



Dirección General de Planificación y Monitoreo
Dirección de Políticas de Inclusión y No Discriminación
Informe DPID N° 03/2022

En atención al Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Persona con Discapacidad 2015 – 2030, construido participativamente a instancias de la Comisión Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADIS), constituyéndose en una herramienta que permita lograr que las políticas públicas sean inclusivas y fortalecer las capacidades del Estado para garantizar el respeto, la protección y la promoción de los derechos de las Personas con Discapacidad a nivel nacional, departamental y local.

La Secretaría de la Función Pública consiente de la necesidad de transversalizar a las políticas de recursos humanos para el sector público, aprobó el II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación de la Función Pública 2020 – 2024 mediante la Resolución N°516/2020, buscando consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo de personas hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión, así como una atención a la ciudadanía de calidad. Este Plan se alinea y articula con el Plan Nacional de Desarrollo – 2030, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-Agenda 2030) y al Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Persona con Discapacidad 2015 – 2030.

La SFP, viene acompañando desde su aprobación, mediante el Decreto N° 5507/2016 “Por el cual se aprueba e impulsa el Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2015 -2030”, el proceso de construcción de Indicadores del Plan de Acción y el monitoreo de avances del Plan.

Se presenta informe de avances de la SFP en relación a los indicadores del Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Persona con Discapacidad 2015 – 2030.

Elaborado por:



**TETĀ
REMBIJOKUÁI**
Sámbyhyha
Secretaría de la
**FUNCIÓN
PÚBLICA**

ANA MARÍA PUJOL
Dirección de Políticas de Inclusión y No Discriminación

Vo. Bo.:

Dirección General de Planificación y Monitoreo



Eje 1 – Toma de conciencia¹

Lineamiento 1.3 Planes de capacitación sobre derechos de las PcD

Marco Legal

- Ley 1626/2000, en su Artículo 96 que serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública, específicamente en el inciso e) expresa “detectar las necesidades de capacitación del funcionario público y establecer los planes y programas necesarios para la misma; (...)”.
- Ley N° 2479/2004 y su modificatoria la Ley N° 3585/2008, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, reglamentadas por el Decreto N° 6369/11, en el que se determinan procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas normas.

Lineamiento	1.3 Diseño e implementación de Planes de capacitación sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, para los OEE, y las OSCs de y para las Personas con Discapacidad sus familias que incluya la formación de formadores.
Nombre del indicador	1.3.1. Cantidad de personas capacitadas en los derechos de las Personas con Discapacidad, desagregadas por Instancias Públicas y Departamentos según su roles como servidores públicos, miembros de OSCs, periodistas, PcD y sus familiares.
Tipo de indicador	Indicador de proceso, principal
Metodología de cálculo	Cantidad de personas capacitadas en temas relacionados con los derechos de las PcD
Unidad de medida	Personas
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de enero
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Sexo, Edad, Área de residencia, Por OEE/Persona/Sexo
Fuente de datos	Registro de cursos o talleres ofrecidos por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay de la Secretaría de la Función Pública, Informe de Gestión Presupuestaria SFP. Se recomienda incorporar los datos de las instancias de capacitación interna con la que cuentan varios OEE como Centros de Entrenamiento, Centros de Estudios y/o

¹ Se deja constancia que en el proceso de validación de los indicadores desde la SFP se ha observado sobre la propuesta, que no fueron incorporados en la versión final impresa. En las fichas con el apartado de seguimiento, el avance se asienta conforme el alcance legal y los compromisos asumidos por la SFP, enmarcadas en las observaciones emitidas en su momento.



