

Guía de Aplicación

Instrumento de medición

DEL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN

**del Primer Plan de Igualdad
y No Discriminación**

en la Función Pública de Paraguay

2011-2014



TETĀ
REMBIJOKUÁI
SĀMBYHYHA
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA

TETĀ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo Oñondivepa Tape Pyahu
Construyendo Juntos Un Nuevo Rumbo

Guía de Aplicación

Instrumento de medición

DEL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN

del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación

en la Función Pública de Paraguay

2011-2014

Secretaría de la Función Pública (SFP)

EQUIPO DIRECTIVO

Humberto Rubén Peralta Beaufort, Ministro Secretario Ejecutivo
Brunilda Idalia Salomón Vera, Directora de Secretaría Privada
María Lorena Reguera Cubilla, Secretaria General
Sully Ramona Cabrera Arzamendia, Directora General de Gabinete
Carolina Gabriela Lebrón Paredes, Directora General de Asuntos Jurídicos
Zulma Dionisia Díaz Delgado, Directora General de Concursos
Rossana Magdalena Báez Jara, Directora General del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay
Ana María Pujol González, Directora General de Asesoramiento Técnico a los OEE
Ángel Daniel Florentín Solís, Director General de Administración y Finanzas
Gloria Beatriz Benítez Jara, Directora General de Planificación y Monitoreo
Francisco Prisciliano Riveros Núñez, Director General de Tecnologías de la Información y Comunicación
Patrocinia Andrea Chamorro Orrego, Directora General de Comunicación Estratégica
Rossana María Gomez de la Fuente, Directora de Gestión y Desarrollo de las Personas
Shirley María Casignol Núñez, Directora de Auditoría Interna Institucional

Programa de Democracia y Gobernabilidad – USAID/CEAMSO Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO)

EQUIPO DIRECTIVO

Ofelia Yegros, Directora Ejecutiva
Fátima Andrada, Coordinadora Componente 1: Fortalecimiento institucional de entidades del Estado seleccionadas.
Patricia Pastore, Responsable Tema Transversal Género

RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por la SFP

Gloria Benítez Jara
Ana María Ferreira
Oscar Martínez
Juan Carlos Cuenca
Tania María Aldama Santacruz

Por CEAMSO

Patricia Pastore

Por la Fundación Comunitaria Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD)

Tannya Mongelos
María Teresa Cáceres
Fernando Ibarra

Esta publicación fue posible gracias al apoyo técnico y financiero del Gobierno de los Estados Unidos de América, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID. Su contenido es responsabilidad de sus autores y no representa la posición u opinión de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América

Índice

5	Presentación
7	Introducción
9	Guía de Aplicación del Instrumento de medición del grado de implementación del Primer Plan De Igualdad y No Discriminación en la Función Pública (2011-2014).
9	Objetivo general
9	Objetivos específicos
10	Metodología de aplicación
11	Guía de procedimiento
14	Matriz de ponderaciones
15	Tabla de evaluación
16	<i>Objetivo Especifico 1</i>
28	<i>Objetivo Especifico 2</i>
35	<i>Objetivo Especifico 3</i>
41	<i>Objetivo Especifico 4</i>
45	<i>Objetivo Especifico 5</i>
49	Instrumento de medición
75	<i>Anexo</i> RESOLUCIÓN SFP N° 0665/215 POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PARAGUAY

Presentación

El Decreto N° 7839/2011, del 1 de diciembre del 2011, aprobó el Plan de Igualdad y No Discriminación en la función pública paraguaya, consecuente a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República de “Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones”.

Asimismo, en atención a la necesidad de evidenciar la evolución en la implementación de cualquier política pública, los mecanismos de seguimiento y evaluación resultan fundamentales, la Secretaría de la Función Pública presenta el **“Instrumento de Medición del Grado de Implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública”**.

Esta herramienta de diagnóstico que, a través del relevamiento de datos, mide el grado de avances, estancamientos o retrocesos, con relación a la promoción de la Igualdad y No Discriminación en la Función Pública, enmarcadas en el Plan de Igualdad y No Discriminación en las instituciones públicas y orientadas al mejoramiento de las acciones institucionales en este contexto.

Agradecemos a la **Agencia del Gobierno de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (USAID/ Paraguay)**, que a través del Programa de Democracia y Gobernabilidad, implementado por el Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO), ha facilitado la contratación del Servicio de Consultoría del Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD), apoyado por el equipo de profesionales especializados de CEAMSO y de la Dirección de Políticas de Igualdad y No Discriminación de la SFP, hizo posible el diseño de este importante instrumento.

Humberto Peralta Beaufort
MINISTRO SECRETARIO EJECUTIVO

Introducción

El Programa de Democracia y Gobernabilidad (PDG), implementado por el Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO), es parte de la cooperación de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) al Paraguay.

La Secretaría de la Función Pública (SFP) ha solicitado al PDG asesoramiento técnico para la elaboración del “Instrumento de medición del grado de implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay (2011-2014) y su aplicación en forma piloto en dos instituciones públicas seleccionadas”.

El asesoramiento técnico se brindó en el marco del Componente 1 del PDG, “Fortalecimiento institucional de entidades del Estado seleccionadas”, para lo cual se conformó un equipo técnico integrado por representantes de la Secretaría de la Función Pública, del Programa de Democracia y Gobernabilidad CEAMSO/USAID y de la Fundación Comunitaria Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD).

El punto de partida fue el Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay (2011-2014), de la SFP, que tiene como objetivo general: “Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública de Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República”.

El mencionado plan contiene cinco objetivos específicos:

1. Garantizar la no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la función pública;
2. Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público;
3. Construir instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación;
4. Promover la igualdad social para el acceso y las oportunidades en la función pública;
5. Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones.

El propósito de la presente guía es facilitar y acompañar la aplicación del Instrumento de medición del grado de implementación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública, que fue construida en dos momentos. Primeramente se trabajó con los equipos técnicos de la Secretaría de la Función Pública (SFP), del Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO) y de la Fundación CIRD. En un segundo momento, fue enriquecida con los aprendizajes que surgieron tras la aplicación del instrumento en forma piloto en dos instituciones públicas: la propia Secretaría de la Función Pública y en la Secretaría Técnica de Planificación.

Esta guía es indispensable a la hora de la aplicación del instrumento, pues contiene información completa y de fácil lectura. Acompaña la aplicación, resuelve dudas y expone conceptos claves desde un enfoque de derechos y una perspectiva de género.

El Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay (2011-2014) representa un avance significativo en materia de políticas públicas para disminuir las desigualdades. Su aplicación tiene una dimensión de difusión de derechos y de acceso a los mismos. La herramienta, que mide su grado de implementación, permite un diagnóstico rápido y riguroso en los ejes que contempla el Plan; estos ejes son puntos nodales en materia de igualdad y se inscriben en la mayoría de las agendas internacionales y nacionales. Por su parte, la presente guía acompaña la aplicación e incorpora conceptos respaldados en marcos jurídicos.

Se espera que la herramienta y la presente guía sean instrumentos que aporten a visibilizar las situaciones actuales en materia de desigualdad y discriminación, desde una mirada que ayude a identificar de manera directa políticas públicas necesarias y marcos jurídicos para respaldar futuras acciones.

Guía de aplicación del Instrumento de medición del grado de implementación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay (2011-2014)

Objetivo general

El sistema de evaluación y diagnóstico de la implementación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay pretende constituirse en un instrumento de medición y diagnóstico que pueda detectar los avances, estancamientos o retrocesos de las instituciones públicas con relación a las acciones impulsadas en el marco de la promoción de la igualdad y la no discriminación, contribuyendo de esta manera al logro de los objetivos propuestos en el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación.

Objetivos específicos

Desarrollar un sistema de diagnóstico y evaluación que, a través del relevamiento de datos, evalúe el grado de implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en las instituciones públicas.

Contribuir y orientar al mejoramiento de las acciones institucionales, en la búsqueda del logro de las metas establecidas en el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación.

Desarrollar e instalar capacidades en las instituciones públicas en el marco de la promoción de la igualdad y no discriminación.

Metodología de aplicación

El sistema de evaluación y diagnóstico de la aplicación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay está diseñado para evaluar a las instituciones públicas, independientemente de su tamaño, nivel organizativo y estructural.

La SFP es la institución responsable de la aplicación de la herramienta, incluyendo la verificación de la información remitida por las instituciones públicas evaluadas. Para la aplicación se recomienda conformar equipos de por lo menos dos personas entrenadas.

Posteriormente, se deberá coordinar con la institución evaluada los trabajos de relevamiento de información. Para ello, la SFP remitirá esta Guía para la aplicación y el Instrumento de medición. La institución evaluada deberá completar el Instrumento de medición siguiendo las indicaciones establecidas en esta Guía. Una vez completada toda la información solicitada, se deberá enviar, con su respectiva documentación de respaldo, a la SFP para su análisis y verificación.

Toda la información relevada deberá contar con las evidencias que respalden su existencia o cumplimiento (documentación de respaldo), además de la justificación de los puntajes otorgados. Las instituciones que hayan aplicado el Índice de Gestión de Personas (IGP) en el mismo período evaluado, podrán utilizar y presentar los documentos del IGP como documentación de respaldo de este Instrumento de medición, ya que los mismos serán considerados como válidos.

Una vez concluido el análisis y la verificación de toda la información recibida, se elaborará un informe que contendrá dos partes principales: una, donde se describirán las observaciones, incluyendo fortalezas y debilidades detectadas, y las justificaciones de los puntajes otorgados. Y otra parte, donde se realizarán las recomendaciones o acciones de mejoras sencillas para su ejecución en el corto plazo, posibilitando una mejora rápida y eficaz de la gestión.

Los resultados preliminares deberán ser compartidos con la contraparte institucional, con el objetivo de contar con una retroalimentación y poder realizar ajustes y modificaciones, si fuera necesario, y justificar los mismos. Una vez concluida esta etapa de verificación conjunta (no mayor a 15 días), se elaborará el informe final de los resultados obtenidos.

Guía de procedimiento

1 COMUNICACIÓN:

La comunicación inicial puede ser a iniciativa de la SFP o de una institución que manifieste su interés en aplicar el instrumento.

En el primer caso, se remitirá una nota institucional de la SFP a la institución a ser evaluada en la aplicación del Plan de Igualdad y No Discriminación para coordinar el trabajo de relevamiento de información.

En el segundo caso, la institución que desee la aplicación del instrumento remitirá una nota dirigida a la máxima autoridad de la SFP solicitándola.

2 PRIMERA REUNIÓN

Se realizará una reunión con autoridades de la institución a ser evaluada y con los directores de las áreas involucradas, previo al inicio de los trabajos de relevamiento de información, con el objetivo de realizar la socialización e introducción de la metodología de aplicación.

3 DESIGNACIÓN

Se designará, por parte de la máxima autoridad de la institución evaluada, a las funcionarias y/o funcionarios responsables de completar las fichas de evaluación (planilla electrónica) y de la preparación de los documentos de respaldo.

4 REMISIÓN DE DOCUMENTOS

La SFP remitirá la Guía para la aplicación y el Instrumento de medición, el cual deberá completar el personal designado por la máxima autoridad de la institución evaluada.

5 APLICACIÓN DEL SISTEMA

El sistema de evaluación y diagnóstico de la aplicación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay se aplica a través de fichas de las políticas/indicadores. En esta guía se detalla la descripción de los objetivos, los parámetros de desempeño, la fórmula aplicable, la ponderación correspondiente, los rangos, la lista de documentación de respaldo necesaria para el análisis, un glosario de términos aplicados al indicador y orientaciones sobre el modo de aplicación del indicador.

