

Foro “Igualdad y ambientes laborales libres de todo tipo de violencia en el ámbito público”



Ministerio de la
MUJER



Secretaría de la
FUNCIÓN
PÚBLICA

inaap
Instituto Nacional
de la Administración
Pública del Paraguay

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente



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

Asunción 30 de noviembre de 2021

¿Por qué es necesario un Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación?

- ✓ Brechas de desigualdad - propician nuevas formas de exclusión social
- ✓ La desigualdad - principales desafíos - disminución de la desigualdad, poniendo en el centro de nuestras políticas a LAS PERSONAS
- ✓ Avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- ✓ Fortalecimiento institucional
- ✓ Busca consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo de personas hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión en la administración pública.

El IV Plan Nacional de Igualdad 2018 – 2024,

aprobado mediante el Decreto N° 936/2018

Insta a los Organismos y Entidades del Estado a que arbitren los mecanismos necesarios para garantizar la efectiva implementación de las acciones del plan.

Áreas de trabajo

- ❖ Función Pública
 - ❖ Vida libre de violencia
 - ❖ Corresponsabilidad compartida
 - ❖ Empleo
-
- **Aplicación efectiva de la Ley N° 5777/16**

Antecedentes....



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



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”**.

Aprobado mediante Resolución N° 516/2020



Objetivos

**II Plan de Igualdad, Inclusión y
No Discriminación**

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 social preexistentes para el acceso y las oportunidades en la Función Pública.



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

Políticas de Igualdad

Las políticas propuestas a continuación orientan el curso de acción para cumplir los objetivos específicos propuestos en el II 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 propuesta para realizar los objetivos y políticas. Las mismas deben ser entendidas como piso mínimo que garantizan el acceso a los derechos establecidos sin discriminaciones.

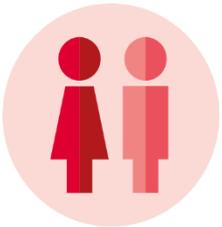
OBJETIVO ESPECÍFICO

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



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

Definición de perfiles de los puestos de trabajo, homologados por la SFP, sin elementos discriminatorios, teniendo en cuenta la perspectiva de género e interculturalidad



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

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

Implementación de sistemas y procedimientos de evaluación del funcionariado permanente y contratado, sin discriminaciones (incluyendo la implementación de medidas afirmativas y ajustes razonables)

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

2

➤ Política de estabilidad en la Función Pública.

▪ Identificación de las necesidades de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales del funcionariado.



➤ Política de promoción sin discriminación en la Función Pública.

➤ 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.

➤ Política de capacitación sin discriminación en la Función Pública.

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

3



- Política de planes y/o programas institucionales para garantizar la igualdad, inclusión y no discriminación en la Función Pública.
- Política de instrumentos de la Función Pública que sustentan las medidas de igualdad, inclusión y no discriminación.
- Política de higiene, salud y seguridad en la Función Pública para la igualdad.
- Política de atención a casos de discriminación y acoso en la Función Pública.
- Política de sensibilización contra formas de discriminación y violencia en la Función Pública.

- Adopción de planes de inclusión de personas con discapacidad.
- Adopción de planes de inclusión de personas pertenecientes a comunidades indígenas.

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.**

Adopción obligatoria de un **Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género**

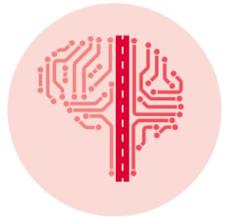
OBJETIVO ESPECÍFICO

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

4

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

Implementación de acciones afirmativas que ayuden a conseguir o superar las cuotas mínimas de inclusión establecidas por la legislación vigente.



➤ Política de cuidados y corresponsabilidad en la Función Pública.

- Establecimiento de mecanismos de apoyo específicamente para mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Fomento de la corresponsabilidad, especialmente promoviendo la adopción de los permisos de conciliación por parte de los funcionarios varones.

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

Realización de ajustes razonables de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

5



- Política de atención ciudadana de calidad y sin discriminaciones por parte del funcionariado público.
- Política de lenguaje inclusivo en la Función Pública.
- Política de fomento de la exigibilidad de la igualdad, inclusión y no discriminación 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.

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

Creación e instalación de un sistema de denuncias de la población sobre situaciones de discriminación en la atención ciudadana.

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

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.

