



Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay

**IGUALDAD
RESPECTO
PARAGUAY
TODOS
Y TODAS**

PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE PARAGUAY

◉ **Secretaría de la Función Pública**

Presidencia de la República del Paraguay

Equipo Directivo:

Lilian Soto, Ministra Secretaria Ejecutiva

Katia Gorostiaga, Secretaria General

José Tomás Sánchez, Dirección General de Gabinete

Sully Cabrera, Dirección General de Administración y Finanzas

Valeria Franco, Dirección General de Desarrollo y Gestión del Cambio

Florencia Villalba, Dirección General de Descentralización y Enlace con Gobiernos Locales

Hugo Valiente, Dirección General de Asuntos Jurídicos

María Victoria Ledesma, Dirección General de Formación y Capacitación de Servidores/as Públicos

Humberto Peralta, Dirección General de la Carrera del Servicio Civil

Ana María Ferreira, Dirección General de DD.HH., Igualdad e Inclusión

María Eugenia Frers, Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

Graciela Gil, Dirección de Informática

Kathia Floris, Dirección de Comunicación Pública

María Rosarina Gamarra, Dirección de Auditoría

Carlos López, Unidad Coordinadora de Proyectos

Responsables de la Edición:

Responsable de la Publicación: Ana María Ferreira

Responsable de la elaboración de contenido: Line Bareiro

Traducción al guaraní: Perla Álvarez y Miguel Verón

Diseño y Diagramación: Juan H. Díaz

Impreso en AGR

Edición: 2.000 ejemplares

Asunción, Paraguay.

Noviembre de 2011

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Local 1: Constitución esquina 25 de Mayo

Local 2: Eligio Ayala esquina Rca. Francesa

Tel.: (595 21) 492 109 - 497 308 - 451 925

Asunción, Paraguay

sfp@sfp.gov.py

www.sfp.gov.py



Esta publicación ha sido posible gracias al esfuerzo conjunto de la Secretaría de la Función Pública, la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI), y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en el marco del Proyecto de Cooperación Triangular para el Fortalecimiento de la Gestión y el Desarrollo de las personas del sector público al servicio de la ciudadanía de Paraguay.

**Primer Plan
de Igualdad y
No Discriminación**
en la Función Pública
de Paraguay

Índice

Presentación	4
Objetivos del Plan	6
Objetivo general	
Objetivos Específicos	
Por qué es necesario este Plan	8
Marco jurídico y objetivos del Plan	
La sociedad inspiradora del Estado y el Estado ejemplo para la sociedad	
Conceptos fundamentales del Primer Plan de Igualdad y no Discriminación	15
Políticas del Plan de Igualdad	18
Objetivo específico 1: Garantizar la no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la función pública.	19
Objetivo específico 2: Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público.	20

Objetivo específico 3: Construir instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y de discriminación. _____	21
Objetivo específico 4: Promover la igualdad social para el acceso y las oportunidades en la función pública. _____	23
Objetivo específico 5: Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin discriminaciones. _____	24
Proceso de aplicación del Plan _____	25
Metas e Indicadores del Plan de Igualdad _____	27
Seguimiento, Monitoreo y Evaluación del Plan de Igualdad _____	46
Anexo	
Decreto N° 7839/2011 _____	48

Presentación

Hace un año, poníamos a consideración de diferentes sectores y actores de nuestra sociedad, la propuesta del Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay, como instrumento clave que posibilite avanzar en la construcción de un Estado inclusivo, participativo y moderno. Hicimos énfasis en presentarlo como propuesta y no como herramienta acabada porque sabíamos que sus posibilidades de implementación, así como su efectividad para transformar pensamientos y prácticas arraigados en la función pública dependían de un amplio debate sobre sus contenidos.

La búsqueda de gobernabilidad del Plan implicó un proceso de elaboración que involucró a funcionarias y funcionarios de diversas instituciones públicas, representantes de sindicatos de la función pública y de organizaciones de la sociedad civil, quienes participaron de diversos talleres organizados para la elaboración del diagnóstico y validación de las propuestas.

Asimismo, el contenido del Plan fue puesto a consideración de las autoridades de organismos y entidades, junto con la propuesta de las políticas y las acciones para la consecución de sus objetivos, con una amplia y favorable respuesta por parte de las mismas.

Estas actividades fueron necesarias, no solamente para asegurar el compromiso de los diversos actores y sectores con el Plan propuesto por la Secretaría de la Función Pública, sino también para subrayar

que la igualdad y no discriminación son pilares fundamentales en la construcción de un Estado Social de Derecho y que esta construcción necesita del compromiso compartido.

Con el proceso desarrollado, queremos poner de resalto que el Gobierno Nacional no se conforma con leyes o resoluciones que no pasan de ser letra muerta, sino que busca generar puntos de inflexión que permitan verdaderos cambios de paradigmas en la administración pública. Demostramos, una vez más, que es necesario ir más allá de lo formal y apostar firmemente a la construcción de una democracia representativa, participativa y pluralista.

Hoy, después de este trajinar, podemos decir con mucha satisfacción que el Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay, es ya una realidad. Esperamos que las instituciones públicas encuentren en este Plan los elementos de apoyo para concretar los cambios que requiere nuestro Estado para convertirse en aquél que nuestra sociedad necesita. Y ponemos esta herramienta a disposición de la ciudadanía toda, que esperamos pueda, mediante su apropiación y seguimiento, exigir y controlar su cumplimiento.

Lilian Soto Badauí

MINISTRA SECRETARIA EJECUTIVA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Objetivos del Plan

Objetivo General

Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Objetivos Específicos

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

Por qué es necesario este Plan

El Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay resulta imprescindible para cumplir con los mandatos constitucionales y legales que obligan al Estado paraguayo a que el funcionariado público no sea objeto de discriminación y que desempeñe su trabajo sin discriminar a ningún habitante del Paraguay.

Lo que hace este Plan es encarar globalmente las medidas conducentes a pasar de un Estado clientelista a uno democrático e igualitario, sustentado en el desarrollo de una carrera civil, basada en la idoneidad. Al mismo tiempo, plantea que el funcionariado público cumpla su tarea sin discriminar a ninguna persona o grupo de personas.

El Estado paraguayo no ha sido históricamente concebido para garantizar los derechos de las personas y tampoco para que la función pública sea un trabajo al que puede tener derecho cualquier persona calificada para los puestos, que cumpla con los requisitos legales. La historia ha sido de un aparato de Estado prisionero de los gobernantes, lo que se agudizó durante la dictadura de Alfredo Stroessner (1954-1989), en la que se puso en práctica la afiliación obligatoria a la Asociación Nacional Republicana (ANR-Partido Colorado) para ocupar todo cargo público incluyendo a la docencia y a las Fuerzas Armadas.

La discriminación política y de otro tipo fue una permanente práctica en los servicios públicos, estableciéndose por años un régimen de privilegios y de exclusiones en un Estado patrimonialista, en el cual se confundían los bienes y las instituciones públicas con los intereses de quienes poseían el poder político. Hasta el acceso a los servicios públicos y el buen trato que merece toda persona por ser sujeto de derecho, se confundían con favores que se prestaban a los amigos y se excluía de ellos o se prestaba un servicio de pésima calidad a quienes eran simples usuarios/as.

