

IV PlaNI

PLAN NACIONAL DE IGUALDAD

Allanar obstáculos para
la igualdad Sustantiva



KUÑANGUÉRA
YKEKO
Motenondcha
Ministerio de la
MUJER

 GOBIERNO
NACIONAL

*Paraguay
de la gente*

IV PlaNI

PLAN NACIONAL DE IGUALDAD

Allanar obstáculos para
la igualdad Sustantiva



KUÑANGUÉRA
YKEKO
Motenondcha
Ministerio de la
MUJER

 GOBIERNO
NACIONAL

*Paraguay
de la gente*

Equipo Directivo elaborador*

Ministerio de la Mujer

Gloria Brizuela Verón, Directora General de Planificación y Monitoreo

Marta Melgarejo, Directora General de Políticas de Igualdad y No Discriminación

Claudia García, Directora General de Transversalización de la Perspectiva de Género

Benefrida Espinoza, Directora de Cooperación

Alba Navarro, Asesora

Equipo Directivo participante del proceso de revisión

Patricia Doldán, Directora General de Asesoría Jurídica

Melisa Snead, Directora General de Gabinete

Miryan Monzón, Directora General de Cooperación y Relaciones Internacionales

Raquel Iglesias, Directora General del Observatorio de la Mujer

Paola Robertti, Secretaria General

Celeste Molinas, Directora General de Comunicación

Natalia Mora, Directora General de Auditoría Interna

Ana Pavón, Directora General Contra Toda Forma de Violencia

Luz Gamelia Ibarra, Directora General de Prevención y Atención contra la Trata

La elaboración del IV PlaNI contó con la asesoría técnica de ONU Mujeres.

* Se cuenta con la Resolución N° 303/17 Por la cual se crea el Equipo de Alto Nivel del Ministerio de la Mujer para la elaboración del IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaNI) 2018-2024 del Ministerio de la Mujer.

El documento borrador pasó por un proceso de revisión y ajuste que incluyó jornadas de trabajo con el nivel directivo y técnico de la institución.

AUTORIDADES



KUÑANGUERA
YKEKO
Morenonda
Ministerio de la
MUJER



*Paraguay
de la gente*

Nilda Romero Santacruz

Ministra de la Mujer

Alicia Laconich

Vice Ministra de Igualdad y No Discriminación

Mirta Elías

Vice Ministra de Asuntos Técnicos y Administrativos

Lilian Fouz

Vice Ministra de Protección de los Derechos de las Mujeres



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Florence Anne Raes

Representante Oficina Paraguay

PRESENTACIÓN

La República del Paraguay a través del Gobierno Nacional ratifica una vez más su compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres. Prueba de ello es que el IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 ha sido aprobado por el Presidente de la República, Mario Abdo Benítez, en virtud del Decreto N° 936, con lo cual se le imprime el mayor estatus jurídico y respaldo político, dándose cumplimiento a preceptos constitucionales y compromisos internacionales ratificados por la República del Paraguay, incluida la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

Este IV Plan Nacional de Igualdad tiene por objetivo *“avanzar hacia la igualdad real y efectiva, allanando los obstáculos que la dificultan o impiden y eliminando toda forma de discriminación”*. Parte del reconocimiento que el proceso de construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en el Paraguay es de larga data, con más de 21 años de políticas públicas plasmadas en planes. El escenario y la coyuntura actual tiene muchos avances, pero también desafíos, nos exige aspirar a más, a lograr la igualdad sustantiva.

Este IV Plan Nacional de Igualdad justamente nos ayuda a identificar aquellos obstáculos que limitan o frenan la consecución de ese ideal, así también, nos propone las metas para su concreción. Está dividido en 5 ejes de derechos y 4 ejes transversales, con un capítulo dedicado a la gobernanza donde se remarca el rol rector del Ministerio de la Mujer; con la convicción de que es posible que el conjunto de las instituciones públicas, de todos los poderes del Estado y de todos los niveles territoriales, puedan llevar adelante este plan, y hacer realidad los derechos de las mujeres, desde la perspectiva de la igualdad con los hombres.

Agradeciendo a quienes participaron en su formulación, un proceso que inició en la administración anterior y a la cooperación de ONU Mujeres, hago un llamado a todas las instituciones y organismos del Estado, en los términos del citado Decreto, a tomar razón de los objetivos y metas de este instrumento y emprender su aplicación sin dilaciones. A mis colegas, máximas autoridades de las instituciones públicas les insto a manifestar su firme voluntad política, asignando recursos suficientes y apropiados para su implementación. También invito al sector privado y la sociedad civil en general a participar en todos los procesos previstos para este fin.

Así seguiremos construyendo una cultura de igualdad real tan necesaria para un desarrollo sostenido y sostenible de nuestro país. El Paraguay de la gente solo se logra con la participación igualitaria de Mujeres y Hombres.

Nilda Romero Santacruz
Ministra de la Mujer

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
Igualdad.....	7
Visión 2030.....	9
Planes de igualdad en el Paraguay.....	10
Proceso de construcción del IV Plan Nacional de igualdad.....	11
1. MARCO LEGAL DEL IV PLAN NACIONAL DE IGUALDAD.....	13
1.1. Instrumentos de cumplimiento obligatorio.....	13
Constitución Nacional.....	13
Tratados de derechos humanos ratificados por el Paraguay.....	14
Legislación para la igualdad: Leyes nacionales.....	15
1.2. Compromisos del Paraguay sobre políticas públicas.....	16
1.3. Planes y políticas nacionales vigentes.....	18
2. OBJETIVOS DEL PLAN.....	20
2.1. Objetivo General.....	20
2.2. Objetivos Específicos.....	20
3. EJES DE DERECHOS.....	21
3.1. La Ley no discrimina a las mujeres.....	21
3.2. Empoderamiento para la toma de decisiones.....	22
3.3. Autonomía física.....	23
3.4. Empoderamiento económico.....	25
3.5. Acceso a la justicia.....	27
4. EJES TRANSVERSALES.....	28
4.1. Igualdad entre el hombre y la mujer según el artículo de la Constitución Nacional.....	28
4.2. Enfoque de derechos humanos.....	30
4.3. Eliminación de estereotipos discriminatorios.....	31
4.4. Enfoque intercultural y bilingüe.....	31
5. GOBERNANZA DEL PLAN.....	32
5.1. Rectoría.....	32
Rectoría del MINMUJER en el periodo de aplicación del IV PlaNI.....	33
5.2. Fortalecimiento institucional.....	35
5.3. Inclusión — ninguna quedará atrás.....	35
5.4. Mecanismos de participación ciudadana.....	36
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	37
7. PRESUPUESTO.....	38
DECRETO N.º 936. PLAN NACIONAL DE IGUALDAD 2018 - 2024.....	39

Introducción

El proceso de construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en el Paraguay es de larga data, pero las políticas públicas integrales, plasmadas en un plan de igualdad tienen 21 años. En 1997 se aprobó el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO), si bien la intención fue la de contar con un instrumento que orientara la acción de todo el Estado paraguayo para promover la igualdad, en realidad fue el plan que estructuró el trabajo de la entonces Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República (SMPR), formada en 1993, aunque la Ley que la creó sea de un año antes. En otro apartado nos ocuparemos brevemente del proceso de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Paraguay.

El IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaNI), es fruto del camino recorrido y de la visión compartida de que es posible que un conjunto de instituciones públicas, de todos los poderes del Estado y de todos los niveles territoriales puedan llevar adelante el plan. Es más, claramente ha dejado de ser tarea exclusiva del Ministerio de la Mujer, existe hoy una importante trama institucional, con dependencias dedicadas a hacer realidad los derechos de las mujeres, desde la perspectiva de igualdad de trato y condiciones con los hombres. Es más, algunas instituciones como el Ministerio de Agricultura y Ganadería y la Secretaría de Acción Social, hoy Ministerio de Desarrollo Social (MDS) cuentan con políticas específicas para orientar su acción.

Igualdad

Este cuarto plan incluye diferentes igualdades y no sólo la igualdad de oportunidades como los anteriores. ¿Por qué? Porque hoy estamos en condiciones de aspirar a más, a la igualdad sustantiva en algunos aspectos. Existen dos aspectos en los cuales podemos mostrar claramente que llegamos o que por lo menos conocemos los mecanismos que pueden llevarnos a la igualdad real y efectiva, como dispone el Artículo 48 de la Constitución Nacional, tenemos igualdad en el acceso a la educación y propuestas para la igualdad en la representación política y cargos de designación.

En el Paraguay hay una larga historia de lucha por la igualdad ante la ley que forma parte de la **igualdad de derechos**, pero que se refiere principalmente al establecimiento de leyes y otras normas, que instauran la igualdad de derechos y las medidas reglamentarias que crean los mecanismos para que el derecho pueda ser realidad. Esta ha sido la lucha de las sufragistas, retomada en los años 80 del siglo pasado por la Coordinación de Mujeres del Paraguay. Los avances en este campo han sido enormes, aunque se mantienen discriminaciones legales puntuales y es necesario incluso revisar campos del derecho que aún no se han trabajado para eliminar toda discriminación legal.

