



Instrumento para incorporar la Perspectiva de Género, no discriminación y buen trato



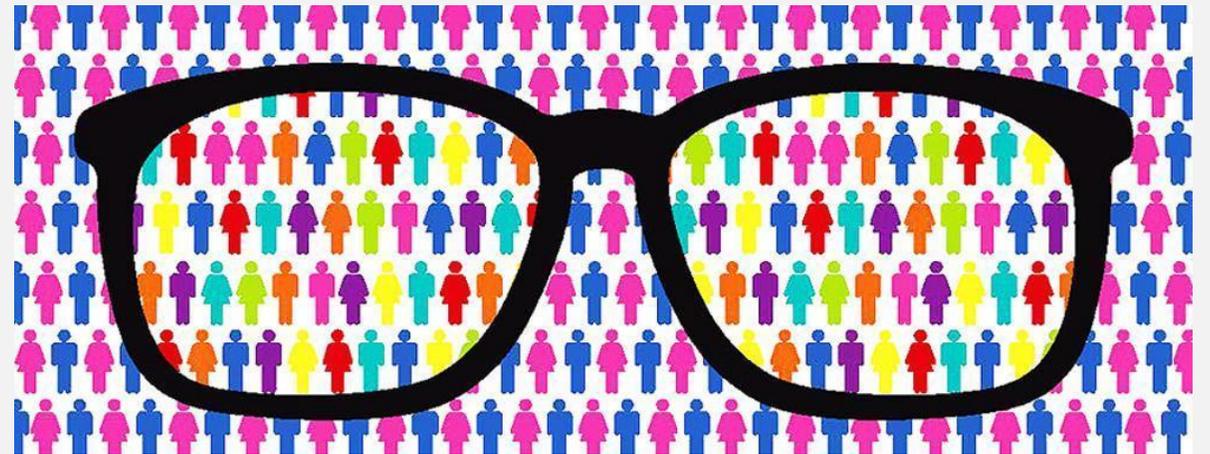
Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**



¿Cómo podemos contribuir a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres?

Incorporando la perspectiva de género, no discriminación y buen trato



Secretaría de la
FUNCIÓN
PÚBLICA

 GOBIERNO
 NACIONAL



Aprobada por Resolución N° 388/2018

Del 08 de Junio del 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**

**GOBIERNO
NACIONAL**



Marco Jurídico

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Ratificada por Ley 1215/1986.
- Convención Interamericana para la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres – “Convención de Belén do Pará”. Ratificada por Ley 605/1995.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública.

Nacional

- Constitución de la República del Paraguay (artículos 46, 47, 48 y 88).
- Ley 1626/2000 “De la Función Pública”.
- Ley 5508/2015 “De promoción, protección a la maternidad y apoyo a la lactancia materna”.
- Ley 5777/2016 “De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”.
- II Plan de Igualdad, Inclusión y No discriminación en la Función Pública, aprobado por Resolución N° 516/2020.





Perspectiva de Género

Análisis de como la diferencia sexual sirve de base a la inequidad de género, donde lo masculino es más valorado que lo femenino.

Supone dos elementos:

1. Partir de **reconocer** que vivimos en una sociedad con **desigualdades** importantes entre mujeres y hombres.
2. Comprender que nuestras **características** fisiológicas **no tienen porque determinar nuestras posibilidades** en ningún ámbito de la vida: profesional, comunitario, familiar, académico.



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

**GOBIERNO
NACIONAL**



Igualdad de Género

Tiene como finalidad que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideren, valoren y promuevan de igual forma, aplicando el enfoque de género.

Esto significa considerar las diferencias que se desprenden de las relaciones de género, para que los **derechos, responsabilidades, oportunidades y resultados de mujeres y hombres no dependan de su sexo para ser reconocidos con igual valor.**



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

**GOBIERNO
NACIONAL**



Discriminación por razones de género

Es toda práctica o procedimiento que tenga como resultado la **producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres** en el mercado laboral.



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**



Desigualdades de género en el empleo

La división sexual del trabajo como base de la discriminación laboral

A las mujeres les han correspondido las actividades domésticas, consideradas como reproductivas; y a los hombres las tareas en el ámbito público, consideradas como productivas.

Las consecuencias son una sobrecarga de trabajo para las mujeres y la limitación de puestos a los que pueden acceder por tener menor disponibilidad de tiempo, ya que además del trabajo remunerado, tienen que resolver el trabajo reproductivo de sus hogares.



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

**GOBIERNO
NACIONAL**



Sobrecarga de trabajo para las mujeres



Secretaría de la
FUNCIÓN
PÚBLICA

**GOBIERNO
NACIONAL**



Principales discriminaciones que se derivan de la división sexual del trabajo

1. **Segregación laboral por sexo.** Concentración laboral en determinados sectores.
2. **Brecha salarial.** Por los mismos trabajos los hombres tienden a recibir mayores ingresos que las mujeres.
3. **Desigual reparto en las labores de cuidados y tareas domésticas.**
4. **Valoración de los riesgos profesionales.**
5. **Violencia hacia las mujeres en las relaciones laborales.**





Mecanismos para promover la igualdad de género

1. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas

- Valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.
- Acciones afirmativas: Medidas temporales para disminuir la desigualdad.