Desde la apertura política iniciada en febrero de 1989 se avanzó en el desarrollo de normas tendientes a terminar con la discriminación política y más tarde con la discriminación por razón de sexo-género. Ello incluyó medidas como la prohibición de realizar descuentos compulsivos al funcionariado público para pagar la cuota partidaria o para comprar el periódico del partido que gobernó el Paraguay desde el 9 de junio de 1946 hasta agosto de 2008.

Las normas más relevantes para sustentar políticas de igualdad y no discriminación en el Estado paraguayo están contenidas en la Constitución Nacional (artículos 46, 47 y 48), en la Ley 1626/2000 de la Función Pública y en convenios internacionales ratificados por el Paraguay¹. Este Plan es, por lo tanto, un mecanismo para fortalecer el Estado de Derecho y un instrumento para cumplir con obligaciones del Estado paraguayo.

Los gobiernos de la transición fueron tomando algunas medidas para institucionalizar la función pública estableciendo normas para el acceso a los cargos y la promoción basados en méritos medidos mediante mecanismos como los concursos. Sin embargo, estos mecanismos fueron aplicados asistemáticamente, conforme a las necesidades de los/as decisores/as políticos/as. Sin duda alguna, la presión social nacional e internacional por mayor transparencia en la gestión pública contribuyó a la adopción de medidas, pero la continuidad de las prácticas patrimonialistas las anulaba.

¹ Por el artículo 137 de la Constitución Nacional, los convenios internacionales ratificados por el Paraguay son ley en el país con un rango inferior a la Constitución Nacional, pero superior a los Códigos y leyes nacionales.

A partir del gobierno del presidente Fernando Lugo, la Secretaría de la Función Pública adoptó sistemáticamente medidas para garantizar la transparencia en el acceso, la promoción y la desvinculación de la función pública, así como para garantizar servicios públicos libres de toda forma de discriminación y promotores de la igualdad. Entre las principales medidas se encuentran los procedimientos estandarizados para la realización de concursos de oposición, el control periódico de ingresos en la función pública y el trabajo con las instituciones públicas para que las mismas cumplan las disposiciones de ingresos por estas vías, el diseño y la implementación de capacitaciones para la no discriminación, la publicación de una Guía de Prácticas Inclusivas y No Discriminatorias, el establecimiento de mecanismos para el ingreso de personas con discapacidad en la función pública en cumplimiento de la legislación correspondiente, entre otras.

El gobierno nacional no se da por satisfecho con la mera adopción de medidas en algunas instituciones y ha decidido avanzar sistemáticamente hacia el objetivo de un Estado libre de toda forma de violencia y discriminación. Por eso se decidió elaborar este Primer Plan de Igualdad y No discriminación de la Función Pública en el Paraguay. Ello ha requerido de investigaciones y análisis, de consultas con el funcionariado, de elaboración de varios borradores sometidos nuevamente a consulta con decisores políticos, en un proceso de generación de consultas que hiciesen gobernable al Plan. Se desarrolló también un sistema de evaluación para constatar el nivel de extensión y consolidación de una carrera civil institucionalizada y de un Estado inclusivo.

El primer paso fue realizar un estudio para diagnosticar si persisten discriminaciones en y desde la administración pública y la dimensión de las mismas. Lamentablemente, este análisis, nos ha mostrado la persistencia en la administración pública de prácticas de abuso de poder como por ejemplo, el acoso sexual en las instituciones públicas, que se denuncia solo parcialmente. Se pudo conocer también la existen-

cia de problemas de comunicación entre decisores/as institucionales con el funcionariado, sobre todo al producirse cambios laborales. Pero también pudo constatarse que hay una opinión mayoritaria sobre la vigencia de igualdad de oportunidades para capacitarse, acceder a becas y a los ascensos tanto por parte de varones como de mujeres.

Todo esto indica que las medidas adoptadas fueron relevantes pero aún son insuficientes. Cuando más se avanza, se hace más evidente que para construir una función pública basada en la idoneidad y los méritos, las medidas deben ser llevadas adelante por el conjunto de las instituciones públicas y que este esfuerzo debe convertirse en una práctica del Estado paraguayo y no en una buena iniciativa de un gobierno que asumió el 15 de agosto del año 2008 y concluirá en la misma fecha del año 2013.

Marco jurídico y objetivos del Plan

El objetivo general del Plan está basado en los artículos 46, 47 y 48 de la Constitución Nacional (CN) a los que da cumplimiento. Especial importancia tiene el artículo 46 de la Constitución Nacional al disponer que en el Paraguay «No se admiten discriminaciones». Este enunciado del artículo 46 puede ser considerado como la razón de ser de todo el Plan tanto en lo interno institucional como en el servicio que las instituciones públicas prestan a la sociedad paraguaya.

El primer objetivo específico del Plan se aboca a dar cumplimiento a los artículos 46, 47, 48 y 88 de la CN. Un mandato concreto para este objetivo se encuentra en el inciso c del artículo 47 inciso 3 de la CN al garantizar, a todos los habitantes de la República «la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad». Este objetivo específico se basa también en las

leyes 1626/2000 De la Función Pública, 3966/2010 Orgánica Municipal y 213/1993 Código del Trabajo, además de los decretos reglamentarios de esas leyes y de resoluciones ministeriales.

El segundo objetivo específico del Plan encuentra su fundamento legal en las leyes 1626/2000 De la Función Pública y 3966/2010 Orgánica Municipal, además de las leyes anuales de Presupuesto General de Gastos de la Nación, decretos reglamentarios y resoluciones ministeriales. Especial importancia tiene para este objetivo el inciso j del artículo 49 de la Ley 1626/2000 según el cual los funcionarios públicos tendrán derecho a «la igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo».

El tercer objetivo específico del Plan se basa en los artículos 46, 47, 48 y 88 de la Constitución Nacional. Asimismo se fundamenta en las leyes 1215/1986 que ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 605/95 que ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia hacia la Mujer (Convención de Belém do Pará), 3540/2008 que ratifica los Derechos de las Personas con Discapacidad, 3966/2010 Orgánica Municipal, 1626/2000 de la Función Pública, 4251/2010 Ley de Lenguas y la ley 213/1993 Código del Trabajo, además de Decretos del Poder Ejecutivo y numerosas resoluciones de la Secretaría de la Función Pública

El mismo artículo 46 es el fundamento del cuarto objetivo específico del Plan, pues en su párrafo final establece que «Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios». Asimismo el objetivo específico se basa en el artículo 48 que consagra la igualdad entre el hombre y la mujer establece que «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». Este objetivo da también cumplimiento a la Ley 3540/2008 que ratifica la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, además de los Decretos 6369/2011 y 5640/2010, del Instrumento del INTN (Instituto Nacional de Tecnología y Normalización) CTN 45 sobre Accesibilidad y numerosas resoluciones de la Secretaría de la Función Pública.