6 ENVÍO DE DOCUMENTACIÓN

El envío de la documentación de respaldo deberá realizarse en formato digital y de la siguiente manera: El archivo de los documentos de respaldo se ordenará de acuerdo a cada Eje u Objetivo Específico. El sistema de evaluación cuenta con cinco Ejes, por tal motivo, los documentos que evidencian la veracidad de la información deberán archivar en 5 carpetas diferentes ordenados de acuerdo al Eje u Objetivo Específico que corresponda, antes de ser remitidos a la SFP. Si la institución evaluada aplicó el IGP en el mismo período evaluado, podrá utilizar los documentos del IGP como documentación de respaldo, ya que los mismos serán considerados como válidos en este Instrumento de medición.

Una vez que hayan sido completadas todas las fichas incluidas en el Instrumento de medición (planilla electrónica), se enviará a la SFP para su análisis y verificación. El envío se realizará por medio magnético y deberá contar con toda la documentación de respaldo correspondiente.

7 ANÁLISIS Y VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN POR PARTE DE LA SFP (FICHAS Y DOCUMENTACIÓN DE RESPALDO)

Los resultados de esta verificación deberán ser socializados con la contraparte institucional, con el objetivo de contar con una retroalimentación, y poder realizar ajustes y modificaciones si fuera necesario, y justificar los mismos. Esta etapa no podrá exceder de los 15 días.

8 INFORME FINAL

Una vez concluida la etapa de participación y ajustes de los resultados preliminares, la SFP elaborará el Informe Final y remitirá una copia a la institución evaluada.

Calificación

El avance general del Instrumento de medición del grado de implementación del Plan se calificará conforme a la siguiente escala de valores:

ATRIBUTO	RANGO DE VALORES
Institución con Cambio Nulo	0%
Institución con Cambio Incipiente	1% a 30%
Institución con Cambio en Desarrollo	31% a 70%
Institución con Igualdad Emergente	71% a 99%
Institución Libre de Discriminación	100%

Matriz de ponderaciones

OBJETIVO ESPECÍFICO	POLÍTICA	PONDERACIÓN
Garantizar la no discriminación en el acceso, permanencia, promoción y desvinculación de la función pública	1. Acceso a la función pública	4%
	2. Cobertura del acceso por concursos	4%
	3. Mecanismos de transparencia en el acceso y permanencia	4%
	4. Desvinculación de funcionarios	4%
	5. Cobertura de las desvinculaciones	4%
	Total de la política	20%
Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación	1. Promoción del funcionariado sin discriminación	5%
	2. Cobertura de las promociones	5%
	3. Salario equitativo	5%
	4. Capacitación sin discriminación del funcionariado	5%
	Total de la política	20%
Instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación	1. Planes institucionales que garantizan y sustentan la igualdad y la no discriminación	7%
	2. Salud y seguridad en la función pública	6%
	3. Prevención, atención y difusión a casos de discriminación y acoso en la función pública.	7%
	Total de la política	20%
Promoción de la igualdad social para el acceso y oportunidades en la función pública	1. Inclusión de poblaciones excluidas de la función pública	10%
	2. Infraestructura de accesibilidad	10%
	Total de la política	20%
Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones	1. Atención ciudadana	10%
	2. Promoción de la exigibilidad	10%
	Total de la política	20%

Tabla de evaluación

El Instrumento de medición está estructurado de manera sencilla y práctica. Se encuentra conformado por ejes de gestión que se denominan objetivos específicos. Cada objetivo cuenta con indicadores y parámetros de desempeño.

Los ejes u objetivos específicos representan cada uno de los grandes aspectos o ámbitos de acción/gestión de las instituciones, respetando los delineamientos del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación. Los mismos coinciden con los objetivos específicos establecidos en el Plan, que cuenta con 5 objetivos específicos.

Los parámetros de desempeño son los elementos que definen los resultados de cada indicador (denominado política) en relación a sus extremos, tanto de excelencia como de insuficiencia.

Cada objetivo cuenta también con un sistema de cálculo que requiere de documentación de respaldo que se deberá anejar y, en algunos casos, agregar un apartado de glosario para facilitar la interpretación de algunos conceptos.

Objetivo Específico 1	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Política	1 Acceso a la Función Pública
Objetivo de la política	Evaluar la aplicación de políticas que garanticen la igualdad y la no discriminación para el acceso a la Función Pública por concurso.
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se han elaborado los perfiles de los puestos de trabajo, las matrices de evaluación y las bases y condiciones de los diferentes procesos realizados, en base a la normativa existente, sin que se evidencie elementos discriminatorios. 2. Se ha remitido a la SFP: los perfiles, las matrices de evaluación y las bases y condiciones de los cargos llamados para su homologación. 3. Se ha realizado la publicación de los llamados a concursos en el SICCA que incorpora al Portal Paraguay Concurso, por lo menos con diez (10) días de anticipación. 4. Adicionalmente al ítem anterior, se ha realizado una amplia difusión y publicación de los llamados a concursos, a través de la página Web de la institución y/o de los medios masivos de comunicación. 5. Se efectúa la carga al portal Paraguay Concurso, durante dos (2) días hábiles, de los resultados de las diferentes etapas de evaluación del proceso realizado. 6. Se efectúa el registro informático en el portal Paraguay Concurso del procedimiento y los documentos generados durante el concurso. 7. Se conforma la Comisión de Selección para analizar y evaluar las postulaciones recibidas, respetando y aplicando lo establecido en el Decreto N° 6.369/2011, la Resolución 1.221/14 de la SFP y cualquier otra norma pertinente. 8. Los llamados incorporaron medidas de acción afirmativa para la incorporación de mujeres, personas con discapacidad y/o indígenas.
Documentación de respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Legajos de los llamados a concursos con los respectivos perfiles de los cargos, matrices de evaluación y las bases y condiciones de los concursos homologados por la SFP. 2. Recibo de recepción de la SFP. 3. Resolución de Homologación. 4. Informes de Altas y Bajas remitidos a la SFP. 5. Evidencias de publicación de los llamados, de los resultados de las diferentes etapas de evaluación, listados de admitidos y no admitidos, en el Portal Paraguay Concurso (www.paraguayconcurso.gov.py) 6. Documentación que respalde la difusión de los llamados: facturas o recibos de pago para su publicación en los medios de comunicación, archivo de recortes periodísticos donde aparece la publicación, evidencia de la publicación en el Portal Paraguay Concurso, en la página web de la institución donde se levanta el llamado, redes sociales, etc. 7. Documentación que respalde la definición de los perfiles, bases y condiciones, matrices de evaluación y actas de reuniones de la Comisión de Selección. 8. Resolución de la máxima autoridad de la institución para la conformación de la Comisión de Selección.
Fórmula	No corresponde.
% Ponderación	4%

Resultado	5	8 ítems cumplidos
	4	Entre 5 y 7 ítems cumplidos
	3	Entre 3 y 4 ítems cumplidos
	2	2 ítems cumplidos
	1	Menos de 2 ítems cumplidos
Rango de valor	Entre 1 y 8	
Glosario	<p>Discriminación: la Resolución 942/09 de la SFP define de manera amplia la discriminación como “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, opciones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, preferencia sindical, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo, responsabilidades familiares, nacimiento o filiación, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición social, que tenga por propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos a todas las personas en la Constitución, en los tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados por la República del Paraguay o en la legislación nacional, así como en cualquier otra esfera de la vida pública. Aplicándose de manera recurrente los siguientes tratados: a) Convención de la OIT N° 11 (art.1); b) Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art.1); c) Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad (art.1); d) Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art.1); e) Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art.1). Considerándose una forma agravada de discriminación por razón de sexo la violencia contra la mujer.”</p> <p>Las definiciones relacionadas con personas con discapacidad se encuentran establecidas en el Decreto 6.369/2011 artículo 3° (pág. 8 y 9) y la Resolución SFP N° 1221/2014.</p> <p>SICCA: Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa.</p> <p>SFP: Secretaría de la Función Pública.</p> <p>Medidas de Acción afirmativa: la Resolución 942/09 de la SFP define “medidas de acción afirmativa” como aquellas distinciones preferenciales que, con carácter temporal, se establecen en beneficio de una categoría de personas excluidas, desaventajadas o sub representadas en el acceso y promoción en la Función Pública, que se disponen con el fin exclusivo de acelerar el proceso de igualdad real y efectiva en el trato y oportunidades.</p> <p>Concurso Público de Oposición: mecanismo técnico de selección de las personas más idóneas para acceder a cargos permanentes en la Función Pública, al cual podrán postular todos los ciudadanos en igualdad de condiciones.</p> <p>Concurso de Méritos: mecanismo técnico de selección para acceder a la contratación temporal de personas físicas en la administración pública, aplicable a cargos de técnicos, jornaleros o profesionales, entre otros.</p>	

<p>Aplicación</p>	<p>Para la aplicación de este indicador se deberá considerar a las funcionarias y funcionarios de carrera y los contratados temporalmente. Este análisis no incluye a los funcionarios y funcionarias en cargos de confianza.</p> <p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación, siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Para la verificación del parámetro 1 se tendrá en cuenta lo estipulado en los artículos 6° y 8° de la Resolución N° 942/09 de la SFP y el Decreto N° 6.369/2011.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>
--------------------------	--

Objetivo Específico 1	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	
Política	2. Cobertura del Acceso por Concursos	
Objetivo de la política	Identificar la aplicación de las políticas de acceso adoptadas por las instituciones, teniendo en cuenta el porcentaje de personas que ingresaron a la institución por concursos con relación al total de ingresos.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la medida en que esta relación se acerque a la unidad (1), la institución logrará un mejor posicionamiento. 2. Si el resultado es = 1 (uno) indica que en el 100% de los ingresos, la institución ha cumplido a cabalidad la normativa e instrumentos existentes para el acceso de las personas. 3. Si el resultado se aleja de la unidad acercándose al cero (0) refleja un menor o nulo acatamiento de las normas vigentes establecidas, situación que debe revertirse cumpliendo con la legislación existente. 4. Ejemplo: si el resultado del indicador es igual a 0,50 indicará que de todos los ingresos efectuados en el período evaluado, el 50% fue realizado a través de concursos. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lista del total de funcionarias y funcionarios que ingresaron a la institución en el período evaluado. 2. Informe de altas y bajas. 3. Documentación que evidencie la realización de los concursos. 	
Fórmula	Funcionarias y funcionarios que ingresaron por Concursos / Total de funcionarios y funcionarias que ingresaron a la institución.	
% Ponderación	4%	
Resultado	5	1
	4	Entre 0,90 y 0,99
	3	Entre 0,70 y 0,89
	2	Entre 0,60 y 0,69
	1	Menor que 0,60
Rango de valor	Entre el 0 y el 1.	
Glosario	Muestreo Aleatorio Sistemático: es una técnica de muestreo aleatorio que los investigadores eligen con frecuencia por su sencillez y calidad regular, ya que los resultados garantizan la representatividad de la muestra. En un muestreo aleatorio sistemático se elige un elemento al azar y, a partir de él, a intervalos constantes se eligen los demás hasta completar la muestra.	

Aplicación

A través de la fórmula: cantidad de funcionarias y funcionarios que ingresaron a través de los concursos, dividido el total de funcionarios y funcionarias que ingresaron a la institución en el período evaluado.

