



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

ina
Instituto Nacional
de la Administración
Pública del Paraguay

**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*



Sello de Igualdad de Género en las instituciones Públicas : Experiencias en la Secretaría de la Función Pública

**Cristina Bogado
Ministra Secretaria Ejecutiva - SFP**

La Secretaría de la Función Pública como órgano central normativo encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”, así como de formular la política de recursos humanos del sector público, tomando en consideración los requerimientos de un mejor servicio, así como de una gestión eficiente y transparente, asesorando a la Administración Central, Entes descentralizados, Gobiernos departamentales y municipales, acerca de la política sobre recursos humanos a ser implementada

La SFP, asumió el compromiso de ser parte de esta iniciativa piloto liderada por el PNUD
“Sello Género”

Emitió la Resolución N° 539/2020 “Que designa puntos focales, conforma Comité de Igualdad de Género y el Equipo Técnico para la Igualdad de la Secretaría de la Función Pública en el marco de la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público”

Principales hitos desarrollados en la SFP

Atendiendo las cinco dimensiones que propone la Metodología de “Sello Género”, citamos principales logros:

	Dimensiones	Instrumentos – Líneas de Acción – Reglamentaciones
1	Planificación y gestión para la igualdad de género:	La Planificación Estratégica Institucional (PEI) definida y aprobada formalmente, sustentada bajo principios de Igualdad, Inclusión y No Discriminación, transversa el enfoque de Género y No Discriminación, en todos sus componentes, objetivos estratégicos y programas de acción.
2	Arquitectura y capacidades para la igualdad de género:	La estructura organizacional de la SFP contempla la dependencia específica en referencia a Igualdad, Inclusión y No Discriminación, así también cuenta con instancias específicas conformadas para coordinar acciones en el marco de Acoso Laboral en la institución, Sello Género, entre otras líneas de trabajo, promoviendo la formación continua en la materia de sus integrantes.

Dimensiones

Instrumentos – Líneas de Acción – Reglamentaciones

3

Ambientes laborales favorables para la igualdad de género:

- II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la Administración Pública.
- Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género.
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado.
- Desarrollo del Curso virtual - Enfoque de Género en Políticas y Prácticas de Gestión de Personas en el Servicio Civil de Paraguay, con 1916 inscriptos, de las que aprobaron 719 personas.
- Desarrollo del Curso de Capacitación en el marco del Plan Katupyry: Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la Función Pública, con 4946 inscriptos, de 134 Organismos y Entidades del Estado de los tres niveles de gobierno, de los que aprobaron 1858 personas.

4

Participación, alianzas y rendición de cuentas para la igualdad de Género:

- Incorporación del enfoque de Género en todos los eventos de capacitación desarrollados por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP/SFP).
- En el ejercicio 2020, en plena pandemia, el Desarrollo del Foro Nacional e Internacional “La participación de las Mujeres en los Gobiernos Locales”, articulando con la Red de Mujeres Municipales.
- Informe Permanente de Acciones desarrolladas por la SFP y el INAPP, con enfoque de género.
- Apertura Institucional para celebrar Convenios/Acuerdos/Alianzas estratégicas, promoviendo la perspectiva de derecho en todos los documentos y actividades en ellos enmarcados.

Dimensiones

Instrumentos – Líneas de Acción – Reglamentaciones

5

Resultados e impactos de las políticas públicas:

- La SFP en el rol de órgano rector de las políticas de recursos humanos para el sector público, dispone de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de Personas con enfoque de Género, Inclusión y No Discriminación para la adopción y aplicación al interior de los Organismos y Entidades del Estado.
- Seguimiento permanente del impacto, presentando informes periódicos respecto a la evolución, en relación al grado de igualdad, inclusión y no discriminación, entre ellos:
 - Composición del funcionariado, en relación a Categorías-Nivel Jerárquico, Nivel Salarial, en las instituciones dependientes de los tres Poderes del Estado.
 - Índices de Feminidad o Masculinidad por institución y por Sector.
 - Portal de Datos abiertos, presentando resúmenes generales y por institución, disponible en: <https://datos.sfp.gov.py/visualizaciones/resumen>

Desafíos de la SFP

¿Cuáles son los principales desafíos para lograr la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres desde su sector -o en el caso de la municipalidad en el nivel territorial-, y los retos a los que nos enfrentamos en el contexto actual?

- Socialización Permanente de los instrumentos de Gestión de Personas en las Instituciones Públicas:
 - Il Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la Administración Pública.
 - Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género.
 - Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado.
- Oferta permanente a los OEE, Gobiernos Departamentales y Municipales, de Cursos de Capacitación con enfoque de Género, Inclusión, No Discriminación y Promoción del Buen Trato dentro de las Organizaciones.
- Continuidad de las Capacitaciones Virtuales, con alcance a los Gobiernos Departamentales y Municipales

Desafíos de la SFP

¿Cuáles son las guías principales para la transversalización de género para la SFP?

- El Plan Estratégico de la SFP, 2020 – 2024, con proyección al 2030, representa la hoja de ruta, permite definir los planes operativos anuales, por dependencia, articulados a los Objetivos Estratégicos de la SFP.
- El Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación, puesta a disposición de los OEE, y la necesidad de avanzar hacia la concreción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Nacional de Desarrollo 2030, y la búsqueda de contribuir y fortalecer la capacidad funcional de las instituciones públicas, promoviendo el desarrollo de conductas laborales adecuadas y el aumento del bienestar de la población a través del mejoramiento de la eficiencia y transparencia de los servicios públicos.

Desafíos de la SFP

Basada en estas experiencias y también en los desafíos existentes en la actualidad, ¿Cómo está contribuyendo la iniciativa del Sello de Igualdad en las Instituciones públicas?

- Capacitación permanente de los referentes de la SFP que se encuentran trabajando en las diversas instancias y comisiones de trabajo, así como de todo el plantel de la SFP.
- Contribución de la capacidad de gestión individual e institucional para la transferencia de conocimientos mediante las asistencias técnicas que ofrece la SFP a los OEE



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

ina^{IP}
Instituto Nacional
de la Administración
Pública del Paraguay

 **GOBIERNO**
 **NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*



MUCHAS GRACIAS

Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública (SFP)
www.sfp.gov.py
Tel. (+595 21) 443 867 (Int. 2030)