Pasemos a la igualdad de oportunidades: Giovanni Sartori nos enseñó que la igualdad de oportunidades tiene dos componentes: la igualdad de trato y la igualdad de condiciones iniciales. El trato igual es comprensible y se ha trabajado mucho en diversos campos, cobrando especial importancia en el mundo laboral.

La igualdad de condiciones iniciales en tanto tiene que ver con situaciones que se desarrollan a lo largo de la vida y que tienen que ver con etnia, clase social aspectos culturales y sexo, por citar solamente algunas de las diferencias que se han convertido en desigualdades. Por eso Sartori plantea la necesidad de incorporar también medidas dedicadas a compensar las desigualdades traídas por ejemplo por los pueblos indígenas, las personas monolingües guaraní, los y las pobres, las mujeres.

Estas medidas compensatorias de la desigualdad son de diversos tipos y se las conoce como acciones afirmativas, o acciones positivas, o medidas temporales especiales para acelerar la igualdad de facto, como lo refiere el Artículo 4° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Pueden ser por ejemplo, medidas de preferencia que consisten en que el Estado contrata solamente con empresas que pueden demostrar que no discriminan; o de promoción como las becas exclusivamente para un sector concreto de la población que no tuvo posibilidades de terminar la secundaria; o las cuotas mínimas de representación política, con la que contamos en el Paraguay, pero que es tan mínima que no podría llevar a la igualdad sustantiva.

¿Y qué es la igualdad sustantiva? Es un concepto desarrollado por el «Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer» (Comité CEDAW), en su Recomendación General N° 25 y dice:

«En opinión del Comité, un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias, será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige de una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer» (RG 25 CEDAW párrafo 8).

Finalmente, también se aspira a la **igualdad de resultados**, que consiste en una situación, en un ambiente, en un contexto de igualdad. Al respecto dice el Comité CEDAW:

«La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestar en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles

de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia».

En síntesis, este IV Plan Nacional de Igualdad, trabajará simultáneamente en la promoción y garantía de la igualdad legal, de la igualdad de oportunidades, de la igualdad sustantiva y de la igualdad de resultados.

Es este un momento en el que urge avanzar en todas esas igualdades por compromisos que ha adoptado el propio Estado paraguayo.

Visión 2030

Junto a 193 Estados que forman parte de las Naciones Unidas, el Paraguay se ha comprometido a cumplir los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contenidos en la Agenda 2030. Este instrumento considera que todos los 17 ODS deben trabajarse con perspectiva de igualdad entre el hombre y la mujer, pero además el ODS 5 se propone lograr de aquí a doce años la igualdad entre el hombre y la mujer y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Existe un formidable trabajo internacional y nacional para lograrlo.

En consonancia con la Agenda 2030, el Plan Nacional de Desarrollo se propone cumplir con la Agenda 2030, en la perspectiva de lograr objetivos y metas específicas para la realidad paraguaya. El IV Plan Nacional de Igualdad se inscribe tanto en la Agenda 2030 como en el Plan Nacional de Desarrollo. Es más, la orientación, el apoyo y el trabajo conjunto con la Secretaría Técnica de Planificación resultan imprescindibles para llegar a un 2030 con igualdad sustantiva en diferentes campos y lograr que ninguna mujer ni niña quede atrás.

Un 2030 en igualdad es la aspiración. Pero, ¿podremos lograrlo si tenemos 21 años de planes de igualdad de oportunidades y estamos aún muy lejos de cumplir ese objetivo? Lo que se hizo durante el proceso de elaboración del plan fue pensar en qué ha sido lo que impidió el logro de los grandes objetivos de los tres planes de igualdad de oportunidades anteriores y se pasó a considerar que hay que remover obstáculos que lo están impidiendo. Es más, nuestra Constitución Nacional del año 1992 obliga al Estado paraguayo a remover obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva.

Y esa es la tarea que se propone el IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaNI); remover obstáculos durante los 6 años siguientes, entre el 2018 y el 2024, de manera tal que se creen las condiciones adecuadas para que en el último tramo antes del 2030 se pueda lograr la igualdad sustantiva en los diversos campos.

Este IV Plan removedor de obstáculos se desarrollará durante todo un periodo gubernamental. El año de evaluación y preparación del siguiente Plan será ya en el gobierno que asuma el 15 de agosto de 2023. La visión es que para el año 2030 el

Paraguay, luego de remover o desviar o saltar sobre los obstáculos de la institucionalidad estatal y de la sociedad, así como de iniciar un cambio

institucional, político, económico-social y cultural, logre establecer un sólido pacto social de igualdad, en tanto como una sociedad y un Estado capaces de enfrentar con eficacia a toda forma de discriminación y que se construye con una identidad igualitaria y democrática.

Planes de igualdad en el Paraguay

En 1997 se aprobó y entró en vigencia el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1997 - 2001. Así el Paraguay lleva 21 años de planes de igualdad de oportunidades liderados por la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República (SMPR) primero y desde el año 2012, por el Ministerio de la Mujer.

El primer plan estuvo estructurado por ámbitos que fueron: jurídico, educación, cultura y comunicaciones, acceso de las mujeres a los recursos económicos y al trabajo, erradicación de la violencia contra la mujer, salud integral de las mujeres, participación social y política, medio ambiente e institucionalidad. Este plan visualizaba la importancia de que el conjunto de la institucionalidad pública para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades, lo que era el objetivo de ese ámbito y también el plan fijaba responsabilidades institucionales de diversas reparticiones públicas en los diversos ámbitos. De hecho, la propia Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República se estructuró según los ámbitos del plan y se crearon puntos focales o responsables de la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres en varias reparticiones públicas. A pesar de la claridad del plan y de la precisión con la que se nombraba a las instituciones sobre todo del Poder Ejecutivo y de distintos niveles territoriales. Sin embargo, las evaluaciones muestran que las distintas instituciones públicas consideraban que era el plan de la SMPR y no llegaron a hacerlo propio. Se puede considerar que este plan se inspiró en los planes de igualdad de oportunidades para las mujeres de España y Chile. Se aplicó en los gobiernos de Juan Carlos Wasmosy, Raúl Cubas Grau y Luis González Macchi.

El II Plan Nacional de Igualdad fue aprobado en el año 2002, durante el gobierno de Luis González Macchi y fue implementado principalmente durante el gobierno de Nicanor Duarte Frutos, ya que abarca el periodo del 2003 al 2007. Su objetivo fue incorporar la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases de las políticas públicas para eliminar discriminaciones y lograr tanto la igualdad de oportunidades como de resultados. También se organiza por ámbitos similares a los del primer plan que incluyeron: la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, cultura de igualdad, acceso a los recursos económicos y al trabajo, equidad en la educación, una salud integral, una vida libre de violencia, un ambiente sano y sustentable, participación social y política en igualdad de oportunidades y una descentralización efectiva. Como puede notarse, en este caso no se aborda directamente la

institucionalidad y se construye una apuesta hacia la descentralización. La novedad del segundo plan es que de cada ámbito se fija un objetivo general, incluye una batería de indicadores y una descripción de estos indicadores. La pérdida ha sido la no inclusión de las instituciones públicas con las que se llevará adelante la implementación del segundo plan. El II Plan establece también un listado de líneas de acción que incluye la denuncia, sensibilización, capacitación, difusión, cambio en las normativas, fomento de las iniciativas, estudio e investigación y empoderamiento. Tiene cuatro ejes transversales que son; derechos, pobreza, ciclo de vida y área rural.

A diferencia de los dos planes anteriores que fueron quinquenales, el III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres abarcó una década, del 2008 al 2017. El tercer plan mantiene tanto el objetivo como los ámbitos y líneas de acción del anterior, pero no incluye los indicadores de los objetivos en cada ámbito que fijaba el segundo plan.

Se cuenta con evaluaciones de los tres planes nacionales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Paraguay.

Proceso de construcción del IV Plan Nacional de igualdad

Se decidió que el punto de partida para el IV Plan serían los informes oficiales del país, tanto los de política pública en el que se puede citar el realizado a 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing, así como los presentados a Órganos de Tratados ratificados por el Paraguay, entre los que se destacan: el Informe del Paraguay al Comité CEDAW presentado en el 2016, las respuestas del Gobierno paraguayo a la lista de preguntas del Comité CEDAW, el discurso inicial de la Ministra de la Mujer para la sesión del diálogo constructivo realizado en octubre de 2017 y las Observaciones Finales del Comité CEDAW al Paraguay; así como los informes sombra presentados por la sociedad a 20 años de Beijing y ante el Comité CEDAW.

La pregunta disparadora que guió este proceso fue: ¿Por qué no se había avanzado luego de 21 años de planes de igualdad?

La respuesta se encontró en la Constitución Nacional, que en los Artículos 46, 47 y 48 dispone que el Estado debe remover los obstáculos que impiden que la igualdad sea real y efectiva. Es en cumplimiento de la Constitución Paraguaya de 1992, que se decidió comenzar identificando obstáculos y que para ello se recurriría a los conocimientos y a la experiencia de quienes han llevado adelante las políticas de igualdad de las mujeres en el Paraguay, desde diferentes instituciones públicas.