Lineamiento	1.3 Diseño e implementación de Planes de capacitación sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, para los OEE, y las OSCs de y para las Personas con Discapacidad sus familias que incluya la formación de formadores.																				
Nombre del indicador	1.3.1. Cantidad de personas capacitadas en los derechos de las Personas con Discapacidad, desagregadas por Instancias Públicas y Departamentos según su roles como servidores públicos, miembros de OSCs, periodistas, PcD y sus familiares.																				
	equivalentes. Asimismo, los cursos que las áreas de Derechos Humanos de las instituciones hayan promovido.																				
Institución responsable del indicador	- Secretaría de la Función Pública (SFP), a través del Instituto Nacional de la Administración Pública. - Organismos y Entidades del Estado (OEE)																				
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py																				
Comentarios	Si bien la Secretaría de la Función Pública no cuenta con atribuciones legales para diseñar e implementar planes de capacitación, la misma sí recibe los planes de capacitación de las distintas instituciones públicas, por lo que podrá adecuar y estandarizar dichos planes para que dichas instituciones reporten los datos necesarios para la construcción del indicador. En cuanto a las OSC de y para las Personas con Discapacidad y sus familias, podría evaluarse en el seno de las CONADIS una estrategia de trabajo con los miembros de las OSC que la integran, respecto al diseño de planes de capacitación para las OSC y las familias, y al reporte de dichas informaciones, a fin de que la CONADIS reporte también los datos requeridos para el indicador.																				
Periodo y cantidad	2020: 50 personas; 2021: 100 personas; 2022: 100 personas; 2023: 100 personas.																				
Seguimiento	<table border="1"> <tr> <td>2020*</td> <td>5.006 personas</td> </tr> <tr> <td>2021**</td> <td>9.750 personas</td> </tr> </table> <p>Año 2020</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Eventos de Capacitación con ejes de Políticas de Inclusión y No Discriminación</th> <th>Masculino</th> <th>Femenino</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actualización en Gestión Pública *</td> <td>851</td> <td>1.870</td> <td>2.721</td> </tr> <tr> <td>Diplomado en Administración Pública, con énfasis en Función Pública *</td> <td>781</td> <td>1.504</td> <td>2.285</td> </tr> <tr> <td>Total 2020</td> <td>1632</td> <td>3.374</td> <td>5.006</td> </tr> </tbody> </table> <p>* En el 2020 se desarrollaron eventos de capacitación con contenido específico en Políticas de Inclusión y No Discriminación, entre ellos el Curso “Actualización en Gestión Pública” y el “Diplomado en Administración Pública, con énfasis en Función Pública”- https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/programa%20cursos%20de%20actualizacion%20GP_e78pt9n1.pdf https://www.sfp.gov.py/sfp/noticia/14814-nomina-de-adjudicados-para-el-curso-de-actualizacion-en-gestion-publica.html#.YoJL1VTMLIU https://www.youtube.com/watch?v=BzZi1cJM9_q&list=PLlvkOucM4-VupmKW1mSobRQc59_X7wWvq&index=4</p> <p>Año 2021</p>	2020*	5.006 personas	2021**	9.750 personas	Eventos de Capacitación con ejes de Políticas de Inclusión y No Discriminación	Masculino	Femenino	Total	Actualización en Gestión Pública *	851	1.870	2.721	Diplomado en Administración Pública, con énfasis en Función Pública *	781	1.504	2.285	Total 2020	1632	3.374	5.006
2020*	5.006 personas																				
2021**	9.750 personas																				
Eventos de Capacitación con ejes de Políticas de Inclusión y No Discriminación	Masculino	Femenino	Total																		
Actualización en Gestión Pública *	851	1.870	2.721																		
Diplomado en Administración Pública, con énfasis en Función Pública *	781	1.504	2.285																		
Total 2020	1632	3.374	5.006																		



Lineamiento	1.3 Diseño e implementación de Planes de capacitación sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, para los OEE, y las OSCs de y para las Personas con Discapacidad sus familias que incluya la formación de formadores.						
Nombre del indicador	1.3.1. Cantidad de personas capacitadas en los derechos de las Personas con Discapacidad, desagregadas por Instancias Públicas y Departamentos según su roles como servidores públicos, miembros de OSCs, periodistas, PcD y sus familiares.						
	Eventos de Capacitación y Sensibilización	Participantes Matriculados			OEE	Personas que declararon algún tipo Discapacidad	Personas Pertencientes a Comunidades Indígenas
		Mujeres	Hombres	Total			
	<i>Foro de Inclusión "Recomendaciones para reinducción laboral de personas con discapacidad en el marco de la pandemia"</i>	346	113	459	100	35	
	<i>Foro de Inclusión "Fortaleciendo Habilidades de Acompañamiento Laboral a Personas con Discapacidad en el Marco de la Pandemia COVID-19"</i>	1265	371	1636	184	66	13
	<i>Foro "Igualdad y Ambientes Laborales Libres de Todo Tipo de Violencia en el Ámbito Público"</i>	670	129	799	148	9	8
	<i>Igualdad, Inclusión y no Discriminación en la Función Pública</i>	3512	1434	4946	124	93	--
	<i>Enfoque de Género en políticas y prácticas de gestión de personas, en el servicio civil del Paraguay</i>	1483	432	1915	179	184	8
Total 2021	7.272	2.479	9.755	224	387	123	
	<p>** En el 2021 se desarrollaron varios eventos de capacitación con contenido específico en Políticas de Inclusión y No Discriminación, entre ellos el Curso "Igualdad, Inclusión y No Discriminación en la Función Pública" y el "Enfoque de Género en políticas y prácticas de gestión de personas, en el servicio civil del Paraguay". 3 Foros en el marco de estas políticas, y otros programas de capacitación, que incorporan el enfoque de derechos. -</p>						
	<p>https://www.sfp.gov.py/sfp/noticia/15404-en-foro-de-inclusion-se-compartio-recomendaciones-para-reinduccion-laboral-de-pcd-.html#.YoJS9ITMLIU</p> <p>https://es-es.facebook.com/sfp.py/videos/4472419876180506/</p> <p>https://www.mspbs.gov.py/portal/24192/fortaleciendo-habilidades-de-acompanamiento-laboral-a-personas-con-discapacidad.html</p> <p>https://www.facebook.com/sfp.py/videos/foro-de-inclusi%C3%B3n-fortaleciendo-habilidades-de-acompa%C3%B1amiento-laboral-a-personas/259866275965179/</p> <p>https://www.sfp.gov.py/sfp/noticia/15404-en-foro-de-inclusion-se-compartio-recomendaciones-para-reinduccion-laboral-de-pcd-.html#.YoJT21TMLIU</p>						



