

II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN 2020-2024



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN 2020-2024



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**



**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN 2020 - 2024

Cristina Bogado,

Ministra Secretaria Ejecutiva

Secretaría de la Función Pública

Silvia Catherine Núñez Núñez,

Directora General de Administración y Finanzas

Máximo Gabriel Medina Coronel,

Director General de Asuntos Jurídicos

Sara Silvana Santacruz González,

Secretaría General

Carmen Victoria Quiñonez de Rivarola,

Directora General de Gabinete

Gloria Beatriz Benítez Jara,

Directora General de Planificación y Monitoreo

Tania María Almada de Santacruz,

Directora General de Concursos

Edid Noelia González Bareiro,

Directora General del Instituto de la Administración Pública del Paraguay

Andrea Chamorro Orrego,

Directora General de Comunicación Estratégica

Juan Adelfi Aguilera Mancuello,

Director General Tecnologías de la Información y la Comunicación

Nathalie Leticia Delorme Delmás,

Directora General Asesoramiento Técnico a los Organismos y Entidades del Estado

Rosa María Cáceres Casco,

Directora de Auditoría Interna Institucional

Julio Nacienceno Blanco,

Director de Gestión y Desarrollo de las Personas

César Eduardo Alarcón Pintos,

Director de Transparencia y Anticorrupción

Brunilda Salomon Vera,

Directora de Secretaría Privada

Iturbe esq. Fulgencio R. Moreno

Asunción, Paraguay

Tel. (021) 443 867

sfp@sfp.gov.py

www.sfp.gov.py

Secretaría de la Función Pública

Presidencia de la República del Paraguay

Equipo técnico interinstitucional

Secretaría de la Función Pública (SFP):

Ana María Pujol,

Directora de Políticas de Inclusión y No Discriminación

Noemí Dandaluz,

Jefa del Departamento de Gestión y Seguimiento de Proyectos

Lorena Insfran,

Jefa del Departamento de Desarrollo y Bienestar

Gloria Beatriz Benítez Jara,

Directora General de Planificación y Monitoreo

Marcia Jiménez,

Directora de Información y Comunicación Pública

Derlis Vargas Mendez,

Técnico de la Dirección General de Comunicación Estratégica

Ministerio de la Mujer (MM):

Lilian Luraschi,

Directora Interina de Desarrollo y Gestión de las Personas

Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS):

Rocío Armoa,

Directora de Recursos Humanos y Bienestar

Instituto Paraguayo del Indígena (INDI)

Diego Rodolfo Flores López,

Director de Gestión y Desarrollo de Personas

Equipo consultor

Leticia Alcaraz

Eva García

Tannya Mongelos

Verónica Villalba

Responsables del componente 2: Propuesta del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación

Eva García

Tannya Mongelós

Diagramación **Gustavo Rendano**

Ajustes al diseño y diagramación: Derlis Moisés Vargas Mendez

Año 2021

Asunción Paraguay



Documento elaborado en el marco de la Consultoría para el desarrollo de dos actividades del programa: Presentación de propuestas de políticas de igualdad y no discriminación, apoyo a la redefinición del plan estratégico de la SFP, aplicación de instrumento del plan de igualdad y no discriminación, y Virtualización del curso de enfoque de género.

Esta publicación ha sido posible gracias al esfuerzo de la Secretaría de la Función Pública con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Índice

Presentación	7
Por qué es necesario el II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación	10
Marco jurídico	12
Conceptos fundamentales y orientadores	18
Objetivos	26
Políticas de igualdad	27
Objetivo específico 1. Garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la Función Pública.	27
Objetivo específico 2. Garantizar la igualdad y no discriminación en la permanencia, oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público.	28
Objetivo específico 3. Avanzar en el fortalecimiento de instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación.	31
Objetivo específico 4. Remover las brechas de desigualdad preexistentes para el acceso y las oportunidades en la Función Pública.	33
Objetivo específico 5. Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones.	34

Proceso de aplicación	39
Resumen del II Plan	44
Matriz del II Plan	48
Seguimiento y evaluación del II Plan	70
Presupuesto	71
Vigencia	71
Listado de instrumentos	79
Resolución N° 516/2020	80



Presentación

La gestión pública, constituida por un conjunto de herramientas de índole jurídica, técnica y administrativa, además de subsistemas de gestión de personas, mediante los que se articulan y gestionan el empleo público; comprende normas, estructuras, idiosincrasia, políticas, procesos, prácticas y actividades cuya finalidad es garantizar una gestión adecuada del capital humano, con la visión de una administración pública íntegra, profesional y efectiva, al servicio del interés general.

El Gobierno Nacional, a través de la Secretaría de la Función Pública, promueve lineamientos para consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo de personas hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión, fortalecer instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia, apoyar la gestión y prestación de servicios de las instituciones, de las servidoras y los servidores públicos, bajo la perspectiva de Derechos para la atención de calidad a la ciudadanía.

La definición del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación se propicia en atención a la responsabilidad institucional de la Secretaría de la Función Pública en la formulación y promoción de políticas de gestión de personas en el sector público, la necesidad de avanzar hacia la concreción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la búsqueda de contribuir y fortalecer la capacidad funcional de las instituciones públicas, promoviendo el desarrollo de conductas laborales adecuadas y orientadas a mejorar la prestación de los servicios públicos, consecuente con las disposiciones legales vigentes y los convenios internacionales ratificados por el Paraguay.

Esta herramienta tiene como objetivo promover la igualdad, la inclusión 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; que se concreta gracias al apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); aprobado por Resolución N° 516/2020.

Este II Plan permitirá a las instituciones públicas implementar las políticas de Igualdad, Inclusión y No Discriminación, las que buscan garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en el acceso, permanencia, oportunidades de promoción, capacitación y en la desvinculación de la Función Pública; avanzar en el fortalecimiento de instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación; remover las brechas de desigualdad preexistentes para el acceso y las oportunidades en el Sector Público y garantizar que el funcionariado público sirva a la ciudadanía sin discriminaciones.

Cristina Bogado

MINISTRA SECRETARÍA EJECUTIVA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Por qué es necesario el II Plan de igualdad, inclusión y no discriminación

La desigualdad es uno de los principales desafíos para Paraguay. Varios estudios exponen las brechas de desigualdad, que la actual situación de pandemia por COVID-19 ha profundizado, propiciando nuevas formas de exclusión social. Ante el actual contexto es especialmente importante establecer políticas que se contrapongan a la injusticia social. Avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tal y como se ha comprometido nuestra nación, implica necesariamente disminuir la desigualdad social, poniendo en el centro de nuestras políticas la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Desde su reciente historia democrática, a partir de 1989, el Estado Paraguayo ha establecido una serie de acciones y normativas con el objetivo de garantizar el acceso efectivo a los derechos a toda la ciudadanía. A su vez, a lo largo del proceso de transición democrática, se identifica la persistencia de prácticas y valores de la dictadura, por lo que el I Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay (2011 - 2014) marcó un punto de inflexión hacia el fortalecimiento del servicio civil, asentando una línea de pensamiento que plantea desplazar el clientelismo histórico para fortalecer un funcionariado que sirva a la ciudadanía desde un enfoque de derechos, sin discriminar y promoviendo la disminución de las brechas de desigualdad en la sociedad paraguaya.

El I Plan de Igualdad se construyó en un proceso de validación amplio, por medio de diálogos y talleres que propiciaron un debate en torno a la importancia de la no discriminación y reforzaron acuerdos que dieron gobernabilidad a sus propuestas. Dicho proceso también funcionó de manera pedagógica, en tanto propició la visibilización y reflexión sobre formas tradicionales de discriminación. Su vigencia ha estado respaldada por una serie de normativas, mecanismos e instrumentos que se promovieron a partir de su promulgación y continuaron incluso después de su tiempo de vigencia, lo que indica un horizonte hacia la igualdad instalado al interior de la Función Pública.

El II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la Función Pública que se presenta en estas líneas, da con-

tinuidad al I Plan, reconoce los logros concretados desde la Función Pública y busca consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo de personas hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión, así como una atención de calidad a la ciudadanía. Para su construcción, en primer lugar se ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, en el que se han mantenido espacios de diálogo y una serie de entrevistas con referentes de la SFP y se ha aplicado el Instrumento de medición del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay 2011 – 2014 en distintos Organismos y Entidades del Estado (OEE). Los resultados del diagnóstico señalan la legitimidad con que cuentan los objetivos y ejes propuestos en el I Plan de Igualdad. A su vez, indican que las metas planteadas aún no se han logrado en su totalidad y señalan la necesidad de dar continuidad, con respaldo normativo y voluntad política, para seguir avanzando hacia un Estado igualitario que sirva sin discriminar y promueva prácticas de inclusión hacia toda la ciudadanía.

En Paraguay, muchas veces los traspasos de gobierno han generado una discontinuidad de las políticas emprendidas por el anterior ejecutivo, lo que ha provocado que muchos de los procesos iniciados de fortalecimiento de la gestión pública queden interrumpidos, dando como resultado una baja transformación de la cultura institucional. Sin embargo, el I Plan de Igualdad ha logrado la legitimación y respaldo para dar continuidad a sus políticas, evidenciando por medio de la implementación de acciones y el logro de indicadores, que la igualdad es un valor y principio fundamental de nuestro Estado democrático y de derecho.

Con la adopción del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación, el Gobierno Nacional ratifica su compromiso con la ciudadanía de avanzar hacia una sociedad libre de todas las formas de discriminación y exclusión social, dando cumplimiento a los mandatos constitucionales y compromisos internacionales asumidos por el Estado Paraguayo, incluida la agenda para el logro de los ODS. Sus propuestas se encuentran alineadas, además, con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2030 y los planes sectoriales en materia de igualdad, inclusión y no discriminación, impulsando la articulación interinstitucional de las acciones.

El II Plan busca consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo de personas hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión.

Marco jurídico

Art. 46: “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones”

El II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación de la SFP es una herramienta que permite avanzar de forma efectiva en el cumplimiento de los compromisos jurídicos y políticos nacionales e internacionales asumidos por Paraguay, fortaleciendo un Estado que progresa hacia el desarrollo de la ciudadanía, desde un paradigma que, en concordancia con los ODS, propone un desarrollo sostenible **“sin dejar a nadie atrás”**.

A su vez, este Plan tiene una **doble aplicación**: por un lado, propone una serie de medidas o acciones para apoyar el proceso de instalación de la carrera del Servicio Civil y la promoción del funcionariado público, y por otro lado, incluye propuestas para mejorar el servicio que las instituciones brindan a la ciudadanía en general.

El instrumento se plantea desde un enfoque de derechos, es decir, el Estado se posiciona con la obligación de respetar, proteger y hacer cumplir los derechos de las personas. En ese marco, a continuación, presentamos un recorrido, no exhaustivo, de las principales normativas y compromisos jurídicos que respaldan las acciones contenidas en el II Plan¹.

En la Constitución Nacional, tres son los artículos de especial importancia que respaldan la intencionalidad y las acciones propuestas en este Plan: el art. 46 que expone *“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”*; el artículo 47 que señala las garantías de igualdad que el Estado deberá garantizar a todas las y los habitantes de la República, dentro del cual toma especial importancia el inciso 3: *“la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad”*; y, finalmente, el 48 es de especial importancia en tanto reconoce la desigualdad entre hombres y mujeres e indica: *“El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida na-*

¹ En el apartado Matriz del Plan se proporciona un listado de las normas jurídicas que respaldan cada eje a fin de facilitar la emisión de resoluciones o políticas de las metas del Plan. En este apartado se presenta el marco y enfoque normativo que inspira y respalda este documento.

cional". Estos artículos además respaldan las denominadas "acciones afirmativas" que son mecanismos para corregir desigualdades históricas. Finalmente, el art. 88 aborda la protección contra la discriminación a todas las personas trabajadoras.

² Ratificada por Ley 1215/1986.

³ Ratificado por Ley 1683/01.

⁴ Ratificada por Ley 605/95.

⁵ Ratificada por Ley 3338/2007.

⁶ Ratificada por Ley 3540/2008.

Los tratados de derechos humanos ratificados por Paraguay integran el derecho positivo nacional (art. 137 de la CN). La Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)², con el Protocolo Facultativo que permite el seguimiento a las acciones de los Estados que han ratificado³. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres (Convención Belem do Pará)⁴ y el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares⁵, plantean conceptos y enfoques orientadores para el desarrollo de las acciones propuestas en este instrumento en materia de igualdad entre hombres y mujeres. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad⁶, los Convenios 100 y 111 de la OIT aportan el enfoque de inclusión que adopta este Plan, así como los mandatos en materia de no discriminación e igualdad establecidos en los mismos. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio 169 de la OIT⁷, enmarca el ejercicio pleno de derechos, sin ningún tipo de discriminación, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas y en la libre determinación.

Además, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) o Pacto de San José de Costa Rica aborda, entre otros, el derecho a la integridad personal, el acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas del país y la igualdad ante la Ley.

Numerosas son las leyes que el Estado paraguayo ha sancionado para avanzar hacia un Servicio Civil sin discriminaciones.