Se deberá completar el siguiente cuadro detallado sobre el funcionariado que haya accedido a la institución en el período evaluado:

Mecanismo de ingreso	Hombres	Mujeres	Promedio de Edad	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
				Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
A través de Concursos								
Sin Concursos								

Para la verificación del cumplimiento de la información solicitada, la SFP optará por tomar el total de la evidencias o seleccionará una muestra aleatoria equivalente al 10% (diez por ciento) del total del funcionariado que ingresó por concurso.

El tipo de muestreo probabilístico que se utilizará para este análisis será el **Muestreo Aleatorio Sistemático**. Para el mismo se elegirá un primer elemento del universo en forma aleatoria y luego se escogerán los siguientes elementos igualmente espaciados a partir del primero. Esta metodología consiste en dividir el número total del universo por el tamaño de la muestra y de esa forma obtener la fracción de muestreo o intervalo entre los elementos seleccionados.

Ejemplo: Supongamos que en una institución ingresaron 150 funcionarios/as en el período evaluado, deseamos seleccionar una muestra del 10%, equivalente en este caso a 15 funcionarios/as. La forma de hacerlo sería:

- Dividir 150 entre 15, cuyo resultado es 10, que será la fracción de muestreo o intervalo entre los elementos.
- Extraer un número al azar entre 1 y 10. Supongamos que es el número 3, el cual corresponderá al primer elemento seleccionado.
- Entonces se incluirán en la muestra los siguientes elementos numerados: 3, 13, 23, 33, ..., 143.

	<p>Para efectuar este método de muestreo y garantizar la representatividad de la muestra seleccionada es importante tener en cuenta los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none">a. El número de arranque o primer número seleccionado no debe ser el mismo para las diferentes instituciones evaluadas, es decir, debe variar para cada OEE evaluada.b. La lista de funcionarios debe estar enumerada y el número al que corresponde cada funcionario no debe cambiar. <p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación, siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>
--	---

Objetivo Específico 1	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Política	3 Mecanismos de Transparencia en el Acceso y Permanencia
Objetivo de la política	Conocer si la institución impulsa políticas de transparencia al público en general con respecto a informaciones sobre los ingresos a la Función Pública.
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cuenta con información actualizada sobre el funcionariado y la misma está disponible al público en general. 2. Se efectúan reportes mensuales sobre los ingresos a la institución con criterios de segmentación. 3. La institución cuenta con una página web y en la misma se visualizan informaciones y datos actualizados (por lo menos una vez al año) sobre los ingresos al servicio público. 4. La institución permite el acceso a los datos generales de su funcionariado, salvo información que se encuentre establecida como secreta o de carácter reservado por las leyes. 5. Se efectúa una difusión de información sobre los ingresos a través de: informes de gestión, folletería u otros materiales. 6. Se cuenta con registros de los concursos e ingresos de personal. 7. Se efectúan estudios y análisis periódicos de la información sobre el funcionariado. 8. Existe una instancia o un responsable institucional de acceso a la información pública.
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Base de datos o información actualizada existente sobre el funcionariado. 2. Reportes de los ingresos efectuados en el período evaluado. 3. Evidencias de difusión de datos e informaciones sobre el funcionariado: página web, folletos, materiales institucionales, etc. 4. Registro de los concursos realizados de ingresos y promoción de personal a la institución. 5. Evidencias de estudios y análisis periódicos de la información sobre el funcionariado.
Fórmula	No corresponde.
% Ponderación	4%

Resultado	5	8 ítems cumplidos
	4	Entre 6 y 7 ítems cumplidos
	3	5 ítems cumplidos
	2	Entre 3 y 4 ítems cumplidos
	1	Menos de 3 ítems cumplidos
Rango de valor	De 1 a 8	
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>	

Objetivo Específico 1	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Política	4 Desvinculación de Funcionarios
Objetivo de la política	Identificar las prácticas adoptadas por las instituciones en el proceso de desvinculación de las personas y conocer el grado de cumplimiento de las normativas y reglamentaciones existentes al respecto.
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución realiza la evaluación de desempeño del funcionariado permanente y contratado, por lo menos una vez al año, respetando lo establecido en la Resolución N° 328/2013 de la SFP. 2. Los procesos de investigación por faltas graves del funcionariado, se realizan conforme a la normativa interna. (Reglamento interno o resolución). 3. Las desvinculaciones realizadas se efectúan de acuerdo al marco legal vigente. 4. Se efectúan reportes semestrales sobre la desvinculación de la institución, con criterios de segmentación y causas de la desvinculación. 5. Se remite a la SFP los informes de altas y bajas en forma periódica (mensual).
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencias sobre el sistema y procedimientos utilizados en las evaluaciones: informes de evaluaciones, etc. 2. Documentos que evidencien y verifiquen el proceso sumarial en forma transparente. 3. Reglamento interno, resolución que aprueba el proceso de investigación, etc. 4. Reportes de desvinculaciones con sus respectivas causas. 5. Informes de altas y bajas remitidos a la SFP.
Fórmula	No corresponde.

% Ponderación	4%	
Resultado	5	5 ítems cumplidos
	4	4 ítems cumplidos
	3	3 ítems cumplidos
	2	2 ítems cumplidos
	1	Menos de 2 ítems cumplidos
Rango de valor	De 1 a 5	
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Si en el período evaluado no se ha registrado ninguna desvinculación, el análisis podrá extenderse hasta dos años anteriores al ejercicio analizado.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>	

Objetivo Específico 1	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	
Política	5 Cobertura de las Desvinculaciones	
Objetivo de la política	Conocer si la institución impulsa políticas de transparencia sobre la desvinculación de la Función Pública y si las mismas se realizan conforme a derecho.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la medida que la relación se acerque a la unidad (1), la institución logrará un mejor posicionamiento. 2. Si el resultado es = 1 (uno) indica que en el 100% de las desvinculaciones, la institución ha cumplido a cabalidad la normativa e instrumentos existentes para la salida de las personas y no se ha evidenciado actos discriminatorios. 3. Si el resultado se aleja de la unidad acercándose al cero (0), refleja un menor o nulo acatamiento de las normas establecidas por la SFP, situación que debe revertirse cumpliendo con la normativa existente. 4. Ejemplo: si el resultado del indicador es igual a 0,30 indicará que de todas las desvinculaciones efectuadas en el período evaluado, solo el 30% fue realizado conforme a derecho. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe de Altas y Bajas remitido a la SFP. 2. Evidencias sobre el sistema y procedimientos utilizados en las evaluaciones: informes de evaluaciones, etc. 3. Documentos que evidencien y verifiquen el proceso sumarial en forma transparente. 4. Reportes elaborados sobre las desvinculaciones. 5. Informes remitidos a la SFP. 	
Fórmula	Funcionarias y funcionarios que se desvincularon conforme al marco legal vigente / Total de funcionarias y funcionarios que se desvincularon de la Institución.	
% Ponderación	4%	
Resultado	5	1
	4	Entre 0,90 y 0,99
	3	Entre 0,70 y 0,89
	2	Entre 0,60 y 0,69
	1	Menor que 0,60
Rango de valor	De 0 a 1.	

Aplicación

A través de la fórmula: cantidad de funcionarias y funcionarios que fueron desvinculados conforme a la normativa, dividido el total de funcionarios y funcionarias que se desvincularon de la Función Pública en el período evaluado.

Se deberá completar el siguiente cuadro detallado del funcionariado que haya sido desvinculado de la institución en el período evaluado:

Desvinculaciones	Hombres	Mujeres	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Conforme a normativa							
Sin normativa							

Si en el período evaluado no se ha registrado ninguna desvinculación, el análisis podrá extenderse hasta dos años anteriores al ejercicio analizado.

Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación, siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.

Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.

Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.

Objetivo Específico 2	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	
Política	1. Promoción del funcionariado sin Discriminación	
Objetivo de la política	Identificar y verificar si la institución realiza la promoción del funcionariado en base a evaluaciones de desempeño con mecanismos objetivos, verificables y por medio de concursos.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se efectúan concursos de oposición para la promoción de las funcionarias y funcionarios públicos con criterios que garanticen la igualdad de oportunidades. 2. Se evidencia la existencia de acciones afirmativas para la promoción de mujeres en los altos cargos. 3. La institución garantiza la igualdad de oportunidades para la participación de funcionarias y funcionarios públicos en los concursos de oposición. 4. Existe y se aplica un sistema de evaluación de desempeño homologado por la SFP. 5. Se efectúan concursos de desprecarización, sin que se evidencien elementos de discriminación. 6. Se ha realizado una amplia y adecuada difusión interna e interinstitucional en el sector público (memos, resoluciones, circulares y otros) para los llamados a concursos de cargos, por lo menos con 10 días de anticipación. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentos que avalen la realización de concursos internos para la promoción de funcionarias y funcionarios. 2. Documentación que evidencie la aplicación de acciones afirmativas para la promoción de mujeres en los altos cargos. 3. Manuales de evaluación de desempeño y sistema de promoción. 4. Documentos que evidencien la realización de concursos de desprecarización y su comunicación a la SFP: legajos, notificación a la SFP, aprobación de la SFP, etc. 5. Documentos que evidencian la difusión interna de los llamados: memos, resoluciones, circulares puestas en las direcciones y departamentos, en el mural, difusión a través del correo interno, etc. 	
Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	5%	
Resultado	5	6 ítems cumplidos
	4	4 y 5 ítems cumplidos
	3	3 ítems cumplidos
	2	2 ítems cumplidos
	1	Menos de 2 ítems cumplido
Rango de valor	De 1 a 6	

Glosario	<p>Concurso de oposición: mecanismo técnico de selección de las funcionarias y los funcionarios públicos permanentes más idóneos para acceder a la promoción que represente una mejora económica por el cambio de categoría salarial, otros complementos salariales o una combinación de ambas según las bases del llamado, que serán asignados independientemente al cambio de puesto de trabajo, que puede preverse o no, al que podrán postular funcionarias y funcionarios públicos permanentes.</p>
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Si en el período evaluado no se ha registrado ninguna promoción, el análisis podrá extenderse hasta dos años anteriores al ejercicio analizado.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>

Objetivo Específico 2	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	
Política	2. Cobertura de las Promociones	
Objetivo de la política	Conocer el grado de cumplimiento de las políticas de promoción del funcionariado, en el marco de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la medida que la relación se acerque a la unidad (1), la institución logrará un mejor posicionamiento. 2. Si el resultado es = 1 (uno) indica que el 100% de las promociones han sido efectuadas a través de concursos para acceder a cargos de mayor jerarquía. 3. Si el resultado se aleja de la unidad acercándose al cero (0), refleja una menor o nula utilización de los instrumentos establecidos para el efecto, situación que debe revertirse cumpliendo con la normativa e instrumentos existentes. 4. Ejemplo: si el resultado del indicador es igual a 0,80 indicará que de todas las promociones efectuadas en el período evaluado, el 80% fue realizado conforme a derecho. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Listado del funcionariado promovido. 2. Documentos que avalen la realización de concursos internos para la promoción del funcionariado, como resolución de homologación del proceso con sus perfiles y matrices de evaluación correspondientes, demás documentos resoluciones, actas, etc. 3. Documentación que evidencie la promoción de mujeres en los altos cargos. 4. Manuales de evaluación de desempeño y sistema de promoción. 	
Fórmula	Funcionarias y funcionarios que fueron promocionados a través de concursos / Total de funcionarias y funcionarios que fueron promocionados en la Institución.	
% Ponderación	5%	
Resultado	5	1
	4	Entre 0,90 y 0,99
	3	Entre 0,70 y 0,89
	2	Entre 0,60 y 0,69
	1	Menor que 0,60
Rango de valor	De 0 a 1	

Aplicación

A través de la fórmula: cantidad de funcionarias y funcionarios promocionados a través de mecanismos objetivos y verificables, dividido por el total del funcionariado promocionado en el período evaluado.