Mediante la conformación y concurso de un equipo de Alto Nivel al interior del Ministerio de la Mujer y el apoyo de una asesora externa, fueron identificados inicialmente los obstáculos para posteriormente someterlos a consulta.

Se estableció entonces un proceso de consulta con algunas instituciones como la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP), la Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia (SG/CSJ), la Dirección General de Género y Juventud Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), la Dirección de Salud Indígena del Ministerio de Salud Pública y

Bienestar Social (MSPBS) y la Secretaría de Acción Social (SAS), hoy Ministerio de Desarrollo Social (MDS). Una vez que se tuvo un primer borrador se hizo un proceso de presentación del mismo en primer lugar a servidores/as públicos/as del MINMUJER, a través de tres talleres de revisión y ajustes. Los aportes fueron críticos, de gran valor y fueron recogidos en los borradores posteriores.

Se hizo una consulta a un conjunto de más de 10 instituciones públicas a las que se presentó el formato general del IV Plan Nacional de Igualdad y sobre todo, las grandes líneas de trabajo. Se envió un ejemplar del primer borrador a dichas instituciones públicas y se recibieron observaciones significativas que constituyeron la base de los ajustes realizados posteriormente.

Se realizó una consulta similar con Organizaciones de la Sociedad Civil, principalmente a Redes feministas y articulaciones de mujeres, convocando a 15 organizaciones. Se recibieron críticas y aportes de 3 organizaciones posteriormente.

Una vez procesadas y analizadas las observaciones se redactó un Segundo Borrador, con importantes cambios en la estrategia del Plan y posteriormente el Borrador Final del Plan que fue aprobado por Resolución Ministerial.

1 ■ MARCO LEGAL DEL IV PLAN NACIONAL DE IGUALDAD



La normativa incluida en el apartado de instrumentos de cumplimiento obligatorio, son las leyes que rigen a este plan, son imperativas para el Estado y la población del Paraguay. Se remarca este alcance porque en algunos casos se ha considerado que el marco legal es solamente un antecedente y no el mandato al que deben dar cumplimiento los instrumentos de política pública como son los planes nacionales.

Por el contrario, lo que se incluye en los Compromisos de Paraguay sobre políticas públicas no son vinculantes, es decir, no son imperativos. Sin embargo, el principio del derecho civil y del derecho internacional de que los acuerdos deben cumplirse o en latín *pacta sunt servanda*, hace que lo firmado por las autoridades paraguayas deben cumplirse de buena fe. Es más en muchos casos se trata de acuerdos entre jefes de Estado que han tenido gran impacto en el Paraguay.

Finalmente, el IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaNI), se inscribe en la línea de políticas públicas ya vigentes y es de gran importancia que se coordine con ellas, pues ningún plan nacional puede avanzar sin una articulación y coordinación con las demás instituciones públicas del país.

1.1. Instrumentos de cumplimiento obligatorio

Constitución Nacional

Artículo 46: «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 propicien.

Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios».

Artículo 47: «El Estado garantizará a todos los habitantes de la República: 1. La igualdad para el acceso a la justicia a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen; 2. La igualdad ante las leyes; 3. La igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas sin más requisitos que la idoneidad, y 4. La igualdad de oportunidades en la participación en los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales, de la naturaleza y de la cultura».

Artículo 48: «El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional».

Tratados de derechos humanos ratificados por el Paraguay

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación CEDAW fue ratificada por el Paraguay por Ley N° 1215 de 1986. Fue un instrumento del derecho de los derechos humanos ratificada durante el gobierno de Alfredo Stroessner y fue la principal base jurídica para los artículos de la Constitución Nacional de 1992, así como la creación de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República y la Ley 1/92 de modificación parcial del Código Civil.

Al igual que otros grandes instrumentos del derecho de los derechos humanos, tanto del Sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como del Sistema Interamericano, la Convención CEDAW es vinculante, es decir, de cumplimiento obligatorio por parte del Estado paraguayo. El mecanismo que monitorea el cumplimiento de la Convención CEDAW es el Comité CEDAW, con el que el país ha mantenido diálogos constructivos en 1996, 2005, 2011 y 2017.

Las últimas Observaciones Finales del Comité CEDAW al Paraguay son una de las principales bases para el desarrollo del IV Plan Nacional de Igualdad.

Asimismo, se enmarca el IV Plan Nacional de Igualdad en **la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, más conocida como Convención de Belem do Pará**, ratificada por Ley 605/95.

Una de las observaciones reiteradas por órganos de derechos humanos al Paraguay radica en la inobservancia de sus propias leyes. Es decir, que el Paraguay tiene una normativa relativamente avanzada, por la cual se puede combatir las discriminaciones y generar igualdad, pero hay una importante distancia entre la normativa y su aplicación por parte del Estado paraguayo. Este es un problema que este IV Plan pretende superar, trabajando sobre los mecanismos, instituciones y recursos necesarios para que se cumplan las leyes que se consignan a continuación, lo que

de ninguna manera implica que no deba cumplir instrumentos que se aprueben en el periodo de aplicación de este plan que signifiquen avances en los derechos de las mujeres.

Legislación para la igualdad: Leyes nacionales

- Ley N° 34/92, «De creación de la Secretaría de la Mujer».
- Ley N° 496/95, «Que modifica y actualiza el Código Laboral (Ley N° 213/93)».
- Ley N° 834/96, «Código Electoral, y sus modificaciones».
- Ley N° 1.160/97, «Código Penal y sus modificaciones».
- Ley N° 1.286/98, «Código Procesal Penal».
- Ley N° 1.600/00, «Contra la Violencia Doméstica».
- Ley N° 2.907/06, «De aprovisionamiento de insumos anticonceptivos y Kit de parto».
- Ley N° 3.803/09, «Que Otorga licencia a Trabajadoras para Someterse a Exámenes de Papanicolaou y mamografía».
- Ley N° 4.084/10, «De Protección a las Estudiantes en estado de Gravidéz y Maternidad».
- Ley N° 4628/12, «Que modifica el Artículo 229 de la Ley N° 1160/1997 Código Penal modificado por la Ley N° 3440/08»;
- Ley N° 4686/12 «Que regulariza la situación de extranjeros/as en situación migratoria irregular»;
- Ley N° 4744/12 «Que incorpora la vacuna contra el virus del papiloma humano al programa de inmunizaciones del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social»;
- Ley N° 4616/12 «Que establece la reserva de lugares preferenciales para personas con discapacidad física o motriz»;
- Ley N° 4633/12, «Contra el acoso escolar en las instituciones educativas públicas y privadas».
- Ley N° 4684/12, «Que Declara el 12 de abril Día Nacional de Lucha contra el Cáncer de Mama».
- Ley N° 4720/12, «Que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad»;
- Ley N° 4788/12, «Integral contra la Trata de Personas»;

- Ley N° 4675/2012, «Que eleva a la Secretaría de la Mujer al rango de Ministerio».
- Ley N° 4933/2013, «Que autoriza la incorporación voluntaria a trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social, al fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión Social»;
- Ley N° 5344/2014, «Que establece la licencia por reposo de maternidad en cargos electivos»;
- Ley N° 5378/2014 que modifica el Artículo 229 de la Ley N° 1160/97 «Código Penal» y su modificatoria de la Ley N° 4628/12 que establece: «El que, aprovechándose del ámbito familiar o de convivencia, ejerciera violencia física o psíquica sobre otro con quien convive o no, será castigado con pena privativa de libertad de uno a seis años»;
- Ley N° 5415/2015, «Que crea el registro de deudores alimentarios morosos/ REDAM»;
- Ley N° 5419/2015, «Que modifica los Artículos 17 y 20 de la Ley N° 1/92 del Código Civil en relación al aumento de la edad para contraer matrimonio»;
- Ley N° 5407/2015, «Del Trabajo Doméstico»;
- Ley N° 5446/2015, «De Políticas Públicas para Mujeres Rurales»;
- Ley N° 5508/2015, «De Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna»;
- Ley N° 5777/2016, «De Protección Integral a las Mujeres, contra de toda Forma de Violencia», y su Decreto Reglamentario N° 6973/17.

1.2. Compromisos del Paraguay sobre políticas públicas

- La **Plataforma de Acción de Beijing** es considerada como uno de los documentos más relevantes y avanzados para el progreso de los derechos de las mujeres. Además de la relevancia de su contenido, especialmente de las esferas de especial preocupación y los objetivos establecidos que constituyen un programa insustituible, su importancia para el país tiene que ver también con el proceso de construcción de estos documentos aprobados en septiembre de 1995, pero que significaron la reconfiguración del movimiento feminista y amplio de mujeres en el Paraguay y en toda América Latina, el fortalecimiento de la Secretaría de la Mujer y la elaboración de un documento regional que algunos puntos como participación política iban incluso más

allá de la Plataforma de Acción de Beijing. La IV Conferencia Mundial de la Mujer en la que se aprobaron estos documentos fue probablemente el evento más participativo en el que se construyeron políticas públicas de igualdad con perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres. La Plataforma de Acción de Beijing fue evaluada cada 5 años y tanto el Estado como la sociedad civil han realizado evaluaciones de cada área de especial preocupación y sus objetivos.