Numerosas son las leyes que el Estado Paraguayo ha promulgado para avanzar hacia un servicio civil sin discriminaciones y cumplir con los mandatos constitucionales para avanzar hacia la igualdad, entre las cuales se configuran como pilares estructurantes de este Plan:

- Ley 1626/2000 de la Función Pública.
- Ley 3966/2010 Orgánica Municipal.
- Ley 213/1993 del Código del Trabajo.
- Ley 2479/2004 y su modificatoria (Ley 3585/2008) que establece la Obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.
- Ley 6279/2019 que establece la obligatoriedad de la Incorporación de personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las instituciones públicas.
- Ley 4251/2010 de Lenguas.
- Ley 5777/2016 de Protección Integral a las Mujeres, contra de toda Forma de Violencia.
- Ley 5804/2017 que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan se alinea y articula con el Plan Nacional de Desarrollo 2030, que contiene como una de sus metas el fortalecimiento del sector público, mejorando la calidad del Servicio Civil. Para el cumplimiento eficaz de sus objetivos, este Plan articulará su ejecución con otras políticas sectoriales que, de manera no exhaustiva, se listan a continuación:

Políticas sectoriales

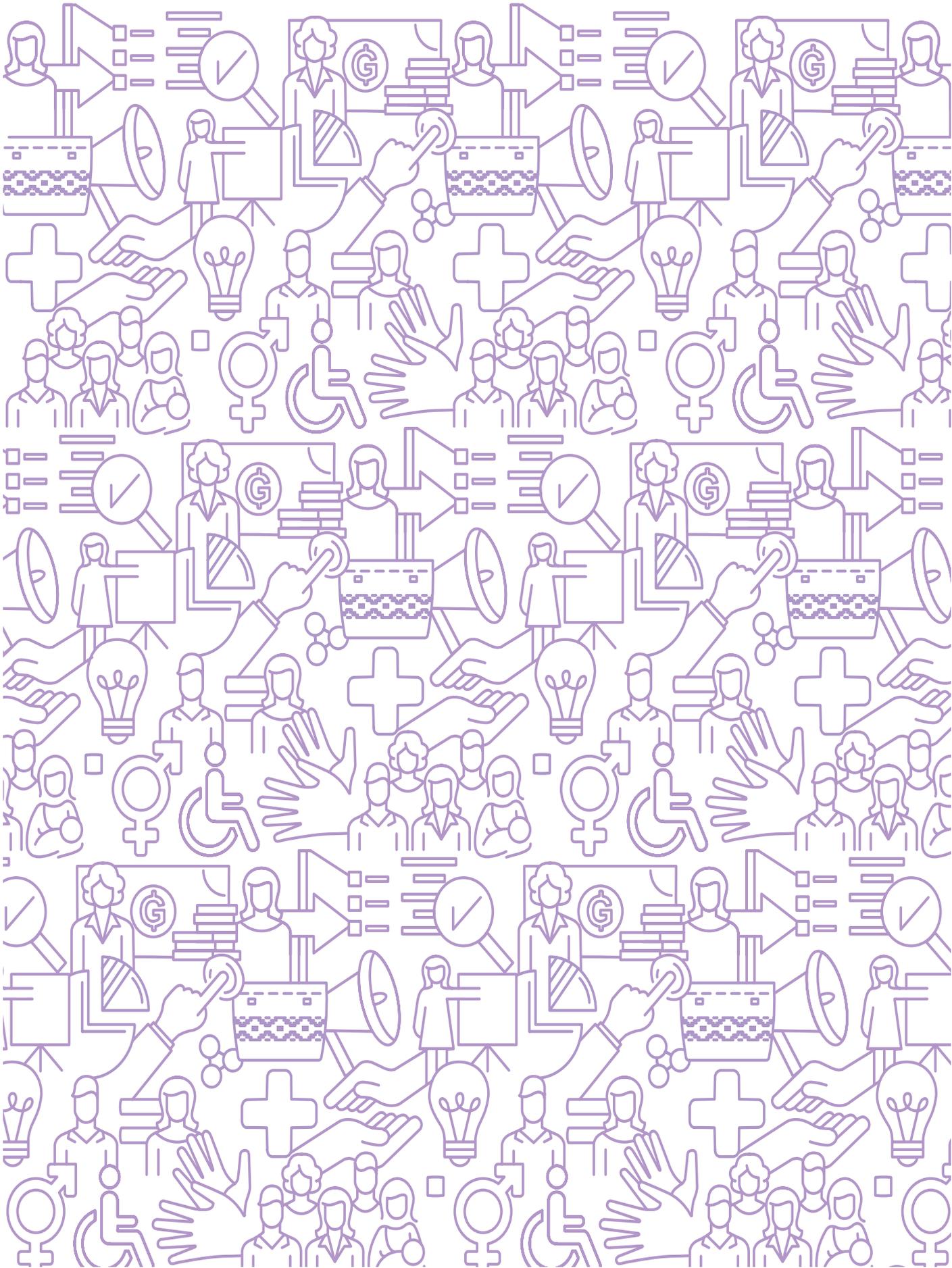
Plan de Acción Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2015-2030).

II Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres (2015-2020) aprobado por Decreto N° 5140/2016.

IV Plan Nacional de Igualdad del Ministerio de la Mujer (2018 – 2024).

Política de Igualdad de Género e Interculturalidad del Sector Público Agrario (2017-2023).

⁷ Ratificado por Ley 234/1993.



Conceptos fundamentales y orientadores

Los conceptos fundamentales del presente Plan y que estructuran su contenido, son los de Igualdad, Inclusión y No Discriminación, los cuales se sustentan en la Constitución Nacional (artículos 46, 47 y 48).

- IGUALDAD
- INCLUSIÓN
- DISCRIMINACIÓN
- EQUIDAD
- PERSPECTIVA DE GÉNERO
- TRANSVERSALIDAD
- ACCIONES POSITIVAS O AFIRMATIVAS
- VIOLENCIA
- TRANSPARENCIA
- ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS
- INTERCULTURALIDAD
- AJUSTES RAZONABLES
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

IGUALDAD: La igualdad es un derecho fundamental, reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en el año 1948, por el cual se otorga igual valor a todos los seres humanos, sin distinciones de clase, etnia, sexo, etc. No obstante, se ha demostrado ampliamente que pese a estas declaraciones, históricamente se han mantenido situaciones de desigualdad y discriminación de diversos colectivos. Por ello, se hace necesario distinguir las diferentes acepciones de este concepto⁸.

- **Igualdad formal o de derechos.** Se refiere principalmente al establecimiento de leyes y normas que instauran la igualdad de derechos, pero que por sí solas mantienen las desigualdades de facto.
- **Igualdad de oportunidades.** Sartori considera que la igualdad de oportunidades tiene dos aspectos a diferenciar: la igualdad de trato, que significa igual reconocimiento por igual mérito, y la igualdad de partida o de condiciones iniciales, en tanto tiene en cuenta la existencia de posibles desigualdades de partida que se desarrollan a lo largo de la vida y que tienen que ver con la etnia, la clase social, aspectos culturales y el sexo, por citar solo algunas. Para compensar estas desigualdades es necesario incorporar acciones positivas o afirmativas.
- **Igualdad sustantiva.** Concepto desarrollado por el Comité de la CEDAW en su Recomendación General N° 25, en el que aclara que un enfoque jurídico o programático puramente formal no es suficiente para alcanzar la igualdad de facto con el hombre, sino que se requiere disponer de las mismas oportunidades desde un primer momento y de un entorno que permita conseguir la igualdad de resultados.
- **Igualdad de resultados.** Consiste en una situación, en un ambiente, en un contexto de igualdad. Para el Comité de la CEDAW la igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto.

INCLUSIÓN: La inclusión social es un concepto estrechamente ligado a la equidad, definido por la CEPAL como el “proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad”⁹.

DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, opinio-

Los conceptos fundamentales del presente Plan y que estructuran su contenido, son los de Igualdad, Inclusión y No Discriminación.

⁸ IV Plan Nacional de Igualdad del Ministerio de la Mujer.

⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2014. En Muñoz-Pogossian, B. y Barrantes, A. *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. 2015. Organización de Estados Americanos (OEA).

nes políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, nacimiento, filiación, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición social, que tenga por propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos a todas las personas en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la República del Paraguay o en la legislación nacional, así como en cualquier otra esfera de la vida pública”¹⁰. La discriminación se puede dar de dos formas¹¹:

- **Directa.** Se da de forma objetiva o explícita en función del sexo, raza, origen étnico, discapacidad, etc.
- **Indirecta.** Se da cuando una regla aparentemente neutral provoca un resultado perjudicial porque está aplicada en un contexto de desigualdad, y fue establecida sin considerarlo.

A continuación se presentan, además, otros conceptos a fin de orientar las acciones y políticas que se desarrollen para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Plan.

EQUIDAD: es la garantía del acceso y promoción equitativa de hombres y mujeres en la función pública, asegurando la observancia del principio de igualdad formal y material de la ley¹².

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Categoría de análisis que proporciona las herramientas claves para interpretar las desigualdades de género y discriminaciones en la diversidad de las experiencias, incluidas las situaciones de violencia, y permite conocer sus mecanismos de producción y reproducción con el fin de generar cambios que favorezcan sociedades más igualitarias¹³.

TRANSVERSALIDAD: El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997) define que la transversalización de la perspectiva de género “es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y

¹⁰ *Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. 2009. Secretaría de la Función Pública. Ídem.*

¹¹ *Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. 2018. Secretaría de la Función Pública.*

¹² *Ídem 11.*

¹³ *Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género. 2018. Secretaría de la Función Pública.*

la desigualdad no se perpetúe”. De este modo, se plantea que el objetivo de la igualdad de género ocupe un lugar central en todas las actividades de formulación de políticas, la investigación, la promoción, el diálogo, la legislación, la asignación de recursos, etc., y que debe complementarse con acciones específicas o afirmativas en aquellos espacios donde sigan existiendo desigualdades¹⁴.

ACCIONES POSITIVAS O AFIRMATIVAS: son medidas temporales cuyo objetivo es disminuir una brecha de desigualdad concreta, y que tienen vigencia hasta que se reduce dicha brecha¹⁵.

VIOLENCIA: Se entiende como violencia las acciones y conductas que causan muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las personas, en este caso, en la función pública¹⁶. Se distinguen tres tipos de violencia que pueden producirse en el ámbito laboral¹⁷:

- **Acoso laboral o mobbing:** agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, suponiendo un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.
- **Acoso sexual:** toda conducta de naturaleza sexual que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima, y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo. Se puede manifestar mediante el chantaje sexual o el acoso sexual ambiental.
- **Acoso laboral sexista:** toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el género de la persona y que atenta contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, po-

¹⁴ *Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado*. 2018. Secretaría de la Función Pública.

¹⁵ *Ídem*.

¹⁶ *I Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay (2011 - 2014)*. Secretaría de la Función Pública.

¹⁷ *Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género*. 2018. Secretaría de la Función Pública.

niendo en peligro su salud y su empleo.

TRANSPARENCIA: Se refiere a la necesidad de visibilizar todos los actos que tienen lugar en la Función Pública y los datos acerca de por qué se tomaron determinadas decisiones, haciéndolos accesibles a las personas interesadas y, si fuese posible, a todas las personas mediante formas masivas de comunicación. Incluye además la necesidad de contar con formas objetivas de medición de la gestión pública¹⁸.

ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS: Adoptar este enfoque significa que cualquier norma, política o acción que se genere a través de este Plan tratará de promover y proteger los Derechos Humanos y los compromisos asumidos por Paraguay en esta materia¹⁹.

INTERCULTURALIDAD: el enfoque intercultural implica un abordaje que parte de la diversidad cultural (étnica, de género, edad, procesos de desarrollo urbano o rural, y la diversidad de valores, costumbres y formas de relacionarse que expresan y vivencia cada grupo). Propone el desarrollo de un diálogo intercultural con respeto de la otra persona, reconociendo la especificidad de cada cultura. En Paraguay, la Constitución Nacional, en el artículo 14 establece “Paraguay es un país pluricultural y bilingüe... forman parte del patrimonio cultural de la Nación”.

AJUSTES RAZONABLES: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar que las personas con discapacidad gozan, en igualdad de condiciones, de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales. Los ajustes razonables deben ser adoptados teniendo en cuenta las particularidades y necesidades de cada tipo de discapacidad y cómo el entorno laboral afecta o limita los derechos de las personas en cada situación²⁰.

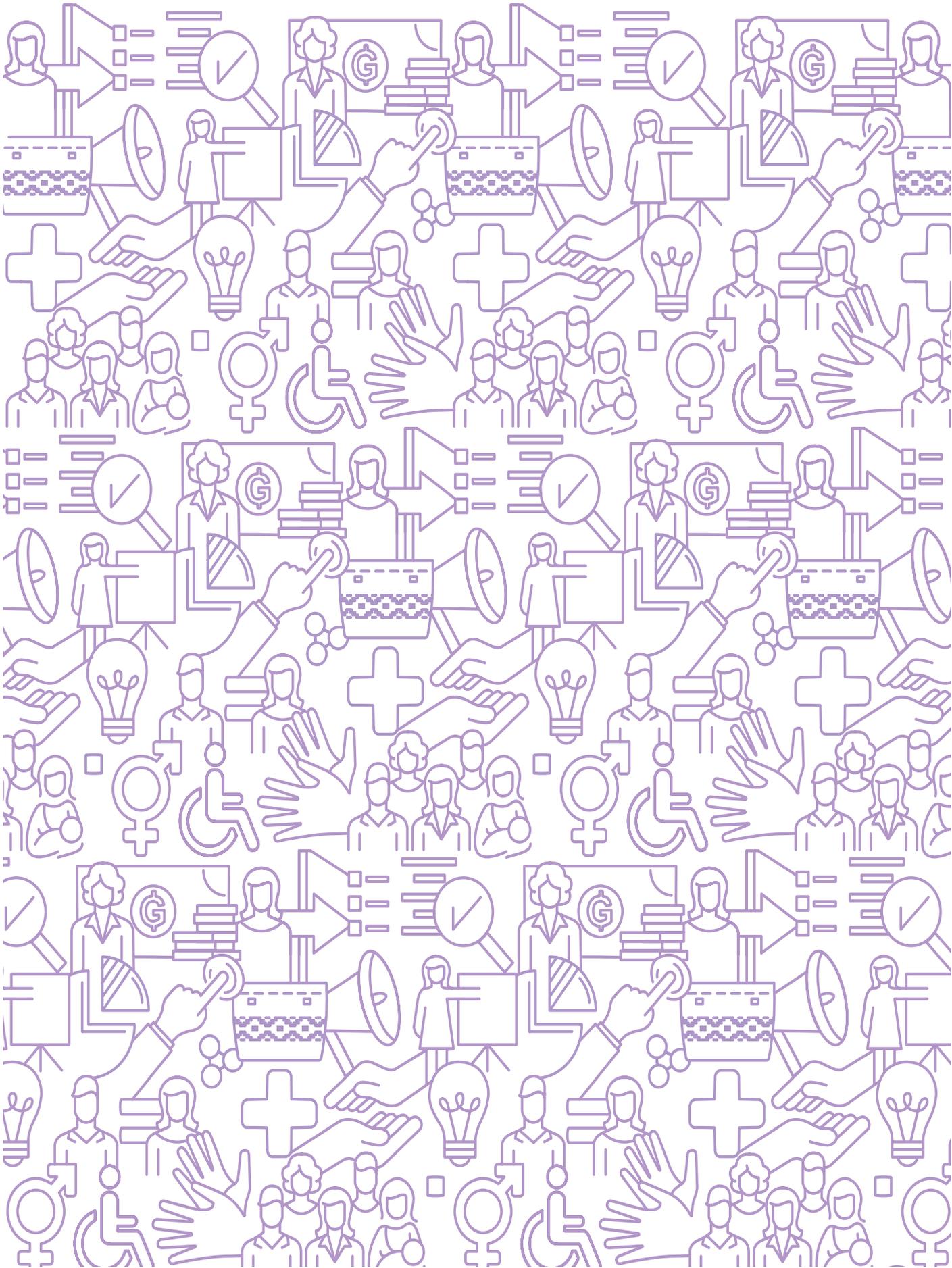
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: Se refiere a la posibilidad de que las personas con responsabilidades de cuidado a personas dependientes (hijos, hijas, personas mayores y/o con discapacidad, etc.) puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación, y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales²¹.