Medidas y Acciones	Indicadores
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 Concursa).	El Portal Único de Empleo Público (Paraguay Concursa), 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.paraguayconcursa.gov.py) y la aplicación para teléfonos inteligentes ConcursaPy. 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.paraguayconcursa.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
T: 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

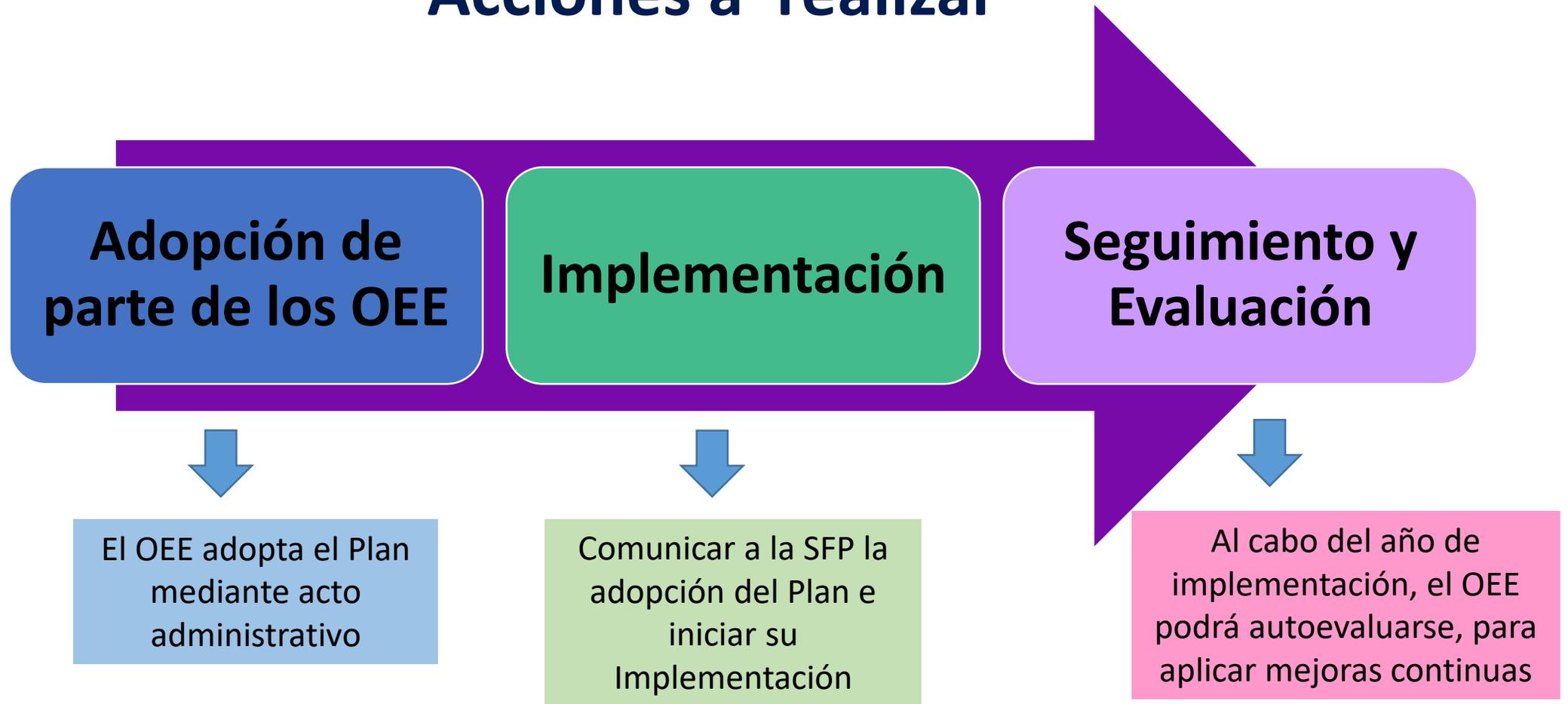
Meta 2024

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 Concurso), 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.

