendimiento conjunto entre la Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores, la Comisión de Equidad Social y Género de la Cámara de Diputados, la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Indígenas de la Cámara de Diputados, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Centro de Documentación y Estudios (CDE).

Están autorizadas la reproducción y la divulgación por cualquier medio del contenido de este material, siempre que se cite la fuente. Este texto no tiene fines de lucro; por lo tanto, no puede ser comercializado en el Paraguay ni en el extranjero.

Elaboración del anteproyecto de ley: Hugo Valiente
Cuidado de edición: Área Mujer - Centro de Documentación y Estudios (CDE)
Diseño e impresión: Comunicación Visual
Primera edición: 500 ejemplares

Es propiedad:
Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores, la Comisión de Equidad Social y Género de la Cámara de Diputados, la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Indígenas de la Cámara de Diputados y Centro de Documentación y Estudios (CDE).

ISBN 99925-918-8-9

Julio, 2006
Asunción - Paraguay

PRESENTACIÓN

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Centro de Documentación y Estudios (CDE), se complacen en presentar el **Borrador de Anteproyecto de Ley contra Toda Forma de Discriminación**. Se trata del insumo básico para una tarea conjunta con juristas, organizaciones que luchan contra formas específicas de discriminación y militantes por una sociedad igualitaria y respetuosa de las diferencias.

Es un paso más en el marco del *Convenio Por la No Discriminación* suscrito por las comisiones de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores y las de Equidad Social y Género y la de Derechos Humanos y Asuntos Indígenas de la Cámara de Diputados, el UNFPA y el CDE. Este convenio tiene como fines la reglamentación del artículo 46 de la Constitución Nacional, el posicionamiento en la agenda pública la lucha contra toda forma de discriminación como un asunto de respeto a los derechos humanos y la promoción de la participación de la sociedad civil en el debate y en la búsqueda de mecanismos que colaboren a este desafío.

El presente material forma parte de las acciones que buscan consolidar un proceso de trabajo – entre el Parlamento, la sociedad civil y una agencia internacional de cooperación para el desarrollo– que se lleva adelante desde hace más de dos años y en torno al cual se han promovido los foros de debate ciudadano, la producción de pensamiento y la construcción inicial de un anteproyecto de ley. La tarea que ahora nos convoca es trabajar en torno a la revisión de un instrumento que esperamos sirva para enfrentar de manera adecuada toda forma de discriminación en el Paraguay.

INTRODUCCIÓN

Este cuaderno de trabajo tiene el propósito de avanzar participativamente en la elaboración de un proyecto de ley que regule el artículo 46 de la Constitución Paraguaya de 1992, que consagra el principio de no discriminación. Está destinado al trabajo conjunto con sectores de la sociedad que se han manifestado de diversas maneras a favor de la no discriminación en el Paraguay, sobre todo buscando caminos para que las discriminaciones no queden impunes.

Uno de los mayores problemas radica justamente en considerar que basta con la consagración constitucional de los principios de no discriminación y de igualdad, y que no se precisa tomar medidas para promover la igualdad e impedir las discriminaciones. Es por eso que en el año 2003 se ha iniciado un proceso que ha producido y acumulado conocimientos, sensibilidades y propuestas el respecto.

El material contiene justamente uno de los productos de ese proceso. Se trata de un borrador de anteproyecto de ley que fue redactado por Hugo Valiente, en base a múltiples contribuciones. Lo más relevante ahora es que contamos ya con un borrador, con un escrito concreto que nos ofrece un punto de partida para contribuir críticamente a desarrollar los mecanismos más adecuados para enfrentar las discriminaciones.

EL CONVENIO POR LA NO DISCRIMINACIÓN

El 9 de diciembre de 2003 cuatro instituciones firmaron el Convenio por la No Discriminación. Actualmente forman parte de ese acuerdo las comisiones de

Equidad, Género y Desarrollo Social del Senado y las de Equidad Social y Género y de Derechos Humanos y Asuntos Indígenas de la Cámara de Diputados, junto al Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Centro de Documentación y Estudios (CDE). En sí mismo el convenio representa un avance en la articulación entre el Estado paraguayo, la sociedad civil y las instituciones internacionales, a favor de una mejor protección de los derechos humanos en el Paraguay.

La iniciativa se gestó mediante el impulso de la Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social del Senado, del UNFPA y del CDE, que en julio de 2003 habían presentado un documento de trabajo, *Discriminaciones y medidas antidiscriminatorias*, que contenía artículos teóricos sobre algunas formas de discriminación y el análisis de la legislación comparada de 35 países. El conjunto de autores y autoras, especialistas en diversas disciplinas y muchos/as de ellos/as militantes por alguna forma de no discriminación, ofrecieron, como pocas veces, aproximaciones teóricas a la problemática paraguaya.