2. La gestión de personas desde la perspectiva de género

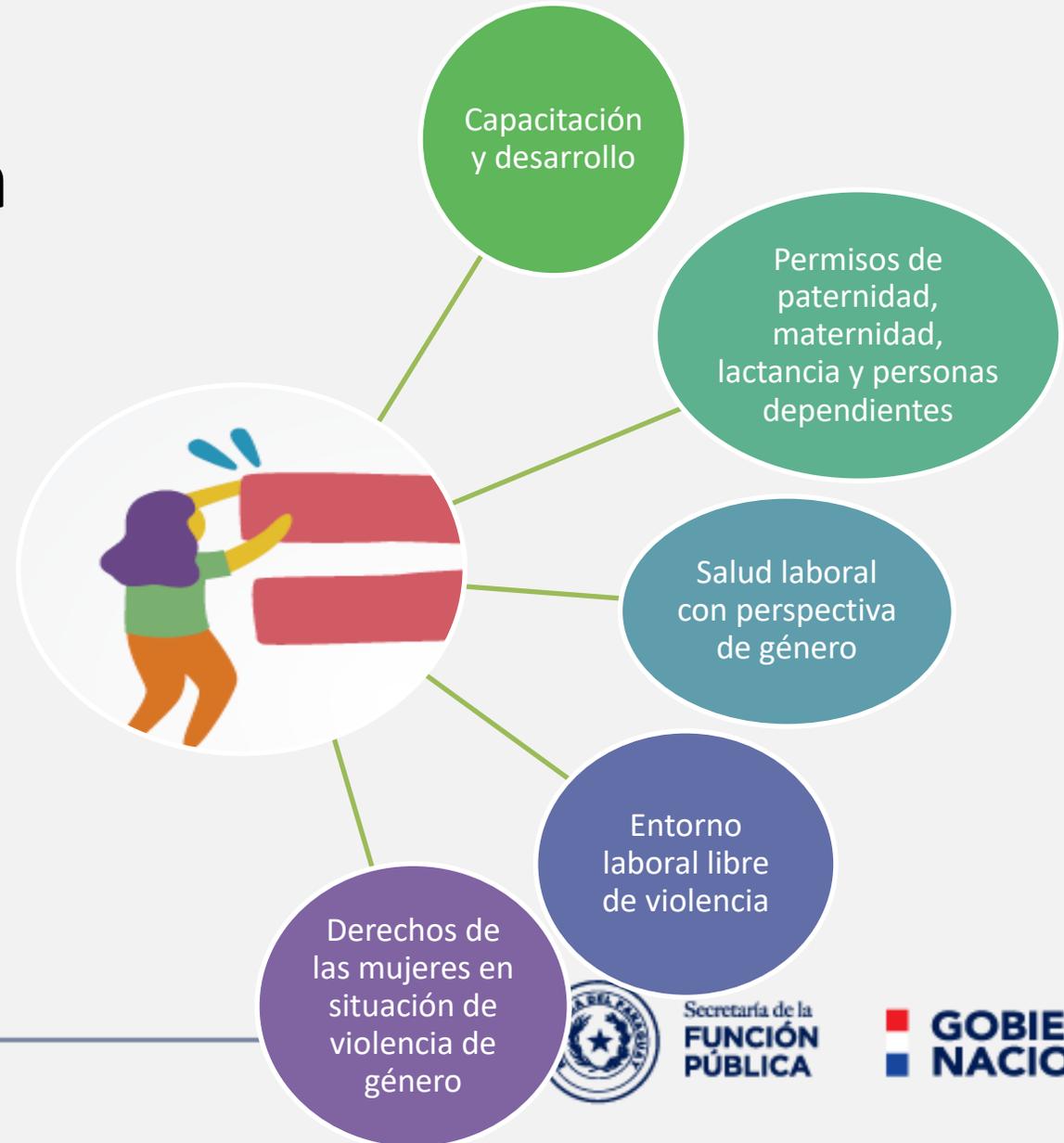
- Las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas asuman un rol articulador de ambientes saludables de trabajo, libres de violencia y discriminación.
- Principios de Igualdad, Equidad, Mérito, Capacidad y Legalidad.





Herramienta de evaluación y recomendaciones

Instrumento que permite la revisión, reflexión y ajustes a los Reglamentos Internos **para lograr espacios laborales en igualdad para hombres y mujeres.**





Las instituciones deben:

1. **Promover la igualdad de género** contribuyendo desde la gestión de personas a la transformación de la cultura organizacional para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.
2. **Promover el buen trato, la no discriminación y la prevención del acoso laboral para garantizar mejores condiciones del empleo público** y el desarrollo de las personas que se desempeñan en los Organismos y Entidades del Estado.



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**



Contacto

Noemi Dandaluz

Jefa del Dpto. de Gestión y Seguimiento de Proyectos

Asesora Confidencial

ndandaluz@sfp.gov.py

noemi.dandaluz.2015@gmail.com

Teléfonos (021) 451 926 – 446 046 – 446 998 – 441 560



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

**GOBIERNO
NACIONAL**



¡AGUIJE!
¡Muchas Gracias!



Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

 **GOBIERNO
NACIONAL**