Estos documentos constituyen una base para este IV Plan Nacional de Igualdad.

- **Las 100 Reglas de Brasilia** son una declaración efectiva para toda América Latina de una política judicial con perspectiva garantista de los derechos humanos. En el Paraguay fue aprobada por Acordada N° 633 del 2010 de la Corte Suprema de Justicia e incorporada a este IV Plan Nacional de Igualdad para el logro del derecho de acceder las mujeres a la justicia.
- **Las Reglas de Bangkok**, cuyo nombre completo es **Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes y sus Comentarios**, fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en marzo de 2011. Resultan de especial relevancia para este IV Plan Nacional de Igualdad, ya que una de las poblaciones que se incluirá con el objetivo de que ninguna quede atrás, son las mujeres privadas de libertad. Una de las reglas fundamentales es la separación de hombres y mujeres en los centros de reclusión y el Paraguay solamente cuenta con 6 penitenciarías que garantizan la separación, por lo que la aplicación de las Reglas de Bangkok se constituye en medidas no solo necesarias sino de urgente aplicación.
- **El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo**, aprobado en el 2013. La Secretaría Técnica de Planificación (STP), da gran importancia a la aplicación del Consenso de Montevideo en el Paraguay. Este instrumento es fundamental para el desarrollo de derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres, así como el trabajo con instituciones identificadas como clave para la aplicación del Consenso de Montevideo, como lo es por ejemplo, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.
- **La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, es probablemente el programa más ambicioso que haya sido aprobado en las Naciones Unidas por consenso de 193 países en el año 2015. El Paraguay fue uno de ellos. Los puntos más relevante de esta agenda para el IV Plan Nacional de Igualdad son: que el ODS N° 5 consiste en “Lograr la igualdad entre hombres y mujeres y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas”, que una de sus metas es la eliminación de la legislación discriminatoria, que se propone que “Nadie quede atrás” y que todos los ODS deben ser abordados con perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres. El IV Plan Nacional de Igualdad se propone también eliminar la legislación discriminatoria contra las mujeres, que ninguna se quede atrás y transversaliza la perspectiva de referencia.

- **La Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia el 2030**, fue aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en Montevideo en octubre de 2016. Identifica los nudos que impiden la igualdad y se asemejan a los obstáculos para la igualdad que han sido identificados como punto de partida del IV Plan Nacional de Igualdad. La Estrategia establece también unos ejes que son básicos para el éxito del Plan y son: 1) Marco normativo: igualdad y Estado de derecho, 2) Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad, 3) Participación popular y ciudadana: democratización de la política y las sociedades, 4) Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación, 5) Financiamiento: movilización de recursos suficientes y sostenibles para la igualdad, 6) Comunicación: acceso a la información y el cambio cultural, 7) Tecnología: hacia el gobierno electrónico y economías innovadoras e inclusivas, 8) Cooperación: hacia una gobernanza multilateral democrática, 9) Sistemas de información: transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política, 10) Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas: garantía de derechos y transparencia.

1.3. Planes y políticas nacionales vigentes

Plan Nacional de Desarrollo (PND), Paraguay 2030 (2014-2030), El Gobierno Nacional considera fundamental el cumplimiento de mandatos constitucionales garantizando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres porque más de la mitad de su población se encuentra con brechas de desigualdad en todos los ámbitos.

El PND Paraguay 2030 es el primer documento de planificación nacional que incorpora la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres como principio esencial, es decir, contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias entre mujeres y hombres sean causas de desigualdad, exclusión o discriminación.

Su objetivo es fomentar un proceso de cambio profundo que, con este plan, se inicia al interior del sector público con la finalidad de evitar que se reproduzcan los roles y estereotipos tradicionales entre los sexos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas. El Paraguay cumple con los compromisos asumidos al ratificar la normativa internacional sobre el tema. El PND Paraguay 2030 instruye a todas las instituciones públicas a alinear todos los planes, programas y proyectos en torno al concepto de la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres.

En este marco, se diserta el presente Plan Nacional de Igualdad. Utiliza la planificación por resultados, que es el nuevo enfoque en la gestión de las entidades

estatales que nace tras la aprobación del PND, la cual está bajo la coordinación de la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP). Se dispone del Sistema de Planificación por Resultados (SPR), herramienta que articula la planificación operativa con el ciclo presupuestario, vinculando sus programas y productos a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (PND) Paraguay 2030.

Este IV Plan Nacional de Igualdad articulará y armonizará acciones con otras políticas sectoriales cuyo cumplimiento ayudarán a hacer realidad los objetivos del presente plan, a saber:

- 7 Plan Nacional de Educación 2024 (2011-2024),
- Marco Estratégico Agrario (2009-2018),
- Plan Nacional de Seguridad Ciudadana (2013-2018),
- Plan Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (2014-2018),
- 7 Plan de Acción Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2015-2030),
- Política Nacional “Para Prevención y Combate a la Trata de Personas en la República del Paraguay” (2010-2019), aprobada por el Decreto N° 8309/2012,
- Plan Nacional para la Prevención y Combate a la Trata de Personas (2014-2018),
- II Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres (2015-2020) aprobado por Decreto N° 5140/2016,
- Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (2016-2024),
- Política de Igualdad de Género e Interculturalidad del Sector Público Agrario (2017-2023).



2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. Objetivo General

Avanzar hacia la igualdad real y efectiva, allanando los obstáculos que la dificultan o impiden y eliminando toda forma de discriminación.

2.2. Objetivos Específicos

1. Eliminar toda discriminación legal hacia las mujeres.
2. Eliminar obstáculos y desarrollar los mecanismos que hagan posible el acceso igualitario y la permanencia de las mujeres en la toma de decisiones públicas en los diferentes Poderes del Estado y en todos los niveles territoriales del Estado paraguayo.
3. Eliminar obstáculos y crear condiciones para una vida sin violencia y la plena vigencia de los derechos a una salud integral de las mujeres.
4. Eliminar obstáculos y crear condiciones que posibiliten el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres, compartiendo con la familia, el Estado y el sector privado, el trabajo no remunerado, accediendo al mercado laboral en condiciones de igualdad y a recursos que le permitan emprender proyectos rentables.
5. Eliminar obstáculos y crear condiciones que posibiliten a las mujeres su acceso a la justicia libre de estereotipos sexistas.

3. EJES DE DERECHOS



MATRICES DE LOS EJES DE DERECHOS

3.1. La ley no discrimina a las mujeres

Áreas de trabajo	Obstáculos	Metas
REVISIÓN DE LA NORMATIVA NACIONAL	Ni el Estado, ni la sociedad civil, ni la academia ha revisado el conjunto de la normativa nacional para detectar la persistencia de discriminaciones a las mujeres y los vacíos normativos para lograr la igualdad sustantiva	Se identificaron todas las discriminaciones contra las mujeres que persisten en la legislación vigente.
ELABORACIÓN DE PROPUESTAS LEGISLATIVAS IGUALITARIAS Y PRESENTARLAS PARA SU SANCIÓN Y PROMULGACIÓN	Propuestas legislativas igualitarias, ya presentadas al Poder Legislativo, aún no han sido sancionadas; y otras necesarias a presentarse.	<p>Propuestas legislativas con identificación de presupuesto y responsables de su aplicación, presentadas para su estudio en el Congreso Nacional</p> <p>Propuestas legislativas igualitarias sancionadas, promulgadas, que cuentan con normativa, mecanismos y procedimientos que garantizan su exigibilidad, presupuesto y responsables de aplicación.</p>

3.2. Empoderamiento en la toma de decisiones

Áreas de trabajo	Obstáculos	Metas
PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS ELECTIVOS, DE DESIGNACIÓN Y/O DE CONFIANZA	Falta de mecanismos adecuados para superar la sub-representación de mujeres en cargos electivos, como en los órganos legislativos.	Representación paritaria de mujeres y hombres en cargos electivos, mediante mecanismos del sistema electoral que lleven a la igualdad sustantiva y normativa.
	Falta de mecanismos adecuados para superar la sub-representación de mujeres en cargos de designación y/o de confianza.	Participación paritaria de mujeres en el Gabinete y en todos los cargos públicos de designación o de confianza.
	Falta reconocimiento de la existencia de violencia y acoso hacia las mujeres en el ámbito político y en instituciones públicas, así como la ausencia de mecanismos para superar el obstáculo.	Se reconocen formas específicas de violencia y acoso hacia las mujeres en el ámbito político y en instituciones públicas y se aplican los mecanismos adecuados
	Sobrecarga de responsabilidades familiares en las mujeres, tanto reproductivas como de cuidado	Se distribuyen igualmente las responsabilidades en la familia, mediante iniciativas de las instituciones públicas y de las empresas privadas.
FUNCIÓN PÚBLICA	Falta de mecanismos para hacer efectivo el artículo 47.3 de la Constitución Nacional según el cual el Estado garantiza “la igualdad de acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad”.	Se cuenta con instrumentos y mecanismos adecuados para garantizar, promover e impulsar la igualdad en la función pública.
	Culturas y prácticas institucionales patriarcales.	Se evidencian cambios y transformaciones culturales en las prácticas institucionales.
Tener especialmente en cuenta la priorización de las mujeres rurales y mujeres indígenas.		