Lineamiento	1.3 Diseño e implementación de Planes de capacitación sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, para los OEE, las OSCs de y para las Personas con Discapacidad, sus familias que incluya la formación de formadores.
Nombre del indicador	1.3.2. Cantidad de planes diseñados e implementados que incorporan contenidos sobre derechos de las personas con discapacidad
Tipo de indicador	Indicador de proceso, complementario
Metodología de cálculo	Suma de planes diseñados e implementados que incorporan contenidos sobre los derechos de las personas con discapacidad.
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de enero
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Por Organismo y Entidad del Estado
Fuente de datos	Registro de planes de capacitación remitidos por los OEE a la SFP.
Institución responsable del indicador	- Secretaría de la Función Pública - Organismos y Entidades del Estado (OEE)
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py
Comentarios	Nuevo Indicador sugerido por la STP.
Periodo y cantidad	2020: 20 Planes de Capacitación de OEE; 2021: 30 Planes de Capacitación de OEE-
Seguimiento	Debido a la Pandemia declarada, en el ejercicio 2020, no fue posible hacer este seguimiento y las previsiones para el ejercicio 2021. Por ello, no es posible exponer avances en este indicador, sin embargo, se puede exponer como resultado relacionado el número de Organismos y Entidades del Estado que han contado con funcionarias y funcionarios participantes de los programas con enfoque de derechos, fueron <u>224 OEE en el ejercicio 2021.</u>



Eje 5 – Inversión en el sector de la discapacidad¹

Lineamiento 5.10 Presupuesto para la igualdad, la no discriminación y la inclusión laboral

Marco Legal

- Ley 1626/2000, en su Artículo 96 que serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública, específicamente en el inciso a) expresa “formular la política de recursos humanos del sector público, tomando en consideración los requerimientos de un mejor servicio, así como de una gestión eficiente y transparente; (...)”. Asimismo, el inciso j) recabar los informes necesarios para el cumplimiento de sus fines, de todas las reparticiones públicas; inc. m) homologar y registrar los reglamentos internos y los contratos colectivos de condiciones de trabajo, dentro de los organismos y entidades del Estado cuando ellos reúnan los requisitos de fondo y de forma para su validez.
- Ley N° 2479/2004 y su modificatoria la Ley N° 3585/2008, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, reglamentadas por el Decreto N° 6369/11, en el que se determinan procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas normas.
- Decreto N° 6369/2011, en su art. 20 inc. a), establece: “...todos los OEE deberán remitir a la Secretaría de la Función Pública un plan y un cronograma de incorporación progresiva de personas con discapacidad a su plantel de funcionarios, para su homologación y registro...”

Lineamiento	5.10 Elaboración de presupuesto, descentralizado en relación al Plan de Igualdad y No discriminación y el Plan de Inclusión laboral, con enfoque de derechos.
Nombre del indicador	5.10.1. Proporción del presupuesto asignado y ejecutado anualmente por cada OEE para el cumplimiento del Plan de Igualdad y No Discriminación y el Plan de Inclusión laboral.
Tipo de indicador	Proceso
Metodología de cálculo	(Suma total de recursos asignados por cada OEE para el cumplimiento del Plan de Igualdad y No discriminación y el Plan de Inclusión Laboral / Total del Presupuesto de cada OEE) * 100 Obs.: realizar el mismo cálculo con variables de presupuesto ejecutado para obtener la proporción del presupuesto institucional ejecutado que se destinó a cumplir con el lineamiento.
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo

¹ Se deja constancia que en el proceso de validación de los indicadores desde la SFP se ha observado sobre la propuesta, que no fueron incorporados en la versión final impresa. En las fichas con el apartado de seguimiento, el avance se asienta conforme el alcance legal y los compromisos asumidos por la SFP, enmarcadas en las observaciones emitidas en su momento.



Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Municipal
Desagregación	Por OEE/ubicación geográfica
Fuente de datos	Informes ingresados/requeridos a/por la SFP de/a los Organismos y Entidades del Estado (OEE)
Institución responsable del indicador	Secretaría de la Función Pública (SFP)
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py
Comentarios	La Secretaría de la Función Pública es la entidad responsable de homologar los Planes de Inclusión de Personas con Discapacidad en los OEE, en los cuales, a partir del ejercicio 2020, serán incluidos algunos parámetros, que permitan hacer el seguimiento en relación a este indicador.
Periodo y cantidad	2020: 10 %; 2023: 20 %; 2025: 30 %; 2030: 35 %.
Seguimiento	Cabe enfatizar que la Pandemia declarada, hizo replantear todo el sistema de definición y ejecución presupuestaria en el sector público. En el ejercicio 2021 se presentó el detalle de provisiones presupuestarias, de Gs. 605.000.000 (en concepto de partidas presupuestarias para lo operacional) y Gs. 12.000.000.000 (para la actualización de la plataforma tecnológica, con la previsión de inclusión –ajustes requeridos para cada tipo de discapacidad-, en la que se soporta gran parte de los servicios ofrecidos por la institución), articulado a las metas establecidas en el Plan de Acción Nacional por los Derechos Humanos de la Personas con Discapacidad, sin embargo, no impacta en el Presupuesto General de la SFP para el ejercicio 2022. No obstante, se prevé avanzar, quizás no en lo programado, si en la medida de lo posible, respecto a los compromisos institucionales.



Lineamiento 5.11 Presupuesto para capacitación de áreas de gestión del talento humano

Marco Legal

- Ley 1626/2000, en su Artículo 96 que serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública, específicamente en el inciso e) expresa “detectar las necesidades de capacitación del funcionario público y establecer los planes y programas necesarios para la misma; (...)”.
- Ley Nº 2479/2004 y su modificatoria la Ley Nº 3585/2008, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, reglamentadas por el Decreto Nº 6369/11, en el que se determinan procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas normas.