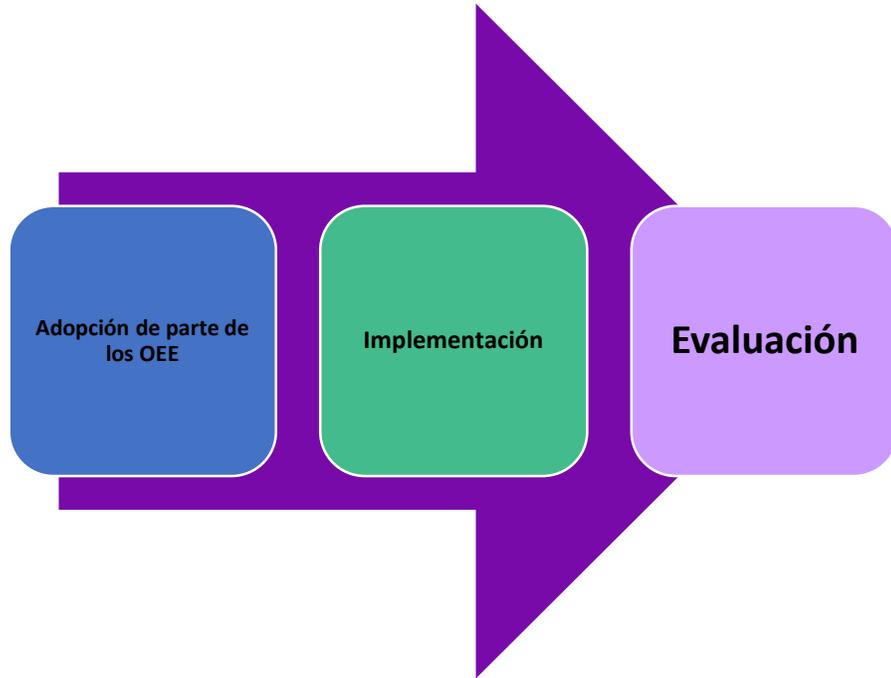
Normativas	Instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> Constitución Nacional, art.28. Ley N° 1626/2000 De la Función Pública. Ley N° 3966/2010 Orgánica Municipal. Decreto N° 6369/2011 Que reglamenta Leyes 2479/2004 y 3585/2008. Ley N° 1682/2001 Que reglamenta la información de carácter privado. Decreto reglamentario del Presupuesto General de la Nación para cada ejercicio, este año establecido en el artículo 109 del anexo A del Decreto N° 3264/2020 que dispone el reporte mensual de los OEE sobre altas, bajas, movimientos y remuneraciones de su plantel. Ley N° 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 N° 5282/2014, de libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental. 	<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.
<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 1268/2015, que establece el procedimiento de notificación. 	

Acciones a realizar



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

Instrumentos de Evaluación



Seguimiento y Evaluación del Plan

Permitirá la apropiación institucional del Plan e identificar avances, estancamientos y retrocesos con respecto a las políticas de gestión de personas; los resultados de la evaluación fortalece la transparencia respecto a las medidas que se han implementado.

se calificará conforme a la siguiente escala, que resultará de la media de las políticas evaluadas:

Cambio Nulo	Cambio Incipiente	Cambio en Desarrollo	Igualdad Emergente	Libre de Discriminación
0%	1% a 30%	31% a 70%	71% a 99%	100%

Beneficios:

- A través de sus indicadores permite identificar **las fortalezas y debilidades** en la implementación de las Políticas de Igualdad, Inclusión y No Discriminación.
- Permite contar con **información analizada y sistematizada** en tiempo real.
- **Permite contar con una línea de base**, para todos los ejes o alguno en particular, de tal manera a **fortalecer áreas específicas**.
- Muestra **las posibilidades de mejora de gestión** en el corto plazo y posibilita la asistencia técnica específica de la SFP.
- Es un instrumento **sencillo y de fácil comprensión**.
- El **aprendizaje institucional** se inicia con el diagnóstico/autodiagnóstico.

Foro “Igualdad y ambientes laborales libres de todo tipo de violencia en el ámbito público”



Ministerio de la
MUJER



Secretaría de la
FUNCIÓN
PÚBLICA

inap
Instituto Nacional
de la Administración
Pública del Paraguay

**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*



MUCHAS GRACIAS

Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública (SFP)
Dirección General de Planificación y Monitoreo (DGPM)
Dirección de Políticas de Inclusión y No Discriminación (DPID)
Gloria Benitez Jara - Ana María Pujol
www.sfp.gov.py
planificacion@sfp.gov.py - apujol@sfp.gov.py
Tel. (+595 21) 443 867 (Int. 2030)