El quinto objetivo específico encuentra su fundamento en los artículos 46, 47 y 48 de la Constitución Nacional, en la Ley 1626/2000 De la Función Pública, en la Ley 3966/2010 Orgánica Municipal, en la Ley 3540/2008 que ratifica la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley de Lenguas 4251/2010, además de numerosas resoluciones de la Secretaría de la Función Pública. Especial importancia tiene para este objetivo el artículo 60 de la Ley 1626/2000 que determina: «Queda prohibido al funcionario, sin perjuicio de lo que se establezca en los reglamentos respectivos: g) Discriminar la atención de los asuntos a su cargo poniendo o restando esmero en los mismos, según de quién provengan o para quién sean. El incumplimiento de esa disposición será sancionado como falta grave en virtud de los artículos 63 y 68 de la mencionada ley».

La sociedad inspiradora del Estado y el Estado ejemplo para la sociedad

Un grupo de organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales y comisiones del Congreso Nacional ha impulsado un importante proceso de desarrollo del conocimiento y del pensamiento sobre las discriminaciones vigentes en el Paraguay desde el año 2003. Ese proceso aportó importantes publicaciones y debates amplios en diversos lugares del Paraguay.

En el año 2007 se constituyó la Red contra toda forma de discriminación y la misma hizo entrega a una comisión senatorial del proyecto de ley contra toda forma de discriminación, que reglamenta el artículo 46 de la Constitución Nacional y que fue asumido por dos Senadores de la República. Apenas constituido el gobierno de Fernando Lugo, la Secretaría de la Función Pública firmó un convenio con la Red contra toda forma de discriminación. Ese convenio fue la base de las acciones realizadas y el trabajo de la sociedad paraguaya inspiró toda una línea de acción de la SFP, que creó una dirección para la igualdad y la no discriminación.

La no sanción de la ley contra toda forma de discriminación no es motivo para que el Estado paraguayo deje de cumplir sus obligaciones establecidas en la Constitución Nacional. Es más, las medidas que pueda tomar el Estado para impedir cualquier forma de discriminación en la sociedad difícilmente puedan tener legitimidad si el Estado mismo es una institución discriminadora.

Concretamente, el Estado no puede establecer normas, reglas y obligaciones para la sociedad y quedar exento de las mismas.

Mediante la puesta en marcha de este Plan, el Poder Ejecutivo se propone modificarse a sí mismo y constituirse en ejemplo de organización que promueve la igualdad y garantiza la no discriminación. La promoción de una cultura de igualdad y no discriminación en el Paraguay precisa que el Estado funcione sin discriminar, orientándose por el principio de igualdad, que al mismo tiempo es un fin del Estado paraguayo.

Conceptos fundamentales del Primer Plan de Igualdad y no Discriminación

Los dos conceptos con los que se trabajará en todos los casos son los de **igualdad** y **discriminación**. La igualdad es una convención, un pacto social a partir del cual se otorga el mismo valor a componentes diversos de una sociedad (de distintas clases sociales, etnias, sexo, etc). El concepto es utilizado ampliamente como igualdad ante la ley que significa precisamente que, independientemente de cualquier condición, el Estado debe tratar a las personas con la misma consideración, prestarles servicios de igual calidad, atender sus reclamos con igual celeridad, entre otras prácticas.

Sin embargo, se ha demostrado de manera consistente que pese a las declaraciones de igualdad, diversos colectivos vivían realidades de desigualdad y de discriminación. Esto ha sido particularmente bien desarrollado por el movimiento de mujeres en Paraguay, que ha logrado visibilizar las teorías y prácticas discriminadoras.

El proyecto de Ley contra toda forma de discriminación incluye una definición de discriminación que tiene la virtud de recoger las de varios instrumentos de derechos humanos y vincularla a las formas más frecuentes de discriminación analizadas en el Paraguay. Discriminación es «toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nacimiento, filiación, estado de salud, discapacidad, 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». Sartori considera que la **igualdad de oportunidades** contiene dos aspectos a diferenciar; la igualdad de acceso 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 y que por lo tanto, es necesario tomar medidas especiales para generar igualdad.

Esta es la base misma de las **acciones positivas** definidas por Clyde Soto como «un reconocimiento de que el punto de partida es que las personas que forman parte de una sociedad no gozan de igualdad real, por lo que la garantía de iguales condiciones de acceso, que debe ser establecida en las leyes y normas no resulta suficiente para que la igualdad de oportunidades sea una realidad. Es decir, además de declarar la igualdad, es necesario generarla a través de la equiparación de potencialidades y circunstancias iniciales de las personas».

Los mecanismos utilizados para generar esa igualación son las acciones positivas.

Otro concepto clave es la **equidad** a la que Aristóteles definía como lo mismo que justicia pero mejor porque corrige lo que de injusto tiene la letra de la ley. Fue recuperado en las últimas décadas del siglo XX en la crítica a la persistencia de desigualdades a pesar de las declaraciones constitucionales de igualdad. Las feministas la consideran como un camino a la igualdad y la utilizaron para el análisis de desigualdades sociales y las propuestas adecuadas de superación.

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 pública.

La noción de **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 pública.

Finalmente, resulta relevante distinguir entre **políticas públicas universales y políticas públicas focalizadas**. Las políticas universales son aquellas dirigidas al conjunto de la población, en tanto que las políticas focalizadas están dirigidas exclusivamente a un segmento concreto de la población que por alguna razón relevante, generalmente de desigualdad constatable, precisa de medidas específicamente pensadas y orientadas a ese sector.

Políticas del Plan de Igualdad

Las políticas son cursos de acción que se orientan a cumplir los objetivos específicos del Plan. Un objetivo específico puede dar lugar a varias políticas de igualdad y no discriminación. Los objetivos específicos pueden ser equiparados a ámbitos de acción del presente Plan.

Las acciones incluidas en el presente Plan son indicativas y pueden variar conforme a acuerdos y propuesta para realizar los objetivos y políticas.

Objetivo específico 1 **Garantizar la no discriminación para el acceso, permanencia, promoción y la desvinculación de la función pública.**

→ **POLÍTICAS DE ACCESO Y PROMOCIÓN A LA FUNCIÓN PÚBLICA POR CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN.**

- Portal Único de Empleo Público.
- Amplia y adecuada difusión por medios masivos de comunicación de los cargos llamados a concursos.
- Implementación del Sistema Integrado de Control de la Carrera Administrativa (SICCA).
- Definición de perfiles de los puestos de trabajo sin elementos discriminatorios.
- Definición de los Mecanismos de Evaluación con elementos equitativos y con los ajustes razonables, conforme a las necesidades.

→ **POLÍTICA DE TRANSPARENCIA SOBRE EL ACCESO Y LA PERMANENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

- Banco de Datos actualizado permanentemente sobre los llamados a concursos para ingresos y promociones a la función pública con las desagregaciones correspondientes.
- Información pública al día sobre el funcionariado público
- Reportes semestrales sobre ingresos a la función pública con criterios de segmentación.
- Accesibilidad pública a los datos generales del funcionario público para su análisis, con reserva de los datos de carácter personal.
- Registros adecuados de concursos e ingresos de personal en cada institución pública.
- Estudios de investigación y análisis periódicos de la información.