¹⁸ I Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay (2011 - 2014). Secretaría de la Función Pública.

¹⁹ IV Plan Nacional de Igualdad del Ministerio de la Mujer.

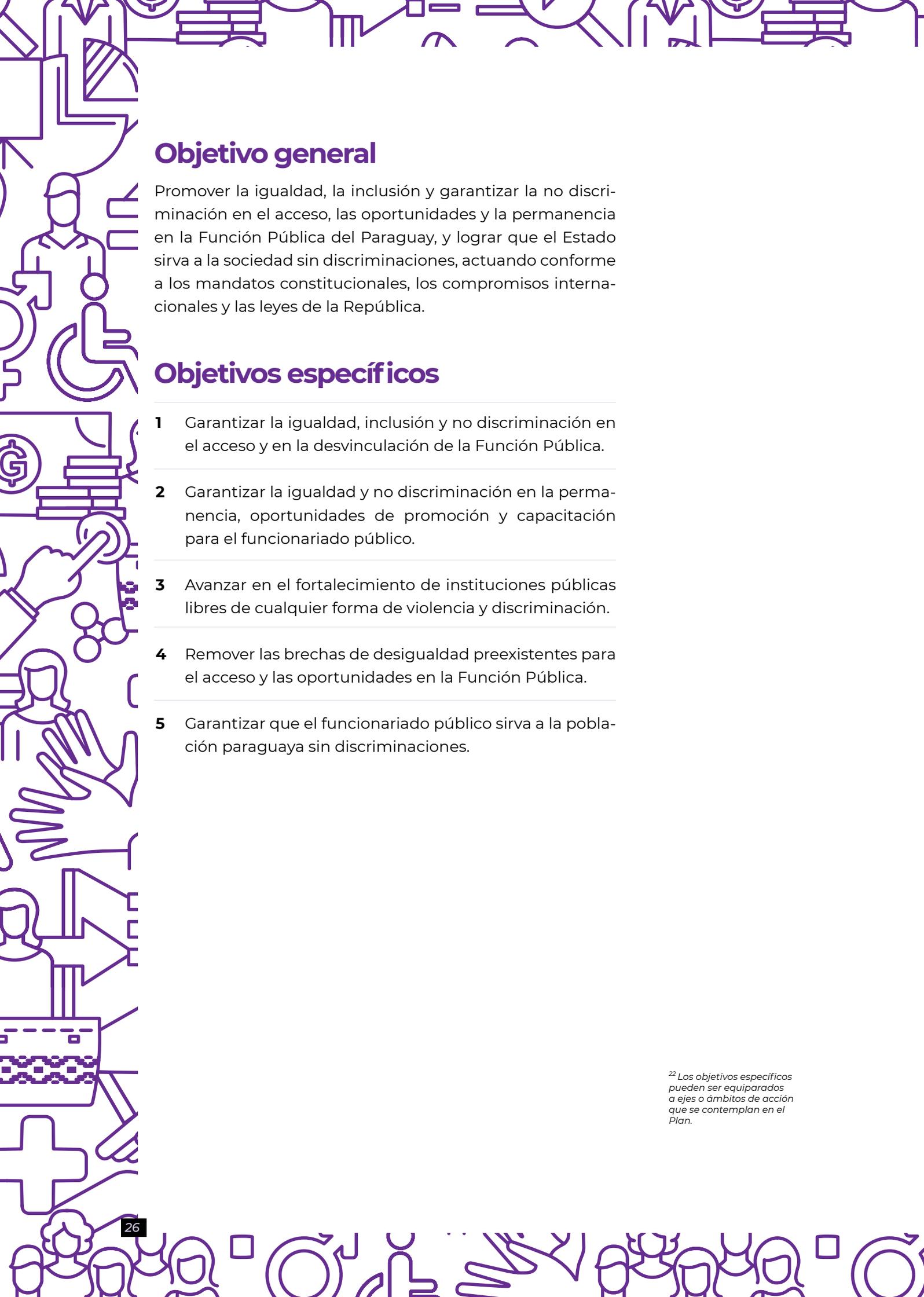
²⁰ Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. 2009. Secretaría de la Función Pública.

²¹ Convenio 156 OIT, ratificado por Ley 3338/2007.





Ojetivos y Políticas de igualdad



Objetivo general

Promover la igualdad, la inclusión 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.

Objetivos específicos

- 1 Garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la Función Pública.
- 2 Garantizar la igualdad y no discriminación en la permanencia, oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público.
- 3 Avanzar en el fortalecimiento de instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación.
- 4 Remover las brechas de desigualdad preexistentes para el acceso y las oportunidades en la Función Pública.
- 5 Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones.

²² Los objetivos específicos pueden ser equiparados a ejes o ámbitos de acción que se contemplan en el Plan.

Políticas de igualdad

Las políticas propuestas a continuación orientan el curso de acción para cumplir los objetivos específicos propuestos en el presente Plan. Cada objetivo específico puede dar lugar a varias políticas de igualdad, inclusión y no discriminación.

Las medidas o acciones propuestas en cada una de las políticas son indicativas y pueden variar conforme a acuerdos y propuestas para concretar los objetivos y políticas. Las mismas deben ser entendidas como piso mínimo que garantizan el acceso a los derechos establecidos sin discriminaciones.

Objetivo específico 1

Garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la Función Pública



1.1. Política de acceso a la Función Pública por concursos públicos de oposición.

Medidas y/o acciones propuestas:

- Elaboración de una “declaración de principios” con orientaciones para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección y contratación.
- Fortalecimiento y actualización continua del Portal Único de Empleo Público (Paraguay Concursa).
- Actualización y mejora de la tecnología que utiliza la plataforma del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), favoreciendo un diseño accesible para toda la población.
- Definición de perfiles de los puestos de trabajo, homologados por la SFP, sin elementos discriminatorios, teniendo en cuenta la perspectiva de género e interculturalidad.
- Definición de los mecanismos de evaluación de concursos con elementos equitativos y con los ajustes razonables, conforme a las necesidades detectadas.



1.2. Política de comunicación y transparencia sobre el acceso a la Función Pública.

Medidas y/o acciones propuestas:

- Amplia y adecuada difusión por redes sociales y medios alternativos de comunicación de los cargos llamados a concursos, utilizando imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista.

- Actualización permanente del Banco de Datos sobre los llamados a concursos para ingresos a la Función Pública, con las desagregaciones correspondientes.
- Publicación de reportes semestrales sobre ingresos a la Función Pública, con criterios de segmentación, que permitan visibilizar la inclusión de grupos excluidos, disponibles para toda la ciudadanía.
- Accesibilidad pública a los datos generales del funcionariado público para su análisis, con reserva de los datos de carácter personal.
- Establecimiento de registros actualizados permanentemente de concursos e ingresos de personal en cada institución pública.
- Realización de estudios de investigación periódicos que aporten datos sobre las barreras y desafíos para disminuir las formas persistentes de discriminación y exclusión social en la Función Pública.



1.3. Política de transparencia sobre la desvinculación de la Función Pública.

Medidas y/o acciones propuestas:

- Implementación de sistemas y procedimientos de evaluación del funcionariado permanente y contratado, sin discriminaciones (incluyendo la implementación de medidas afirmativas y ajustes razonables) y disponibles para toda la ciudadanía.
- Realización de procesos sumariales transparentes del funcionariado permanente.
- Realización de reportes semestrales sobre desvinculación de la Función Pública, con criterios de segmentación y causas de desvinculación.

Objetivo específico 2

Garantizar la igualdad y no discriminación en la permanencia, oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público



2.1. Política de estabilidad en la Función Pública.

- Fomento de la estabilidad en las instituciones, avanzando progresivamente en desprecarizar las condiciones laborales, dando preferencia a los contratos de los colectivos excluidos.
- Identificación de las necesidades de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales del funcionariado.
- Promoción del teletrabajo, procedimentando los criterios de productividad y control, para personas con res-

ponsabilidades familiares y/o cuando ayude a disminuir las brechas de desigualdad.



2.2. Política de promoción sin discriminación en la Función Pública.

- Implementación de la Carrera del Servicio Civil, que permita un sistema de promoción sin discriminaciones y con medidas inclusivas.
- Realización de concursos internos de oposición para la promoción del funcionariado público con criterios que garanticen la igualdad de oportunidades, incorporando ajustes razonables para las personas con discapacidad.
- Inclusión de criterios objetivos en los sistemas de evaluación de desempeño, enfocados a lograr la igualdad sustantiva (teniendo en cuenta las desigualdades de partidas de las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y personas pertenecientes a comunidades indígenas).
- Implementación de acciones afirmativas, con igual valoración al mérito y capacidad, para la promoción a altos cargos de mujeres, personas con responsabilidades familiares, jóvenes, personas con discapacidad y pertenecientes a comunidades indígenas, para aquellos niveles profesionales en los que estos grupos estén subrepresentados, evidenciando criterios de desempate en las matrices de evaluación.



2.3. Política salarial equitativa en la Función Pública.

- Implementación de política salarial básica equitativa (escalafonaria y organizacional) para remuneración igual por similar función y en base a perfiles homologados por la SFP.
- Aprobación y puesta en ejecución de normativas no discriminatorias para el acceso a remuneraciones adicionales y complementarias.
- Difusión de las normativas y mecanismos para el acceso a remuneraciones adicionales y complementarias.
- Implementación progresiva de incrementos salariales adicionales para eliminar las discriminaciones existentes.
- Realización de estudios sobre equidad salarial en la Función Pública, según criterios de segmentación, incluyendo las gratificaciones y remuneraciones adicionales (horas extras, viáticos, gastos de representación, bonificaciones...).



2.4. Política de capacitación sin discriminación en la Función Pública.

- Difusión de oportunidades de capacitación para todo el funcionariado.
- Selección del alumnado para las capacitaciones con criterios de igualdad e inclusión, a través de mecanismos transparentes y objetivos, incluyendo medidas afirmativas en caso de ser necesario.
- Fomento del e-learning en las capacitaciones, de modo que se promueva la conciliación entre la vida familiar y profesional.
- Incorporación en los contenidos de mecanismos, normativas e instrumentos existentes para la promoción de la igualdad, inclusión y no discriminación en los programas de capacitación y actualización al interior de los OEE, especialmente en las formaciones impartidas por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP).
- Desarrollo de capacitaciones que faciliten la aplicación del presente Plan, incluyendo la comunicación institucional desde un lenguaje textual, auditivo y visual no sexista, inclusivo y sin discriminaciones.
- Promoción de la participación de poblaciones excluidas en las capacitaciones, estableciendo las adecuaciones necesarias (medidas para la conciliación de la vida profesional y laboral, ajustes razonables, enfoque de interculturalidad y género).
- Implementación de programas de formación en Derechos Humanos.
- Ejecución de programas de formación específica para el personal de Salud, Justicia y Fuerza Pública para la no discriminación.
- Ejecución de programas de formación específica para las áreas de gestión de personas.
- Realización de cursos de capacitación para el funcionariado y la ciudadanía en general en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.

Objetivo específico 3

Avanzar en el fortalecimiento de instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación



3.1. Política de planes y/o programas institucionales para garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en la Función Pública.

- Adopción de planes de paridad entre mujeres y hombres.
- Adopción de planes de inclusión de personas con discapacidad.
- Adopción de planes de inclusión de personas pertenecientes a comunidades indígenas.
- Implementación de programas para el acceso al primer empleo en la Función Pública, enfocados a lograr la igualdad sustantiva (teniendo en cuenta las desigualdades de partidas de las mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y personas pertenecientes a comunidades indígenas).



3.2. Política de instrumentos de la Función Pública que sustentan las medidas de igualdad, inclusión y no discriminación.

- Adopción de resoluciones institucionales de respeto a la diversidad: religiosa, identidades sexuales, lengua, comunidades y etnias.
- Incorporación de medidas contra la discriminación y violencia hacia las mujeres en los reglamentos internos y en los contratos colectivos de condiciones de trabajo.
- Adecuación de los reglamentos internos de los OEE con base a la Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los OEE.
- Creación de comisiones de igualdad para dar seguimiento a las acciones propuestas en el Plan, al interior de cada institución.
- Definición de un programa institucional para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad, desde una perspectiva género.



3.3. Política de higiene, salud y seguridad en la Función Pública para la igualdad.

- Implementación periódica de evaluaciones del clima laboral en las instituciones públicas (incluyendo situaciones de violencia, acoso y discriminación desde una perspectiva de género).

- Establecimiento de planes de salud y seguridad laboral en la función pública, incluyendo riesgos psicosociales y atención a la salud mental.
- Elaboración e implementación de capacitaciones en materia de higiene, salud y seguridad en todas las instituciones públicas, con perspectiva de género, diversidad y multiculturalidad.
- Adopción de acciones para el restablecimiento de la salubridad y seguridad en los lugares de trabajo.