Se deberá completar el siguiente cuadro detallado sobre el funcionariado que ha obtenido promoción en el período evaluado:

Promociones efectuadas	Hombres	Mujeres	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Con mec. objetivos y verif.							
Sin mec. objetivos y verif.							

Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.

Si en el período evaluado no se ha registrado ninguna promoción, el análisis podrá extenderse hasta dos años anteriores al ejercicio analizado.

Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.

Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.

Objetivo Específico 2	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	
Política	3. Salario Equitativo	
Objetivo de la política	Conocer el grado de implementación de una política salarial equitativa en la Institución.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cuenta con una resolución o normativa institucional que establezca una política salarial equitativa. 2. Se efectúa la implementación de una política salarial básica equitativa (escalafonaria) para remuneración igual por similar función. 3. La institución cuenta con normativas internas claras para las remuneraciones adicionales y complementarias. 4. Las resoluciones y normativas existentes en la institución con relación a la política salarial son difundidas internamente y son de fácil acceso para el funcionariado de la institución. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución institucional aprobada de la política salarial equitativa. 2. Evidencias de la implementación de una política salarial equitativa. 3. Normativas existentes y aprobadas con relación a las remuneraciones adicionales y complementarias: resolución institucional de asignación de categorías. 4. Evidencias de la difusión interna de las resoluciones y normativas de las políticas salariales: correos internos, memos, resoluciones puestas en los murales, etc. 	
Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	5%	
Resultado	5	4 ítems cumplidos
	4	3 ítems cumplidos
	3	2 ítems cumplidos
	2	1 ítems cumplidos
	1	Menos que 1 ítem cumplido
Rango de valor	De 1 a 4	
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>	

Objetivo Específico 2	GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	
Política	4. Capacitación sin Discriminación del Funcionario	
Objetivo de la política	Conocer si la institución cuenta con un Reglamento/Plan de capacitación y formación que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con un Reglamento/Plan de capacitación que responde a las necesidades institucionales con criterios de igualdad y no discriminación. 2. Existe una amplia difusión de los programas de formación y capacitación. 3. La selección de las beneficiarias y los beneficiarios de capacitación, se realiza con criterios de igualdad de oportunidades e inclusión. 4. La selección de las beneficiarias y los beneficiarios de capacitación se realiza con una herramienta de diagnóstico estableciendo criterios de igualdad e inclusión, a través de mecanismos transparentes y objetivos. 5. Se incentiva la participación de las mujeres en las capacitaciones. 6. El Plan de capacitación institucional incorpora componentes de capacitación dirigido a funcionarias y funcionarios con discapacidad, así como pertenecientes a pueblos indígenas. 7. La institución ha facilitado la participación de funcionarias y funcionarios en capacitaciones sobre DD. HH. que incluya entre otros la prevención, identificación, tratamiento y resolución de casos de discriminación. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de capacitación o instrumentos para detectar las necesidades de capacitación en la institución. 2. Evidencias de la difusión interna de los programas de formación y capacitación: notificaciones, memos puestos en los murales institucionales, correo interno, etc. 3. Evidencias de los criterios de selección para participantes en las capacitaciones. 4. Evidencias de la participación de mujeres y personas con discapacidad en las capacitaciones. 5. Evidencias de la cantidad de mujeres y de personas con discapacidad que participaron de alguna capacitación en el período evaluado. 6. Programas de capacitación en DDHH desarrollados o invitaciones recibidas por la institución para la participación del funcionariado. 	
	<ol style="list-style-type: none"> 7. Evidencias de la participación de las funcionarias y funcionarios, en las capacitaciones sobre DD. HH. que incluya entre otros la prevención, identificación, tratamiento y resolución de casos de discriminación 	
Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	5%	
Resultado	5	7 ítems cumplidos
	4	Entre 5 y 6 ítems cumplidos
	3	Entre 3 y 4 ítems cumplidos
	2	2 ítems cumplidos
	1	Menos de 2 ítems cumplidos
Rango de valor	De 1 a 7	

Aplicación

Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.

En este indicador se deberá completar el cuadro detallado de funcionarias y funcionarios que participaron de alguna capacitación en el período evaluado:

Capacitaciones efectuadas	Hombres	Mujeres	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Funcionarios/as que participaron de capacitaciones							

Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.

Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.

Objetivo Específico 3	INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	
Política	1. Planes Institucionales que Garantizan y Sustentan la Igualdad y la no Discriminación	
Objetivo de la política	Evaluar la instalación de una política de igualdad y no discriminación en los planes, programas e instrumentos institucionales.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se evidencia la existencia de mecanismos o acciones que contribuyen con la política de igualdad y no discriminación. 2. La institución ha implementado medidas y/o acciones que contribuyen con la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. 3. Se evidencia la existencia de un plan de inclusión de personas con discapacidad. 4. La institución ha impulsado medidas o acciones que promueven el respeto a la diversidad religiosa, de identidades sexuales, de lengua y de pueblos indígenas. Estas acciones están incorporadas en el Reglamento Interno. 5. Existe y se aplica en la institución un programa de acceso al primer empleo. 6. Se evidencian mecanismos y/o acciones que apuntan al cumplimiento de la ley de lenguas. 7. Se ha realizado una adecuada difusión al interior de la institución de los mecanismos, acciones, planes y programas existentes con relación a la política de igualdad y no discriminación. 8. Se detectan acciones afirmativas para lograr la igualdad de género. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planes, programas y proyectos que refieran específicamente a la inclusión, igualdad y no discriminación. 2. Resolución institucional de aplicación de ley de lenguas. 3. Reglamento interno. 4. Resoluciones de aplicación de mecanismos de cumplimiento de la ley de lenguas. 5. Documentación que respalde los mecanismos o acciones realizadas. 6. Documentación que respalde una adecuada difusión al interior de la institución: reuniones, circulares, resoluciones, etc. 7. Evidencias de acciones afirmativas realizadas. 	
Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	7%	
Resultado	5	8 ítems cumplidos
	4	Entre 5 y 7 ítems cumplidos
	3	4 ítems cumplidos
	2	3 ítems cumplidos
	1	Menos de 3 ítems cumplidos
Rango de valor	De 1 a 8	

<p>Glosario</p>	<p>Medidas o acciones que contribuyen con la conciliación de la vida familiar con la vida laboral: El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (ratificado por Ley 3.338/2007), reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias. Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. La Recomendación 165 de la OIT especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación, siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>

Objetivo Específico 3	INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	
Política	2. Salud y Seguridad en la Función Pública	
Objetivo	Garantizar la aplicación de políticas de salud y seguridad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE).	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se efectúan evaluaciones sobre el clima laboral en la institución. 2. El plan de capacitación incorpora acciones y/o medidas con relación a la política de salud y seguridad. 3. Se evidencia la existencia de planes o medidas realizadas para la prevención de la salud laboral. 4. Existen planes o medidas de seguridad en los lugares de trabajo. 5. La institución cuenta con una resolución o normativa interna en la cual adopta y aplica la Política de Salud y Seguridad. 6. Se ha realizado una adecuada difusión interna de las acciones impulsadas en este tema. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencias de las evaluaciones del clima laboral en la institución, por ejemplo la aplicación del MECIP. 2. Plan de capacitación donde están incorporadas las acciones con relación a la política de salud y seguridad. 3. Resoluciones sobre salud y seguridad. 4. Documentación que respalde una adecuada difusión al interior de la institución: reuniones, circulares, resoluciones, etc. 5. Contratos colectivos que incorporen medidas de protección de la salud laboral. 	
Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	6%	
Resultado	5	6 ítems cumplidos
	4	5 ítems cumplidos
	3	3 y 4 ítems cumplidos
	2	2 ítems
	1	Menos de 2 ítems cumplidos
Rango de valor	De 1 a 6	
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>	

Objetivo Específico 3	INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	
Política	3.- Prevención, Atención y Difusión a Casos de Discriminación y Acoso en la Función Pública	
Objetivo de la política	Garantizar la aplicación y difusión de políticas de atención a casos de discriminación y acoso laboral y sexual en la Función Pública.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cuenta con un mecanismo/proceso de denuncia para el funcionariado sobre cualquier tipo de violencia, acoso sexual, acoso laboral y discriminación en el ámbito laboral. 2. En la institución existe una instancia encargada de apoyar a víctimas de violencia laboral, discriminación, acoso sexual y acoso laboral. 3. Existe una resolución o procedimiento establecido para la investigación de casos de acoso sexual y laboral que contemple mecanismos de protección para la víctima que realiza la denuncia. 4. Existe un protocolo de atención a denuncias de acoso sexual y laboral. 5. Existe un mecanismo de registro y seguimiento (o acompañamiento) de las acciones realizadas con cada caso denunciado, tanto de discriminación como de acoso sexual y/o laboral. 6. La institución cuenta con mecanismos que sancionan el abuso de poder, la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual; incluyendo a acosadores que no están incluidos en la ley 1.626/00. 7. La institución realiza una difusión de la política y la forma de denunciar los casos de discriminación y violencia, planteando alternativas legales y jurisdiccionales. 8. En el informe de gestión anual se incorpora información sobre la discriminación y acoso (sexual y laboral) de tal manera a que contribuya como material institucional en la lucha contra la discriminación y la violencia, aportando datos relevantes sobre el tema. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencias del sistema de denuncias para el funcionariado, sobre cualquier tipo de violencia. 2. Evidencias de la existencia de una instancia o responsable de apoyar a víctimas de acoso y discriminación. 3. Procedimientos y mecanismos de atención de acoso sexual aprobados. 4. Resoluciones de aplicación del Protocolo de atención. 5. Informe del número de casos atendidos. 6. Documentos que respalden la difusión de la política de lucha contra la discriminación y violencia: informes, folletos, presentaciones, reuniones, Web, etc. 7. Informes de gestión anual donde se incorpora información sobre la discriminación, acoso sexual y acoso laboral. 	
Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	7%	
Resultado	5	8 ítems cumplidos
	4	Entre 5 y 7 ítems cumplidos
	3	Entre 3 y 4 ítems cumplidos
	2	2 ítems cumplidos
	1	Menos de 2 ítems cumplidos

Rango de valor	De 1 a 8																																																																						
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Se deberá completar el siguiente cuadro detallado sobre los casos de discriminación y acoso recibidos y resueltos o derivados por la institución durante el período evaluado:</p> <table border="1" data-bbox="418 564 987 917"> <thead> <tr> <th>Casos recepcionados</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discriminación</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acoso sexual</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acoso laboral</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="418 972 1177 1324"> <thead> <tr> <th>Casos resueltos</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> <th>Total</th> <th>Cobertura de eficiencia %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discriminación</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acoso sexual</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acoso laboral</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="418 1379 1177 1732"> <thead> <tr> <th>Casos derivados</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> <th>Total</th> <th>Cobertura de eficiencia %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discriminación</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acoso sexual</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acoso laboral</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Casos recepcionados	Hombres	Mujeres	Total	Discriminación				Acoso sexual				Acoso laboral				Total				Casos resueltos	Hombres	Mujeres	Total	Cobertura de eficiencia %	Discriminación					Acoso sexual					Acoso laboral					Total					Casos derivados	Hombres	Mujeres	Total	Cobertura de eficiencia %	Discriminación					Acoso sexual					Acoso laboral					Total				
Casos recepcionados	Hombres	Mujeres	Total																																																																				
Discriminación																																																																							
Acoso sexual																																																																							
Acoso laboral																																																																							
Total																																																																							
Casos resueltos	Hombres	Mujeres	Total	Cobertura de eficiencia %																																																																			
Discriminación																																																																							
Acoso sexual																																																																							
Acoso laboral																																																																							
Total																																																																							
Casos derivados	Hombres	Mujeres	Total	Cobertura de eficiencia %																																																																			
Discriminación																																																																							
Acoso sexual																																																																							
Acoso laboral																																																																							
Total																																																																							

Se entenderá por “casos resueltos” todos aquellos casos que fueron recibidos, correctamente tramitados y se ha obtenido su resolución final; y por “casos derivados” todos los casos que hayan sido correctamente tramitados y en los que se han agotado los canales institucionales, por lo que para su resolución se ha derivado a otra instancia, como por ejemplo, la instancia judicial.

Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.

Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente

Objetivo Específico 4	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA
Política	1. Inclusión de Poblaciones Excluidas de la Función Pública
Objetivo de la política	Evaluar la existencia de una política para la inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública.
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con convenios y acuerdos aprobados con organizaciones de la sociedad civil. 2. Se cumple con las cuotas mínimas establecidas en la ley 2.469/04 y 3.585/08 de inclusión laboral de personas con discapacidad. 3. Se efectúan medidas de acción afirmativa en la institución para el cumplimiento de las cuotas mínimas establecidas. 4. Existen mecanismos de difusión para oportunidades laborales dirigidos a jóvenes (recién egresados y/o en los últimos años de carrera). 5. Se verifica la difusión de información sobre oportunidades de empleo público a poblaciones excluidas del acceso a medios informáticos de información. 6. Se evidencian medidas y/o acciones implementadas para la inclusión de población discriminada. 7. Existen medidas de acción afirmativa dirigidas a poblaciones discriminadas. 8. Las medidas de acción afirmativa fueron elaboradas en forma participativa para la identificación de medidas necesarias para su inclusión en la función pública. 9. La institución realiza análisis sobre la composición del funcionariado (sexo, pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, entre otros). 10. La institución ha utilizado los resultados de los estudios y/o análisis sobre la inclusión y exclusión en la función pública de los pueblos indígenas, personas con discapacidad, afrodescendientes, entre otros; realizados con perspectiva de género.
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia de trabajo conjunto con organizaciones sociales como los acuerdos o convenios firmados, acciones de inclusión realizadas en forma conjunta, etc. 2. Verificación de las cuotas mínimas establecidas en las normativas. 3. Evidencias que respalden la difusión de información dirigida a personas jóvenes: difusión en universidades, colegios técnicos, etc. 4. Evidencias de difusión sobre oportunidades de empleo a poblaciones excluidas del acceso a los medios informáticos: difusión en radios, radios locales, facturas o recibos de pagos por espacios en medios de comunicación, gacetillas pegadas en los murales en las diferentes dependencias o en otras instituciones públicas, en universidades y colegios, etc. 5. Plan de inclusión implementado. 6. Evidencias de trabajos de inclusión con poblaciones discriminadas. 7. Evidencias de análisis o estudios sobre la composición del funcionariado, por sexo, pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, entre otros. 8. Documentos que evidencien la utilización de los resultados de los estudios y/o análisis realizados con relación a la inclusión y exclusión de sectores discriminados (pueblos indígenas, personas con discapacidad, afrodescendientes, entre otros).

Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	10%	
Resultado	5	10 ítems cumplidos
	4	Entre 7 y 9 ítems cumplidos
	3	Entre 5 y 6 ítems cumplidos
	2	Entre 3 y 4 ítems cumplidos
	1	Menos de 3 ítems cumplidos
Rango de valor	De 1 a 10	
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Para la puntuación del parámetro de desempeño 2, se solicita saber si la institución cumple con las cuotas mínimas con relación a la contratación de personas excluidas, como por ejemplo el cumplimiento de la Ley 2.469/04 y 3.585/08, donde establece que por lo menos el 5% del plantel deberá estar conformado por personas con discapacidad.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>	

Objetivo Específico 4	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	
Política	2. Infraestructura de Accesibilidad	
Objetivo de la política	Evaluar la existencia y aplicación de una política de infraestructura con estándares de seguridad y accesibilidad.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución refiere a un Plan o Directriz que fija los estándares de seguridad y accesibilidad. 2. La institución aplica el Plan, medidas, directrices y/o acciones que establecen los estándares de seguridad y accesibilidad. 3. La institución cuenta con medidas de accesibilidad y seguridad (veredas, rampas, señalética, manguera para bomberos, mata fuego y otros.) 4. La institución efectúa en tiempo y forma los ajustes razonables de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. 5. Se efectúan acciones de sensibilización y capacitación sobre los temas de accesibilidad y seguridad, en cuanto a la infraestructura. Las mismas están adaptadas para los funcionarios y funcionarias con discapacidad. 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan o Directriz elaborado y aprobado. 2. Evidencias de la existencia de una política de accesibilidad y seguridad. Fotos de la infraestructura y equipamiento de la institución (veredas, rampas, señalética, manguera para bomberos, mata fuego y otros). 3. Documentación que respalde las charlas de capacitación. 4. Documentación que verifique el cumplimiento de los ítems mencionados. 	
Fórmula	No corresponde	
% Ponderación	10%	
Resultado	5	5 ítems cumplidos
	4	4 ítems cumplidos
	3	3 ítems cumplidos
	2	2 ítems cumplidos
	1	Menos de 2 ítems cumplido
Rango de valor	De 1 a 5	
Glosario	<p>Accesibilidad: de acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ratificada por Paraguay), la accesibilidad hace referencia a que no existan obstáculos ni barreras en el acceso a los espacios físicos y virtuales. Por tanto, conllevan ajustes en las estructuras edilicias como en la provisión de servicios.</p> <p>Ajustes razonables: la resolución de la Presidencia de la República N° 6369/2011, define ajustes razonables como aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en condiciones equitativas con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.</p>	

Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>
-------------------	---

Objetivo Específico 5	GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES
Política	1. Atención Ciudadana
Objetivo de la política	Evaluar la calidad y la no discriminación en la atención a la ciudadanía de la institución.
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución aplica una política inclusiva para la atención de todos los sectores y grupos de personas. Por ejemplo: la utilización del idioma guaraní, lenguas de señas, etc. 2. Se verifica una atención que prioriza a colectivos específicos como mujeres embarazadas, personas con niños pequeños, personas con discapacidad, adultos mayores y otros. 3. La institución realiza una atención a personas de pueblos indígenas desde su propia cultura. 4. La institución cuenta con espacios físicos accesibles y adecuados en las áreas de espera (equipamientos básicos como asientos, sanitarios, agua potable, entre otros). 5. La institución cuenta con un sistema de servicio de consulta a distancia: teléfono, internet, correos, redes sociales y páginas web interactivas, entre otros medios. 6. La institución brinda una atención con calidad y calidez. 7. La institución ha elaborado materiales accesibles y amigables para informar a los usuarios y ciudadanía acerca de los servicios que se ofrece y de los derechos y obligaciones de éstos. Por ejemplo: utilización de señales o dibujos, sistema Braille, entre otros. 8. La institución posibilita que la funcionaria o funcionario responsable de la atención ciudadana, adquiera competencias adecuadas para una atención sin discriminaciones y respetando los DDHH.
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informes y materiales institucionales sobre la aplicación de políticas inclusivas. 2. Evidencias de la priorización de atención a colectivos: señalética y cartelería ubicadas en lugares estratégicos, etc. 3. Fotos de los lugares y espacios de espera de la institución. 4. Evidencias de la utilización de la tecnología para la atención a distancia: informes o fotos del Fan Page, Twitter, página web, entre otros medios utilizados. 5. Documentos que evidencien la atención con calidad y calidez, realizados en los últimos dos años anteriores al año evaluado: resolución que establece el procedimiento sobre el tema, encuestas de satisfacción realizadas, sondeos, entre otros.
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Materiales de comunicación elaborados por la institución. 7. Evidencias de campañas realizadas para una atención al público con calidad, calidez y no discriminación. 8. Evidencias de charlas, cursos y talleres sobre DDHH para la atención ciudadana.
Fórmula	No corresponde.
% Ponderación	10%

Resultado	5	8 ítems cumplidos
	4	Entre 5 y 7 ítems cumplidos
	3	Entre 3 y 4 ítems cumplidos
	2	2 ítems cumplidos
	1	Menos de 2 ítems cumplidos
Rango de valor	De 1 a 8	
Glosario	<p>La atención a personas de pueblos indígenas desde su propia cultura implica una adecuación en la atención para incorporar elementos que permitan a los pueblos preservar su cultura, como el idioma o la consulta previa a los mismos ante la prestación de ciertos servicios.</p> <p>La Constitución Nacional (artículos 62 al 67) establece elementos para determinar la preservación de la cultura de los pueblos indígenas. Ese mismo enfoque contiene la Convención 196 de la OIT, ratificada en Paraguay por Ley 234/93, que además establece la obligación de consultar a los pueblos indígenas para la aplicación o impulso de políticas. Al quedar reconocido el derecho a preservar su cultura, el funcionario o funcionaria debe actuar en el mismo sentido.</p>	
Aplicación	<p>Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.</p> <p>Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.</p> <p>Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.</p>	

Objetivo Específico 5	GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES	
Política	2. Promoción de la Exigibilidad	
Objetivo de la política	Evidenciar la existencia y la aplicación de procedimientos claros y sencillos para la recepción de denuncias por discriminación, trámite y resolución.	
Parámetros de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución establece y utiliza mecanismos de información y participación adecuados (mecanismo de quejas y denuncias, buzón de sugerencias, audiencias, informes públicos, etc.). 2. La institución tiene instalado un sistema de denuncias para la población que se encuentre ante situaciones de discriminación en la atención pública. 3. La institución cuenta con mecanismos para dar trámite a las denuncias sobre situaciones de discriminación en la atención pública. 4. La institución da trámite a las denuncias recibidas sobre situaciones de discriminación. 5. La institución sanciona la discriminación, aplicando el procedimiento correspondiente, de acuerdo a la normativa vigente. 6. Los mecanismos existentes y sus procedimientos son difundidos, y son de fácil acceso para cualquier persona (en la web, redes sociales, materiales institucionales como folletos, carteles, entre otros). 	
Documentación de Respaldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Canales de quejas y denuncias, buzón de sugerencias instalado, informes públicos, etc. 2. Evidencias del sistema de denuncias instalado en la institución. 3. Evidencias del mecanismo utilizado para dar trámite a las denuncias sobre discriminación recibidas. 4. Evidencias del trámite que se da en la institución a los casos de denuncias sobre discriminación en la atención. 5. Sumarios de casos de discriminación detectados y denunciados. 6. Dictamen o documento de resolución de los casos denunciados. 7. Difusión en página web, redes sociales, mediante materiales institucionales, folletos, etc. 	
Fórmula	No corresponde.	
% Ponderación	10%	
Resultado	5	6 ítems cumplidos
	4	4 y 5 ítems cumplidos
	3	3 ítems cumplidos
	2	2 ítem cumplido
	1	Menos de 2 ítem cumplido
Rango de valor	De 1 a 6	

Aplicación

Las personas o instancias responsables de cada institución deberán completar las planillas de evaluación siguiendo las orientaciones establecidas en la guía de aplicación.