- **POLÍTICA DE TRANSPARENCIA SOBRE LA DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**
 - Sistemas y procedimientos de evaluación de funcionarios/as permanentes y contratados.
 - Procesos sumariales transparentes de funcionarios/as permanentes.
 - Reportes semestrales sobre desvinculación de la función pública, con criterios de segmentación y causas de desvinculación.

Objetivo específico 2 **Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público.**

- **POLÍTICA DE PROMOCIÓN SIN DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**
 - Implementar la Carrera del Servicio Civil, que permita la promoción de las personas en los componentes relacionados a los formativo y organizativo.
 - Concursos internos de oposición para la promoción de los funcionarios públicos con criterios que garanticen la igualdad de oportunidades.
 - Sistema de evaluación de desempeño objetivo y técnicamente sostenible.
 - Acciones afirmativas para promoción de mujeres en altos cargos.

- **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 claras para las remuneraciones adicionales y complementarias.

→ **POLÍTICA DE CAPACITACIÓN SIN DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

- Difusión de oportunidades de capacitación para todo el funcionariado.
- Selección de beneficiarios/as de capacitación con criterios de igualdad e Inclusión, a través de mecanismos transparentes y objetivos.
- Contenidos de igualdad y no discriminación en los programas de capacitación.
- Promoción de la participación de las mujeres en las capacitaciones.
- Implementación de Programas de formación en DDHH.
- Incorporación de indicadores de DDHH en el diseño, aplicación y evaluación de la capacitación al funcionariado público.
- Formación específica al personal de Salud, Justicia y Fuerza Pública para la no discriminación.

Objetivo específico 3 **Construir instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación.**

→ **POLÍTICA DE PLANES Y/O PROGRAMAS INSTITUCIONALES PARA GARANTIZAR IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

- Planes de paridad entre hombres y mujeres en los cargos de dirección.
- Planes de Inclusión de personas con discapacidad.
- Programa para el acceso al primer empleo en la función pública.

→ **POLÍTICA DE INSTRUMENTOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA QUE SUSTENTAN LAS MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

- Planes institucionales de respeto a la diversidad: religiosa, identidades sexuales, lengua, comunidades y etnias.

- Incorporación de medidas relacionadas a la no discriminación y contra la violencia hacia las mujeres en los Reglamentos Internos y en los Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
 - Impulso a la creación de Secretarías de Diversidad en las organizaciones sindicales de la función pública.
- **POLÍTICA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**
- Evaluaciones del clima laboral en las instituciones públicas.
 - Elaboración e implementación de Planes de Capacitación en todas las instituciones públicas.
 - Promoción de relaciones laborales igualitarias.
 - Planes de restablecimientos de la salubridad.
 - Planes de seguridad en los lugares de trabajo.
- **POLÍTICA DE ATENCIÓN A CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**
- Protocolo de atención a denuncias de acoso sexual.
 - Sistema de denuncia para los funcionarios sobre cualquier tipo de violencia en el espacio de trabajo.
 - Sanción del abuso de poder, la violencia y el acoso laboral, político y sexual en las instituciones públicas.
- **POLÍTICA DE DIFUSIÓN DE FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**
- Campañas que visibilicen las situaciones de acoso sexual y laboral.
 - Difusión adecuada del Protocolo de denuncia sobre acoso en las instituciones públicas y de la Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la función pública.
 - Estudios sobre el impacto en las mujeres de las situaciones de acoso sexual y laboral.

Objetivo específico 4 Promover la igualdad social para el acceso y las oportunidades en la función pública.

→ **POLÍTICA PARA LA INCLUSIÓN DE POBLACIONES EXCLUIDAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

- Realización de estudios que demuestren el aporte cualitativo de las mujeres en la función pública.
- Promoción de acuerdos con organizaciones sociales.
- Acciones positivas de preferencia.
- Acciones positivas de cuotas mínimas.
- Información dirigida a profesionales jóvenes (recién egresados y/o de los últimos años de carrera) para dar a conocer las oportunidades de empleo en la función pública.
- Información dirigida sobre oportunidades de empleo público a poblaciones excluidas del acceso a medios tradicionales de información.

→ **POLÍTICA DE INFRAESTRUCTURA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS CON ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y ACCESIBILIDAD.**

- Planes de accesibilidad en las instituciones públicas.
- Planes de Seguridad en las instituciones públicas.
- Planes 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.**

→ **POLÍTICA DE ATENCIÓN CIUDADANA DE CALIDAD Y SIN DISCRIMINACIONES POR PARTE DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

- Atención en guaraní, en castellano y en lengua de señas.
- Atención priorizada a colectivos específicos (mujeres embarazadas, personas con discapacidad y otros).
- Espacios físicos accesibles y adecuados en áreas de espera.
- Posibilidad de consulta a distancia: por teléfono, internet u otros medios.
- Elaboración de materiales de comunicación en lenguaje claro para formar e informar a la ciudadanía acerca de servicios, derechos y obligaciones.
- Mecanismos que garanticen la confidencialidad en el ámbito de la salud.

→ **POLÍTICA DE FOMENTO DE LA EXIGIBILIDAD DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

- Construcción de canales de información y participación 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 1626/00: consideración de falta grave en casos de comprobarse la discriminación en un sumario.

Proceso de aplicación del Plan

La base constitucional y legislativa de este Plan indica que es de cumplimiento inmediato ya que si bien toda persona debe cumplir las leyes, mucho más aún está obligada la administración pública. Al tiempo de la publicación de la versión final del Plan, mucho ya está en marcha y ha sido adoptado en instituciones públicas de distinto nivel.

Sin embargo, la Secretaría de la Función Pública es consciente de que por los mandatos constitucionales y legales hace tiempo que debería haberse realizado la mayor parte de lo que este Plan sistematiza y organiza. El proceso del Plan ha enseñado que si bien existen instituciones públicas cuyas autoridades no han manifestado mayor interés en cambiar las prácticas clientelistas y discriminatorias del Estado, una mayoría quiso y quiere conducir las instituciones en el marco del Estado social y democrático de derecho, basado en valores de igualdad y no discriminación, pero no contaban con las herramientas necesarias para operativizar ese cambio.

Es por ello que la Secretaría de la Función Pública ha desarrollado una estrategia en dos sentidos. Por una parte, elaborando protocolos, instrumentos, herramientas que aterrizan de manera concreta los objetivos del Plan de Igualdad. Por otra parte, se ha establecido un mecanismo de asesoría directa a las instituciones, tanto del Estado central

como a las gobernaciones y municipalidades. Los pasos específicos a darse en el caso de una manifestación explícita de voluntad de aplicar el Plan son:

- Acta compromiso entre la institución y la SFP.
- Desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas de Paraguay (MECIP).
- Resolución institucional de aplicación del Plan en la respectiva institución.
- Asesoría, socialización y apropiación de herramientas y lenguaje.
- Aplicación del Plan.
- Evaluación.