LA METODOLOGÍA Y EL PROCESO

La metodología de este proceso ha sido la conjugación de un trabajo intelectual y técnico con la participación ciudadana. Así, el punto de partida fue el cuaderno de trabajo anteriormente nombrado y al mismo le sucedieron una serie de foros ciudadanos, pues las instituciones del Convenio consideraron fundamental enriquecer los conocimientos escuchando experiencias de discriminación, así como propuestas que pudiesen integrarse a un proyecto. Se trataba también de un esfuerzo de sensibilización y de creación de una masa crítica sobre un problema muy extendido pero poco trabajado en el Paraguay.

Los foros se realizaron en cinco ciudades del país: Asunción, Concepción, Filadelfia, Ciudad del Este y Encarnación. A ello se debe sumar uno más que abordó un tema específico: la discriminación por orientación sexual. Fue fundamental la activa participación de integrantes de las comisiones parlamentarias en los foros y la manifestación de su compromiso contra toda forma de discriminación.

Los debates tuvieron como material de apoyo un cuadernillo que sintetizaba el primer documento de trabajo y que, junto con las reflexiones de los foros, aportaron a un segundo documento. Así, como resultado del proceso participativo, se elaboró un segundo documento de trabajo que recogía artículos sobre otras seis formas específicas de discriminación y un estudio sobre la legislación paraguaya contra formas de discriminación.

La dinámica tuvo finalmente dos productos a finales de 2005: el libro *Discriminación-es. Debate teórico paraguayo. Legislación antidiscriminatoria*, y el borrador de anteproyecto de ley. Con ese bagaje se pretende seguir mejorando el anteproyecto de ley, afianzando las alianzas y promover la formación de nuevos/as portavoces por la no discriminación.

LAS TAREAS PARA EL AÑO 2006

El propósito para el año 2006 es tener un acuerdo social amplio acerca del proyecto de ley para que cuando sea presentado por las y los parlamentarias/os que han participado en este trabajo común sea argumentado y defendido socialmente, desde distintos espacios, caminos, rincones. Estamos convencidos de que si como sociedad no asumimos que es imprescindible poner fin a la

impunidad discriminatoria y actuamos en defensa de nuestras ideas, no tendremos un instrumento eficaz y posiblemente ni siquiera llegue a sancionarse y promulgarse la ley.

Las tareas que nos proponemos llevar adelante con organizaciones, especialistas y personas que coinciden con el propósito de contar con mecanismos para impedir la discriminación y, si ésta sucediera, para que no quede impune y para resarcir a las víctimas, son:

1. Análisis conjunto del borrador de anteproyecto de ley y mejora del mismo.
2. Identificación de tareas conjuntas para que más personas puedan argumentar por la no discriminación, convirtiéndose en voceros/as y defensores de esta causa.
3. Formación de una alianza social por la no discriminación.
4. Anteproyecto de Ley.

Gracias por participar y aportar a este proceso.

Anteproyecto de Ley CONTRA Toda Forma de Discriminación

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente documento constituye un anteproyecto de ley para fomentar las discusiones y el debate en el proceso de elaboración de una legislación en la materia. Fue elaborado en el marco del proyecto conjunto llevado adelante por la Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores, la Comisión de Equidad Social y Género de la Cámara de Diputados, la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Indígenas de la Cámara de Diputados, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Centro de Documentación y Estudios (CDE), con el fin de elaborar un proyecto avalado por un amplio proceso de debate y consulta con la sociedad civil.

JUSTIFICACIÓN

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 la no discriminación encuentra una especificación 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, cuando 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”.

Esta disposición es concordante 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”.

En sus Observaciones finales al Paraguay de 2005, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer lamentó que la legislación interna paraguaya careciera de una definición legal de la discriminación contra la mujer concordante con el art. 1 de la CEDAW, y en consecuencia estableciera una sanción contra la discriminación. El Comité recomendó que el Estado paraguayo adoptara medidas de carácter urgente en el ámbito legislativo para subsanar este vacío (CEDAW/C/PAR/CC/3-5, 15 de febrero de 2005, párrs. 20-21).

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° 1.926/02, 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).

Esta 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 que conviven con el VIH.

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 ANTEPROYECTO DE LEY

PRINCIPIOS GENERALES (ARTÍCULOS 1 AL 5)

En el primer capítulo del anteproyecto 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.

DEFINICIONES (ARTÍCULOS 6 AL 10)

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.