3.4. Política de atención a casos de discriminación y acoso en la Función Pública.

- Adopción obligatoria de un Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género, con la validación por parte de la SFP ²³.
- Adaptación y revisión del sistema de denuncia para los casos contemplados en la Resolución N° 516/2016.
- Establecimiento y difusión de canales de reclamación y/o denuncia para el funcionariado ante casos de discriminación u otro tipo de violencia en el espacio de trabajo.
- Aplicación de sanciones en los casos confirmados de abuso de poder, discriminación y violencia laboral en las instituciones públicas.



3.5. Política de sensibilización contra formas de discriminación y violencia en la Función Pública.

- Realización de campañas que visibilicen las situaciones de discriminación y violencia laboral con perspectiva de género (acoso laboral, acoso sexual y acoso laboral sexista).
- Difusión adecuada del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género, de la Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los OEE y de la Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública.
- Realización periódica de informes cuantitativos sobre situaciones de discriminación y violencia laboral en las instituciones públicas, por criterios de segmentación.

²³ Se recomienda adoptar el protocolo establecido por la SFP por Resolución N° 387/2018, caso contrario seguir sus ejes y principios.

Objetivo específico 4

Remover las brechas de desigualdad preexistentes para el acceso y las oportunidades en la Función Pública



4.1. Política para la inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública.

- Promoción de acuerdos entre organizaciones sociales e instituciones públicas para avanzar en las acciones propuestas en el Plan.
- Implementación de acciones afirmativas que ayuden a conseguir o superar las cuotas mínimas de inclusión establecidas por la legislación vigente.
- Establecimiento de programas de pasantía o formación dirigidos a profesionales jóvenes (personas que terminan la educación formal secundaria, recién egresadas y/o de los últimos años de carrera).
- Adoptar canales de comunicación alternativos que aseguren el acceso a la información sobre oportunidades de empleo público a poblaciones excluidas del acceso a los medios tradicionales de información.



4.2. Política de cuidados y corresponsabilidad en la Función Pública.

- Instalación de establecimientos e infraestructuras necesarias para proporcionar un servicio de cuidado para el funcionariado con responsabilidades familiares.
- Establecimiento de mecanismos de flexibilización y compensación de horas computables y canjeables para el funcionariado con responsabilidades familiares.
- Establecimiento de mecanismos de apoyo específicamente para mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Difusión de la normativa vigente y de las estipulaciones del reglamento institucional en materia de conciliación de la vida personal y familiar.
- Fomento de la corresponsabilidad, especialmente promoviendo la adopción de los permisos de conciliación por parte de los funcionarios varones.



4.3. Política de infraestructura de las instituciones públicas con estándares de seguridad y accesibilidad.

- Ejecución de planes de accesibilidad y seguridad en las instituciones públicas, eliminando las barreras arquitectónicas.
- Realización de ajustes razonables de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

Objetivo específico 5

Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones



5.1. Política de atención ciudadana de calidad y sin discriminaciones por parte del funcionariado público.

- Adopción de medidas para asegurar una atención priorizada a colectivos específicos (mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas mayores, etc.).
- Adecuación de los espacios físicos y áreas de espera.
- Fortalecimiento de los servicios públicos a distancia, a través de teléfono, Internet, Whatsapp u otros medios.
- Establecimiento de mecanismos que garanticen la confidencialidad en el ámbito de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.
- Promoción del respeto a la identidad cultural en la Función Pública.
- Promoción de la participación del funcionariado que trabaja en atención a la ciudadanía en cursos de sensibilización en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.



5.2. Política de lenguaje inclusivo en la Función Pública.

- Promoción de la atención a la ciudadanía en guaraní, en castellano y en lengua de señas.
- Adopción de imágenes y un lenguaje no sexista en las comunicaciones oficiales y materiales producidos por las instituciones públicas.
- Elaboración de materiales de comunicación en lenguaje claro para formar e informar a la ciudadanía acerca de servicios, derechos y obligaciones.



5.3. Política de fomento de la exigibilidad de la igualdad, inclusión y no discriminación en la Función Pública.

- Fortalecimiento de los canales de información y participación ciudadana adecuados (buzón de sugerencias, quejas y reclamos, audiencias e informes públicos).
- Creación e instalación de un sistema de denuncias de la población sobre situaciones de discriminación en la atención ciudadana.
- Aplicación de la Ley de la Función Pública: consideración de falta grave en casos de comprobarse la discriminación en un sumario.



Proceso de aplicación

Proceso de aplicación

Las acciones previstas en el Plan se irán implementando a lo largo del período de vigencia del mismo, de acuerdo con los criterios e indicadores estipulados en la matriz que se expone en el siguiente apartado. El ámbito de aplicación se extiende a todas las personas que trabajan en la SFP y abarca a todas las oficinas de la entidad. Así mismo, se fomentará su adopción a todos los OEE.

El marco jurídico que respalda este Plan, indica su debido cumplimiento en tanto la Administración Pública debe ser garante de los derechos a la ciudadanía. Por lo tanto, es de exigido cumplimiento que los OEE que integran el Estado adopten su contenido.

Puesto que este II Plan plantea una continuidad y correspondencia con el I Plan, al tiempo de publicarse el decreto de aprobación del mismo, se reconoce que existen avances y procesos en marcha que contribuyen al cumplimiento de las propuestas establecidas, las cuales ya han sido adoptadas por las instituciones públicas en distintos niveles.

No obstante, para que este II Plan pueda ser internalizado por las distintas instituciones que componen la Administración Pública, el mismo debe ser instalado mediante un proceso de discusión y reflexión con los diferentes OEE. Dicho proceso ha de ser realizado como un proceso pedagógico y de sensibilización, que apunte a fortalecer en la cultura institucional los valores de la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Por otra parte, el proceso de diagnóstico ha demostrado que existen instituciones públicas y autoridades que se resisten al cambio. Al mismo tiempo, otros OEE manifiestan interés en dar cumplimiento a los mandatos constitucionales y legales basados en la igualdad, inclusión y no discriminación, pero no cuentan con las herramientas necesarias para operativizar dicho cambio.

Se reconoce que existen avances y procesos en marcha que contribuyen al cumplimiento de las propuestas establecidas.

Por ello, la SFP ha desarrollado y da continuidad a una **estrategia en dos sentidos**:

a) Por una parte, elaborando protocolos, instrumentos y otras herramientas que ayuden a los distintos OEE a concretar e implementar las objetivos y medidas del Plan²⁴.

b) Por otra parte, estableciendo un mecanismo de asesoramiento directo a las instituciones, tanto del Estado central como a las gobernaciones y municipalidades. Dicho asesoramiento se llevará a cabo desde áreas técnicas pertinentes de la SFP.

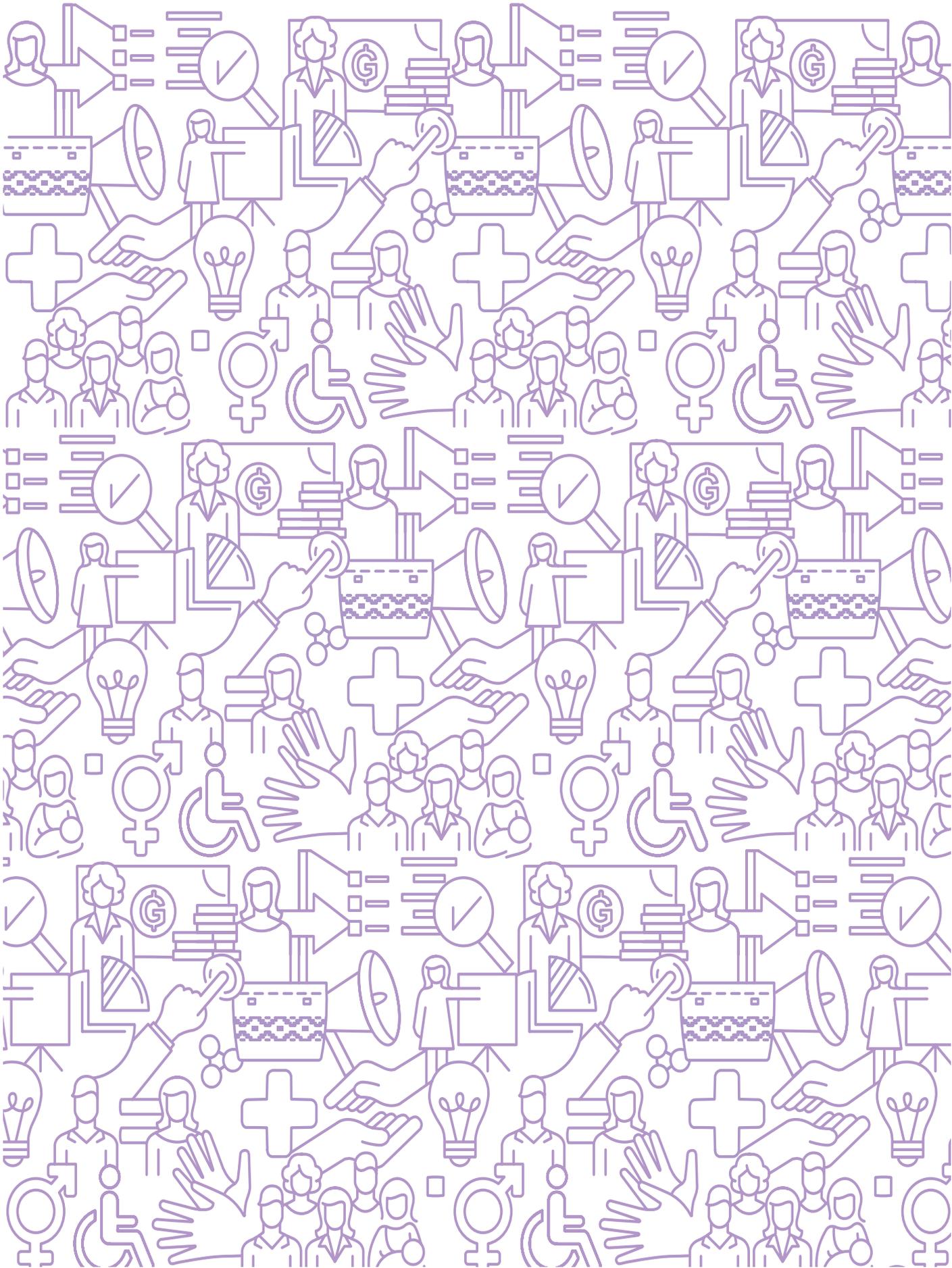
A continuación, se pautan los pasos específicos que deberán darse en el caso de las instituciones que manifiesten la voluntad explícita de aplicar el II Plan:

Pasos para aplicar el II Plan



La difusión del Plan se extenderá a lo largo de todo su periodo de vigencia, dirigiéndose a toda la institución y en especial a las personas responsables de implementar las medidas. Para ello han de establecerse las informaciones y soportes que se entiendan más adecuados en cada momento y sin perjuicio de las acciones concretas de sensibilización que se recogen en el Plan de manera específica.

²⁴ Algunos de los cuales ya se encuentran disponibles y se listan en el documento Anexo.





Resumen del II Plan

RESUMEN DEL II PLAN

Objetivo General: Promover la igualdad, la inclusión 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.

Objetivo Específico 1.

Garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la Función Pública.



1.1. Política de **acceso** a la Función Pública por concursos públicos de oposición.



1.2. Política de **comunicación** y transparencia sobre el acceso a la Función Pública.



1.3. Política de **transparencia** sobre la desvinculación de la Función Pública.

Objetivo Específico 2.

Garantizar la igualdad y no discriminación en la permanencia, oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público.



2.1. Política de **estabilidad** en la Función Pública.



2.2. Política de **promoción** sin discriminación en la Función Pública.



2.3. Política **salarial** equitativa en la Función Pública.



2.4. Política de **capacitación** sin discriminación en la Función Pública.

Objetivo Específico 3.

Avanzar en el fortalecimiento de instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación.



3.1. Política de **planes** y/o programas institucionales para garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en la Función Pública.



3.2. Política de instrumentos de la Función Pública que sustentan las medidas de **igualdad**, inclusión y no discriminación.



3.3. Política de higiene, **salud** y seguridad en la Función Pública para la igualdad.



3.4. Política de atención a casos de discriminación y **acoso** en la Función Pública.



3.5. Política de **sensibilización** contra formas de discriminación y violencia en la Función Pública.

Objetivo Específico 4.

Remover las brechas de desigualdad preexistentes para el acceso y las oportunidades en la Función Pública.



4.1. Política para la inclusión de **poblaciones** excluidas de la Función Pública.



4.2. Política de **cuidados** y corresponsabilidad en la Función Pública.



4.3. Política de **infraestructura** de las instituciones públicas con estándares de seguridad y accesibilidad.

Objetivo Específico 5.

Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones.



5.1. Política de **atención** ciudadana de calidad y sin discriminaciones por parte del funcionariado público.



5.2. Política de **lenguaje** inclusivo en la Función Pública.



5.3. Política de **fomento** de la exigibilidad de la igualdad, inclusión y no discriminación en la Función Pública.



Matriz del II Plan

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

1.1

Medidas y Acciones

Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO
1: GARANTIZAR LA IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO Y EN LA DESVIN-CULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Política de acceso a la Función Pública por concursos públicos de oposición

Meta 2024

Las instituciones que han adoptado el II Plan, han nombrado y/o contratado sin discriminación, de manera verificable, acorde con las normas e instrumentos de la SFP.

1	Elaboración de una “declaración de principios” con orientaciones para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección y contratación.	% de instituciones que cuentan con declaración de principios, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.
2	Fortalecimiento y actualización continua del Portal Único de Empleo Público (Paraguay Concurza).	El Portal Único de Empleo Público (Paraguay Concurza), se actualiza al menos una vez al mes.
3	Actualización y mejora de la tecnología que utiliza la plataforma del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), favoreciendo un diseño accesible para toda la población.	El Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA) actualiza su plataforma con un diseño accesible.
4	Definición de perfiles de los puestos de trabajo, homologados por la SFP, sin elementos discriminatorios, teniendo en cuenta la perspectiva de género e interculturalidad.	% de perfiles que han sido revisados con criterios que incorporan la perspectiva de género e interculturalidad sobre el total de perfiles homologados.
5	Definición de los mecanismos de evaluación de concursos con elementos equitativos y con los ajustes razonables, conforme a las necesidades detectadas.	% de concursos que han incorporado medidas de acción afirmativa o reserva de puestos sobre el total de concursos realizados.