Metas e indicadores del Plan de Igualdad

Objetivos

1

Garantizar la no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la función pública.

Políticas

Política de acceso a la función pública por concursos públicos de oposición.

Política de transparencia sobre el acceso y la permanencia en la función pública

Metas 2014

Las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se han firmado acuerdo, han nombrado y/o contratado sin discriminación, de manera verificable, acorde con las normas e instrumentos de la SFP.

La información sobre ingresos a la función pública del Poder Ejecutivo y de las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, es accesible a toda persona interesada.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Constitución Nacional, art.46, 47, 48 y 88.
- Ley 1626/2000 De la Función Pública, art.15.
- Ley N° 3966/2010 Orgánica Municipal
- Decreto N° 6369/2011 Reglamenta Leyes 2479/2004 y 3585/2008.
- Res. SFP N° 30/2011 «Por la cual se aprueba el instructivo para la aplicación de la política de gestión del personal municipal, durante el periodo de transición».
- Res. SFP N° 666/09 Por el cual se aprueban los modelos de Reglamentos del Sistema de Selección para el ingreso y la Promoción de funcionarios/as en Cargos de Confianza en los Gobiernos Locales.
- Resolución SFP N° 50/2008, Sistema de Selección para el ingreso y promoción en la Función Pública.
- Manual de Concursabilidad.
- Manual Plan de Adaptación, Inclusión y Capacitación para personas con discapacidad.
- Manual de Estructuras Organizativas.

- Constitución Nacional, art.28.
- Ley 1626/2000 De la Función Pública
- Ley N° 3966/2010 Orgánica Municipal
- Resolución SFP N°30/2011 Por la cual se aprueba el instructivo para la aplicación de la política de gestión del personal municipal, durante el periodo de transición.
- Resolución SFP N° 50/2008 Sistema de Selección para el ingreso y promoción en la Función Pública
- Decreto N°6369/2011 que Reglamenta Leyes 2479/2004 y 3585/2008
- Instructivo de aplicación para la toma de decisiones sobre el personal municipal
- Manual Guía para la Gestión y el Desarrollo de las personas en las Municipalidades y Gobernaciones.

Indicadores

% de funcionarios/as que ingresan por concurso o conforme a la normativa sobre el total de funcionarios/as que ingresaron en las instituciones del Poder Ejecutivo, Gobernaciones y Municipalidades con las que la SFP ha firmado acuerdo de Cooperación.

Lo que equivale a la fórmula
Nro. de funcionarios/100

1. Información sobre ingresos al servicio público, disponible en la web, actualizada por lo menos anualmente.
2. Informes de gestión, folletería, y otros materiales con información, difundidos.
3. Registro de llamados a concursos internos de promoción y otros en bancos de información pública.

Objetivos

1

Garantizar la no discriminación en el acceso y en la desvinculación de la función pública.

2

Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público.

Políticas

Política de transparencia sobre la desvinculación de la función pública.

Política de promoción sin discriminación en la función pública

Política salarial equitativa en la función pública

Metas 2014

La desvinculación de todo funcionario, funcionaria, contratada o contratado, tanto de las instituciones del Poder Ejecutivo, como de las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, ha sido conforme a derecho.

Los motivos de desvinculación de la función pública, son accesibles a toda persona interesada.

La promoción del funcionariado del Poder Ejecutivo y de las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, se realiza en base a evaluaciones de desempeño con mecanismos objetivos y verificables y/o a concursos para acceder a cargos de mayor jerarquía.

Se cuenta con una política salarial racional, equitativa y transparente.

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, aplican la política salarial.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Ley 1626/2000 «De la Función Pública» Capítulo VI De la Terminación de la Relación Jurídica entre Estado y Funcionarios.
- Ley 213/1993 Código del Trabajo
- Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario

- Ley 1626/2000 De la Función Pública, Capítulo VI De la Terminación de la Relación Jurídica entre Estado y Funcionarios
- Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario

- Ley 1626/2000 De la Función Pública, art.15.
- Resolución SFP N° 50/2008 Sistema de Selección para el ingreso y promoción en la Función Pública.
- Resolución de la SFP que aprueba los manuales que implementan Sistemas de Evaluación de Desempeño y el Sistema de Promoción
- Ley N° 3966/2010 Organiza Municipal
- Resolución SFP N°30/2011 Por la cual se aprueba el instructivo para la aplicación de la política de gestión del personal municipal, durante el periodo de transición

- Ley 1626/2000 «De la Función Pública» Cap.IV Promoción, Remuneración.
- Resolución y/o Decreto que aprueba la Política de Remuneración.

- Ley 1626/2000 «De la Función Pública» Cap.IV Promoción, Remuneración.
- Resolución y/o Decreto que aprueba la Política de Remuneración.

Indicadores

% de funcionarios/as que se desvincularon conforme a la normativa sobre el total de funcionarios/as que se desvincularon de la función pública.
Equivale a la fórmula
Nro. de funcionarios/100

Análisis de datos disponible en la web con frecuencia de actualización anual, como mínimo.

% de funcionarios promocionados a través de mecanismos objetivos y verificables.
Equivale a la fórmula
Nro. de funcionarios/100

Existe la política.

% de instituciones que cuentan con resolución institucional sobre el total de instituciones que han firmado acuerdo con la SFP.

Objetivos

2

Garantizar la no discriminación en las oportunidades de promoción y capacitación para el funcionariado público.

Políticas

Política de capacitación sin discriminación en la función pública

Metas 2014

- 1 Se cuenta con una política de capacitación sin discriminación de la función pública que responde a las necesidades institucionales.
- 2 Los programas de formación y capacitación se promueven y difunden en instituciones del Estado generando igualdad de oportunidades.
- 3 Las instituciones promueven la capacitación de funcionarios/as con discapacidad para su profesionalización

Existe coordinación y articulación con las instituciones del Poder Ejecutivo, así como con las gobernaciones y municipalidades, para la capacitación y formación en igualdad de condiciones para la mejora institucional y profesional, con las que se ha firmado acuerdo, aplican la política de capacitación sin discriminación.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Ley 1626/2000 De la Función Pública, Cap. VIII Derechos del Funcionario Público
- Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario
- Documentos de promoción y/o difusión de funcionarios/as con discapacidad para el acceso en igualdad de condiciones a cursos de capacitación
- Decreto y/o Resolución que aprueba el Manual de Administración de la Capacitación
- Instrumentos para detectar necesidades de capacitación aprobados

Indicadores

- 1 Existe la política. (si-no)
- 2 Porcentaje de funcionarios que accedieron a capacitaciones a través de mecanismos objetivos, verificables/No discrecionales.
- 3 Cantidad de funcionarios con discapacidad que acceden a cargos, promovidas por las instituciones públicas.