En este indicador se deberá completar el cuadro detallado de denuncias recibidas, tramitadas y sancionadas en el período evaluado:

1	Nº de denuncias tramitadas		%
	Total de denuncias recepcionadas		
2	Nº de sanciones		%
	Total de denuncias recepcionadas		

Con la documentación de respaldo presentada, la SFP verificará el cumplimiento de los parámetros citados.

Se deberá consignar claramente en las planillas de relevamiento la fuente de obtención de los datos, el nombre y función de la persona responsable de facilitar la información y la fecha correspondiente.

Instrumento de medición

del grado de implementación
del Primer Plan de Igualdad
y No Discriminación en
la Función Pública de
Paraguay (2011-2014)

Medición del grado de Implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública

Institución: _____

Ciudad: _____

Período de Evaluación: _____

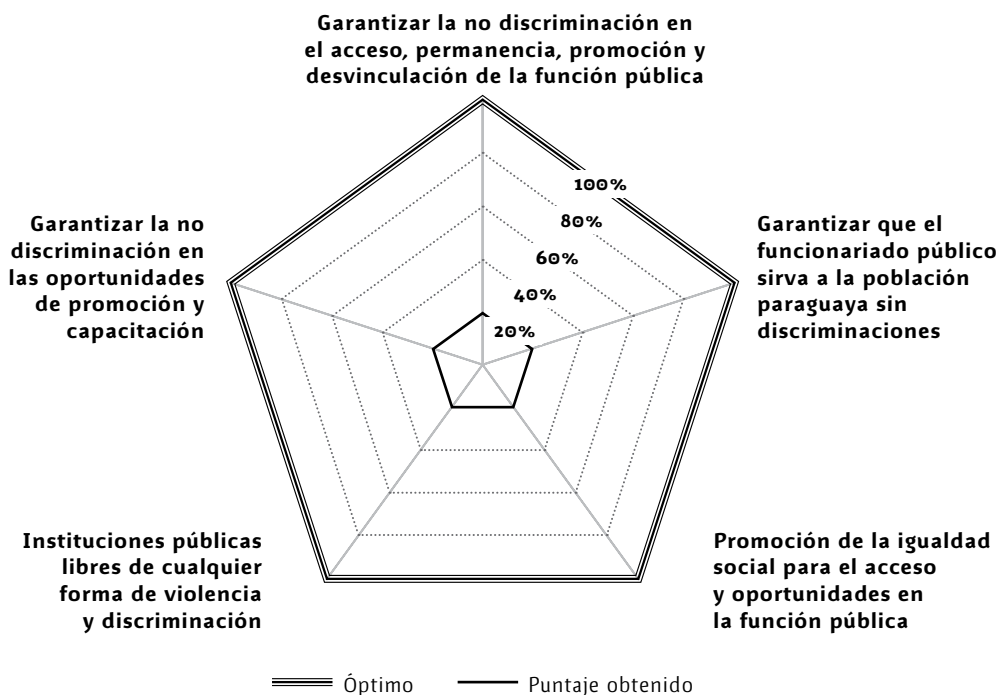
Fecha de realización: _____

Evaluador: _____

EJE	INDICADOR	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	PUNTAJE PARCIAL
Garantizar la no discriminación en el acceso, permanencia, promoción y desvinculación de la función pública	1. Acceso a la función pública	4%	1	0,04
	2. Cobertura del acceso por concursos	4%	1	0,04
	3. Mecanismos de transparencia en el acceso y permanencia	4%	1	0,04
	4. Desvinculación de funcionarios	4%	1	0,04
	5. Cobertura de las desvinculaciones	4%	1	0,04
	Total de la política	20%		0,20
Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación	1. Promoción del funcionariado sin discriminación	5%	1	0,05
	2. Cobertura de las promociones	5%	1	0,05
	3. Salario equitativo	5%	1	0,05
	4. Capacitación sin discriminación del funcionariado	5%	1	0,05
	Total de la política	20%		0,20
Instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación	1. Planes institucionales que garantizan y sustentan la igualdad y la no discriminación	7%	1	0,07
	2. Salud y seguridad en la función pública	6%	1	0,06
	3. Prevención, atención y difusión a casos de discriminación y acoso en la función pública.	7%	1	0,07
	Total de la política	20%		0,20
Promoción de la igualdad social para el acceso y oportunidades en la función pública	1. Inclusión de poblaciones excluidas de la función pública	10%	1	0,10
	2. Infraestructura de accesibilidad	10%	1	0,10
	Total de la política	20%		0,20
Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones	1. Atención ciudadana	10%	1	0,10
	2. Promoción de la exigibilidad	10%	1	0,10
	Total de la política	20%		0,20
Total		100%		20%

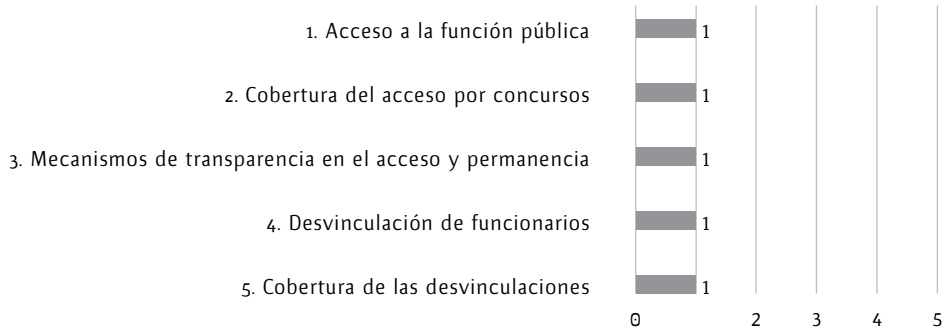
Gráficos

Puntaje por eje



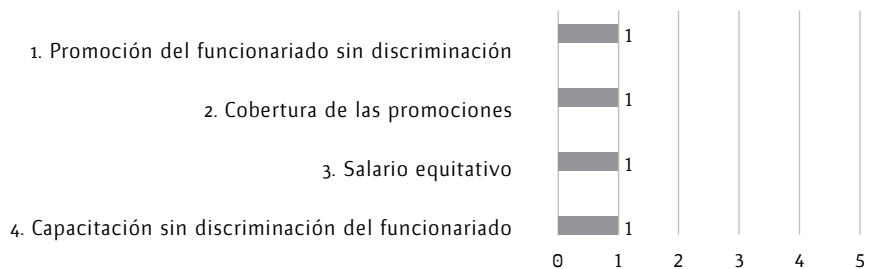
PUNTAJE POR EJE	ÓPTIMO	PUNTAJE OBTENIDO
Garantizar la no discriminación en el acceso, permanencia, promoción y desvinculación de la función pública	100%	20%
Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación	100%	20%
Instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación	100%	20%
Promoción de la igualdad social para el acceso y oportunidades en la función pública	100%	20%
Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones	100%	20%

**GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN
EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y
DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**



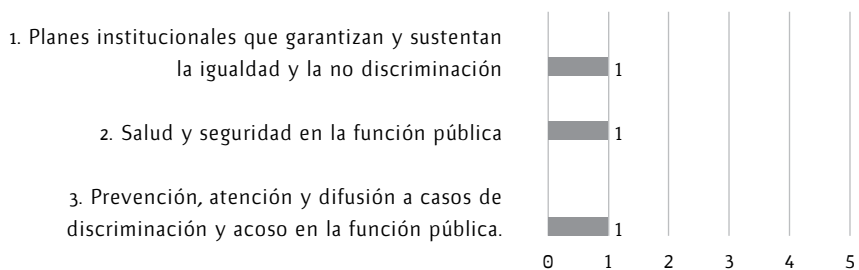
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	PUNTAJE OBTENIDO
1. Acceso a la función pública	20%
2. Cobertura del acceso por concursos	20%
3. Mecanismos de transparencia en el acceso y permanencia	20%
4. Desvinculación de funcionarios	20%
5. Cobertura de las desvinculaciones	20%

GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN



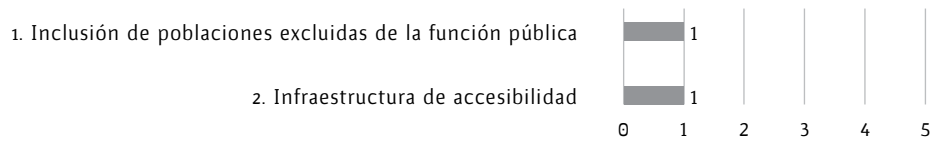
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	PUNTAJE OBTENIDO
1. Promoción del funcionariado sin discriminación	20%
2. Cobertura de las promociones	20%
3. Salario equitativo	20%
4. Capacitación sin discriminación del funcionariado	20%

INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN



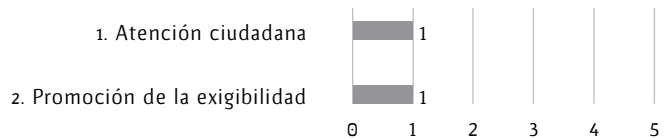
INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	PUNTAJE OBTENIDO
1. Planes institucionales que garantizan y sustentan la igualdad y la no discriminación	20%
2. Salud y seguridad en la función pública	20%
3. Prevención, atención y difusión a casos de discriminación y acoso en la función pública.	20%

**PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO
Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**



PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	PUNTAJE OBTENIDO
1. Inclusión de poblaciones excluidas de la función pública	20%
2. Infraestructura de accesibilidad	20%

**GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A
LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES**



GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES	PUNTAJE OBTENIDO
1. Atención ciudadana	20%
2. Promoción de la exigibilidad	20%

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	1. Acceso a la Función Pública			
Objetivo	Evaluar la aplicación de políticas que garanticen la igualdad y la no discriminación para el acceso a la Función Pública por concurso público.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	Se han elaborado los perfiles de los puestos de trabajo, las matrices de evaluación y las bases y condiciones de los diferentes procesos realizados, en base a la normativa existente, sin que se evidencie elementos discriminatorios.		
	2	Se remite a la SFP los perfiles, las matrices de evaluación y las bases y condiciones de los cargos llamados para su homologación.		
	3	Se ha realizado la publicación de los diferentes llamados a concursos en el SICCA que incorpora al Portal Paraguay Concurra, por lo menos con diez (10) días de anticipación.		
	4	Adicionalmente al ítem anterior, se ha realizado una amplia difusión y publicación de los llamados a concursos, a través de la Pag Web de la institución y/o de los medios masivos de comunicación.		
	5	Se efectúa la carga al portal Paraguay Concurra, durante dos (2) días hábiles, de los resultados de las diferentes etapas de evaluación del proceso realizado.		
	6	Se efectúa el registro informático en el portal Paraguay Concurra del procedimiento y los documentos generados durante el concurso.		
	7	Se conforma la Comisión de Selección para analizar y evaluar las postulaciones recibidas, respetando y aplicando lo establecido en el Decreto N° 6.369/2011, la Resolución 1.221/14 de la SFP y cualquier otra norma pertinente.		
	8	Los llamados contemplaron medidas de acción afirmativa para la incorporación de mujeres, personas con discapacidad y/o indígenas.		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 1.1		1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