3.3 Autonomía física

Áreas de trabajo	Obstáculos	Metas
EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD	Falta una educación integral que supere los estereotipos sexistas y promueva una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.	Una educación inclusiva y que promueva la igualdad entre mujeres y hombres.
SALUD INTEGRAL	Falta un abordaje integral de la salud de las mujeres desde una perspectiva de derechos humanos.	Mujeres logran un estado de salud integral.
		Las mujeres conocen sus derechos desde el abordaje de una salud integral
		Las políticas, planes, programas, normas y proyectos de las instituciones públicas, están diseñadas desde un enfoque de salud integral de las mujeres, garantizando sus derechos.
	Se han obtenido los resultados del impacto en las mujeres y las niñas por la implementación de las políticas, planes, programas, normas y proyectos relativos a los derechos a su salud integral.	
	Limitados servicios de atención de salud a mujeres en situación de violencia en todas sus formas y la trata de personas, así como la ausencia de servicios especializados a personas agresoras.	Atención integral y especializada a mujeres en situación de violencia en todas sus formas y la trata de personas.
Personas que ejercen violencia contra las mujeres en todas sus formas reciben atención integral y especializada.		
Los estereotipos y mandatos culturales sobre la sexualidad femenina y masculina refuerzan prácticas que dificultan el logro de una salud integral.	Desarrollo integral de la salud de mujeres y hombres en su ciclo de vida.	
Limitado acceso de las niñas, adolescentes y mujeres a los servicios de salud, especialmente en áreas rurales.	Naturalización de la maternidad infantil y adolescente y sus efectos, y permisividad del abuso sexual.	Se cuenta con servicios salud que facilitan el acceso de las niñas, adolescentes y mujeres en áreas rurales.
		La maternidad infantil y adolescente no está normalizada y se la comprende socialmente como una grave violación de los derechos sexuales de niñas y adolescentes.

Áreas de trabajo	Obstáculos	Metas
PREVENCIÓN Y COMBATE A LA TRATA DE PERSONAS	Escaso cumplimiento de la Ley integral contra la trata de personas y falta instalar efectivamente el mecanismo previsto en la Ley N° 4.788/2012.	Se cuenta con datos estadísticos analizados y estudios sobre la trata interna e internacional con fines de explotación sexual y laboral
		Se da respuesta efectiva a la trata interna e internacional con fines de explotación sexual y laboral, en el marco de la Ley integral sobre la trata de personas
VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	Incipiente adaptación de la institucionalidad pública a los mandatos de la Ley N° 5777/16 y falta de presupuesto para su implementación	Las instituciones públicas pertinentes aplican efectivamente la Ley N° 5777/16.
	Insuficientes servicios de atención integral y oportuna para responder a los altos índices de violencia hacia las mujeres en todo el territorio nacional	Se cuenta con un modelo de atención integral aplicable a nivel nacional, con personal capacitado, para la restitución de los Derechos de las Mujeres y el logro de su empoderamiento.
	Patrones socioculturales que refuerzan y naturalizan la violencia hacia las mujeres y las niñas.	Se cuenta con una cultura que rompe con las prácticas de violencia
	Algunos mandatos culturales permiten la naturalización del menoscabo del valor de las niñas y justifican prácticas nocivas como el matrimonio infantil, precoz y forzado, las uniones de hecho precoces y el criadazgo.	La opinión pública valora y respeta los derechos de las niñas y las mujeres y expresa su desacuerdo con prácticas de riesgo.
Tener especialmente en cuenta la priorización de las mujeres rurales, mujeres indígenas, niñas y adolescentes		

3.4. Empoderamiento económico

Áreas de trabajo	Obstáculos	Metas
CORRESPONSABILIDAD COMPARTIDA DEL CUIDADO	Naturalización del cuidado como tarea exclusiva de las mujeres, lo que les impide una mayor inserción en el ámbito económico, social, político y cultural.	Se ha implementado el Plan de Comunicación y Difusión de la Política Nacional de Cuidado en Paraguay.
		Servidores/as públicos/as de nivel estratégico impulsa la instalación del Sistema Nacional de Cuidados
		Sociedad civil apoya la instalación del Sistema Nacional de Cuidados
	Ausencia de una Política Nacional de Cuidados que contemple la corresponsabilidad entre las familias, Estado, el mercado y la comunidad.	Se cuenta con un documento marco que establece el contenido mínimo de la política que desarrolla el Grupo Impulsor Interinstitucional de la Política de Cuidados (GIPC)
		Se ha construido en forma participativa la Política Nacional de Cuidados del Paraguay (PNCP)
		Se ha promulgado la Ley de Política Nacional de Cuidados del Paraguay.
EMPLEO	Persiste trabajo forzoso de mujeres en el Paraguay.	Se han identificado los factores que permiten que siga habiendo trabajo forzoso de mujeres en el Paraguay
		Se han derribado los factores que permiten el trabajo forzoso en el Paraguay
	Persiste la práctica y naturalización del criadazgo, que es una de las peores formas de trabajo infantil y que afecta principalmente a niñas.	Se avanzó hacia la erradicación del criadazgo y de su naturalización social
	Persisten malas condiciones de empleo rural y urbano de las mujeres en trasgresión de leyes laborales.	El Estado cuenta con instrumentos y capacidad suficiente para la inspectoría laboral en todo el país y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.
	Persisten prácticas como el acoso sexual, el acoso laboral y el incumplimiento de las normas de protección de las mujeres.	Se erradicó la impunidad por acoso sexual, acoso laboral y el incumplimiento de las normas de protección de las mujeres.
	Prejuicios y estereotipos impiden contratación de mujeres.	Se cumplen las normas sobre no Discriminación de las mujeres y se avanza hacia la igualdad.

Áreas de trabajo	Obstáculos	Metas
FINANCIAMIENTO	Limitado análisis de los efectos del modelo financiero a la economía de las mujeres en el marco de una Estrategia de Inclusión Financiera.	La Estrategia de inclusión financiera incorpora eficazmente a las mujeres.
	No se tienen suficientes conocimientos sobre el acceso de las mujeres al crédito a nivel bancario, de cooperativas y otras instituciones financieras.	Contando con conocimientos hacer propuesta amplia de inclusión financiera de las mujeres a créditos de todos los niveles.
EMPRENDEDURISMO	Falta de datos y de estudios sobre la situación y las posibilidades de emprendedurismo femenino así como sobre el acceso de las mujeres al crédito en el conjunto de instituciones crediticias del país.	Se cuenta con una política de promoción del emprendedurismo femenino, basadas en información y análisis científico
		Se cuenta con evaluaciones sobre el efecto de las políticas adoptadas.
Tener especialmente en cuenta la priorización de las mujeres rurales, mujeres indígenas, niñas y adolescentes		

3.5. Acceso a la justicia

(es un derecho y área de trabajo en sí misma)

Áreas de trabajo	Obstáculos	Metas
ACCESO A LA JUSTICIA	En muchos casos se comprende a los derechos humanos de las mujeres como una amenaza para los hombres y no como algo imprescindible para que los seres humanos tengan una mejor convivencia social, política, cultural y en cualquier otra esfera, en un Estado democrático y social de derecho.	Tanto decisores/as políticos /as como operadores/as de justicia y la sociedad comprende que los derechos humanos de las mujeres, su reconocimiento y vigencia, son fundamentales para una convivencia ajustada a la democracia, tanto en la sociedad como en las instituciones públicas.
	Son insuficientes los instrumentos necesarios para un mejor funcionamiento de las competencias, desde una perspectiva de derechos para mujeres y niñas.	La máxima instancia del Poder Judicial apoya la difusión de los materiales que desarrollan las competencias de operadores/as justicia desde una perspectiva de derechos para mujeres y niñas evalúa su aplicación y contribuye a su garantía en todas las circunscripciones judiciales, reconociendo el aporte de la Secretaría de Género.
	Es insuficiente la información bilingüe y para personas con discapacidad en los edificios judiciales, tampoco hay espacios de cuidado de niñas y niños, ni salas de lactancia y guarderías de gran importancia tanto para las mujeres que demandan justicia como para los/as servidores/as públicos/as del Poder Judicial.	Se cuenta con suficiente información, en las diferentes sedes judiciales para orientar a personas monolingües guaraní y personas con discapacidad.
		Se cuenta con espacios de cuidado de niños, así como salas de lactancia y guarderías.
	Los/as operadores/as de justicia no siempre tienen los conocimientos necesarios para un cumplimiento adecuado de sus funciones, que permitan a las mujeres un mejor acceso a la justicia.	Cada operadora y operador de justicia tiene cabal conocimiento de sus funciones y de las competencias necesarias para facilitar el acceso de las mujeres a la justicia.
	En muchos casos las mujeres, sobre todo víctimas de violencia, realizan un peregrinaje entre diversas instituciones con funciones para acceder a la justicia por parte de la población, sin encontrar informaciones o servicios integrales que faciliten sus trámites.	El conjunto de instituciones de diversos poderes que tienen actuación en el acceso a la justicia se articulan debidamente para proveer la información y los servicios necesarios para facilitar el acceso a la justicia.
Tener especialmente en cuenta la priorización de las mujeres rurales, mujeres indígenas, niñas y adolescentes		



