



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

**TETÂ REKUÁI**  
**GOBIERNO NACIONAL**

**III Simposio Iberoamericano  
sobre la Igualdad de Género en los niveles  
directivos de las administraciones públicas**

23 y 24 de febrero de 2023

Lima - Perú

---

**Secretaría de la Función Pública  
República del Paraguay**

**Ana María Pujol de González**  
apujol@sfp.gov.py

# Composición de la Administración Pública de Paraguay

## Porcentaje de mujeres en el funcionariado público, según niveles de jerarquía

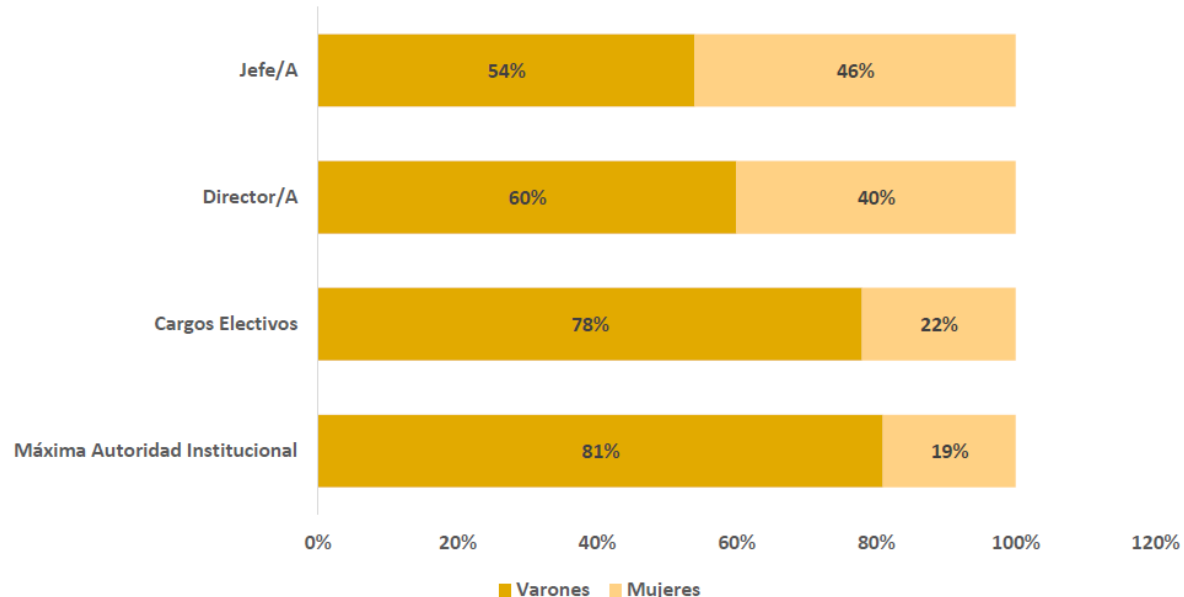
Grupos Ocupacionales	Varones	Mujeres
Máxima Autoridad Institucional	81%	19%
Director/a	60%	40%
Jefe/a	54%	46%
Profesional	41%	59%
Técnica/o	55%	45%
Asistente Administrativo	54%	46%
Auxiliar de Servicios	60%	40%
Cargos Electivos	78%	22%
<b>Total</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>

Fuente: Módulo de Remuneraciones del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA).

# Composición de la Administración Pública de Paraguay

Porcentaje de ocupación de cargos directivos y altos cargos de mujeres en relación al total: **Número de mujeres en cargos directivos y altos cargos**

Grupos Ocupacionales	Varones	Mujeres
<i>Cargos Electivos</i>	78%	22%
<i>Máxima Autoridad Institucional</i>	81%	19%
<i>Director/a</i>	60%	40%
<i>Jefe/a</i>	54%	46%



# Cantidad Consolidada de Funcionarias y Funcionarios de los tres Poderes del Estado

## Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial

	<i>Conducción Superior Categoría A</i>	<i>Conducción Superior Categoría B</i>	<i>Mandos Medios Superiores Categoría C</i>
<i>Masculino</i>	1.520	929	2.364
<i>Femenino</i>	733	896	2.304
<b>Total</b>	<b>2.253</b>	<b>1.825</b>	<b>4.668</b>

**Fuente:** Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA) - Fecha de procesamiento: 08/08/2022 10:31:32

*\* Solo contempla personal permanente, y la suma total responde a la cantidad total de categorías, no implica total de personas.*