- Ley 1626/2000 De la Función Pública - Cap. VIII-Derechos del Funcionario Público
- Decreto y/o Resolución que aprueba el Manual de Administración de la Capacitación
- Instrumentos para detectar necesidades de capacitación aprobados
- Convenios entre la SFP con instituciones de Educación Superior

% de instituciones que articulan la formación de los/as funcionarios/as y que cuentan con resolución institucional sobre el total de instituciones analizadas

Objetivos

3

Construir instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y de discriminación.

Políticas

Políticas de Planes y/o Programas institucionales para garantizar la igualdad y la no discriminación en la función pública

Metas 2014

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, cuentan con planes y/o programas para garantizar la inclusión, la igualdad y la no discriminación en la función pública.

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, aplican la Ley de Lenguas.

La ley contra toda forma de discriminación, proyectada con el liderazgo de la sociedad civil, es sancionada y promulgada con un apoyo activo de la Red de DDHH del Poder Ejecutivo.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Constitución Nacional, art.46, 47, 48 y 88.
 - Ley 1626/2000 De la Función Pública
 - Resolución SFP N° 942/2010 que Establece el Marco básico de las Políticas de No Discriminación en la Función Pública
 - Ley N° 3966/2010 Organiza Municipal
 - Resolución SFP N°30/2011 «Por la cual se aprueba el instructivo para la aplicación de la política de gestión del personal municipal, durante el periodo de transición
 - Ley N°1215/1986 -CEDAW
 - Resolución SFP N°140/2011 Se aprueba Plan de Igualdad en
 - Resolución SFP N° 426 /2010 Se aprueba la Guía de Prácticas Inclusivas y No Discriminatorias en la Función Pública
 - Ley 3540/2008 - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
 - Manual del Plan de Adaptación, Inserción y capacitación para personas con discapacidad.
-
- Manual del Plan de Adaptación, Inserción y capacitación para personas con discapacidad
 - Ley 4251/2010 Ley de Lenguas
-
- Constitución Nacional, art.46, 47, 48 y 88.
 - Ley 3540/2008 - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
 - Ley N°1215/1986 -CEDAW

Indicadores

% de instituciones que cuentan con planes o programas para garantizar la inclusión, igualdad y no discriminación sobre el total de instituciones.

La Secretaría Nacional de Cultura y la Secretaría de la Función Pública han elaborado un Plan de adaptación de la Ley de Lenguas. % de instituciones que cuentan con resolución de aplicación de los planes institucional sobre el total de instituciones analizadas.

Ley promulgada (si-no). Red de DDHH del Poder Ejecutivo impulsa acciones tendientes a la aprobación de la Ley.

Objetivos

3

Construir instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y de discriminación.

Políticas

Política de instrumentos de la función pública que sustenten las medidas de igualdad y no discriminación.

Política de higiene y seguridad en la función pública.

Metas 2014

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, cuentan con reglamentos internos o disposiciones para aplicar las leyes, planes y programas de igualdad y no discriminación.

Política de higiene y seguridad de la función pública aprobada

La política de higiene y seguridad se aplica en todas las instituciones del Poder Ejecutivo y en las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Ley 1626/2000 De la Función Pública, art.96, inc.m
- Ley 1626/2000 De la Función Pública
- Ley 213/1993 Código del Trabajo
- Decreto N°5649/2010 - Que adopta el Listado de Enfermedades profesionales acorde al Convenio 121 de la OIT.

Indicadores

% de instituciones que cuentan con reglamentos internos y/o disposiciones sobre el total de instituciones

Existe la política (si-no).

% de instituciones que cuentan con resoluciones que adoptan y aplican la Política de Higiene y Seguridad

Objetivos

3

Construir instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y de discriminación.

Políticas

Política de atención a casos de discriminación y acoso en la función pública.

Política de difusión de formas de discriminación y violencia en la función pública

Metas 2014

Cada caso denunciado como de discriminación, así como de acoso sexual y/o laboral es atendido, registrado, y acompañados según el Protocolo de Atención, aprobados por Resolución de la SFP y utilizado por las Instituciones Públicas, conforme a resolución interna institucional.

Cada caso denunciado es resuelto en instancias administrativas o derivado a las instancias judiciales correspondientes.

Se difunde la política, la forma de denuncia y los procedimientos para casos de discriminación en las instituciones del Poder Ejecutivo, las gobernaciones y municipalidades.

Se publican informes analíticos anuales sobre la discriminación y violencia en la función pública.

Se difunden alternativas legales y jurisdiccionales para casos de discriminación en la función pública del Paraguay.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Constitución Nacional, art, 46
 - Ley 1626/2000 De la Función Pública
 - Resolución SFP N° 942/2010 Que establece el marco básico de las Políticas de No Discriminación en la Función Pública
 - Ley N°1215/1986 –CEDAW
 - Resolución SFP N°140/2011 Se aprueba Plan de Igualdad
-
- Resolución SFPN° 942/2010 Que establece el marco básico de las Políticas de No Discriminación en la Función Pública.
-
- Resolución SFPN°426/2010 «Por la cual se aprueba la Guía Prácticas Inclusivas y No Discriminatorias en la F.P. y se dispone su difusión»

Indicadores

- 1 Protocolo de Atención diseñado y aprobado.
- 2 % de instituciones que cuentan con Resolución de adopción y aplicación del Protocolo de Atención
- 3 % de casos registrados y acompañados conforme al Protocolo sobre el total de denuncias recibidas

% de casos resueltos o derivados sobre el total de denuncias recibidas.

Difusión por la web, circular, folletos, cartelería Institucional

Existen los informes

Difusión por la web, circular, folletos, cartelería Institucional

Objetivos

4

Promover la igualdad social para el acceso y las oportunidades en la función pública.

Políticas

Política para la inclusión de poblaciones excluidas de la función pública.

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

Metas 2014

Se cuenta con estudios científicos sobre la inclusión y exclusión en la función pública de la población indígena, discapacitada y afrodescendiente, realizados con perspectiva de igualdad de género.

Se trabaja con las poblaciones discriminadas para la identificación de medidas necesarias para su inclusión en la función pública, cumpliendo con el objetivo 1 de este plan. El Plan de Inclusión de Población Discriminada es implementado en las Instituciones Públicas.

Se cuenta con una directriz que fija los estándares de seguridad y accesibilidad para la función pública.

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, aplican la política de infraestructura.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Constitución Nacional.
 - Decreto N°6369/2011 (Reglamentación Leyes 2479/04 y 3585/08).
-
- Constitución Nacional, art. 46
 - Se cuenta con un Plan de Inclusión en la Función Pública de población discriminada
-
- Instrumento del INTN- Comité Técnico de Normalización CTN 45 Accesibilidad
 - Decreto N°5649/2010 - Enfermedades profesionales
 - Ley 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
-
- Constitución Nacional
 - 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 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Indicadores

Se cuenta con al menos un estudio sobre cada población con perspectiva de género.

Existe el Plan.

Se cuenta con directriz (si-no).
Cantidad de Instituciones Públicas que aplican contenidos del Plan de Inclusión.

% de instituciones que cuentan con resolución sobre el total de instituciones.

Objetivos

5

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

Políticas

Política de atención ciudadana de calidad y sin discriminaciones por parte de la función pública.