Lineamiento	5.11 Presupuesto público, destinado a capacitación de direcciones de talento humano, para gestión de talento humano inclusivo de las OEE.
Nombre del indicador	5.11.1 Proporción del presupuesto total para capacitación de la SFP/INAPP que es asignado y ejecutado anualmente para la capacitación de áreas del talento humano o para servidoras/es públicos en temas de inclusión. 5.11.2 Proporción de eventos de formación o capacitación, con enfoque de derechos o inclusión, respecto al total de programas desarrollados por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP). Proporción del número de personas capacitadas en programas con enfoque de derechos, respecto al total de personas capacitadas por el INAPP.
Tipo de indicador	Proceso
Metodología de cálculo	(Suma total de recursos asignados por la SFP/INAPP para la capacitación de áreas de talento humano (o de servidoras/es públicos) en temas de inclusión / Suma total de recursos asignados por la SFP/INAPP para capacitación de servidoras/es públicos) * 100 (Eventos de formación o capacitación, con enfoque de derechos o inclusión, respecto al total de programas desarrollados por el INAPP/ Total de eventos de formación o capacitación impulsados por el INAPP) * 100
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Por OEE
Fuente de datos	- Ejecución presupuestaria de la SFP.



	- Registro de cursos o talleres ofrecidos por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay de la Secretaría de la Función Pública, Informe de Gestión Presupuestaria SFP.
Institución responsable del indicador	- Secretaría de la Función Pública
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py
Comentarios	<p>La gestión presupuestaria de los Organismos o Entidades del Estado (OEE), no es atribución de la Secretaría de la Función Pública (SFP), sí una misión propia del Ministerio de Hacienda, por lo que este indicador sobre proporción presupuestaria no puede recaer bajo la responsabilidad de la SFP. En lo que sí la SFP, puede contribuir es en la información sobre eventos de formación o capacitación, con enfoque de derechos o inclusión, respecto al total de programas desarrollados por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP). Igualmente, respecto al número de personas capacitadas en programas con enfoque de derechos, respecto al total de personas capacitadas a través del INAPP.</p> <p>Sí podemos responder sobre el presupuesto destinado al INAPP, que para el ejercicio 2019 es ínfimo, no propiamente para el desarrollo de programas de capacitación, estos son desarrollados con fondos principalmente de la Cooperación Interinstitucional-Intersectorial-Internacional.</p>
Periodo y cantidad	2020 50%, 2023 60%, 2025 90%, 2030 100% (ejecución presupuestaria)



Seguimiento

En el ejercicio 2021 se presentó el detalle de provisiones presupuestarias, de Gs. 605.000.000 (en concepto de partidas presupuestarias para lo operacional) y Gs. 12.000.000.000 (para la actualización de la plataforma tecnológica, con la previsión de inclusión –ajustes requeridos para cada tipo de discapacidad-, en la que se soporta gran parte de los servicios ofrecidos por la institución), articulado a las metas establecidas en el Plan de Acción Nacional por los Derechos Humanos de la Personas con Discapacidad, sin embargo, no impacta en el Presupuesto General de la SFP para el ejercicio 2022. No obstante, se prevé avanzar, quizás no en lo programado, sí en la medida de lo posible, respecto a los compromisos institucionales.

En relación a la previsión presupuestaria para los componentes de capacitación de la SFP, está vinculada a una de las actividades previstas en el programa presupuestario, expuesto en el Sistema de Planificación por Resultados (SPR, coordinado por la secretaría Técnica de Planificación - STP), el que para los ejercicios 2020 y 2021, presenta el siguiente cuadro:

Actividad:	13- Formación y Capacitación de Servidores Públicos
Unidad de Medida:	Funcionarias y Funcionarios Públicos participantes
Meta 2020:	875
Avance 2020:	15.027; 5.006 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.
Presupuesto 2020:	G. 22.800.000 (previsión para cobertura de servicios básicos para el INAPP, no se dispone de partidas presupuestarias específicas para el desarrollo de programas de formación o capacitación)
Ejecutado 2020:	G. 17.141.230
% de ejecución 2020:	75%
Meta 2021:	1.200
Avance 2021	54.923; 9.750 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.
Presupuesto 2021:	G. 21.504.326 ((previsión para cobertura de servicios básicos para el INAPP, no se dispone de partidas presupuestarias específicas para el desarrollo de programas de formación o capacitación)
Ejecutado 2021:	G. 15.298.669
% de ejecución 2021:	71%



Lineamiento 5.12 Presupuesto para capacitación sobre los derechos de las PcD

Marco Legal

- Ley 1626/2000, en su Artículo 96 que serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública, específicamente en el inciso e) expresa “detectar las necesidades de capacitación del funcionario público y establecer los planes y programas necesarios para la misma; (...)”.
- Ley Nº 2479/2004 y su modificatoria la Ley Nº 3585/2008, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, reglamentadas por el Decreto Nº 6369/11, en el que se determinan procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas normas.