*Los informes generados por la Secretaría de la Función Pública (SFP), son generados con base en el último reporte mensual de nóminas –Altas y Bajas- presentado por los Organismos y Entidades del Estado, a través del módulo de remuneraciones del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA). Señalando que la información sobre la composición, las remuneraciones y otras atribuciones al funcionariado público del Paraguay, de más de 400 Organismos y Entidades del Estado, se encuentran disponibles en formato de datos abiertos.*

# Acciones significativas que acompañan procesos de cambios para reducir la brecha salarial de mujeres y hombres en la función pública

## Ley N° 1.626/2000 “De la Función Pública”

La Secretaría de la Función Pública, es el organismo rector de las políticas de gestión de las personas

Con atribuciones de, 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;

Así también,

- Mejorar la capacidad funcional de las Instituciones Públicas.
- Inducir al desarrollo de conductas laborales adecuadas y orientas a la mejora de los servidores públicos.
- Asesorar a la administración central, entes descentralizados, gobiernos departamentales y municipales
- Promueve acciones tendientes a la instalación de la carrera administrativa, bajo principios de meritocracia, igualdad y no discriminación

## Ley N° 5.777/2016 “De Protección Integral a las Mujeres, contra toda Forma de Violencia”

Artículo 16.- Secretaría de la Función Pública. Son obligaciones de la Secretaría de la Función Pública:

a) Establecer políticas específicas para implementar la presente ley en el sistema de administración pública, en especial respecto a la discriminación, el acoso sexual y laboral, la igualdad en el trabajo para hombres y mujeres, así como la implementación de las normas relativas a la responsabilidad del funcionariado público por actos u omisiones que signifiquen actos de violencia hacia las mujeres.

b) Sensibilizar y capacitar al personal de la administración pública desde una perspectiva de igualdad de derechos del hombre y de la mujer, la no discriminación y los derechos humanos de las mujeres, especialmente el derecho a una vida libre de violencia.

# Antecedentes

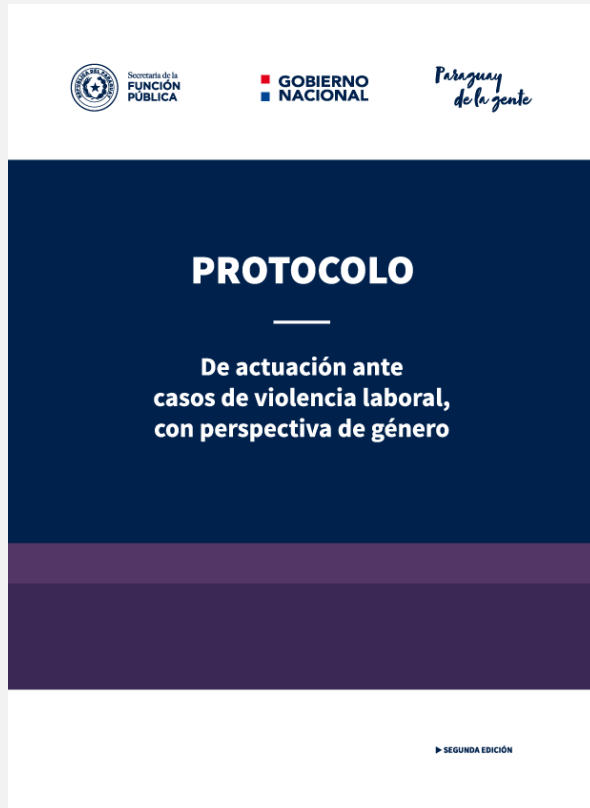


El I Plan de Igualdad se construyó en un proceso de validación amplio, por medio de diálogos y talleres que propiciaron un debate en torno a la importancia de la no discriminación y reforzaron acuerdos que dieron gobernabilidad a sus propuestas. Dicho proceso también funcionó de manera pedagógica, en tanto propició la visibilización y reflexión sobre formas tradicionales de discriminación (Años 2011 al 2014)

Las acciones previstas en el Plan fueron implementándose a lo largo del período de vigencia del mismo, con acciones que apunten a fortalecer en la cultura institucional los valores de la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

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

- a) Por una parte, elaborando protocolos, instrumentos y otras herramientas que ayuden a los distintos organismos a concretar e implementar las objetivos y medidas del Plan
- b) Por otra parte, estableciendo un mecanismo de asesoramiento directo a las instituciones/organismos dl Estado.