Metas 2014

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, atienden conforme a la Ley de Lenguas y sin discriminaciones por ningún motivo.

El funcionariado publico adquiere competencias para la atención a la ciudadanía con calidad, calidez, con acciones no discriminativas y respetando los DDHH.

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, cuentan con materiales que explican claramente los requisitos, documentación necesaria y costos del trámite, gestión o servicio solicitado.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Constitución Nacional, art. 46, 47, 48.
- Ley 1626/00 «De la Función Pública» art.60, inc.g (Queda prohibido al F.P. ...discriminar la atención de los asuntos a su cargo.)
- Ley 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley N° 3966/2010 Organiza Municipal
- Resolución SFP N°30/2011 «Por la cual se aprueba el instructivo para la aplicación de la política de gestión del personal municipal, durante el periodo de transición
- Resolución SFP N° 942/10 Políticas de No Discriminación
- Resolución SFP N°140/2011 Se aprueba Plan de Igualdad
- Ley 4251/2010 de Lenguas
- Programas de Capacitación con contenidos de respeto a los DDHH, Inclusión, Igualdad y no discriminación.

Indicadores

Informes institucionales concretos sobre cambios realizados.

- 1 Indicadores de contenidos para seguimiento y evaluación de la incorporación de los programas de capacitación con enfoque de derechos humanos, calidad y calidez.
- 2 Encuesta sobre atención a la ciudadanía .

Existen los materiales. (si-no)

- Constitución Nacional, art. 46, 47, 48.
- Ley 1626/00 «De la Función Pública» art.60, inc.g (Queda prohibido al F.P. ...discriminar la atención de los asuntos a su cargo.)
- Ley 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Ley N° 3966/2010 Organiza Municipal
- Resolución SFP N°30/2011 «Por la cual se aprueba el instructivo para la aplicación de la política de gestión del personal municipal, durante el periodo de transición
- Resolución SFP N° 942/10 Políticas de No Discriminación
- Resolución SFP N°140/2011 Se aprueba Plan de Igualdad
- Ley 4251/2010 de Lenguas
- Programas de Capacitación con contenidos de respeto a los DDHH, Inclusión, Igualdad y no discriminación.

Objetivos

5

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

Políticas

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

Política de fomento de la exigibilidad de la igualdad y no discriminación en la función pública

Metas 2014

Se cuenta con informes evaluativos anuales sobre la aplicación de esta política.

Todas las instituciones del Poder Ejecutivo, así como las gobernaciones y Municipalidades con las que se ha firmado acuerdo, cuentan con procedimientos claros y sencillos para recibir denuncias por discriminación, procesarlas y resolverlas.

Los procedimientos institucionales de no discriminación son difundidos y son accesibles para toda la población paraguaya y extranjera.

Objetivo General: Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

Normativa

- Constitución Nacional, art. 46, 47, 48.
- Ley 1626/00 «De la Función Pública» art.60,inc.g(Queda prohibido al F.P....discriminar la atención de los asuntos a su cargo.)
- Ley 3540/2008 Que aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Ley N° 3966/2010 Organiza Municipal
- Resolución SFP N° 30/2011 «Por la cual se aprueba el instructivo para la aplicación de la política de gestión del personal municipal, durante el periodo de transición
- Resolución SFP N° 942/10 (Políticas de No Discriminación»
- Resolución SFP N° 140/2011 Se aprueba Plan de Igualdad
- Ley N° 4251/2010 de Lenguas
- Programas de Capacitación con contenidos de respeto a los DDHH, Inclusión, Igualdad y no discriminación.

- Constitución Nacional, art. 46, 47, 48.
- Resolución SFPN:426/10 «Se aprueba la Guía para prácticas inclusivas y no discriminatorias en la FP»
- Ley 3540/2008 - Convención PcD
- Ley 1215/ 1986 - CEDAW

- Ley 1626/00 «De la Función Pública»
- Resolución SFPN:426/2010 «Por la cual se aprueba la Guía para Practicas Inclusivas y No discriminatorias en la F.P. y se dispone su difusión»

Indicadores

Trabajo en encuestas anuales sobre atención a la ciudadanía.

% de instituciones que cuentan con procedimientos sobre el total de instituciones

Procedimientos accesibles en la web y folletos

Seguimiento y Evaluación del Plan

La evaluación es el principal instrumento de conocimiento sobre los avances del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la función pública del Paraguay y al mismo tiempo es la manera de hacer transparente dónde, en qué instituciones y en qué medida se ha avanzado, estancado o retrocedido.

Así como la evaluación forma parte del concepto mismo de este Plan, su difusión permitirá la rendición de cuentas del Estado paraguayo a la sociedad, sobre su propia institucionalización y el éxito de una profunda transformación en la cultura de las instituciones públicas del Paraguay.

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:

Cambio nulo	Cambio incipiente	Cambio en desarrollo	Igualdad emergente	Libre de discriminación
0%	1% a 30%	31% a 70%	71% a 99%	100%

Un equipo de alto nivel y con autonomía en relación al Estado será contratado para desarrollar los instrumentos de Evaluación orientadas al cumplimiento de objetivos que serán administradas anualmente en un número a definirse anualmente también, de instituciones públicas,

en la medida en que se vaya firmando convenios con un número creciente de instituciones descentralizadas.

El 8 de marzo de cada año se darán a conocer los resultados en la aplicación del Plan de Igualdad y No Discriminación.

Es de hacer notar que en el proceso de este Plan se pensó en metas de cumplimiento progresivo para el 2014, según los cánones tradicionales de planificación. En ello se invirtió tiempo y recursos sin poder encontrar un sistema satisfactorio debido principalmente a que al estar el Plan en su conjunto basado en normas constitucionales, en leyes y otras disposiciones de carácter obligatorio, la Secretaría de la Función Pública (SFP) puede proponer solamente metas normativas.

Eso equivale a decir que al ser el Paraguay un Estado de Derecho, el Plan es de cumplimiento inmediato y general. Sin embargo, la SFP es consciente que muchas de las normas han estado vigentes sin que el mismo Estado paraguayo las haya cumplido. Por eso se ha considerado que es una evaluación independiente la que puede calificar a cada institución y luego obtener una calificación global de la política de igualdad y no discriminación. Una línea de base puede ser elaborada analizando el estudio sobre discriminación en la administración pública del Paraguay realizado por la SFP al inicio de este proceso.

Ciertamente, los datos serán producidos por las propias instituciones, recabados por la SFP y quizás otras dependencias como la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos y puestos a disposición por la Secretaría de la Función Pública, pero se precisa de un equipo de alto nivel y con autonomía para desarrollar los instrumentos adecuados y las instrucciones de cumplimentación y recolección, así como para analizar la información y calificar el cumplimiento del Plan en cada institución y en el Estado en su conjunto.

A fin de cuentas, la rendición de cuentas es la mejor manera de entregar elementos de juicio responsable al soberano, el pueblo paraguayo.