4 EJES TRANSVERSALES

Se han definido y caracterizado 4 Ejes Transversales que recorren, se integran y correlacionan con cada uno de los Ejes de Derechos, con el objetivo de crear las condiciones favorables para contribuir a su cumplimiento, para lo cual se deberá diseñar metas específicas para cada Eje Transversal. Los mismos son:

4.1. Igualdad entre el hombre y la mujer según el Artículo 48 de la Constitución Nacional

La igualdad entre el hombre y la mujer como eje transversal debe ser vista como una herramienta para lograr la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, conforme se encuentra sostenido en la Constitución Nacional que en su Artículo 48, preceptúa:

«El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional».

En la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 se señala el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de todos los objetivos y metas, que harán una contribución fundamental para el progreso. La priorización de la igualdad entre el hombre y la mujer y los derechos humanos de las mujeres y las niñas se refleja de manera transversal en todos los elementos de la Agenda 2030, lo que incluye la declaración; metas, objetivos e indicadores; medios de implementación; asociaciones globales, y el seguimiento y la revisión.

Las mujeres y las niñas constituyen más de la mitad de la población del mundo. Se encuentran en la primera línea y suelen ser las personas más afectadas, en com-

paración con los hombres y los niños, por la pobreza, el cambio climático, la inseguridad alimentaria, la falta de atención sanitaria, y las crisis económicas mundiales.

El cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible 5 (ODS5) es fundamental, a fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Tiene el potencial de revertir la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres y de abordar las barreras estructurales que impiden el progreso.

Entre las metas del ODS 5 se citan, poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en la esfera pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual, eliminar prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, el matrimonio precoz y el matrimonio forzado, así como la mutilación genital femenina, reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado a través de la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructura y políticas de protección social, garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de toma de decisiones políticas, económicas y públicas.

El ordenamiento jurídico nacional se ha provisto de nuevas incorporaciones legislativas que requieren de los ajustes políticos, institucionales y presupuestarios para su cumplimiento. Es indispensable seguir avanzando en la revisión normativa para garantizar la igualdad formal y desde lo normativo otorgar el marco propicio para el fortalecimiento de las políticas públicas en todos los niveles territoriales y sectores para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, niñas y niños.

La forma de aplicar este principio es a través de un riguroso análisis de las sociedades y los procesos sociales e institucionales tomando en consideración el lugar de hombres y mujeres, en las comunidades, en las familias, en las instituciones y en cualquier otro ámbito. Sus resultados tienen la cualidad de ser tanto explicativa como transformativa de las sociedades.

Sus principales ejes de análisis son las esferas de lo público y lo privado y los roles productivo y reproductivo. Expresado de manera sencilla y en la acepción que compete al IV PlaNI, el concepto de lo público, que en la mayoría de las sociedades ha sido del dominio masculino, está asociado a la política, a las instituciones al Estado, a los ámbitos comerciales y empresariales. Lo privado en cambio ha sido femenino, principalmente se limita al ámbito familiar durante mucho tiempo. Sin embargo, se deben considerar dos cosas, por una parte, lo privado se determina desde lo público y, por otra parte, hay una acelerada transformación de lo público con la participación de las mujeres en la vida pública, aunque no se haya logrado transformar necesariamente la distribución de roles en la vida privada, por ejemplo, uno de los grandes cambios se dio en el tema relacionado a la violencia, el cual ha sido el paso de la naturalización de la violencia hacia las mujeres a contar con leyes y políticas y un consenso internacional de la necesidad de erradicar esa violencia

Los roles reproductivo y productivo son conceptos que se refieren principalmente a los ámbitos de cada actividad, así el reproductivo, que es a la vez privado,

se a aquéllas actividades necesarias para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de la familia, y lo productivo, lo público, son las actividades que generan ingresos económicos, producen bienes o servicios. El trabajo masculino es productivo y el reproductivo es femenino.

La agenda 2030 determina que toda la agenda, cada ODS debe trabajarse con esta mirada además del ODS 5 —ya mencionado. Ha analizado que existe una división sexual del trabajo en la cual al hombre se le adjudica el rol de proveedor y a la mujer el de reproductora. Ello no significa que todos los hombres sean efectivamente proveedores, o que las mujeres no lo sean, más aún en un país con una historia de hogares monoparentales, con las mujeres cumpliendo todos los roles. Pero es justamente este eje el que explica por qué existe desigualdad salarial en el mercado laboral o por qué vale menos el trabajo reproductivo doméstico en el mercado laboral.

El trabajo reproductivo implica también el cuidado de niños/as, personas enfermas, discapacitadas, ancianas, a cargo exclusivamente de las mujeres.

4.2. Enfoque de derechos humanos

Todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, es la base misma de los derechos humanos. El Paraguay no sólo ha ratificado los instrumentos del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, del Sistema Universal de Derechos Humanos y de la Jurisdicción Universal, sino que ha aceptado la competencia de los mecanismos de esos sistemas, a los que se brinda información, se mantiene diálogos constructivos, se aceptan sus decisiones, observaciones y recomendaciones.

El Paraguay ha desarrollado también un sistema de seguimiento de cumplimiento tanto de las observaciones, recomendaciones y sentencias, como de los avances con respecto a los ODS. Es el SIMORE PLUS desarrollado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, que sin duda será un instrumento fundamental para el monitoreo del IV PlaNI.

Los dos principios fundamentales para este plan son los de igualdad y no discriminación que están en la base de cada derecho humano. Es fundamental que las instituciones públicas hagan control de constitucionalidad y de convencionalidad, de manera tal a que ninguna norma, política, plan o acción vaya en contra de los compromisos en materia de derechos humanos del Paraguay.

Es importante que la Red de Derechos Humanos del Poder Ejecutivo sea parte del cumplimiento del IV PlaNI, al igual que otras instituciones como la Defensoría del Pueblo, el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura, el Ministerio de Justicia y otras instituciones a identificar. Sería útil revisar el Plan Nacional de Derechos Humanos que fue aprobado en el año 2012, e incluso rescatar los borradores previos a su aprobación para el desarrollo de políticas públicas de derechos humanos.

4.3. Eliminación de estereotipos discriminatorios

La eliminación de estereotipos discriminatorios es posiblemente el cambio cultural más relevante para la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad de las mujeres con el hombre. El Artículo 5° de la Convención CEDAW obliga a los Estados Parte a eliminar las ideas de superioridad o inferioridad de un sexo sobre otro.

Este cambio es probablemente una de las tareas más relevantes y al mismo tiempo, más difíciles a enfrentar, ya que es uno de los mayores obstáculos por construir una cultura que naturaliza y justifica la discriminación hacia las mujeres.

4.4. Enfoque intercultural y bilingüe

El Paraguay es un país bilingüe, con dos lenguas oficiales y cuenta con la riqueza de pueblos indígenas de cinco familias lingüísticas y también con comunidades de inmigrantes. Por ello es imprescindible que el IV Plan Nacional de Igualdad tenga un enfoque intercultural y trabaje con ambas lenguas oficiales del Paraguay. Más aún considerando que se considera fundamental la inclusión plena de las mujeres indígenas al proceso de igualdad propuesto en el plan.



5.

GOBERNANZA DEL PLAN

Para hacer factible la remoción de obstáculos para la igualdad, tal como lo dispone la Constitución, el Ministerio de la Mujer debe construir un modelo de flujo de poder en el cual se interactúa con las instituciones públicas, con la sociedad civil organizada y el sector privado, teniendo en consideración los compromisos asumidos por la República del Paraguay relativos a los derechos humanos de las mujeres.

Al ser un Plan Nacional de igualdad, la responsabilidad no es de una sola institución sino de un conjunto de instituciones públicas de todos los niveles territoriales, que se responsabilizan de partes del Plan, sin cuyo concurso no sería factible cumplir las metas.

Se trata de un modelo de gestión en redes y de responsabilidad compartida entre instituciones públicas, que interactúan con un conjunto amplio de actores de la sociedad. Se trata de la construcción de un orden en el cual se remueven obstáculos para la igualdad.

Un modelo útil para pensar la gobernanza del Plan y el cumplimiento de las metas es el de Ciudad Mujer. En ella se articulan un conjunto de instituciones públicas para brindar servicios integrados e integrales dirigidos a las mujeres. En cumplimiento del Plan las instituciones y la sociedad organizada se articulan para crear las condiciones para el pleno cumplimiento de los derechos de las mujeres.