Normativas

Instrumentos

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Nacional, art. 46, 47, 48 y 88. • Ley N° 1626/2000 De la Función Pública, art. 15. • Ley N° 3966/2010 Orgánica Municipal. • Decreto N° 6369/2011 Que reglamenta Leyes 2479/2004 y 3585/2008. • Decreto N° 3857/2015 Que reglamenta los artículos 14, 15 y 27 de la Ley 1626. • Decreto N° 1212/2014 Que aprueba el Portal Único del Empleo Público y el Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA). • Resolución N° 180/2016 Que aprueba el Mapa de Perfiles y Competencias. | <ul style="list-style-type: none"> • Portal Único del Empleo Público (www.paraguayconcurza.gov.py) y la aplicación para teléfonos inteligentes ConcurzaPy. • Manual de Concursos. Secretaría de la Función Pública. 2018. • Directrices y recomendaciones para concursos dirigidos a personas con discapacidad (PcD). Secretaría de la Función Pública. • Guía breve para la descripción y administración de estructuras organizativas y clasificación de puestos de trabajo. Secretaría de la Función Pública. 2012. • Mapa de Perfiles y Competencias (Resolución 180/2016) y Banco de Perfiles del Portal Único del Empleo Público (www.paraguayconcurza.gov.py). • Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. 2009. • Guía para la elaboración de Planes de Inclusión de personas con discapacidad en los OEE. Secretaría de la Función Pública 2018. |
|--|---|

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

1.2

OBJETIVO ESPECÍFICO

1: GARANTIZAR LA IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO Y EN LA DESVIN-CULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Política de comunicación y transparencia sobre el acceso a la Función Pública

Meta 2024

La información sobre ingresos a la Función Pública de las instituciones que han adoptado el II Plan está libre de discriminaciones y es accesible a toda persona interesada.

Medidas y Acciones

Indicadores

- | | | |
|---|---|--|
| 1 | Amplia y adecuada difusión por redes sociales y medios alternativos de comunicación de los cargos llamados a concursos, utilizando imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista. | La Información sobre ingresos al servicio público se encuentra disponible en la web, es actualizada por lo menos anualmente y emplea un lenguaje inclusivo y no sexista. |
| 2 | Actualización permanente del Banco de Datos sobre los llamados a concursos para ingresos a la Función Pública, con las desagregaciones correspondientes. | El Portal Único de Empleo Público (Paraguay Concurra), se actualiza al menos una vez al mes, desagregando aquellos concursos que incluyen medidas afirmativas para la inclusión de personas con discapacidad, mujeres y personas pertenecientes a comunidades indígenas. |
| 3 | Publicación de reportes semestrales sobre ingresos a la Función Pública, con criterios de segmentación, que permitan visibilizar la inclusión de grupos excluidos, disponibles para toda la ciudadanía. | Nº de publicaciones semestrales en la web acerca de los ingresos a la Función Pública, incorporando criterios de segmentación. |
| 4 | Accesibilidad pública a los datos generales del funcionariado público para su análisis, con reserva de los datos de carácter personal. | La web institucional contiene datos generales del funcionariado, actualizados de manera mensual y accesible para la ciudadanía. |
| 5 | Establecimiento de registros actualizados permanentemente de concursos e ingresos de personal en cada institución pública. | La web institucional contiene datos generales del funcionariado, actualizados de manera mensual y accesible para la ciudadanía. |
| 6 | Realización de estudios de investigación periódicos que aporten datos sobre las barreras y desafíos para disminuir las formas persistentes de discriminación y exclusión social en la Función Pública. | Nº de estudios realizados de manera anual. |

Normativas

Instrumentos

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Constitución Nacional, art.28. Ley Nº 1626/2000 De la Función Pública. Ley Nº 3966/2010 Orgánica Municipal. Decreto Nº 6369/2011 Que reglamenta Leyes 2479/2004 y 3585/2008. Ley Nº 1682/2001 Que reglamenta la información de carácter privado. Decreto reglamentario del Presupuesto General de la Nación para cada ejercicio, este año establecido en el artículo 109 del anexo A del Decreto Nº 3264/2020 que dispone el reporte mensual de los OEE sobre altas, bajas, movimientos y remuneraciones de su plantel. Ley Nº 5189/2014, que establece la obligatoriedad de la provisión de informaciones en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay. Ley Nº 5282/2014, de libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental. Resolución SFP Nº 1268/2015, que establece el procedimiento de notificación. | <ul style="list-style-type: none"> Portal de datos abiertos https://datos.sfp.gov.py/ La toma de decisiones sobre el personal Municipal. Instructivo de Aplicación. Secretaría de la Función Pública. 2010. Guía para la Gestión y el Desarrollo de las personas en las Municipalidades y Gobernaciones. Secretaría de la Función Pública. 2010. Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública.2009. |
|---|---|

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

1.3

OBJETIVO ESPECÍFICO

1: GARANTIZAR LA IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO Y EN LA DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Política de transparencia sobre la desvinculación de la Función Pública

Meta 2024

Las desvinculaciones del funcionariado de las instituciones que han adoptado el II Plan se han realizado conforme a derecho y sin discriminaciones, y los motivos de desvinculación son accesibles a toda persona interesada.

Medidas y Acciones

- 1 Implementación de sistemas y procedimientos de evaluación del funcionariado permanente y contratado, sin discriminaciones (incluyendo la implementación de medidas afirmativas y ajustes razonables) y disponibles para toda la ciudadanía.
- 2 Realización de procesos sumariales transparentes del funcionariado permanente.
- 3 Realización de reportes semestrales sobre desvinculación de la Función Pública, con criterios de segmentación y causas de desvinculación.

Indicadores

Nº de sistemas y procedimientos de evaluación con criterios de igualdad e inclusión disponibles para toda la ciudadanía.

% de funcionarios/as que se desvincularon conforme a la normativa sobre el total de funcionarios/as que se desvincularon de la Función Pública, desagregado por sexo, condición de discapacidad y/o pertenencia a comunidad indígena.

% de funcionarios/as que se desvincularon conforme a la normativa sobre el total de funcionarios/as que se desvincularon de la Función Pública, desagregado por sexo, condición de discapacidad y/o pertenencia a comunidad indígena.

Normativas

- Ley Nº 1626/2000 De la Función Pública, Capítulo VI De la Terminación de la Relación Jurídica entre Estado y Funcionarios.
- Ley Nº 213/1993 Código del Trabajo.
- Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario.

Instrumentos

- Portal de datos abiertos <https://datos.sfp.gov.py/>
- Guía breve para la evaluación de desempeño y potencial. Secretaría de la Función Pública. 2013.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

2.1

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA PERMANENCIA, OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL FUNCIONARIO PÚBLICO.



Política de estabilidad en la Función Pública

Meta 2024

Las instituciones que han adoptado el II Plan implementan políticas de conciliación y desprecarización progresiva, preferenciando a grupos excluidos.

Medidas y Acciones		Indicadores
1	Fomento de la estabilidad en las instituciones, avanzando progresivamente en desprecarizar las condiciones laborales, dando preferencia a los contratos de los colectivos excluidos.	% de funcionarios/as que se encontraban con contrato y pasan a tener nombramiento.
2	Identificación de las necesidades de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales del funcionariado.	Nº de estudios sobre necesidades de conciliación realizados anualmente.
3	Promoción del teletrabajo, procedimentando los criterios de productividad y control, para personas con responsabilidades familiares y/o cuando ayude a disminuir las brechas de desigualdad.	% de funcionarios/as que acceden al teletrabajo sobre el total del funcionariado, desagregados en función del sexo, condición de discapacidad y/o pertenencia a comunidades indígenas.
Normativas		Instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 1626/2000 De la Función Pública. Decreto por el cual se Reglamenta la Ley Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para cada ejercicio fiscal. Resolución N° 57/2019 que aprueba el Reglamento General de Selección para la Política de Desprecarización Laboral. Resolución N° 181/2020 Que modifica parcialmente, y amplía la resolución n° 146/2020 "por la cual se aprueba el protocolo de aplicación de medidas preventivas ante el riesgo de expansión del coronavirus (covid-19) en los Organismos y Entidades del Estado con la aprobación del Protocolo de aplicación de la modalidad del teletrabajo en el Sector Público". Ley N° 3338/2007 que ratifica el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 		<ul style="list-style-type: none"> Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018. Guía de Corresponsabilidad Familiar. Secretaría de la Función Pública. 2011.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

2.2

Medidas y Acciones

Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA PERMANENCIA, OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL FUNCIONARIO PÚBLICO.



Política de promoción sin discriminación en la Función Pública

Meta 2024

La promoción del funcionariado de las instituciones que han adoptado el II Plan se realiza en base a evaluaciones de desempeño con mecanismos objetivos y verificables y/o concursos que garanticen la igualdad de oportunidades y sustantiva para acceder a cargos de mayor jerarquía.

1 Implementación de la Carrera del Servicio Civil, que permita un sistema de promoción sin discriminaciones y con medidas inclusivas.

% del funcionariado promocionado a través de mecanismos objetivos y verificables, visualizando un aumento en la promoción de grupos históricamente excluidos.

2 Realización de concursos internos de oposición para la promoción del funcionariado público con criterios que garanticen la igualdad de oportunidades, incorporando ajustes razonables para las personas con discapacidad.

% del funcionariado promocionado a través de mecanismos objetivos y verificables, visualizando un aumento en la promoción de grupos históricamente excluidos.

3 Inclusión de criterios objetivos en los sistemas de evaluación de desempeño, enfocados a lograr la igualdad sustantiva (teniendo en cuenta las desigualdades de partidas de las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y personas pertenecientes a comunidades indígenas).

Nº de acciones afirmativas incluidas en los sistemas de evaluación del desempeño para la promoción de grupos subrepresentados.

4 Implementación de acciones afirmativas, con igual valoración al mérito y capacidad, para la promoción a altos cargos de mujeres, personas con responsabilidades familiares, jóvenes, personas con discapacidad y pertenecientes a comunidades indígenas, para aquellos niveles profesionales en los que estos grupos estén subrepresentados, evidenciando criterios de desempate en las matrices de evaluación.

Nº de acciones afirmativas incluidas en los sistemas de evaluación del desempeño para la promoción de grupos subrepresentados.

Normativas

- Ley N° 1626/2000 De la Función Pública, art.15.
- Resolución de la SFP que aprueba los manuales que implementan Sistemas de Evaluación de Desempeño y el Sistema de Promoción.
- Ley N° 3966/2010 Orgánica Municipal.

Instrumentos

- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública.2009.
- Guía para elaborar planes de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE). Secretaría de la Función Pública.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

2.3

Medidas y Acciones

Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA PERMANENCIA, OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL FUNCIONARIADO PÚBLICO.



Política salarial equitativa en la Función Pública

Metas 2024

- Se cuenta con una política salarial y de remuneraciones racional, equitativa y transparente.
- Todas las instituciones que han adoptado el II Plan aplican y difunden la política salarial y de remuneraciones.

1	Implementación de política salarial básica equitativa (escalafonaria y organizacional) para remuneración igual por similar función y en base a perfiles homologados por la SFP.	Existe una política salarial básica equitativa.
2	Aprobación y puesta en ejecución de normativas no discriminatorias para el acceso a remuneraciones adicionales y complementarias.	% de instituciones que cuentan con resoluciones o normativas para el acceso igualitario a remuneraciones adicionales y complementarias, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.
3	Difusión de las normativas y mecanismos para el acceso a remuneraciones adicionales y complementarias.	Existencia de publicaciones en la web para el acceso a remuneraciones adicionales y complementarias.
4	Implementación progresiva de incrementos salariales adicionales para eliminar las discriminaciones existentes.	Nº funcionarios/as pertenecientes a grupos excluidos que acceden a incrementos salariales.
5	Realización de estudios sobre equidad salarial en la Función Pública, según criterios de segmentación, incluyendo las gratificaciones y remuneraciones adicionales (horas extras, viáticos, gastos de representación, bonificaciones...).	Nº de estudios realizados de manera anual.

Normativas

- Ley N° 1626/2000 De la Función Pública, Cap. IV Promoción, Remuneración.
- Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración.
- Decreto N° 196/2003 y Tabla 70 que establece niveles y rangos para los distintos grupos ocupacionales.
- Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario.

Instrumentos

- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. 2009.
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

2.4

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA PERMANENCIA, OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL FUNCIONARIADO PÚBLICO.



Política de capacitación sin discriminación en la Función Pública

Meta 2024

Se cuenta con una política de capacitación de la Función Pública, con igualdad de oportunidades y sin discriminación, para el fortalecimiento institucional y profesional. Las instituciones que han adoptado el II Plan difunden la política de capacitación y la aplican con criterios de igualdad sustantiva.