1.2

Eje 1 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	2. Cobertura del acceso por concursos		
Objetivo	Identificar la aplicación de las políticas de acceso adoptadas por las instituciones, teniendo en cuenta el porcentaje de personas que ingresaron a la institución por concursos, con relación al total de ingresos.		
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones
Parámetros de Desempeño	1	Funcionarios/as que ingresaron por concursos.	
	2	Total de funcionarios/as que ingresaron a la institución.	
	Total ítems cumplidos		0
	Nota indicador 1.2		1

Mecanismo de ingreso	Hombres	Mujeres	Promedio de Edad	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
				Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
A través de Concursos								
Sin Concursos								

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

1.3

Eje 1 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	3. Mecanismos de Transparencia en el Acceso y Permanencia.			
Objetivo	Conocer si la institución impulsa políticas de transparencia y accesibilidad al público en general con respecto a informaciones sobre los ingresos a la Función Pública.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	La institución cuenta con información actualizada sobre el funcionariado y la misma está disponible al público en general.		
	2	Se efectúan reportes mensuales sobre los ingresos a la institución con criterios de segmentación.		
	3	La institución cuenta con una página Web y en la misma se puede visualizar informaciones y datos actualizados (por lo menos una vez al año) sobre los ingresos al servicio público.		
	4	La institución permite la accesibilidad pública a los datos generales del funcionariado, salvo información que se encuentre establecida como secreta o de carácter reservado por las leyes.		
	5	Se efectúa una difusión de información sobre los ingresos a través de: informes de gestión, folletería u otros materiales.		
	6	Se cuenta con registros de los concursos e ingresos de personal.		
	7	Se efectúan estudios y análisis periódicos de la información sobre el funcionariado.		
	8	Existe una instancia o un responsable institucional de recoger y difundir la información sobre el funcionariado.		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 1.3		1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

1.4

Eje 1 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Institución	
Evaluable/a:	

Indicador		4. Desvinculación de funcionarios		
Objetivo		Identificar las prácticas adoptadas por las instituciones en el proceso de desvinculación de las personas y conocer el grado de cumplimiento de la normativa y reglamentaciones existentes.		
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	La institución realiza la evaluación de desempeño de funcionarios/as permanentes y contratados por lo menos una vez al año, respetando lo establecido en la Resolución N° 328/2013 de la SFP.		
	2	Los procesos de investigación por faltas graves al funcionariado se realizan conforme a la normativa interna (reglamento interno o resolución).		
	3	Las desvinculaciones realizadas se efectúan de acuerdo al marco legal vigente.		
	4	Se efectúan reportes semestrales sobre la desvinculación de la institución, con criterios de segmentación y causas de la desvinculación.		
	5	Se remite a la SFP los informes de Altas y Bajas en forma periódica (mensual).		
		Total ítems cumplidos	0	
		Nota indicador 1.4	1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluable/a:		Fecha:	

1.5

Eje 1 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador		5. Cobertura de las desvinculaciones	
Objetivo		Conocer si la institución impulsa políticas de transparencia sobre la desvinculación de la Función Pública y si las mismas se realizan conforme a derecho.	
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones
Parámetros de Desempeño	1	Funcionarios/as que se desvincularon conforme al marco legal vigente.	
	2	Total de funcionarios/as que se desvincularon de la institución	
		Total ítems cumplidos	0
		Nota indicador 1.5	1

Desvinculaciones	Hombres	Mujeres	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Conforme a normativa							
Sin normativa							

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

2.1

Eje 2 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	1. Promoción del funcionariado sin discriminación			
Objetivo	Identificar y verificar si la institución realiza la promoción del funcionariado en base a evaluaciones de desempeño con mecanismos objetivos, verificables y por medio de concursos.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	Se efectúan concursos de oposición para la promoción del funcionariado con criterios que garanticen la igualdad de oportunidades.		
	2	Se evidencia la existencia de acciones afirmativas para la promoción de mujeres en los altos cargos.		
	3	La institución garantiza la igualdad de oportunidades para la participación de funcionarios y funcionarias públicos en los concursos de oposición, sin que se evidencien elementos discriminatorios.		
	4	Existe y se aplica un sistema de evaluación de desempeño homologado por la SFP.		
	5	Se efectúan concursos de desprecarización, sin que se evidencien elementos de discriminación.		
	6	Se ha realizado una amplia y adecuada difusión interna/interinstitucional en el sector público (memos, resoluciones, circulares y otros) para los cargos llamados a concursos, por lo menos con 10 días de anticipación.		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 2.1		1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

2.2

Eje 2 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador		2. Cobertura de las promociones	
Objetivo		Conocer el grado de cumplimiento de las políticas de promoción de los funcionarios/as con igualdad de oportunidades y sin discriminación.	
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones
Parámetros de Desempeño	1	Funcionarios/as que fueron promocionados a través de concursos.	
	2	Total de funcionarios/as que fueron promovidos en la institución.	
		Porcentaje de Funcionarios/as que fueron promocionados a través de concursos	0
		Nota indicador 2.2	1

Promociones efectuadas	Hombres	Mujeres	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Con mec. objetivos y verif.							
Sin mec. objetivos y verif.							

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

2.3

Eje 2 GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador		3. Salario equitativo	
Objetivo		Conocer el grado de implementación de una política salarial equitativa en la institución.	
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones
Parámetros de Desempeño	1	La Institución cuenta con una resolución o normativa institucional que establezca una política salarial equitativa.	
	2	Se efectúa la implementación de una política salarial básica equitativa (escalafonaria) para remuneración igual por similar función.	
	3	La institución cuenta con normativas internas claras para las remuneraciones adicionales y complementarias.	
	4	Las resoluciones y normativas existentes en la institución con relación a la política salarial son difundidas internamente y son de fácil acceso para todo el funcionariado de la institución.	
		Total ítems cumplidos	0
		Nota indicador 1.4	1

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	4. Capacitación sin discriminación del funcionariado.			
Objetivo	Conocer si la institución cuenta con un plan/reglamento de capacitación y formación que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	Se cuenta con un plan/reglamento de capacitación que responde a las necesidades institucionales y con criterios de igualdad y no discriminación.		
	2	Existe una amplia difusión de los programas de formación y capacitación.		
	3	La selección de los beneficiarios/as de capacitación se realiza con criterios de igualdad de oportunidades e inclusión.		
	4	La selección de los beneficiarios/as de capacitación se realiza con una herramienta de diagnóstico estableciendo criterios de igualdad e inclusión, a través de mecanismos transparentes y objetivos.		
	5	Se incentiva la participación de las mujeres en las capacitaciones.		
	6	El plan de capacitación institucional incorpora componentes de capacitación dirigido a funcionarios/as con discapacidad y/o de pueblos indígenas.		
	7	La institución ha facilitado la participación de los funcionarios/as en capacitaciones sobre DDHH.		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 2.4		1	

Capacitaciones efectuadas	Hombres	Mujeres	Personas con Discapacidad		Indígenas		Total
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Funcionarios/as que participaron de capacitaciones							

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

3.1

Eje 3 INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Institución	
Evaluable/a:	

Indicador	1. Planes institucionales que garantizan y sustentan la igualdad y la no discriminación			
Objetivo	Evaluar la inclusión de una política de igualdad y la no discriminación, en los planes, programas e instrumentos institucionales.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SI = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	Se evidencia la existencia de mecanismos o acciones que contribuyen con la política de igualdad y no discriminación.		
	2	La institución ha implementado medidas o acciones que contribuyen con la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.		
	3	Se evidencia la existencia de un plan de inclusión de personas con discapacidad.		
	4	La institución ha impulsado medidas o acciones que promueven el respeto a la diversidad: religiosa, identidades sexuales, lengua y pueblos indígenas. Estas acciones están incorporadas en el Reglamento Interno.		
	5	Existe y se aplica en la institución un programa de acceso al primer empleo.		
	6	Se evidencian mecanismos y/o acciones que apuntan al cumplimiento de la ley de lenguas.		
	7	Se ha realizado una adecuada difusión al interior de la institución de los mecanismos, acciones, planes y programas existentes con relación a la política de igualdad y no discriminación.		
	8	Se detectan acciones afirmativas para lograr la igualdad de género.		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 3.1		1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluable/a:		Fecha:	

3.2

**Eje 3 INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER
FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador		2. Salud y seguridad en la Función Pública	
Objetivo		Garantizar la aplicación de políticas de salud y seguridad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE).	
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones
Parámetros de Desempeño	1	Se efectúa evaluaciones del clima laboral en la institución.	
	2	El plan de capacitación incorpora acciones o medidas con relación a la Política de salud y seguridad.	
	3	Se evidencia la existencia de planes o medidas realizadas para la prevención de la salud laboral.	
	4	Existen planes o medidas de seguridad en los lugares de trabajo.	
	5	La institución cuenta con una resolución o normativa interna en el cual adopta y aplica la Política de salud y seguridad.	
	6	Se ha realizado una adecuada difusión interna de las acciones realizadas en este tema.	
		Total ítems cumplidos	0
		Nota indicador 3.2	1

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

3.3

**Eje 3 INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER
FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

Institución	
Evaluable/a:	

Indicador		3. Prevención, atención y difusión a casos de discriminación y acoso en la Función Pública.		
Objetivo		Garantizar la aplicación y difusión de políticas de atención a casos de discriminación y acoso laboral y sexual en la Función Pública.		
La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	La institución cuenta con un mecanismo/ proceso de denuncia para el funcionariado sobre cualquier tipo de violencia, acosos sexual, laboral y discriminación en el ámbito laboral.		
	2	En la institución existe una instancia encargada de apoyar a víctimas de violencia laboral, discriminación y acosos sexual/laboral.		
	3	Existe una resolución o procedimiento establecido para la investigación de casos de acoso sexual y laboral que contemple mecanismos de protección para la persona que realiza la denuncia.		
	4	Existe un protocolo de atención a denuncias de acoso sexual.		
	5	Existe un mecanismo de registro y seguimiento (o acompañamiento) de las acciones realizadas con cada caso denunciado, tanto de discriminación como de acoso sexual y/o laboral.		
	6	La institución cuenta con mecanismos que sancionan el abuso de poder, la violencia y el acoso laboral y sexual; incluyendo a acosadores que no están incluidos en la ley 1.626/00.		
	7	La institución realiza una difusión de la política y la forma de denunciar los casos de discriminación y violencia, planteando alternativas legales y jurisdiccionales.		
	8	En el informe de gestión anual se incorpora información sobre la discriminación y acoso (sexual y laboral) de tal manera a que contribuya como material institucional en la lucha contra la discriminación y violencia, aportando datos relevantes sobre el tema.		
		Total ítems cumplidos	0	
		Nota indicador 3.3	1	

Casos repcionados	Hombres	Mujeres	Total
Discriminación			
Acoso sexual			
Acoso laboral			
Total			

Casos resueltos	Hombres	Mujeres	Total	Cobertura de eficiencia %
Discriminación				
Acoso sexual				
Acoso laboral				
Total				

Casos derivados	Hombres	Mujeres	Total	Cobertura de eficiencia %
Discriminación				
Acoso sexual				
Acoso laboral				
Total				