Anexo

DECRETO N° 7839

POR EL CUAL SE APRUEBA EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD Y
NO DISCRIMINACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PARAGUAY
2.011-2.014.

Asunción, 1 de diciembre de 2.011

VISTO: La Nota PR/SFP/GAB. N°2765/2011 de 27 de septiembre de 2.011 por la cual la Secretaría de la Función Pública de la Presidencia de la República remite el Primer Plan Nacional de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay; y

CONSIDERANDO: Que, la Constitución Nacional de la República del Paraguay en su Artículo 238 «De los deberes y atribuciones del Presidente de la República», Numeral 2) dispone que el Presidente de la República tiene la atribución de «cumplir y hacer cumplir esta Constitución y las leyes», lo que implica el ejercicio de la facultad constitucional de llevar adelante políticas públicas en el marco de su competencia de dirección de la administración general del país.

Que, la Constitución de la República del Paraguay de 1.992 consagró en su artículo 46 el derecho fundamental a la no discriminación en los

siguientes términos «Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios».

Que, en el artículo 88 de la Constitución Paraguaya de 1992, con relación a los derechos al trabajo, a las condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias y a la seguridad social, se señala: «No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado».

Que, el derecho a la no discriminación tiene una repercusión directa en el acceso y promoción a las funciones públicas. La Constitución Paraguaya de 1992 consagra en su artículo 47 inciso 3) «la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad» y dispone cláusulas de garantía de la probidad y la responsabilidad de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones (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 (art. 25, inc. c del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y art. 23.1.c de la Convención Americana de Derechos Humanos; art. 5 inc. c de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; art. 7 inc. b de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

Que, los más importantes instrumentos de derechos humanos ratificados por el Paraguay contienen cláusulas antidiscriminatorias, a saber: la Convención Americana de Derechos Humanos (Ley N° 1/89, arts. 1, 17.4, 17.5 y 24), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, «Protocolo de San Salvador» (Ley N° 1.040/97, arts. 3, 13.3.e, 16 y 18), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley N° 5/92, arts. 2.1, 3, 14.1, 23.4, 24, 25, 26 y 27), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley N° 4/92, arts. 2.2, 3 y 10.3), Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley No 3.540/08) y el Convenio N° 100 de la OIT Sobre Igualdad de Remuneración (Ley N° 925/64), entre otros.

Que, el principio contenido en el artículo 46, 47 inc. 3 y 88 de la Constitución Paraguaya de 1.992 y en los instrumentos internacionales concordantes garantiza la igualdad en dignidad y derechos a todas las personas. Pero, además, impone un mandato al Estado en el sentido de tomar acciones positivas, medidas y políticas que eliminen los factores y circunstancias que en la práctica contribuyen a que se mantengan las discriminaciones.

Que, en concordancia con estas disposiciones la Ley N° 1.626/2.000 «De la Función Pública» dispone como un derecho de los funcionarios públicos «la igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo» (art. 49, inc. j), Esta legislación además señala que no será un impedimento «la discapacidad física para el ingreso a la función pública» (art. 23) y que la Secretaría de la Función Pública promoverá «el acceso de la mujer a los cargos de decisión en la función pública» (art. 96, inc. l). Posteriormente, por Leyes N° 2.479/2.004 y N° 3.585/2008 se estableció una cuota del 5% de la reserva de los puestos de trabajo en la función pública para las personas con discapacidad.

Que, por otra parte la Ley N° 1.626/00 De la Función Pública señala que «queda prohibido al funcionario (...) discriminar la atención de los asuntos a su cargo poniendo o restando esmero en los mismos, según de quién provengan o para quién sean» (art. 60, inc. g). El art. 68, inc. e) de la misma Ley señala que será considerada como falta grave el «incumplimiento de las obligaciones o transgresión de las prohibiciones establecidas» en dicha ley. Así, el derecho a la no discriminación en la Función Pública se presenta en una doble faz: por una parte, como derecho de los funcionarios y funcionarias del Estado a una gestión de la Carrera de la Función Pública no discriminatoria e inclusiva; por la otra parte, como un derecho de terceras personas que acuden a los servicios públicos, que limita y da contenido a la gestión y a la conducta de los agentes públicos en el ejercicio de sus funciones».

Que, derivado de estos mandatos constitucionales y legales, surge la obligación del Estado de organizar toda la función pública con una clara orientación hacia el desarrollo de un Estado y una Administración Pública que apuntalen al desarrollo económico y a la reducción de las brechas de la desigualdad como uno de los papeles más importantes del Estado. En este sentido, la igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminaciones, es un principio rector de la función pública, que deberá inspirar las políticas de gestión de los servidores públicos y observarse en las prácticas concretas del personal público, sobre todo en la atención a los sectores sociales más desfavorecidos.

Que, es necesario que estos mandatos sean llevados a la práctica mediante políticas públicas y planes de acción gubernamental que determinen objetivos claros y metas evaluables para hacer efectivo el principio de igualdad en la función pública.

Que, la Secretaría de la Función Pública de la Presidencia de la República elevó a consideración del Poder Ejecutivo un Plan Nacional de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública, en el ejercicio

de su facultad de organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública y con el desarrollo institucional, de conformidad con el Artículo 99 de la Ley N° 1.626/2.000 «De la Función Pública».

Que, la Secretaría de la Función Pública, mediante Nota PR/SFP/GAB. N° 2765/2.011 de 27 de septiembre de 2.011, ha manifestado que el Plan se sustenta en un proceso de elaboración que ha involucrado a funcionarias y funcionarios de diversas instituciones públicas, representantes de sindicatos de la función pública, representantes de organizaciones de la sociedad civil, quienes participaron de diversos talleres organizados para la elaboración del diagnóstico y validación de las propuestas. En este proceso participativo, también se realizaron seis grupos focales con la participación de funcionarios y funcionarias con discapacidad, indígenas, jóvenes, sindicalistas, enfermeros y enfermeras y miembros de la fuerza pública. Asimismo, se realizó una encuesta con una muestra de dos mil casos, tomados del gobierno central como de municipalidades. En este proceso, también se puso a consideración de las OEE la propuesta de las políticas y las acciones en tres foros regionales y dos talleres. Finalmente, se solicitó la opinión de las OEE respecto de las propuestas contenidas en el Plan, recibiendo la opinión favorable de las mismas.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

DECRETA:

- ART 1°- Apruébese el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay 2.011-2.014, conforme a los Anexos que se adjuntan y forman parte del presente Decreto, cuyos objetivos generales consisten en promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.
- ART 2°- Autorízase a la Secretaría de la Función Pública a reglamentar mediante resolución la difusión, los procedimientos e instrumentos de aplicación, el seguimiento y la evaluación del Plan.
- ART 3°- Facúltase a la Secretaría de la Función Pública como responsable del monitoreo del cumplimiento de las acciones destinadas al logro de cada una de las metas de las políticas y objetivos del Plan aprobado por el presente Decreto.
- ART 4°- El presente Decreto será refrendado por el Ministro del Interior.
- ART 5°- Comuníquese, publíquese y dese al Registro Oficial.