Medidas y Acciones

Indicadores

1	Difusión de oportunidades de capacitación para todo el funcionariado.	Nº de publicaciones virtuales y físicas para las oportunidades de capacitación.
2	Selección del alumnado para las capacitaciones con criterios de igualdad e inclusión, a través de mecanismos transparentes y objetivos, incluyendo medidas afirmativas en caso de ser necesario.	% funcionarios/as que accedieron a capacitaciones a través de mecanismos no discrecionales, especificando el nº de acciones afirmativas y/o reserva de puestos implementados.
3	Fomento del e-learning en las capacitaciones, de modo que se promueva la conciliación entre la vida familiar y profesional.	Nº de acciones de capacitación implementadas a través del e-learning, sobre el total de capacitaciones realizadas.
4	Incorporación en los contenidos de mecanismos, normativas e instrumentos existentes para la promoción de la igualdad, inclusión y no discriminación en los programas de capacitación y actualización al interior de los OEE, especialmente en las formaciones impartidas por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP).	Nº de programas formativos que incorporan contenidos para la promoción de la igualdad, inclusión y no discriminación y de Derechos Humanos.
5	Desarrollo de capacitaciones que faciliten la aplicación del presente Plan, incluyendo la comunicación institucional desde un lenguaje textual, auditivo y visual no sexista, inclusivo y sin discriminaciones.	Nº capacitaciones realizadas para la aplicación del Plan.
6	Promoción de la participación de poblaciones excluidas en las capacitaciones, estableciendo las adecuaciones necesarias (medidas para la conciliación de la vida profesional y laboral, ajustes razonables, enfoque de interculturalidad y género).	% funcionarios/as que accedieron a capacitaciones a través de mecanismos no discrecionales, especificando el nº de acciones afirmativas y/o reserva de puestos implementados.
7	Implementación de programas de formación en Derechos Humanos.	Nº de programas formativos que incorporan contenidos para la promoción de la igualdad, inclusión y no discriminación y de Derechos Humanos.
8	Ejecución de programas de formación específica para el personal de Salud, Justicia y Fuerza Pública para la no discriminación.	Nº de programas de formación específica realizados para el personal de Salud, Justicia y Fuerza Pública.
9	Ejecución de programas de formación específica para las áreas de gestión de personas.	Nº de programas de formación específica para las áreas de gestión de personas.
10	Realización de cursos de capacitación para el funcionariado y la ciudadanía en general en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.	Nº de cursos de capacitación realizados, especificando cuántos se han dirigido al funcionariado y cuántos a la ciudadanía en general.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

Normativas

- Ley N° 1626/2000 De la Función Pública, Cap. VIII Derechos del Funcionario Público.
- Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario.

Instrumentos

- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018.
- Plan de Capacitación anual de la INAPP.
- Manual breve para la administración de la capacitación en las entidades públicas. Secretaría de la Función Pública. 2010.
- Curso de formación "Igualdad en las políticas públicas para la gestión de personas en el servicio civil".
- Plan de inclusión de Personas con Discapacidad. 2018-2021. Secretaría de la Función Pública.

3.1

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: AVANZAR EN EL FORTALECIMIENTO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN.



Política de planes y/o programas institucionales para garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en la Función Pública

Meta 2024

Las instituciones que han adoptado el II Plan cuentan con resoluciones de aplicación de planes y/o programas para garantizar la inclusión, la igualdad y la no discriminación en la Función Pública.

Medidas y Acciones

Indicadores

1	Adopción de planes de paridad entre mujeres y hombres.	% de instituciones que cuentan con planes o programas de paridad entre mujeres y hombres, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.
2	Adopción de planes de inclusión de personas con discapacidad.	% de instituciones que cuentan con planes o programas para la inclusión de personas con discapacidad, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.
3	Adopción de planes de inclusión de personas pertenecientes a comunidades indígenas.	% de instituciones que cuentan con planes o programas para la inclusión de personas pertenecientes a comunidades indígenas, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.
4	Implementación de programas para el acceso al primer empleo en la Función Pública, enfocados a lograr la igualdad sustantiva (teniendo en cuenta las desigualdades de partidas de las mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y personas pertenecientes a comunidades indígenas).	% de instituciones que aplican programas para el acceso al primer empleo en la Función Pública con criterios para lograr la igualdad sustantiva.

Normativas

Instrumentos

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Nacional, art.46, 47, 48 y 88. • Ley N° 1626/2000 De la Función Pública. • Ley N° 3966/2010 Orgánica Municipal. • Ley N° 1215/1986 –CEDAW. • Ley N° 5777/2016 De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia. • Ley N° 2479/2004 y su modificatoria (N° 3585/2008) que establece la Obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas. • Ley N° 6279/2019 Que establece la obligatoriedad de la Incorporación de personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las instituciones Públicas. • Resolución SFP N° 426/2010 Que aprueba la Guía de Prácticas Inclusivas y No Discriminatorias en la Función Pública. • Ley N° 3540/2008 - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Plan de inclusión de Personas con Discapacidad. 2018-2021. Secretaría de la Función Pública. • Orientaciones básicas para el trabajo del funcionariado público con los pueblos indígenas de la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Paraguayo del Indígena. • Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018. • Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública.2009. • Guía breve para la implementación del Programa de Empleo de Personas con Discapacidad. Secretaría de la Función Pública. Año 2013. |
|--|--|

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

3.2

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: AVANZAR EN EL FORTALECIMIENTO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN.



Política de instrumentos de la Función Pública que sustentan las medidas de igualdad, inclusión y no discriminación

Meta 2024

Las instituciones que han adoptado el II Plan cuentan con reglamentos internos y/o disposiciones para aplicar las leyes, planes y programas de igualdad, inclusión y no discriminación.

Medidas y Acciones

Indicadores

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Adopción de resoluciones institucionales de respeto a la diversidad: religiosa, identidades sexuales, lengua, comunidades y etnias. | Nº de instituciones que adoptan resoluciones de respeto a la diversidad. |
| 2 | Incorporación de medidas contra la discriminación y violencia hacia las mujeres en los reglamentos internos y en los contratos colectivos de condiciones de trabajo. | Nº de medidas implementadas en las instituciones que han adoptado el II Plan. |
| 3 | Adecuación de los reglamentos internos de los OEE en base a la Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los OEE. | % de instituciones que cuentan con reglamentos internos adecuados a la Resolución 388/2018, sobre el total de instituciones, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan. |
| 4 | Creación de comisiones de igualdad para dar seguimiento a las acciones propuestas en el Plan, al interior de cada institución. | Nº de instituciones que han creado comisiones de igualdad, especificando composición y funciones. |
| 5 | Definición de un programa institucional para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad, desde una perspectiva género. | Nº de instituciones que han adoptado programas para la conciliación y corresponsabilidad. |

Normativas

Instrumentos

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 1626/2000 De la Función Pública, art. 96, inc. m. • Resolución N° 388/2018 Que aprueba la guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos internos institucionales de los organismos y entidades del Estado. • Ley N°1215/1986 –CEDAW. • Ley N° 5777/2016 De protección integral a las mujeres contra toda. | <ul style="list-style-type: none"> • Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018. • Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género. Secretaría de la Función Pública. 2018. • Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. 2009. |
|---|---|

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

3.3

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: AVANZAR EN EL FORTALECIMIENTO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN.



Política de higiene, salud y seguridad en la Función Pública para la igualdad

Meta 2024

Se cuenta con una política de higiene, salud y seguridad laboral con perspectiva de género, diversidad y multiculturalidad en la Función Pública. La misma es aplicada por las instituciones que han adoptado el II Plan.

Medidas y Acciones		Indicadores
1	Implementación periódica de evaluaciones del clima laboral en las instituciones públicas (incluyendo situaciones de violencia, acoso y discriminación desde una perspectiva de género).	Nº de evaluaciones del clima laboral realizadas de manera anual por las instituciones que han adoptado el II Plan.
2	Establecimiento de planes de salud y seguridad laboral en la función pública, incluyendo riesgos psicosociales y atención a la salud mental.	% de instituciones que cuentan con resoluciones que adoptan y aplican planes de salud y seguridad laboral con perspectiva de género.
3	Elaboración e implementación de capacitaciones en materia de higiene, salud y seguridad en todas las instituciones públicas, con perspectiva de género, diversidad y multiculturalidad.	Nº capacitaciones realizadas en la materia en las instituciones que han adoptado el II Plan.
4	Adopción de acciones para el restablecimiento de la salubridad y seguridad en los lugares de trabajo.	% de instituciones que adoptan acciones para el establecimiento de la salubridad y seguridad en el año.
Normativas		Instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> Ley Nº 1626/2000 De la Función Pública. Ley Nº 213/1993 Código del Trabajo. Decreto Nº 5649/2010 Que adopta el Listado de Enfermedades profesionales acorde al Convenio 121 de la OIT. Ley Nº 5804/2017 Que establece el Sistema Nacional de Riesgos Laborales. Decreto Nº 14390/92 Por el cual se aprueba el reglamento general técnico de seguridad, higiene y medicina en el trabajo. Resolución Nº 388/2018 que aprueba la guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos internos institucionales de los organismos y entidades del Estado. 		<ul style="list-style-type: none"> Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018. Documento propuesta para el debate: Política pública en materia de salud y seguridad en los Organismos y Entidades del Estado. SFP – CEAMSO. 2013.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

3.4

Medidas y Acciones

Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
AVANZAR EN EL FORTALECIMIENTO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN.



Política de atención a casos de discriminación y acoso en la Función Pública

Meta 2024

Cada caso denunciado de abuso de poder, discriminación, así como de violencia laboral (acoso laboral, acoso sexual y/o acoso laboral sexista) en las instituciones que han adoptado el II Plan es atendido, registrado y acompañado según los protocolos vigentes aprobados por la SFP. Dichas instituciones cuentan, además, con resolución interna para su aplicación y difusión.

1	Adopción obligatoria de un Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género, con la validación por parte de la SFP.	% de instituciones que cuentan con resolución de adopción y aplicación del Protocolo de actuación, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan. % de casos resueltos o derivados a la SFP sobre el total de denuncias recibidas.
2	Adaptación y revisión del sistema de denuncia para los casos contemplados en la Resolución N° 516/2016.	Mecanismo mejorado de denuncia para los casos contemplados en la Resolución N°516-2016
3	Establecimiento y difusión de canales de reclamación y/o denuncia para el funcionariado ante casos de discriminación u otro tipo de violencia en el espacio de trabajo.	Existe un canal de reclamación y/o denuncia ante casos de discriminación y otras formas de violencia.
4	Aplicación de sanciones en los casos confirmados de abuso de poder, discriminación y violencia laboral en las instituciones públicas.	% de sanciones aplicadas en las instituciones sobre el total de casos confirmados de abuso de poder, discriminación y violencia laboral.

Normativas

- Constitución Nacional, art. 46.
- Ley N° 1626/2000 De la Función Pública.
- Ley N° 1215/1986 –CEDAW.
- Resolución N° 516/2016 Por la cual se aprueba el protocolo de intervención y guía de atención a casos de discriminación y acoso laboral en la Función Pública.
- Resolución N° 387/2018 Que aprueba el protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género.

Instrumentos

- Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género. Secretaría de la Función Pública. 2018.
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018.
- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. 2009.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

3.5

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
AVANZAR EN EL FORTALECIMIENTO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN.



Política de sensibilización contra formas de discriminación y violencia en la Función Pública

Meta 2024

El funcionariado público y las máximas autoridades institucionales se encuentran sensibilizados sobre las diferentes formas de discriminación y violencia laboral en la Función Pública desde una perspectiva de género. Así mismo, conocen los mecanismos y canales de denuncia y los procedimientos a seguir en cada uno de los casos.

Medidas y Acciones

- 1 Realización de campañas que visibilicen las situaciones de discriminación y violencia laboral con perspectiva de género (acoso laboral, acoso sexual y acoso laboral sexista).
- 2 Difusión adecuada del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género, de la Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los OEE y de la Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública.
- 3 Realización periódica de informes cuantitativos sobre situaciones de discriminación y violencia laboral en las instituciones públicas, por criterios de segmentación.

Indicadores

- Nº de campañas realizadas en cada una de las instituciones que han adoptado el II Plan.
- Nº de acciones de difusión realizadas (por la web, circulares, folletos, cartelera institucional...).
- % de instituciones que realizan informes, al menos anualmente, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.

Normativas

- Resolución SFP N° 426/2010 Por la cual se aprueba la Guía Prácticas Inclusivas y No Discriminatorias en la Función Pública y se dispone su difusión.
- Ley N° 1215/1986 –CEDAW.
- Resolución N° 516/2016 por la cual se aprueba el protocolo de intervención y guía de atención a casos de discriminación y acoso laboral en la Función Pública.
- Resolución N° 387/2018 que aprueba el protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género.

Instrumentos

- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública.2009.
- Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género. Secretaría de la Función Pública. 2018.
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

4.1

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: REMOVER LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD PREEXISTENTES PARA EL ACCESO Y LAS OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.



Política para la inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública

Meta 2024

Existe una mayor representación de grupos históricamente excluidos entre el funcionariado público, especialmente en los cargos donde no estaban representados o estaban subrepresentados. Además, las instituciones que han adoptado el II Plan establecen medidas y mecanismos para promover la inclusión de jóvenes a la Función Pública.

Medidas y Acciones

- 1 Promoción de acuerdos entre organizaciones sociales e instituciones públicas para avanzar en las acciones propuestas en el Plan.
- 2 Implementación de acciones afirmativas que ayuden a conseguir o superar las cuotas mínimas de inclusión establecidas por la legislación vigente.
- 3 Establecimiento de programas de pasantía o formación dirigidos a profesionales jóvenes (personas que terminan la educación formal secundaria, recién egresadas y/o de los últimos años de carrera).
- 4 Adoptar canales de comunicación alternativos que aseguren el acceso a la información sobre oportunidades de empleo público a poblaciones excluidas del acceso a los medios tradicionales de información.

Indicadores

- Nº de acuerdos firmados con organizaciones sociales e instituciones públicas.
- Cuotas de inclusión alcanzadas por las instituciones que han adoptado el II Plan, diferenciando por grupos históricamente excluidos.
- Nº de instituciones públicas que implementan programas de pasantía para jóvenes.
- Nº y tipo de canales de comunicación alternativos implementados.

Normativas

- Constitución Nacional, art. 46.
- Ley N° 1215/1986 –CEDAW.
- Decreto N° 6369/2011 Que reglamenta Leyes 2479/2004 que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas y la ley que la modifica N° 3585/2008.
- Ley N° 6279/2019 Que establece la obligatoriedad de la Incorporación de personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las instituciones Públicas.

Instrumentos

- Portal de datos abiertos <https://datos.sfp.gov.py/>
- Guía para elaborar planes de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE). Secretaría de la Función Pública.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

4.2

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: REMOVER LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD PREEXISTENTES PARA EL ACCESO Y LAS OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.



Política de cuidados y corresponsabilidad en la Función Pública

Meta 2024

Existe una política de cuidados y corresponsabilidad instalada al interior de la Función Pública. En consecuencia, las instituciones que han adoptado el II Plan establecen mecanismos para promover la corresponsabilidad y el cuidado desde una perspectiva de género.