Lineamiento	5.12 Presupuesto público, destinado al diseño e implementación de Planes de capacitación sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, para los OEE, y las OSCs/Personas con Discapacidad y sus familias que incluya la formación de formadores.
Nombre del indicador	5.12.1 Proporción del PGGN destinado a capacitación que es asignado y ejecutado anualmente para los planes de capacitación sobre los derechos de las PcD, desagregado por sector (ej. OEE, OSC, PcD, familias).
Tipo de indicador	Proceso
Metodología de cálculo	(Suma total de recursos asignados por la SFP/INAPP para el diseño e implementación de planes de capacitación sobre los derechos de las PcD / Total de recursos institucionales asignados a capacitación en general) * 100 Obs.: realizar el mismo cálculo con variables de presupuesto ejecutado para obtener la proporción del presupuesto institucional ejecutado que se destinó a cumplir con el lineamiento.
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Por OEE
Fuente de datos	Informes de Gestión Presupuestaria de la SFP/INAPP.
Institución responsable del indicador	Secretaría de la Función Pública
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py
Comentarios	La gestión presupuestaria de los Organismos o Entidades del Estado (OEE), no es atribución de la Secretaría de la Función Pública (SFP), sí una misión propia del Ministerio de Hacienda, por lo que este indicador sobre proporción presupuestaria de todos los OEE no puede recaer bajo la responsabilidad de



	<p>la SFP. En lo que sí la SFP, puede contribuir es en la información sobre eventos de formación o capacitación, con enfoque de derechos o inclusión, respecto al total de programas desarrollados por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP). Igualmente, respecto al número de personas capacitadas en programas con enfoque de derechos, respecto al total de personas capacitadas a través del INAPP.</p> <p>Sí desde la SFP se puede responder sobre el presupuesto destinado al INAPP, que para el ejercicio 2019 es ínfimo, no propiamente para el desarrollo de programas de capacitación, estos son desarrollados con fondos principalmente de la Cooperación Interinstitucional-Intersectorial-Internacional.</p>																								
Periodo y cantidad	2020: 70 %; 2023: 80 %; 2025: 90 %; 2030: 100 % (ejecución presupuestaria)																								
Seguimiento	<p>En el ejercicio 2021 se presentó el detalle de provisiones presupuestarias, de Gs. 605.000.000 (en concepto de partidas presupuestarias para lo operacional) y Gs. 12.000.000.000 (para la actualización de la plataforma tecnológica, con la previsión de inclusión –ajustes requeridos para cada tipo de discapacidad-, en la que se soporta gran parte de los servicios ofrecidos por la institución), articulado a las metas establecidas en el Plan de Acción Nacional por los Derechos Humanos de la Personas con Discapacidad, sin embargo, no impacta en el Presupuesto General de la SFP para el ejercicio 2022. No obstante, se prevé avanzar, quizás no en lo programado, sí en la medida de lo posible, respecto a los compromisos institucionales.</p> <p>En relación a la previsión presupuestaria para los componentes de capacitación de la SFP, está vinculada a una de las actividades previstas en el programa presupuestario, expuesto en el Sistema de Planificación por Resultados (SPR, coordinado por la secretaría Técnica de Planificación - STP), el que para los ejercicios 2020 y 2021, presenta el siguiente cuadro:</p> <table border="1"> <tr> <td>Actividad:</td> <td>13- Formación y Capacitación de Servidores Públicos</td> </tr> <tr> <td>Unidad de Medida:</td> <td>Funcionarias y Funcionarios Públicos participantes</td> </tr> <tr> <td>Meta 2020:</td> <td>875</td> </tr> <tr> <td>Avance 2020:</td> <td>15.027; 5.006 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.</td> </tr> <tr> <td>Presupuesto 2020:</td> <td>G. 22.800.000</td> </tr> <tr> <td>Ejecutado 2020:</td> <td>G. 17.141.230</td> </tr> <tr> <td>% de ejecución 2020:</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>Meta 2021:</td> <td>1.200</td> </tr> <tr> <td>Avance 2021</td> <td>54.923; 9.750 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.</td> </tr> <tr> <td>Presupuesto 2021:</td> <td>G. 21.504.326</td> </tr> <tr> <td>Ejecutado 2021:</td> <td>G. 15.298.669</td> </tr> <tr> <td>% de ejecución 2021:</td> <td>71%</td> </tr> </table>	Actividad:	13- Formación y Capacitación de Servidores Públicos	Unidad de Medida:	Funcionarias y Funcionarios Públicos participantes	Meta 2020:	875	Avance 2020:	15.027; 5.006 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.	Presupuesto 2020:	G. 22.800.000	Ejecutado 2020:	G. 17.141.230	% de ejecución 2020:	75%	Meta 2021:	1.200	Avance 2021	54.923; 9.750 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.	Presupuesto 2021:	G. 21.504.326	Ejecutado 2021:	G. 15.298.669	% de ejecución 2021:	71%
Actividad:	13- Formación y Capacitación de Servidores Públicos																								
Unidad de Medida:	Funcionarias y Funcionarios Públicos participantes																								
Meta 2020:	875																								
Avance 2020:	15.027; 5.006 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.																								
Presupuesto 2020:	G. 22.800.000																								
Ejecutado 2020:	G. 17.141.230																								
% de ejecución 2020:	75%																								
Meta 2021:	1.200																								
Avance 2021	54.923; 9.750 participantes en programas específicos en el marco de las Políticas de Inclusión.																								
Presupuesto 2021:	G. 21.504.326																								
Ejecutado 2021:	G. 15.298.669																								
% de ejecución 2021:	71%																								



Eje 13 – Derecho al trabajo y empleo¹

Lineamiento 13.1.