5.1. Rectoría

Uno de los grandes temas de la aplicación del IV Plan Nacional de Igualdad es conocer la naturaleza jurídica del Ministerio de la Mujer en relación a las demás instituciones públicas. Por el Artículo 1° del Decreto N° 630/2013 que expresa:

«Naturaleza Jurídica. El Ministerio de la Mujer, identificado con las siglas MIN-MUJER, se constituye en la instancia rectora, normativa y articuladora de las políticas del Gobierno Central, dirigidas a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y a fomentar la plena participación de las mujeres

en condiciones de igualdad en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito.

El Ministerio de la Mujer es un organismo técnico y de gestión especializado del Poder Ejecutivo, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad de obrar, de conformidad a la Ley No 34/92 y la Ley No 4675/12, este Decreto, los Reglamentos y otras Normas legislativas y/o administrativas que se dicten, para la dirección, supervisión, coordinación, ejecución y evaluación de los programas, proyectos, planes y actividades del ámbito de su competencia. Tiene una adecuada asignación presupuestaria en el Presupuesto General de la Nación que le permite cumplir sus funciones y atribuciones». (Artículo 1° del Decreto 630/2013).

Rectoría del MINMUJER en el periodo de aplicación del IV PlaNI

Se debe diferenciar el rol rector del Ministerio con las instituciones del Poder Ejecutivo, que son sus pares y con las 17 Gobernaciones, cuya función es llevar adelante las políticas públicas, de la relación que tiene con otros poderes del Estado y las municipalidades que tienen autonomía. En todos los casos, el MINMUJER enviará comunicaciones a las diversas instituciones públicas en su calidad de rectora de las políticas de igualdad.

Las instituciones del Poder Ejecutivo y las Gobernaciones se enmarcan en el Plan Nacional de Desarrollo 2030 y el IV Plan Nacional de Igualdad se inscribe en ese plan. De la misma manera, el IV Plan Nacional de Igualdad, las políticas y planes sectoriales, que hacen a la igualdad y no discriminación de las mujeres. Por ejemplo, la Política de Igualdad de Género e Interculturalidad del Sector Público Agrario (2017-2023) del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) o las Líneas estratégicas que contemplan el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, al igual que el Manual para el abordaje de violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes ambos de la Secretaría de Acción Social (SAS), hoy Ministerio de Desarrollo Social (MDS), y todas las citadas en el punto 2.3 de este plan. Al mismo tiempo, el propio MINMUJER tiene una serie de planes internos como el PEI y el POI que se incorporarán al Plan Nacional.

El primer paso será presentar el IV Plan a todas las instituciones públicas. Se trata de un trabajo de difusión y de diálogo para avanzar en la implementación del plan.

De la misma manera, para el MINMUJER es clave que algunas instituciones públicas le ayuden en el rol rector de una política tan abarcante, como el Ministerio de Hacienda, la Secretaría Técnica de Planificación, la Secretaría de la Función Pública, el Ministerio de Educación y Ciencias y la Secretaría Nacional de Cultura.

La rectoría incluye el desarrollo normativo, la asesoría interinstitucional, la realización de diagnósticos institucionales y capacitar a los/as servidores/as públicos/as.

Igualmente debe fijar criterios, impulsar y/o acompañar la creación y desempeño de las áreas de igualdad y no discriminación de las mujeres. Asimismo, es parte del rol rector la revisión de casos de discriminación por razones de sexo- y dar seguimiento a la aplicación de planes y programas, mediante un sistema de monitoreo.

Finalmente es parte de la rectoría, realizar un balance anual y publicarlo, construir con otras instituciones la estrategia de aplicación del IV Plan Nacional de Igualdad y fortalecer el proceso de descentralización con igualdad al 2030 con la Secretaría Técnica de Planificación (STP). No se debe olvidar que con las gobernaciones se trabajará también un acuerdo para la coordinación del trabajo con las municipalidades del departamento.

Con el Poder Judicial se establecerá un enlace permanente y se integrará activamente a la Secretaría de Género del Poder Judicial a la implementación del IV Plan Nacional de Igualdad. No debe olvidarse que en el proceso de elaboración del IV Plan se contó con la colaboración de dicha secretaría y que uno de los ejes de derecho es el acceso a la justicia, que conllevan la necesidad de fortalecimiento institucional.

Con el Poder Legislativo concretará también un enlace permanente. En ese sentido, es fundamental trabajar en una agenda legislativa, dar seguimiento a proyectos priorizados e incidir para la aprobación o rechazo de los proyectos.

Uno de los medios de incidir es la emisión de dictámenes que el Poder Legislativo solicita al MINMUJER.

Es relevante también la coordinación con la Vicepresidencia de la República, que por mandato constitucional es la responsable del relacionamiento entre el Ejecutivo y el Legislativo.

Tanto en los planes de desarrollo departamentales como en los planes de desarrollo municipales se trabajará para incluir la igualdad entre hombres y mujeres y revisar los ejes del IV Plan que pueden ser incorporados a su trabajo, planteando líneas de trabajo que pueden incorporar a los enfoques transversales de este plan.

Pero también se impulsarán mecanismos de igualdad de las mujeres en los gobiernos municipales y departamentales que no contará con ellos o se colaborará, donde las hubiere, en el fortalecimiento de las secretarías de la mujer o mecanismos para el avance de la mujer, revisando y armonizando sus competencias

Se identificará y/o colaborará con instancias que faciliten el trabajo con todas las municipalidades del país y se desarrollará conjuntamente los modelos de intervención armonizados con este IV Plan Nacional de igualdad.

5.2. Fortalecimiento institucional

La misma institucionalidad pública debe fortalecerse para cumplir las metas del Plan. En primer lugar, el MINMUJER y también todas las instituciones del Poder Ejecutivo, de las Gobernaciones y Municipalidades que se comprometan con la ejecución del IV Plan Nacional de Igualdad

En ese sentido, resulta fundamental que la propia estructura orgánica del MINMUJER responda eficientemente al IV Plan y que todas las instituciones públicas responsables del Plan trabajen con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres y de derechos humanos, de eliminación de estereotipos y de interculturalidad.

Pero también es necesario contar con personal calificado necesario para llevar adelante el Plan. Esto levanta nuevamente la necesidad de un sistema de capacitación permanente de las/os servidores/as públicos/as.

En conjunto con otras iniciativas ciudadanas se construye un observatorio sobre discriminaciones e igualdad de las mujeres en el Paraguay y se establece un programa o instituto de formación en materia de derechos humanos de las mujeres. Esto no excluye la necesidad permanente de formación en el propio MINMUJER.

Los desafíos de ese plan hacen necesario un trabajo coordinado con el Ministerio de Hacienda y la Secretaría Técnica de Planificación, tanto porque ya no puede funcionar sin presupuesto adecuado como por la relevancia de contar con los

indicadores que permitan un seguimiento dinámico y altamente eficiente del IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaN1). Pero también, como se ha señalado anteriormente, son varias instituciones las que ya vienen desarrollando políticas propias de promoción de la igualdad de las mujeres. Para el MINMUJER es necesario fortalecer y en cierta manera, recuperar el trabajo conjunto con los niveles subnacionales de gobierno: gobernaciones y municipalidades.

5.3. Inclusión — ninguna quedará atrás

En este eje se da respuesta tanto a una de las principales aspiraciones de la Agenda 2030 de que nadie quede atrás, como a las recomendaciones del Comité CEDAW al Paraguay en el año 2017 de priorizar los esfuerzos por el pleno acceso de derechos de las mujeres rurales, indígenas, niñas y adolescentes, entre otras. Con algunos de estos grupos de mujeres existe ya importante experiencia de trabajo por parte de diversas instituciones públicas, que incluso han desarrollado ya sus propios planes y políticas relativas a la materia, como el Ministerio de Agricultura y Ganadería, la Secretaría de Acción Social, hoy Ministerio de Desarrollo Social (MDS), la Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia, hoy Ministerio de la Niñez y la Adoles-

encia, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Justamente por haber experiencia es factible priorizar a los grupos antes nombrados.

Sin embargo, existe una necesidad de aprender a trabajar específicamente con algunos sectores concretos de mujeres y niñas en situación de desventaja para la efectiva realización de sus derechos, con los que no se ha tenido experiencia en la aplicación de los anteriores planes de igualdad.

En este caso, se comenzará a aprender a trabajar con mujeres indígenas. Bien sabemos que se cuentan con importantes niveles de organización y liderazgos que han hecho avanzar sus derechos y la interlocución. Las acciones dirigidas a las mujeres indígenas será una de las prioridades de inclusión al IV Plan Nacional de Igualdad

Igualmente, se deberá trabajar la inclusión de los grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad, tales como, las privadas de libertad, niñas madres, con discapacidad física e intelectual, las migrantes, con adicciones, las que se encuentran en situación de calle, entre otras.