Medidas y Acciones

Indicadores

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | Instalación de establecimientos e infraestructuras necesarias para proporcionar un servicio de cuidado para el funcionariado con responsabilidades familiares. | % de instituciones con servicios de cuidado disponibles para el funcionariado con responsabilidades familiares, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan. |
| 2 | Establecimiento de mecanismos de flexibilización y compensación de horas computables y canjeables para el funcionariado con responsabilidades familiares. | Nº y tipo de mecanismos de conciliación establecidos por las instituciones que han adoptado el II Plan. |
| 3 | Establecimiento de mecanismos de apoyo específicamente para mujeres embarazadas o en período de lactancia. | Nº y tipo de mecanismos establecidos para dar apoyo para mujeres embarazadas o en período de lactancia, por las instituciones que han adoptado el II Plan. |
| 4 | Difusión de la normativa vigente y de las estipulaciones del reglamento institucional en materia de conciliación de la vida personal y familiar. | Nº de acciones de difusión realizadas (por la web, circulares, folletos, cartelera institucional...). |
| 5 | Fomento de la corresponsabilidad, especialmente promoviendo la adopción de los permisos de conciliación por parte de los funcionarios varones. | Nº y tipo de acciones de corresponsabilidad implementadas por las instituciones que han adoptado el II Plan. |

Normativas

Instrumentos

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Nacional, art. 47, 48 y 89. • Ley N° 1215/1986 –CEDAW. • Ley N° 5508/2015 De promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna y su Decreto Reglamentario N° 7550/2017. • Ley N° 3338/2007 Que ratifica el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. • Resolución N° 388/2018 Que aprueba la guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos internos institucionales de los organismos y entidades del Estado. | <ul style="list-style-type: none"> • Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. 2009. • Guía de Corresponsabilidad Familiar. Secretaría de la Función Pública. 2011. • Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género. Secretaría de la Función Pública. 2018. • Guía para elaborar planes de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE). Secretaría de la Función Pública. • Documento marco para el diseño de la Política Nacional de Cuidados en el Paraguay. ONU Mujeres y Ministerio de la Mujer, 2018. |
|--|---|

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

4.3

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:
REMOVER LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD PREEXISTENTES PARA EL ACCESO Y LAS OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.



Política de infraestructura de las instituciones públicas con estándares de seguridad y accesibilidad

Meta 2024

Se cuenta con una directriz que fija los estándares de seguridad y accesibilidad para la Función Pública y la misma es aplicada por las instituciones que han adoptado el II Plan.

Medidas y Acciones

- 1 Ejecución de planes de accesibilidad y seguridad en las instituciones públicas, eliminando las barreras arquitectónicas.
- 2 Realización de ajustes razonables de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

Indicadores

% de instituciones que cuentan con resolución de aplicación del Plan de accesibilidad sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.

Nº y tipo de barreras arquitectónicas eliminadas por las instituciones.

Nº y tipo de ajustes realizados por las instituciones que han adoptado el II Plan.

Normativas

- Constitución Nacional, art. 46, 47 y 88.
- Instrumento del INTN- Comité Técnico de Normalización CTN 45 Accesibilidad.
- Decreto N° 5649/2010 Que adopta el Listado de Enfermedades profesionales acorde al Convenio 121 de la OIT.
- Ley N° 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Instrumentos

- Guía de Accesibilidad laboral. Una mirada arquitectónica. Fundación Solidaridad aprobado por el INTN y la Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte. 2012.
- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. 2009.
- Guía para elaborar planes de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE). Secretaría de la Función Pública.

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

5.1

Medidas y Acciones

Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:
GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES.



Política de atención ciudadana de calidad y sin discriminaciones por parte del funcionario público

Meta 2024

Existe una política de atención ciudadana de calidad instaurada al interior de la Función Pública, y la misma es aplicada por las instituciones que han adoptado el II Plan sin discriminaciones de género, edad, diversidad funcional y/o cultural.

1	Adopción de medidas para asegurar una atención priorizada a colectivos específicos (mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas mayores, etc.).	% de instituciones que aplican medidas de priorización según el tipo de colectivo.
2	Adecuación de los espacios físicos y áreas de espera.	% de instituciones que incorporaron adecuaciones a sus infraestructuras / espacios físicos, para la atención a colectivos específicos.
3	Fortalecimiento de los servicios públicos a distancia, a través de teléfono, internet, WhatsApp u otros medios.	% de instituciones que adoptan servicios telemáticos y a distancia, sobre el total de instituciones que adoptan el II Plan.
4	Establecimiento de mecanismos que garanticen la confidencialidad en el ámbito de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.	Nº de instituciones que establecen protocolos de confidencialidad.
5	Promoción del respeto a la identidad cultural en la Función Pública.	% de funcionarios/as sobre el total de las instituciones que han adoptado el II Plan, que participan en cursos de respeto a la identidad cultural y de sensibilización en igualdad, inclusión y no discriminación.
6	Promoción de la participación del funcionariado que trabaja en atención a la ciudadanía en cursos de sensibilización en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.	

Normativas

- Constitución Nacional, art. 46, 47, 48.
- Ley N° 1626/00 De la Función Pública, art. 60, inc. g.
- Ley N° 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley N° 3966/2010 Orgánica Municipal.
- Resolución SFP N° 0743/2016, por la cual se aprueba el Protocolo de Atención de la Secretaría de la Función Pública, en diversas modalidades.
- Ley N° 4251/2010 De Lenguas.

Instrumentos

- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública.2009.
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018.
- Curso de formación "Igualdad en las políticas públicas para la gestión de personas en el servicio civil" - INAPP.
- Protocolo de Atención de la Secretaría de la Función Pública, en diversas modalidades (aprobado por Resolución SFP N° 0743/2016).

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

5.2

Medidas y Acciones

Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:
GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES.



Política de lenguaje inclusivo en la Función Pública

Meta 2024

Se promueve una política de lenguaje inclusivo por parte del funcionariado y de las instituciones que han adoptado el II Plan, sin discriminaciones por motivo de género, diversidad funcional y/o cultural.

1 Promoción de la atención a la ciudadanía en guaraní, en castellano y en lengua de señas.

% de instituciones que aplican la Ley de lenguas y el lenguaje de señas, sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.

2 Adopción de imágenes y un lenguaje no sexista en las comunicaciones oficiales y materiales producidos por las instituciones públicas.

Existe una guía para el uso de imágenes y lenguaje no sexista en la Función Pública.

% de instituciones que aplican la guía en sus comunicaciones y materiales oficiales.

3 Elaboración de materiales de comunicación en lenguaje claro para formar e informar a la ciudadanía acerca de servicios, derechos y obligaciones.

% de instituciones que han adoptado el II Plan, que cuentan con materiales físicos y digitales en lenguaje amigable que informa a la ciudadanía sobre los servicios.

Normativas

Instrumentos

- Constitución Nacional, art. 46, 47, 48.
- Ley N° 1626/00 De la Función Pública, art. 60, inc. G.
- Ley N° 1215/1986 –CEDAW.
- Ley N° 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Resolución SFP N° 0743/2016, por la cual se aprueba el Protocolo de Atención de la Secretaría de la Función Pública, en diversas modalidades.
- Ley N° 4251/2010 De Lenguas.

- Sistema de Interpretación en línea (SIEL)²⁵.
- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública.2009.
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018.
- Protocolo de Atención de la Secretaría de la Función Pública, en diversas modalidades (aprobado por Resolución SFP N° 0743/2016).

²⁵ Equivale al servicio de intérpretes de lengua de señas prestado por el Centro de Relevó, dependiente de la Secretaría Técnica de Planificación, a través de una plataforma virtual disponible para todas las personas con algún tipo de discapacidad auditiva que requiera sus servicios y para los OEE. www.centroderelevo.gov.py

Objetivo General Promover la igualdad, la inclusión 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.

5.3

Medidas y Acciones

Indicadores

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:
GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES.



Política de fomento de la exigibilidad de la igualdad, inclusión y no discriminación en la Función Pública

Meta 2024

Las instituciones que han adoptado el II Plan cuentan con procedimientos claros y sencillos para recibir denuncias por discriminación, procesarlas y resolverlas. Dichos procedimientos son difundidos y son accesibles para toda la ciudadanía.

- 1 Fortalecimiento de los canales de información y participación ciudadana adecuados (buzón de sugerencias, quejas y reclamos, audiencias e informes públicos).
- 2 Creación e instalación de un sistema de denuncias de la población sobre situaciones de discriminación en la atención ciudadana.
- 3 Aplicación de la Ley de la Función Pública N° 1626/2000: consideración de falta grave en casos de comprobarse la discriminación en un sumario.

N° y tipo de canales de participación ciudadana implementados por las instituciones que han adoptado el II Plan.

% de instituciones que cuentan con sistemas de denuncias y procedimientos de sanción sobre el total de instituciones que han adoptado el II Plan.

% de instituciones que aplican sumario sobre número de denuncias recibidas.

Normativas

Instrumentos

- Constitución Nacional, art. 46, 47, 48.
- Ley N° 3540/2008 - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley N° 1215/1986 – CEDAW.
- Ley N° 1626/2000 De la Función Pública.
- Resolución SFP N° 426/2010 Por la cual se aprueba la Guía para Practicas Inclusivas y No discriminatorias en la Función Pública y se dispone su difusión.
- Resolución N° 516/2016 Por la cual se aprueba el protocolo de intervención y guía de atención a casos de discriminación y acoso laboral en la Función Pública.
- Resolución N° 387/2018 Que aprueba el protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género.
- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. 2009.
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018.
- Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género. Secretaría de la Función Pública. 2018.

Seguimiento y evaluación del II Plan

La evaluación continua es una herramienta que favorece la apropiación institucional del Plan y permite identificar avances, estancamientos y retrocesos con respecto a las propuestas contenidas en este documento. Por ello, es necesario contar con una metodología de evaluación específica. Así mismo, la difusión de los resultados de la evaluación fortalece la transparencia respecto en qué instituciones y en qué medida se han implantado sus políticas.

La SFP designará una Dirección responsable de llevar a cabo el seguimiento de las acciones implementadas, haciendo un análisis semestral conforme a los indicadores de seguimiento que se especifican en la matriz. Dicho análisis servirá para valorar, dentro de un proceso de mejora continua, el desarrollo e implementación de nuevas acciones.

Para la evaluación se cuenta con el **Instrumento de medición del Primer Plan** de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay 2011 – 2014, puesto que el mismo contiene unos criterios claros y objetivos para la calificación de los OEE. Dicho instrumento ha de ser actualizado conforme a los cambios que sugiere el II Plan, e igualmente, deberá ser aplicado anualmente a un número creciente de instituciones públicas, de forma que puedan informar del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

El avance general del Plan se calificará conforme a la siguiente escala, que resultará de la media del total de instituciones calificadas con la misma escala:



El **8 de marzo** de cada año se darán a conocer los resultados en la aplicación del Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la SFP y en las distintas instituciones que lo han adoptado. En esa fecha, la SFP procederá a realizar el reconocimiento y **distinción a los OEE que califiquen con 80% o más** en el cumplimiento de los objetivos del Plan.

Presupuesto

Puesto que la implementación de algunas de las medidas contenidas en este Plan, así como su monitoreo, conllevan un coste económico, en tanto implica ajustes a la infraestructura edilicia y organizativa, **la SFP elaborará un presupuesto** para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan. Para ello, se trabajará junto con la Secretaría Técnica de Planificación y el Ministerio de Hacienda, conforme a las normativas presupuestarias vigentes.



Además, es necesario dotar a la SFP con una mayor cantidad de personas calificadas, específicamente en el área que deberá impulsar la adopción de este Plan por parte de los distintos OEE.

Las acciones llevadas adelante por las diferentes instituciones serán parte del presupuesto de cada institución. Además, se promoverá la **articulación interinstitucional** para garantizar la eficiencia de los recursos invertidos. Así mismo, se fomentarán las alianzas con la cooperación internacional y organizaciones de la sociedad civil.

Vigencia

Para alcanzar los objetivos propuestos, se determina que el Plan tendrá un plazo de vigencia de cinco años (2020 - 2024), contando a partir de la fecha de firma del acto administrativo por el que se apruebe.

No obstante, si acabado dicho plazo no se hubieran conseguido los objetivos o no se hubieran ejecutado las medidas en su totalidad, **se prorrogará automáticamente** hasta que no se renueve o se acuerde un nuevo Plan que reemplace al presente.

En todo caso, tres meses antes del plazo de finalización, la SFP emitirá informe sobre el grado de cumplimiento del Plan y de sus objetivos.



Listado de instrumentos

A continuación, se listan los principales instrumentos y herramientas que se han desarrollado hasta la fecha y que facilitan el logro de los objetivos de este Plan.