SISTEMAS Y MECANISMOS DE APLICACIÓN DE LA LEY

El anteproyecto avanza en la configuración de dos modelos de aplicación de la legislación antidiscriminatoria paraguaya, definiendo modelos institucionales de control administrativo, régimen de sanciones y garantías de tutela judicial en el sentido de dotar al derecho a la no discriminación del mayor margen de protección posible, pero garantizando una amplia variedad de alternativas para sancionar las conductas discriminatorias.

En primer término se faculta a la Dirección General del Derechos Humanos a recibir denuncias y a abrir sumarios de investigación en relación a hechos de discriminación provenientes del sector público o privado, con potestades expresas para imponer medidas administrativas en los sumarios (arts. 10 al14).

Se tipifica el delito de violación de la igualdad entre las personas cuando el denunciado no restablezca la situación de igualdad ante la ley incumpliendo las medidas que le hayan sido impuestas por resolución firme dictada por la Dirección General del Derechos Humanos, penado con hasta dos años de privación de libertad o multa, composición y publicación de la sentencia (art. 15).

Se tipifica el delito de incitación a la discriminación, penado con hasta dos años de privación de libertad o multa, composición y publicación de la sentencia (art. 16).

Se define a la discriminación practicada por un funcionario/a público/a, como falta grave, y sujeto a las sanciones de la legislación respectiva (art. 17).

Se define la discriminación cometida por un magistrado judicial en el ejercicio de sus funciones como causal de enjuiciamiento y remoción, de acuerdo con la legislación respectiva (art. 18).

Víctimas de discriminación se encuentran legitimadas para interponer acciones de amparo e inconstitucionalidad, sin perjuicio de las demás acciones administrativas y penales (arts. 19 y 20).

Se faculta al Ministerio Público a ejercer todas las acciones civiles conducentes a la cancelación de la personería jurídica de cualquier asociación que se proponga el fomento de la discriminación (art. 21).

Se asigna a la Defensoría del Pueblo, en el marco de su competencia constitucional, el control de la aplicación de las leyes antidiscriminatorias (art.22).

a eliminar los obstáculos y factores que mantengan y propicien las desigualdades y a promover la igualdad real y efectiva.

ARTÍCULO 3º- DISPOSICIONES DE ORDEN PÚBLICO.

Las disposiciones de la presente Ley serán de orden público y de interés social. No podrán ser dejadas sin efecto por renuncia voluntaria, contratos civiles, comerciales, y/o laborales individuales o colectivos, así como por reglamentos internos de entidades públicas o privadas. Cualquier disposición en sentido contrario será nula.

Están prohibidas todas las asociaciones, organizaciones gremiales, partidos o movimientos políticos que se propongan fines contrarios a la presente Ley.

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, así como con las resoluciones y recomendaciones emanadas de los organismos creados por dichos convenios. En particular, la interpretación se basará los siguientes tratados:

- a) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley N° 5/92);
- b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley N° 4/92);

ARTÍCULO 5º- CASO DE DUDA.

Cuando se presenten dudas respecto de la interpretación de esta Ley, se deberá adoptar la solución que establezca mejor y más eficaz protección para la persona o grupo víctimas de la discriminación.

CAPÍTULO II DE LAS DEFINICIONES

ARTÍCULO 6º- 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, 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.

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 en la oferta de cualquier empleo en el sector privado o público, salvo que por motivos debidamente justificados sea razonable sostener que, debido a la naturaleza del trabajo, se ponga en riesgo la salud de la madre o de la persona por nacer;

2) En el ámbito educativo

c) 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 6°;

ch) Exigir a los educandos la presentación de documentos o declaraciones que certifiquen su filiación matrimonial o extramatrimonial, o el estado civil de sus progenitores, en las instituciones de enseñanza de todos los niveles, sean públicas o privadas, o resolver la no

4) Otras formas de discriminación en ámbitos y servicios públicos

i) 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 un motivo de discriminación prohibido;

j) Omitir 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;

k) Omitir 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;

l) Negar atención en cualquier servicio público al ciudadano o ciudadana en su lengua oficial materna, así como en cualquier medio de comunicación alternativo que éste requiera en virtud de una discapacidad auditiva y/o visual;

ll) 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 6°.

g) 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;

h) 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;

i) 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;

j) 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;

k) Las distinciones y exclusiones que existen entre asegurados y no asegurados en los servicios públicos y privados de seguridad social;

ARTÍCULO 11.- DE LAS FUNCIONES.

Son funciones de la Dirección General de Derechos Humanos:

- 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 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 tradicionalmente discriminados;
- 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;

da, 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) Celebrar convenios y establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados a la Dirección;

o) Las demás funciones que le asignen las leyes y reglamentos.