Marco Legal

- *Constitución Nacional de la República del Paraguay Artículo 46.- De la igualdad de las personas, dispone que todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios. Artículo 88 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”. Artículo 101.- De los funcionarios y de los empleados públicos: “Los funcionarios y los empleados públicos están al servicio del país. Todos los paraguayos tienen el derecho a ocupar funciones y empleos públicos.*
- *Ley 1626/2000, en su Artículo 96 que serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública, específicamente en el inciso e) expresa “detectar las necesidades de capacitación del funcionario público y establecer los planes y programas necesarios para la misma; (...)”.*
- *Ley N° 2479/2004 y su modificatoria la Ley N° 3585/2008, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, reglamentadas por el Decreto N° 6369/11, en el que se determinan procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas normas.*

Lineamiento	13.1 Revisión e implementación descentralizada del Plan de Igualdad y No discriminación en la función pública que contemple la fiscalización y aplicación de medidas correctivas para su implementación efectiva, acorde a las recomendaciones internacionales y otros instrumentos de derechos humanos para personas con discapacidad.
Nombre del indicador	Proporción de Instituciones del Sector Público, con desagregación por niveles de gobierno, que cuentan con ejes-acciones o procedimientos con parámetros de igualdad y no discriminación, de acuerdo a las recomendaciones internacionales.
Tipo de indicador	Proceso
Metodología de cálculo	(OEE que reportan contar con ejes-acciones o procedimientos con parámetros de igualdad y no discriminación/Total de OEE) * 100
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo

¹ Se deja constancia que en el proceso de validación de los indicadores desde la SFP se ha observado sobre la propuesta, que no fueron incorporados en la versión final impresa. En las fichas con el apartado de seguimiento, el avance se asienta conforme el alcance legal y los compromisos asumidos por la SFP, enmarcadas en las observaciones emitidas en su momento.



Cobertura geográfica	Nacional																		
Nivel de despliegue geográfico	Nacional																		
Desagregación	Por OEE																		
Fuente de datos	Planificación Institucional																		
Institución responsable del indicador	SFP																		
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py																		
Comentarios																			
Periodo y cantidad	2020: 5 %; 2021: 10 %; 2022: 20 %; 2024: 30 %; 2025: 40 %; 2026: 50 %; 2027: 60 %; 2028: 70 %; 2029: 80 %; 2030: 100 %;																		
Seguimiento	<p>Mecanismo de control: El estado de emergencia declarado difirió el cumplimiento de las metas, el que se prevé avanzar a partir del ejercicio 2022. % de implementación del mecanismo de control: si bien no se cuenta con el sistema de control definido de manera participativa, la SFP cuenta con el mecanismo del control del grado de avance en el cumplimiento de la cuota mínima establecida, cuyo informe se publica periódicamente y se encuentra disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/seccion/67-situacion-pcd.html. En relación al último informe publicado se tiene el siguiente resumen, en relación al grado de cumplimiento de los OEE:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Grado de Cumplimiento</th><th>Cantidad de OEE con datos de PcD</th><th>% de Cumplimiento</th></tr></thead><tbody><tr><td>Cuentan con al menos el 5 % de PcD en sus nóminas</td><td>22</td><td>5,18%</td></tr><tr><td>Cuentan con menos del 5 % de PcD en sus nóminas</td><td>215</td><td>50,59%</td></tr><tr><td>No cuentan con PcD en sus nóminas</td><td>159</td><td>37,41%</td></tr><tr><td>No reportan altas y bajas a la SFP, conforme al artículo 107 del Anexo A del Decreto 6581/22</td><td>29</td><td>6,82%</td></tr><tr><td>Total</td><td>425</td><td>100%</td></tr></tbody></table> <p>Fuente: UOSICCA-OEE, Módulo de Remuneraciones del SICCA - SFP.</p> <p>En este mecanismo, se cuenta con información sobre el grado de cumplimiento de la cuota mínima del 93,18 % de los Organismos y Entidades del Estado (OEE).</p>	Grado de Cumplimiento	Cantidad de OEE con datos de PcD	% de Cumplimiento	Cuentan con al menos el 5 % de PcD en sus nóminas	22	5,18%	Cuentan con menos del 5 % de PcD en sus nóminas	215	50,59%	No cuentan con PcD en sus nóminas	159	37,41%	No reportan altas y bajas a la SFP, conforme al artículo 107 del Anexo A del Decreto 6581/22	29	6,82%	Total	425	100%
Grado de Cumplimiento	Cantidad de OEE con datos de PcD	% de Cumplimiento																	
Cuentan con al menos el 5 % de PcD en sus nóminas	22	5,18%																	
Cuentan con menos del 5 % de PcD en sus nóminas	215	50,59%																	
No cuentan con PcD en sus nóminas	159	37,41%																	
No reportan altas y bajas a la SFP, conforme al artículo 107 del Anexo A del Decreto 6581/22	29	6,82%																	
Total	425	100%																	



Lineamiento 13.2.