Se debe sumar la necesidad de recurrir a los avances tecnológicos, a la cooperación y el desarrollo de sistemas de información, además de desarrollar un sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas, para lo cual resulta imprescindible la cooperación interinstitucional y de todos los Poderes del Estado paraguayo.

5.4. Mecanismos de participación ciudadana

Existen algunos mecanismos de participación ciudadana principalmente de consulta.

Pero es fundamental contar con mecanismos adecuados de participación de defensoras de los derechos de las mujeres y de las mujeres en general, para la implementación del IV PlaNI.

Esto constituirá una novedad en la manera de ejecutar una política pública que contribuirá a pensar en medidas, detectar problemas, encontrar soluciones, establecer vínculos. La experiencia de los grupos impulsores para el avance legislativo nos ha mostrado cuán importantes son las articulaciones amplias en pos de objetivos comunes.

6 ■

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El sistema de seguimiento y evaluación debe ser trabajado por la Dirección General de Planificación conjuntamente con la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social, con asesoría técnica de ONU Mujeres.

Una de las primeras tareas será la identificación de indicadores de resultado que serán los indicadores de las metas. En ese sentido se debe contar con una hoja de metadatos que sistematice la producción de cada indicador.

Una vez que se acuerden las acciones se pueden establecer los indicadores de proceso.

En este caso, la línea base debe establecerse de datos contenidos en informes oficiales de derechos humanos realizados recientemente por Paraguay, por ejemplo, al Comité CEDAW y las recomendaciones recibidas. Especial relevancia tendrán los medios de verificación, las instituciones responsables y las fechas de reporte.

Por sugerencia de la STP se considerarán también indicadores cualitativos que valoran las mejoras por lo que puede recurrirse por ejemplo a un sistema de escalas.

Se considerarán indicadores cuantitativos para aquellos datos que tienen un número, tasa o porcentaje como línea de base.

El MINMUJER hará un informe anual cuyo contenido sea un balance de cumplimiento del IV Plan Nacional de igualdad y se prevé realizar una evaluación de medio término para realizar las correcciones que fuesen necesarias y una evaluación final, antes de iniciar la formulación del V Plan Nacional de Igualdad, que debe realizarse en el año 2024.



7.

PRESUPUESTO

Acorde con la recomendación del Comité CEDAW, el MINMUJER elaborará un presupuesto para el Plan, para ello se trabajarán tanto con la Administración del Ministerio de la Mujer como con la Secretaría Técnica de Planificación y el Ministerio de Hacienda. Las acciones llevadas adelante por las diferentes instituciones serán parte del presupuesto de cada institución, siguiendo el modelo de los servicios de Ciudad Mujer. Se hará un presupuesto para el año 2019 y otro para el 2020 en adelante.

Decreto N.º 936
PLAN NACIONAL
DE IGUALDAD
2018 - 2024



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
MINISTERIO DE LA MUJER
DECRETO N° ____

POR EL CUAL SE APRUEBA EL IV PLAN NACIONAL DE IGUALDAD 2018-2024 (IV PlaNI)

Asunción, 20 de diciembre de 2018

VISTO: Nota MINMUJER/DM/SG N° 082/2018, presentada por la Ministra de la Mujer, mediante la cual solicita se dicte el decreto por el cual se aprueba el «IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 (IV PlaNI)»; y

CONSIDERANDO: Que el Artículo 238, Numeral 1), de la Constitución Nacional faculta a quien ejerce la Presidencia de la República a representar al Estado y dirigir la administración general del país.

Que la mencionada Ley Suprema eleva la igualdad entre las personas a nivel constitucional; así, el Artículo 46 manifiesta que «todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones».

Además, señala que «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».

El Artículo 47 establece que el Estado garantizará la igualdad ante la ley, para el acceso a las funciones públicas no electivas, de oportunidades, para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen. El Artículo 48 define la igualdad entre hombres y mujeres y recalca que «el hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional».

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y, firmada y ratificada por el Estado paraguayo como Ley N° 1215/1986, reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona, así como en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. En ese sentido, la Convención establece una declaración internacional de derechos para las mujeres, al igual que un programa de acción para que los estados partes garanticen el goce de esos derechos.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
MINISTERIO DE LA MUJER

DECRETO N° ____

POR EL CUAL SE APRUEBA EL IV PLAN NACIONAL DE IGUALDAD 2018-2024 (IV PlaNI)

-2-

Que la República del Paraguay como país miembro de la Organización de los Estados Americanos (OEA), firmó la primera Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará, surgida de la Asamblea General de la OEA en el año 1994 y, firmada y ratificada por Ley N° 605/1995.

Que el Ministerio de la Mujer, por Ley N° 4675/2012, «Que eleva al rango de Ministerio a la Secretaría de la Mujer», y su Decreto reglamentario N° 630/2013, se constituye en la instancia rectora, normativa y articuladora del Gobierno Central, dirigida a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y a fomentar la plena participación en condiciones de igualdad en el ámbito político, económico, social cultural y civil, o en cualquier otro ámbito.

Que además de la Constitución Nacional, los tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Paraguay y su Ley de creación, el Ministerio de la Mujer fundamenta sus acciones en otras disposiciones legales, tales como, la Ley N° 4788/2012, «Integral contra la trata de personas»; la Ley N° 5446/2015, «De Políticas Públicas para Mujeres Rurales»; la Ley N° 5577/2016, «De Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia»; y las demás disposiciones legales que garantizan o promueven los derechos de las mujeres.

Que a su vez se basa en los principios del «Plan Nacional de Desarrollo, Paraguay 2030», y los diferentes planes nacionales sectoriales, entre los que se destaca al «III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2017», el cual ha pasado por un proceso de evaluación interna y externa, arrojando recomendaciones para el diseño de un nuevo plan de igualdad que contemple estrategias para remover los obstáculos entre el 2018 y el 2024, y creen las condiciones adecuadas para que en el último tramo, antes del 2030, se pueda lograr la igualdad sustantiva en los diversos campos.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
MINISTERIO DE LA MUJER

DECRETO N° ____

POR EL CUAL SE APRUEBA EL IV PLAN NACIONAL DE IGUALDAD 2018-2024 (IV PlaNI)

-3-

Que la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es un compromiso asumido por el Estado paraguayo, con el lema «que nadie quede atrás» siendo la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación aspectos centrales de la misma, además de la inclusión de objetivos específicos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Que el «IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 (IV PlaNI)» se inscribe tanto en la Agenda 2030 como en el Plan Nacional de Desarrollo 2030.

Que resulta necesario contar con el «IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 (IV PlaNI)», el cual tiene como objetivo principal, en plena armonía con el mandato constitucional, el de avanzar hacia la igualdad real y efectiva, allanando los obstáculos que la dificultan o la impidiesen, eliminando toda forma de discriminación y, cuya responsabilidad en su implementación operativa para el cumplimiento de las metas trazadas, se atribuye al conjunto de instituciones públicas de todos los niveles territoriales, bajo el liderazgo del Ministerio de la Mujer como ente rector.

Que el IV PlaNI 2018-2024 cuenta con un modelo de gestión en redes y de responsabilidad compartida entre instituciones públicas, que interactúan con un conjunto amplio de actores de la sociedad organizada y el sector privado, creando las condiciones necesarias para que el cumplimiento de los derechos de las mujeres sea una realidad.

Que el presente instrumento, trabajará simultáneamente en la promoción y garantía de la igualdad legal, de la igualdad de oportunidades, de la igualdad sustantiva y de la igualdad de resultados, siendo este momento oportuno para avanzar en todas esas igualdades y compromisos que ha adoptado el Estado paraguayo, para el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

-4-



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
MINISTERIO DE LA MUJER
DECRETO N° ____

POR EL CUAL SE APRUEBA EL IV PLAN NACIONAL DE IGUALDAD 2018-2024 (IV PlaNI)

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales,

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DEL PARAGUAY

DECRETA:

Art.1°- Apruébese el “**IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 (IV PlaNI)**”, elaborado bajo la rectoría del Ministerio de la Mujer, el cual forma parte del presente Decreto como anexo.

Art.2°- Dispónese la difusión del “**IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 (IV PlaNI)**”, por los medios necesarios para el efecto, de manera a posibilitar su pleno conocimiento por parte de los sectores públicos y privado.

Art.3°- Exhórtase a los Organismos y Entidades del Estado, la toma de razón del contenido del «**IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 (IV PlaNI)**», del inicio de un proceso de construcción de los indicadores de metas y de las acciones requeridas para su cumplimiento y aplicación en las respectivas políticas y competencias sectoriales, bajo la rectoría del Ministerio de la Mujer.

Art.4°- Instase a los Organismos y Entidades del Estado a que arbitren los mecanismos necesarios para garantizar la efectiva implementación de las acciones del presente plan.

Art.5°- El presente Decreto será refrendado por la Ministra de la Mujer.

Art.6°- Comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

IV PLAN NACIONAL DE IGUALDAD

ALLANAR OBSTÁCULOS
PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA



KURANGUÉRA
YKEKO
Mbovoniicha
Ministerio de la
MUJER



*Paraguay
de la gente*