**Aprobado por Resolución  
SFP N° 387/2018.**

Objetivos:

PREVENIR y EVITAR posibles situaciones de violencia laboral (*discriminaciones, acoso sexual y otras formas de acoso*)

ORIENTAR e INSTRUIR en la forma de actuación e intervención en los casos de violencia laboral

Este instrumento pretende ser una herramienta de apoyo a la gestión, procedimiento y tratamiento de posibles casos de violencia en el ámbito laboral en las Instituciones, de manera a evitar cualquier forma de violencia y discriminación

[https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Protocolo%20-%20Perspectivas%20de%20Genero%20-%20WEB\\_ueqsjcfq.pdf](https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Protocolo%20-%20Perspectivas%20de%20Genero%20-%20WEB_ueqsjcfq.pdf)



Secretaría de la  
**FUNCIÓN  
PÚBLICA**

**GOBIERNO  
NACIONAL**

### **Aprobada por Resolución N° 388/2018**

Instrumento que permite la revisión, reflexión y ajustes a los Reglamentos Internos de las instituciones, para lograr espacios laborales en condiciones de igualdad.

Permitir la incorporación de objetivos específicos en los reglamentos internos de las instituciones,

Promover la igualdad de género al interior de las instituciones, contribuyendo desde la gestión de personas a la transformación de la cultura organizacional para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

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.

[https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Guia%20-%20Perspectivas%20de%20Genero%20-%20WEB\\_6a5nnalf.pdf](https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/Guia%20-%20Perspectivas%20de%20Genero%20-%20WEB_6a5nnalf.pdf)

## **GUÍA METODOLÓGICA**

**Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado**





## II Plan de Igualdad, inclusión y No 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 516/2020)

[https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/II%20PLAN%20IGUALDAD\\_0c06yg26.pdf](https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/II%20PLAN%20IGUALDAD_0c06yg26.pdf)

- Con la adopción del II Plan de Igualdad, Inclusión y No Discriminación, el Gobierno Nacional/la institución/organización 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 Paraguay
- 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
- Avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Disminuir la desigualdad social, poniendo en el centro de nuestras políticas la igualdad, la inclusión y la no discriminación a LAS PERSONAS

## 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.

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.

Estos Objetivos Específicos a su vez dan lugar a varias **políticas** de igualdad, inclusión y no discriminación, y orientan el curso de acción con acciones concretas

## **Como estamos avanzando en el Ob 3 del II Plan: fortalecimiento de instituciones públicas libres de cualquier forma de violencia y discriminación.**

- Adopción de Protocolo para actuación en casos de violencia laboral, por parte de los organismos y entidades del Estado
- Dar continuidad a los Cursos de Capacitación sobre enfoque de género en las políticas y prácticas de gestión de personas

# ¿Qué estamos desarrollando en la SFP a fin de incorporar las recomendaciones?

---

## DECLARACIÓN DE ALCALÁ DE HENARES Sobre igualdad de género en las Administraciones Públicas

- ✓ Se incorpora el principio de no discriminación en el acceso al empleo público, a través de procesos meritocráticos para personas en general, para personas con discapacidad y para personas pertenecientes a comunidades Indígenas, estos últimos mediante Leyes de cuota de inclusión.
- ✓ Incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos institucionales, con alcance a licencias por maternidad, paternidad, adopción, lactancia, conciliación de la vida familiar y laboral con extensiones de licencias a personas dependientes, con discapacidad, adultos mayores, enfermos, niños y niñas; promoción de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral personal y familiar, gestión de capacitaciones en horarios laborales, entre otras medidas que incluye la Guía para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los organismos y entidades del Estado.

## DECLARACIÓN DE LISBOA sobre la igualdad de género en los niveles directivos de las administraciones públicas

- ✓ Para el avance de la igualdad de género, se vienen desarrollando cursos de capacitación virtual Enfoque de género en políticas de gestión de personas (2da.edición desarrollada (sincrónico y asincrónico) por el INAPP/SFP, con alcance a todo el territorio paraguayo. Y el Curso Gestión de Personas con módulos específicos referente a Igualdad, Inclusión y No Discriminación.
  - ✓ Promoción para la adopción de Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género, a fin de prevenir y actuar ante casos de violencia de género en el ámbito de la función pública.
  - ✓ Se realizan estudios periódicos sobre la brecha salarial en la función pública y se disponen de estos informes mediante la página web de la SFP.
-

# Desafíos

- Mayor promoción para la adopción e implementación por parte de OEE, de los instrumentos de fortalecimiento de ambientes libres de todo tipo de discriminación.
- Avances en una comunicación inclusiva.
- Avances en la definición del Presupuesto público con enfoque de género.
- Fortalecimiento de la generación de datos estadísticos e investigaciones, en materia de género, para contar con evidencias científicas, que permita el desarrollo o actualización de políticas públicas bajo esta perspectiva.
- Continuar con la implementación de acciones con la contribución al cumplimiento de la Agenda ODS - 2030, principalmente el ODS 5.



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

 **TETÂ REKUÁI**  
 **GOBIERNO NACIONAL**

*Paraguay  
de la gente*

*Gracias*