Lineamiento	13.2 Estandarización de los criterios para la elaboración de Planes de Inclusión laboral, con enfoque de derechos, asegurando su implementación efectiva y descentralizada.												
Nombre del indicador	Proporción de estandarización de criterios establecidos e implementados de planes de inclusión laboral en los OEE.												
Tipo de indicador	Proceso												
Metodología de cálculo	$(\text{OEE que cuentan con Plan de Inclusión laboral de PcD, implementados} / \text{Total de OEE}) * 100$												
Unidad de medida	Porcentaje												
Frecuencia de medición	Anual												
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo												
Cobertura geográfica	Nacional												
Nivel de despliegue geográfico	Nacional												
Desagregación	Por OEE												
Fuente de datos	Registros de la SFP												
Institución responsable del indicador	SFP												
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py												
Comentarios													
Periodo y cantidad	2020: 5 %; 2021: 10 %; 2022: 20 %; 2024: 30 %; 2025: 40 %; 2026: 50 %; 2027: 60 %; 2028: 70 %; 2029: 80 %; 2030: 100 %;												
Seguimiento	<p>El sistema de seguimiento respecto a los Planes de Inclusión Laboral de PcD de los OEE, homologados y registrados en la SFP, se tiene el siguiente cuadro, respecto al último informe publicado:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Detalle</th> <th>OEE</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cuenta con Plan de Inclusión de PcD, homologado por la SFP y vigente.</td> <td>11</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Plan de Inclusión de PcD, en análisis técnico o fenecido recientemente.</td> <td>17</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Sin Planes de Inclusión de PcD</td> <td>397</td> <td>93%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Registros sobre Planes de Inclusión de PcD de la Dirección de Políticas de Inclusión y No Discriminación – SFP. (Marzo/2022)</p>	Detalle	OEE	%	Cuenta con Plan de Inclusión de PcD, homologado por la SFP y vigente.	11	3%	Plan de Inclusión de PcD, en análisis técnico o fenecido recientemente.	17	4%	Sin Planes de Inclusión de PcD	397	93%
Detalle	OEE	%											
Cuenta con Plan de Inclusión de PcD, homologado por la SFP y vigente.	11	3%											
Plan de Inclusión de PcD, en análisis técnico o fenecido recientemente.	17	4%											
Sin Planes de Inclusión de PcD	397	93%											



Lineamiento 13.3.

Lineamiento	13.3 Diseño participativo e implementación de un mecanismo de control de aplicación de la Ley N° 2479/04 y su modificatoria Ley N° 3585/08, asegurando la calidad del empleo para las personas con discapacidad a partir del monitoreo de los planes de inclusión con enfoque de derechos, de las OEE.
Nombre del indicador	Mecanismo de control de aplicación de la Ley N° 2479/04 y su modificatoria Ley N° 3585/08 implementado.
Tipo de indicador	Proceso, principal
Metodología de cálculo	% de Mecanismo de control desarrollado (definido: 25 %, diseñado: 50 %, implementado: 100 %) % de implementación del mecanismo de control (OEE controlados/Total de OEE)
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Por OEE
Fuente de datos	Informes de la SFP
Institución responsable del indicador	SFP
Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py
Comentarios	
Periodo y cantidad	Mecanismo de control desarrollado: 2020: Definido; 2021: Diseñado; 2022: Implementado 2022: 50 %; 2025: 70 %; 2030: 100 %;
Seguimiento	Mecanismo de control: El estado de emergencia declarado difirió el cumplimiento de las metas, el que se prevé avanzar a partir del ejercicio 2022. % de implementación del mecanismo de control: si bien no se cuenta con el sistema de control definido de manera participativa, la SFP cuenta con el mecanismo del control del grado de avance en el cumplimiento de la cuota mínima establecida, cuyo informe se publica periódicamente y se encuentra disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/seccion/67-situacion-pcd.html . En relación al último informe publicado se tiene el siguiente resumen, en relación al grado de cumplimiento de los OEE:



Grado de Cumplimiento	Cantidad de OEE con datos de PcD	% de Cumplimiento
Cuentan con al menos el 5 % de PcD en sus nóminas	22	5,18%
Cuentan con menos del 5 % de PcD en sus nóminas	215	50,59%
No cuentan con PcD en sus nóminas	161	37,88%
No reportan altas y bajas a la SFP, conforme al artículo 107 del Anexo A del Decreto 6581/22	27	6,35%
Total	425	100%

Fuente: UOSICCA-OEE, Módulo de Remuneraciones del SICCA – SFP (Marzo/2022).

Lineamiento	13.3 Diseño participativo e implementación de un mecanismo de control de aplicación de la Ley N° 2479/04 y su modificatoria Ley N° 3585/08, asegurando la calidad del empleo para las personas con discapacidad a partir del monitoreo de los planes de inclusión con enfoque de derechos, de las OEE.
Nombre del indicador	Proporción de instituciones públicas que cumplen con los criterios mínimos de inclusión de PcD establecido (Ley N° 2479/04 y su modificatoria Ley N° 3585/08).
Tipo de indicador	Proceso, complementario
Metodología de cálculo	OEE que cumplen con los criterios mínimos establecidos en el mecanismo de control/Total de OEE (Total de Funcionarios con Discapacidad en el periodo actual – Total de Funcionarios con Discapacidad en el periodo reportado anteriormente) / Total de Funcionarios con Discapacidad en el periodo reportado anteriormente
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Semestral
Fecha de disponibilidad de la información	Setiembre - Febrero
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Por OEE
Fuente de datos	Informes de la SFP
Institución responsable del indicador	SFP