ARTÍCULO 12.- PROCEDIMIENTO DE QUEJA.

Toda persona, grupo de personas o entidad con personería jurídica reconocida podrá presentar ante la Dirección General de Derechos Humanos denuncias y quejas de discriminación, en contra de particulares, entidades privadas y entes o servicios públicos.

La queja también podrá formularse ante la Policía Nacional o ante el Juez de Paz, quienes la derivarán a la Dirección General de Derechos Humanos dentro del térmi-

que promuevan la igualdad real y efectiva de las personas.

b) La fijación de carteles en establecimientos de quienes incumplan alguna disposición de esta Ley, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias.

c) La presencia del personal de la Dirección 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.

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 hasta cincuenta (50) 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 de la discriminación denunciada.

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

CAPÍTULO IV

HECHOS PUNIBLES CONTRA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS

ARTÍCULO 15.- VIOLACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE LAS PERSONAS.

El que arbitrariamente establezca o realice cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia de las definidas en los artículos 6° y 8° de la presente ley, y no restablezca la situación de igualdad ante la ley incumpliendo las medidas que le hayan sido impuestas por resolución firme dictada por la Dirección General de Derechos Humanos, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años o multa.

En estos casos, en sustitución de la pena señalada, o conjuntamente con ella, serán aplicables las disposiciones de los artículos 59 y 60 del Código Penal.

En caso de que el inculpado fuera un funcionario que justificara que actuó por orden de sus superiores respecto de quienes se encontraba en estado de obediencia jerárquica, se estará a lo dispuesto por el artículo 318 del Código Penal.

ARTÍCULO 16.- INCITACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN.

El que difundiera por medio de cualquier publicación, exposición pública o a través de cualquier medio de comunicación masiva, incluida internet, cualquier teoría o idea que exprese la justificación, defensa o apología de la discriminación en contra de cualquier persona o grupo de personas por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nacimiento, filiación, estado de salud o discapacidad, será castigado con pena privativa de libertad de hasta un año o multa.

La misma pena será aplicada a quien insultare, ridiculizare o menospreciare por medio de cualquier medio idóneo de expresión pública a una persona o grupo de personas debido a su raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nacimiento, filiación, estado de salud o portación de una discapacidad.

En los casos previstos en el presente artículo, en vez de la pena señalada, o conjuntamente con ella, se aplicará lo dispuesto en los artículos 59 y 60.

CAPÍTULO V DE LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 17.- DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE UN AGENTE PÚBLICO.

Será considerada falta grave cualquier acto discriminatorio cometido por parte de un/a funcionario/a público/a en el ejercicio de sus funciones.

Toda persona tiene derecho a interponer una queja por cualquier acto discriminatorio del que sea víctima por parte de un/a funcionario/a público/a. La queja podrá formularse de forma verbal o escrita ante la máxima autoridad del organismo o entidad del Estado en el que el/la denunciado/a preste sus servicios, quien será sancionado/a de acuerdo con la legislación respectiva previo sumario administrativo, sin perjuicio de su responsabilidad penal.

ARTÍCULO 18.- DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LA MAGISTRATURA.

La aplicación discriminatoria de la ley o la fundamentación de resoluciones judiciales con argumentos discriminatorios constituye 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 al procedimiento previsto en la legislación respectiva.

jurídica de las organizaciones gremiales, asociaciones, partidos o movimientos políticos, o cualquier forma de persona jurídica, que se propongan como objetivos o fines el antisemitismo, el racismo, la xenofobia o cualquier otra forma de discriminación de acuerdo con la presente Ley.

CAPÍTULO VII DE LAS ATRIBUCIONES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ARTÍCULO 22.- ATRIBUCIONES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO.

La Defensoría del Pueblo, en el marco de las atribuciones que le acuerda la Constitución y su Ley Orgánica, velará por el cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria paraguaya.

A tal efecto incluirá un capítulo específico sobre la situación del derecho a la no discriminación y una evaluación de las medidas que se hayan adoptado al respecto en su informe anual a las Cámaras del Congreso.

ARTÍCULO 23.- DE FORMA

**Cuaderno de trabajo para debatir
Anteproyecto de Ley**

CONTRA
Toda Forma de
Discriminación



**HONORABLE CÁMARA
DE SENADORES**
Comisión de Equidad, Género
y Desarrollo Social



Honorable Cámara
de Diputados
Comisión de Equidad
Social y Género



**HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS**
Comisión de Derechos Humanos
y Asuntos Indígenas



Fondo de Población
de las Naciones Unidas