- Curso de “Capacitación en enfoque de género en políticas y prácticas de gestión de personas en el servicio civil de Paraguay dirigido a funcionarias y funcionarios públicos”. 2016 y Actualización - Virtualización 2020. INAPP.
- Cursos virtuales disponibles desde el INAPP.
Disponibles en: <http://inapp.sfp.gov.py/>
- Directrices y recomendaciones para concursos dirigidos a personas con discapacidad (PcD). Secretaría de la Función Pública. Disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/anexo%20pcd_p8hhxj3x.pdf
- Documento marco para el diseño de la Política Nacional de Cuidados en el Paraguay. ONU Mujeres y Ministerio de la Mujer, 2018. Disponible en: http://www.mujer.gov.py/application/files/4715/6113/3467/Documento_Marco.Politica_Nacional_de_Cuidados_PY.pdf
- Documento de propuesta para el debate: Política pública en materia de salud y seguridad en los Organismos y Entidades del Estado. SFP - CEAMSO. 2013. Disponible en: <http://www.geam.org.py/v3/cgp/files/2009/01/proyecto-de-decreto-completo3.pdf>
- Guía breve para la administración de la capacitación en las entidades públicas. 2012. Secretaría de la Función Pública. Disponible en: <https://servicios.sfp.gov.py/sfp/?node=download,4632,ucb61d91df,sor>
- Guía breve para la descripción y administración de estructuras organizativas y clasificación de puestos de trabajo. Secretaría de la Función Pública. 2012. Disponible en: <http://www.geam.org.py/v3/cgp/files/2009/01/Guia-Breve-Manual-de-Estructura.pdf>
- Guía breve para la evaluación de desempeño y potencial. Secretaría de la Función Pública. 2013. Disponible en: <https://servicios.sfp.gov.py/sfp/?node=download,4636,uce367dde,sor>
- Guía breve para la implementación del Programa de Empleo de Personas con Discapacidad. Secretaría de la Fun-

ción Pública. Año 2013. Disponible en: <http://www.geam.org.py/v3/cgp/files/2009/01/Guia-Breve-Inclusi%C3%B3n.pdf>

- Guía de Accesibilidad laboral. Una mirada arquitectónica. Fundación Solidaridad aprobado por el INTN y la Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte. 2012. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/144658235/112947333-Guia-de-Accesibilidad-Laboral-Una-mirada-Arquitectonica>
- Guía de aplicación del Instrumento de medición del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay 2011 – 2014. Secretaría de la Función Pública. Disponible en: <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/12772-gua-de-aplicacin-instrumento-de-medicin-del-grado-de-implementacin-del-primer-plan-de-igualdad-y-no-discriminacin-en-la-funcin-pblica-de-paraguay.html>
- Guía de Corresponsabilidad Familiar. Secretaría de la Función Pública. 2011. Disponible en: <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/12677-trfico-de-influencia.html>
- Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Secretaría de la Función Pública. 2018. Disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Guia%20-%20Perspectivas%20de%20Genero%20-%20WEB_6a5nna1f.pdf
- Guía para elaborar Planes de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE). Secretaría de la Función Pública. <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/14232-guia-para-elaborar-planes-de-inclusin-.html>
- Guía para la elaboración de Planes de Inclusión de personas con discapacidad en los OEE. Secretaría de la Función Pública. 2018. <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/14232-guia-para-elaborar-planes-de-inclusin-.html>
- Guía para la Gestión y el Desarrollo de las personas en las Municipalidades y Gobernaciones. Secretaría de la Función Pública. 2010. https://servicios.sfp.gov.py/pdfs/DESCEN TRALIZACION_GUIA_GESTIONPERSONAS.pdf
- Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública.

2009. Disponible en: <https://servicios.sfp.gov.py/sfp?node=download,1110,uc8868a4dc,sor>

- La toma de decisiones sobre el personal Municipal. Instructivo de Aplicación. Secretaría de la Función Pública. 2010. Disponible en: https://servicios.sfp.gov.py/pdfs/DESCENTRALIZACION_INSTRUCTIVO.pdf
- Manual breve para la administración de la capacitación en las entidades públicas. Secretaría de la Función Pública. 2010. Disponible en: <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/12823-manual-para-la-administracin-de-la-capacitacin-en-las-entidades-pblicas-.html>
- Manual de Concursos. Secretaría de la Función Pública. 2018. Disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/ManualConcursos_3pscc029.pdf
- Mapa de Perfiles y Competencias (Resolución N° 180/2016) y Banco de Perfiles del Portal Único del Empleo Público. Disponible en: www.paraguayconcurso.gov.py
- Orientaciones básicas para el trabajo del funcionariado público con los pueblos indígenas de la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Paraguayo del Indígena. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Spanish/Orientaciones-Basicas-para-el-trabajo-del-Funcionario-Publico-con-Pueblos-Indigenas_Paraguay.pdf
- Orientaciones para el trabajo conjunto con los pueblos indígenas con enfoque intercultural de la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Paraguayo del Indígena. Disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/manualjuntospodemos_5feo5ku0.pdf
- Plan de inclusión de Personas con Discapacidad. 2018-2021. Secretaría de la Función Pública. Disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/PlanInclusionSFP2018_6s5xawji.pdf
- Portal de datos abiertos. <https://datos.sfp.gov.py>
- Portal de Datos Abiertos de SICCA. <https://datos.sfp.gov.py/data/concursos>
- Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con

perspectiva de género. Secretaría de la Función Pública. 2018. Disponible en: <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/14030-protocolo-de-actuacion-ante-casos-de-violencia-laboral-con-perspectiva-de-genero-en-oe.html>

- Protocolo de Atención de la Secretaría de la Función Pública, en diversas modalidades (aprobado por Resolución SFP N° 0743/2016).
- Sistema de Interpretación en línea (SIEL). <http://www.centrodelevo.gov.py/>
- IV Plan Nacional de Igualdad 2018–2024. Ministerio de la Mujer. Disponible en: <http://www.mujer.gov.py/index.php/noticias/iv-plan-nacional-de-igualdad-2018-2024>
- I Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública (2011–2014). Disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/plan%20igualdad%202011_gys8pdaf.pdf
- 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. Secretaría de la Función Pública. 2015. Disponible en: <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/12772-gua-de-aplicacin-instrumento-de-medicin-del-grado-de-implementacin-del-primer-plan-de-igualdad-y-no-discriminacin-en-la-funcin-pblica-de-paraguay.html>
- Manual de Aplicación del Índice De Gestión De Personas (IGP) – Actualizado. Secretaría de la Función Pública. 2018. Disponible en: <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/12632-manual-de-aplicacin-del-ndice-de-gestin-de-personas-igp-actualizado.html>
- Protocolo de Atención de la Secretaría de la Función Pública (SFP), en diversas modalidades. Secretaría de la Función Pública. Resolución SFP N° 743/2016. Disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Protocolo743.2016-ilovepdf-compressed_3t3greql.pdf



Anexo



PODER EJECUTIVO
PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY
SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA

Resolución N° 516/2020

QUE APRUEBA EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2020 – 2024.

Asunción, 27 de noviembre de 2020

Visto: El Decreto N° 7839 del 01 de diciembre de 2011 “Por el cual se aprueba el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación de la Función Pública del Paraguay 2011-2014.

La necesidad de coordinar acciones para cumplir con el compromiso de construcción de una sociedad sin ningún tipo de discriminación y para avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), tal y como se ha comprometido nuestra nación, implica necesariamente disminuir la desigualdad social, poniendo en el centro de nuestras políticas la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

El Memorando DGPM N° 099/2020, por el cual la Dirección General de Planificación y Monitoreo pone a consideración de la Máxima Autoridad Institucional el documento resultante del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación para la Función Pública, y;

Considerando: Que, la Constitución de la República del Paraguay de 1992 en su Artículo 46 expone que: “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”; en el artículo 47 señala las garantías de igualdad que el Estado deberá garantizar a todas las y los habitantes de la República, dentro del cual toma especial importancia el inciso 3: “la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad”; y, finalmente, en el artículo 48 es de especial importancia en tanto reconoce la desigualdad entre hombres y mujeres e indica: “El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional”.

Que, la Constitución de la República del Paraguay de 1992, en el Artículo 88, señala: “No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición





PODER EJECUTIVO
PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY
SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA

Resolución N° 516/2020

QUE APRUEBA EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2020 – 2024.

social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado".

Que, el derecho a la no discriminación tiene una repercusión directa en el acceso y promoción a las funciones públicas. La Constitución dispone cláusulas de garantía de la probidad y la responsabilidad de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones (Art. 101-106).

Que, es contenido esencial de los derechos políticos el derecho a ocupar la función pública, al que deben acceder en igualdad de oportunidades todos los ciudadanos, sin restricciones indebidas ni distinciones irrazonables que se funden en la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica (artículo 25, inciso c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y Artículo 5 inciso) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Artículo 7 inciso b) de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-.

Que, la Ley 2479/2004 y su modificatoria (Ley 3585/2008) que establece la Obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.

Que, la Ley N° 5777/2016 de "Protección Integral a las Mujeres" establece un marco general de definiciones jurídicas que abordan los diferentes tipos de violencia, así como orientaciones para el desarrollo e implementación de políticas públicas que afronte esta problemática.

Que, la Ley 5804/2017 que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales.

Que, la Ley 6279/2019 que establece la obligatoriedad de la Incorporación de personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las instituciones públicas.

Que la República del Paraguay ha suscrito y ratificado acuerdos y convenios internacionales, pertinentes como:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.*





PODER EJECUTIVO
PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY
SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA

Resolución N° 516/2020

QUE APRUEBA EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2020 – 2024.

- *Convención Americana sobre los Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, aprobada y ratificada por Ley N° 1/1992.*
- *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N° 1215/86.*
- *Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.*
- *Convención Belém do Pará, de la Organización de Estados Americanos, ratificada por Ley N° 605/95.*
- *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:*
- *Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 925/64.*
- *Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ley 1156/66.*
- *Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley 3338/2007.*
- *Convenio 169 de la OIT, enmarca el ejercicio pleno de derechos, sin ningún tipo de discriminación, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas y en la libre determinación, ratificado por Ley 234/1993.*

Que, el Decreto N° 7839 del 01 de diciembre de 2011, en el Artículo 1° aprueba el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación de la Función Pública del Paraguay 2011-2014, en el Artículo 2°, dispone que la Secretaría de la Función Pública, mediante resolución reglamentará la difusión, los procedimientos e instrumentos de aplicación, el seguimiento y evaluación del Plan.

Que, el I Plan de Igualdad se construyó en un proceso de validación amplio, por medio de diálogos y talleres que propiciaron un debate en torno a la importancia de la no discriminación y reforzaron acuerdos que dieron gobernabilidad a sus propuestas. Dicho proceso también funcionó de manera pedagógica, en tanto propició la visibilización y reflexión sobre formas tradicionales de discriminación. Su vigencia ha estado respaldada por una serie de normativas, mecanismos e instrumentos que se promovieron a partir de su promulgación y continuaron incluso después de su tiempo de vigencia, lo que indica





PODER EJECUTIVO
PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY
SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA

Resolución N° 516/2020

QUE APRUEBA EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2020 – 2024.

un horizonte hacia la igualdad instalado al interior de la Función Pública.

Que, el II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la Función Pública, da continuidad al I Plan, reconoce los logros concretados desde la Función Pública y busca consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo de personas hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión, así como una atención a la ciudadanía de calidad. Para su construcción, en primer lugar, se ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, en el que se han mantenido espacios de diálogo y una serie de entrevistas con referentes de la SFP y se ha aplicado el Instrumento de medición del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay 2011 – 2014 en distintos Organismos y Entidades del Estado (OEE). Los resultados del diagnóstico señalan la legitimidad con que cuentan los objetivos y ejes propuestos en el I Plan de Igualdad. A su vez, indican que las metas planteadas aún no se han logrado en su totalidad y señalan la necesidad de dar continuidad, con respaldo normativo y voluntad política, para seguir avanzando hacia un Estado igualitario que sirva sin discriminar y promueva prácticas de inclusión hacia toda la ciudadanía.

Que el II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación de la Función Pública se alinea y articula con el Plan Nacional de Desarrollo - 2030, que contiene como una de sus metas el fortalecimiento del sector público, mejorando la calidad del Servicio Civil, y para el cumplimiento eficaz de sus objetivos, se articulará su ejecución con otras políticas sectoriales que, de manera no limitante, se listan a continuación:

- Plan de Acción Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2015-2030).
- II Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres (2015-2020) aprobado por Decreto N° 5140/2016.
- IV Plan Nacional de Igualdad del Ministerio de la Mujer (2018 – 2024).
- Política de Igualdad de Género e Interculturalidad del Sector Público Agrario (2017-2023).





PODER EJECUTIVO
PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY
SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA

Resolución N° 516/2020

QUE APRUEBA EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2020 – 2024.

Que la Resolución SFP N° 515/2020 “POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2020 – 2024, CON PROYECCIÓN AL 2030”, instrumento que busca garantizar el fortalecimiento de capacidades institucionales de la SFP para articular a los diversos actores estratégicos que permitan impulsar un mejoramiento de la gestión pública y que tenga como eje el desarrollo humano integral, la transparencia de la administración pública y la no discriminación, en cualquiera de sus formas.

Que la Secretaría de la Función Pública (SFP), ha desarrollado y sistematizado varios instrumentos que acompañen la implementación del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación de la Función Pública.

Que la Secretaría de la Función Pública (SFP) como institución responsable de la definición y aplicación de las políticas de recursos humanos del sector público, con miras a mejorar la capacidad funcional de las instituciones públicas, promueve entre otros, el desarrollo de conductas laborales adecuadas que permita el desarrollo de las gestiones en ambientes laborales de respeto a los derechos, promoción del buen trato y libres de todo tipo de discriminación.

Que, la Secretaría de la Función Pública (SFP), dependiente de la Presidencia de la República, emite el presente acto administrativo de conformidad con las normativas que rigen en la materia.

Por tanto, en uso de sus atribuciones legales

**Ministra Secretaria Ejecutiva de la
Secretaría de la Función Pública**
Resuelve:

Artículo 1° Aprobar el II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación de la Función Pública 2020 – 2024, conforme al Anexo que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2° Disponer que la Dirección General de Comunicación Estratégica, conjuntamente con la Dirección General de Planificación y Monitoreo, y





PODER EJECUTIVO
PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY
SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA

Resolución N° 516/2020

QUE APRUEBA EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2020 – 2024.

otras áreas pertinentes, establezcan el cronograma y realicen la socialización del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación de la Función Pública 2020 – 2024.

Artículo 3° *Disponer que los Organismos y Entidades del Estado adopten el presente Plan para el desarrollo de sus planes, programas y acciones, sin ningún tipo de discriminación.*

Artículo 4° *Disponer que la Dirección de Políticas de Inclusión y No Discriminación, de la Secretaría de la Función Pública, será la responsable del monitoreo del cumplimiento de las políticas y de los objetivos del II Plan aprobado en el Artículo 1° de la presente resolución.*

Artículo 5° *La presente Resolución será refrendada por la Secretaria General.*

Artículo 6° *Comuníquese a quienes corresponda, y cumplido, archivar.*



[Signature]
CRISTINA BOGADO
Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaría de la Función Pública

[Signature]
SARA SANTIAGO
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública





Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN 2020-2024

Con el apoyo de



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN PARAGUAY



Cooperación
Española
PARAGUAY