Contacto	Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py																																
Comentarios																																	
Periodo y cantidad	2020: 5 %; 2021: 10 %; 2022: 30 %; 2024: 40 %; 2025: 50 %; 2026: 60 %; 2027: 70 %; 2028: 80 %; 2029: 100 %;																																
Seguimiento	<p>Mecanismo de control: El estado de emergencia declarado difirió el cumplimiento de las metas, el que se prevé avanzar a partir del ejercicio 2022. % de implementación del mecanismo de control: si bien no se cuenta con el sistema de control definido de manera participativa, la SFP cuenta con el mecanismo del control del grado de avance en el cumplimiento de la cuota mínima establecida, cuyo informe se publica periódicamente y se encuentra disponible en: https://www.sfp.gov.py/sfp/seccion/67-situacion-pcd.html. En relación al último informe publicado se tiene el siguiente resumen, en relación al grado de cumplimiento de los OEE:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de Vínculo</th> <th>Masculino</th> <th>Femenino</th> <th>Total</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Permanente</td> <td>1.145</td> <td>732</td> <td>1.877</td> <td>75,3%</td> </tr> <tr> <td>Temporal (Contratado)</td> <td>430</td> <td>185</td> <td>615</td> <td>24,7%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1.575</td> <td>917</td> <td>2.492</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: UOSICCA-OEE, Módulo de Remuneraciones del SICCA – SFP. (Marzo/2022).</p> <table border="1"> <caption>Inclusión de PcD en los OEE por Sexo</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>Feb./2021</th> <th>Mar./2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Masculino</td> <td>1.586</td> <td>1.575</td> </tr> <tr> <td>Femenino</td> <td>895</td> <td>917</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2.481</td> <td>2.492</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de Vínculo	Masculino	Femenino	Total	%	Permanente	1.145	732	1.877	75,3%	Temporal (Contratado)	430	185	615	24,7%	Total	1.575	917	2.492	100%		Feb./2021	Mar./2022	Masculino	1.586	1.575	Femenino	895	917	Total	2.481	2.492
Tipo de Vínculo	Masculino	Femenino	Total	%																													
Permanente	1.145	732	1.877	75,3%																													
Temporal (Contratado)	430	185	615	24,7%																													
Total	1.575	917	2.492	100%																													
	Feb./2021	Mar./2022																															
Masculino	1.586	1.575																															
Femenino	895	917																															
Total	2.481	2.492																															



Lineamiento 13.12.

Lineamiento	13.12 Impulso de investigaciones especializadas en torno al derecho al trabajo acorde a los instrumentos nacionales e internacionales que hacen referencia al sector.
Nombre del indicador	Cantidad de investigaciones especializadas en torno al derecho al trabajo, acorde a los instrumentos nacionales e internacionales que hacen referencia al sector.
Tipo de indicador	Proceso
Metodología de cálculo	(Número de investigaciones especializadas en torno a las PcD / Número de investigaciones del ámbito laboral) * 100
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Por Sector
Fuente de datos	Informes / Investigaciones / Registros CONACYT / Registros SFP
Institución responsable del indicador	CONACYT SFP MTESS
Contacto	En la SFP Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py
Comentarios	
Periodo y cantidad	2025: 10 % 2030: 20 %
Seguimiento	Mecanismo de seguimiento: El estado de emergencia declarado difirió el cumplimiento de las metas, el que se prevé avanzar a partir del ejercicio 2022.



Lineamiento 13.13.

Lineamiento	13.13 Diseño e implementación de programas de formación con enfoque de derechos, para la inclusión socio-laboral en instituciones públicas y privadas y la incorporación del facilitador laboral en cada institución del Estado.
Nombre del indicador	Cantidad de personas con discapacidad capacitadas para la inclusión socio-laboral, desagregada por sector público o privado.
Tipo de indicador	Resultado
Metodología de cálculo	Cantidad de personas con discapacidad capacitadas para la inclusión socio-laboral, desagregada por sector público y privado / Cantidad de personas capacitadas para la inclusión laboral, desagregada por sector público y privado. Bajo Responsabilidad de la SFP: Cantidad de personas con discapacidad capacitadas para la inclusión socio-laboral en la administración pública a través del INAPP / Cantidad de personas capacitadas para la inclusión laboral, en el sector público, a través del INAPP.
Unidad de medida	Número / Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Fecha de disponibilidad de la información	31 de marzo
Cobertura geográfica	Nacional
Nivel de despliegue geográfico	Nacional
Desagregación	Sexo / Área de residencia / Personas con Discapacidad
Fuente de datos	Planilla/Nómina de Personas con Discapacidad
Institución responsable del indicador	INAPP/SFP, MTESS
Contacto	En la SFP Ana Pujol / Gloria Benitez Jara apujol@sfp.gov.py / planificación@sfp.gov.py
Comentarios	
Periodo y cantidad	
Seguimiento	En el año 2021, se ha incluido un parámetro de registro y exposición del grado de participación de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a pueblos indígenas, en los eventos de formación, capacitación y sensibilización promovidos por el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP/SFP), en relación al desarrollo de competencias y el talento de servidoras y servidores públicos de los OEE, como también del sector privado interesado, cuyos resultados se expone el siguiente resultado:



<i>Eventos de Capacitación y Sensibilización</i>	<i>Total</i>	<i>OEE</i>	<i>Personas con algún tipo Discapacidad</i>	<i>Personas Pertenecientes a Pueblos Indígenas</i>
<i>Foro de Inclusión "Recomendaciones para reinducción laboral de personas con discapacidad en el marco de la pandemia"</i>	459	100	35	
<i>Foro de Inclusión "Fortaleciendo Habilidades de Acompañamiento Laboral a Personas con Discapacidad en el Marco de la Pandemia COVID- 19"</i>	1636	184	66	13
<i>Foro "Igualdad y Ambientes Laborales Libres de Todo Tipo de Violencia en el Ámbito Público"</i>	799	148	9	8
<i>Igualdad, Inclusión y no Discriminación en la Función Pública</i>	4946	124	93	--
<i>Enfoque de Género en políticas y prácticas de gestión de personas, en el servicio civil del Paraguay</i>	1915	179	184	8
Total 2021	9.750	224	387	123
% equivalente:			4 %	1,3 %