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

4.1

Eje 4 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	1. Inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública.			
Objetivo	Evaluar la existencia de una política para la inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	Se cuenta con convenios y acuerdos aprobados con organizaciones de la sociedad civil.		
	2	Se cumple con las cuotas mínimas establecidas en la ley 2.469/04 y 3.585/08 de inclusión laboral de personas con discapacidad.		
	3	Se efectúan medidas de acción afirmativa en la Institución, como el cumplimiento de las cuotas mínimas establecidas.		
	4	Existen mecanismos de difusión para oportunidades laborales dirigido para jóvenes (recién egresados y/o en los últimos años de carrera).		
	5	Se verifica la difusión de información sobre oportunidades de empleo público a poblaciones excluidas del acceso a medios informáticos de información.		
	6	Se evidencian medidas o acciones implementadas para la inclusión de población discriminada.		
	7	Existen medidas de acción afirmativa dirigidas a poblaciones discriminadas.		
	8	Las medidas de acción afirmativa fueron elaboradas en forma participativa para la identificación de medidas necesarias para su inclusión en la Función Pública.		
	9	La institución realiza análisis sobre la composición del funcionariado (sexo, pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, entre otros).		
	10	La institución ha utilizado los resultados de los estudios y/o análisis sobre la inclusión y exclusión en la Función Pública de los pueblos indígenas, personas con discapacidad, afrodescendientes, entre otros; realizados con perspectiva de igualdad de género.		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 4.1		1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

4.2

**Eje 4 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO
Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador		2. Infraestructura de accesibilidad	
Objetivo		Evaluar la existencia y aplicabilidad de una política de infraestructura con estándares de seguridad y accesibilidad.	
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones
Parámetros de Desempeño	1	La institución cuenta con un Plan o directriz que fija los estándares de seguridad y accesibilidad.	
	2	La institución aplica el Plan, medidas, directrices y/o acciones que establecen los estándares de seguridad y accesibilidad.	
	3	La institución cuenta con medidas de accesibilidad (veredas, rampas, señalética y otros).	
	4	La institución efectúa en tiempo y forma los ajustes razonables de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.	
	5	Se efectúan acciones de sensibilización y capacitación sobre los temas de accesibilidad y seguridad, en cuanto a la infraestructura, a los funcionarios/as. Las charlas están adaptadas para los funcionarios con discapacidad.	
	Total ítems cumplidos	0	
	Nota indicador 4.2	1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

5.1

Eje 5 GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	1. Atención ciudadana			
Objetivo	Evaluar la calidad y la no discriminación de la atención a la ciudadanía por parte de la Función Pública.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	La institución aplica una política inclusiva para la atención de todos los sectores y grupos de personas. Por ejemplo: la utilización del idioma guaraní, lenguaje de señas, etc.		
	2	Se verifica una atención que prioriza a colectivos específicos como: mujeres embarazadas, personas con niños pequeños, personas con discapacidad, adultos mayores y otros.		
	3	La institución realiza una atención a personas de pueblos indígenas desde su propia cultura.		
	4	La institución cuenta con espacios físicos accesibles y adecuados en las áreas de espera (equipamientos básicos como: asientos, sanitarios, agua potable, entre otros).		
	5	La institución cuenta con un sistema de servicio de consulta a distancia: Teléfono, internet, correos, redes sociales y Pag. Web interactivas, entre otros medios.		
	6	La institución brinda una atención con calidad y calidez.		
	7	La institución ha elaborado materiales accesibles y amigables para informar a los usuarios/as y ciudadanía acerca de los servicios, derechos y obligaciones. Por ejemplo: Utilización de señales o dibujos, sistema Braille, entre otros.		
	8	La institución posibilita que el funcionario/a, instancia o responsable de la atención ciudadana, adquiera competencias adecuadas para una atención sin discriminaciones y respetando los DDHH.		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 5.1		1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

5.2

Eje 5 GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES

Institución	
Evaluador/a:	

Indicador	2. Promoción de la exigibilidad			
Objetivo	Evidenciar la existencia y la aplicación de procedimientos claros y sencillos para la recepción de denuncias por discriminación, trámite y resolución.			
<i>La máxima calificación se otorgará a la institución que posea la totalidad de elementos cumplidos.</i>		SÍ = Cumple NO = No cumple	Observaciones	
Parámetros de Desempeño	1	La institución establece y utiliza algún mecanismo de información y participación adecuados (mecanismo de quejas y denuncias, buzón de sugerencias, audiencias, informes públicos, etc.).		
	2	La institución tiene instalado un sistema de denuncias de la población sobre situaciones de discriminación en la atención pública.		
	3	La institución cuenta con mecanismos para dar trámite a las denuncias sobre situaciones de discriminación en la atención pública.		
	4	La institución da trámite a las denuncias recepcionadas sobre situaciones de discriminación.		
	5	La institución sanciona la discriminación, aplicando el procedimiento correspondiente, de acuerdo a la normativa vigente.		
	6	Los mecanismos existentes y sus procedimientos son difundidos y son de fácil acceso para cualquier persona (en la Web, redes sociales, materiales institucionales como folletos, carteles, entre otros).		
	Total ítems cumplidos		0	
	Nota indicador 5.2		1	

Fuente:			
Entrevistado/a:			
Cargo:			
Teléfonos:		E-mail:	
Evaluador/a:		Fecha:	

RESOLUCIÓN SFP N° 0665/2015

POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PARAGUAY.

Asunción, 30 de junio de 2015

VISTO: El Decreto N° 7839/11 "Por el cual se aprueba el primer Plan de Igualdad y No Discriminación de la Función Pública Paraguay 2011-2014";

Las atribuciones conferidas a esta Secretaría Ejecutiva conforme la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública";

CONSIDERANDO: Que, la Constitución Nacional de la República del Paraguay de 1992 consagra 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».

Que, la Convención Interamericana Contra la Corrupción, ratificada por nuestro país a través de la Ley N° 977/1996, en su Artículo III, Medidas Preventivas, expresa que: "...A los fines expuestos en el artículo II de esta Convención, los Estados partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer: 1. Normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas; 2. Mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas de conducta...".

Que, el Decreto N° 7839/2009 "Por el cual se aprueba el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación de la Función Pública del Paraguay 2011-2014", que en su artículo 2° dice "Autorízase a la Secretaría de la Función Pública a reglamentar mediante resolución la difusión, los procedimientos e instrumentos de aplicación, el seguimiento y la evaluación del Plan" y en el artículo 3° expresa "Facúltase a la Secretaría de la Función Pública como responsable del monitoreo del cumplimiento de las acciones destinadas al logro de cada una de las metas de las políticas y objetivos del Plan aprobado por el presente Decreto";

Que, la Ley 1626/2000 "De la Función Pública", en su artículo 96, incisos a), e), f), g), j), k) y l), establece como competencias de esta Secretaría Ejecutiva: a) 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; e)

RESOLUCIÓN SFP N° 0665/2015

POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PARAGUAY.

detectar las necesidades de capacitación del funcionario público y establecer los planes y programas necesarios para la misma; f) asesorar a la Administración Central, Entes Descentralizados, Gobiernos Departamentales y Municipales, acerca de la política sobre recursos humanos a ser implementada; g) supervisar la organización y funcionamiento de los organismos o entidades del Estado encargadas de los recursos humanos de la función pública; h) recabar los informes necesarios para el cumplimiento de sus fines, de todas las reparticiones públicas; k) realizar estudios sobre materias de su competencia para la toma de decisiones que afecten a los funcionarios públicos; l) promover el acceso de la mujer a los cargos de decisión en la función pública;

Que, asimismo, el mismo cuerpo normativo, en el artículo 99 establece que: "La Secretaría de la Función Pública será el organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública y con el desarrollo institucional. Las oficinas de recursos humanos u otras equivalentes, de los organismos o entidades del Estado serán las unidades operativas descentralizadas";

Que, el "Primer Plan de Igualdad y No Discriminación de la Función Pública", tiene como objetivo general Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República y como objetivos específicos 1. Garantizar la no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la función pública. 2. Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación para el funcionario público. 3. Construir instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación. 4. Promover la igualdad social para el acceso y las oportunidades en la función pública. 5. Garantizar que el funcionario público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones.

Que, en ese estado, es necesario realizar como primer paso un estudio para diagnosticar si persisten las discriminaciones en la administración pública y la dimensión de las mismas y determinar si las medidas adoptadas fueron relevantes o aún son insuficientes.

Que, el Instrumento de Medición del Grado de Implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay, ha sido desarrollado mediante cooperación técnica de la Agencia de

RESOLUCIÓN SFP N° 0665/2015

POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PARAGUAY.

Cooperación para el Desarrollo de los Estados Unidos de América (USAID), a través del Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO), con el objetivo de contar con una herramienta que permita evidenciar el grado de Implementación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay (2011-2014) y ha sido objeto de la aprobación técnica del equipo profesional contraparte de la Secretaría de la Función Pública; y,

Que la instalación de la meritocracia y la consolidación de la profesionalización de la Función Pública constituyen una prioridad entre las Políticas Públicas promovidas por el Gobierno Nacional, con la perspectiva transversal de Igualdad y No Discriminación, para la modernización de la Administración Pública y un instrumento indispensable para la transformación del Estado en pos de mejores servicios públicos.

POR TANTO; en uso de sus atribuciones legales,

**EI MINISTRO SECRETARIO EJECUTIVO DE LA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

RESUELVE:

- Art. 1°.-** *Aprobar el Instrumento de Medición del Grado de Implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública, dirigido a Organismos y Entidades del Estado (OEE).*
- Art. 2°.-** *Instar a todos los Organismos y Entidades del Estado (OEE) la aplicación del Instrumento de Medición del Grado de Implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación, como diagnóstico y mecanismo orientador para la adopción de ajustes en sus líneas de acción, con miras a prestar el servicio con la perspectiva de Igualdad y No Discriminación.*
- Art. 3°.-** *Encargar a la Dirección General de Planificación y Monitoreo, dependiente de la Secretaría de la Función Pública, la coordinación de aplicación del instrumento con los referentes designados por cada OEE.*
- Art. 4°.-** *Asignar a la Dirección General de Comunicación Estratégica y la Dirección General de Planificación y Monitoreo, la coordinación del mecanismo de difusión y recepción de solicitudes de los OEE, para la aplicación del Instrumento.*



RESOLUCIÓN SFP N° 0665/2015

POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PARAGUAY.

Art. 5°.- La presente Resolución será refrendada por la Secretaria General.

Art. 6°.- Comunicar a quienes corresponda, publíquese y cumplido, archivar.


Humberto R. Peralta Beaufort
Ministro Secretario Ejecutivo
Secretaría de la Función Pública


MA. LORENA GUERRA CIGOLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública



TETĀ
REMBJOKUĀI
SĀMBYHYHA
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA

TETĀ REKUĀI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo Oñondivepa Tape Pyahu
Construyendo Juntos Un Nuevo Rumbo

Nuestra Misión

La SFP emite normas técnicas, asesora a las instituciones en políticas de gestión y desarrollo de las personas, capacita y forma a los servidores públicos, promueve y vigila el cumplimiento de las leyes de la función pública, con tecnología, investigación e innovación.

Nuestra Visión

Ser una Institución referente del proceso de transformación de la gestión pública, con un servidor público dignificado e íntegro, y la Carrera del Servicio Civil consolidada en todos los Organismos y Entidades del Estado

Valores

En la SFP compartimos la vocación de servicio y el compromiso de realizar las actividades con transparencia, responsabilidad y honradez promoviendo la cultura de la legalidad e integridad, distinguiéndonos por la cordialidad y esmero en la atención a todas las personas

Constitución esq. 25 de Mayo

Teléf. 451 926

www.sfp.gov.py

CON EL APOYO DE

