

El presente informe se elabora a los efectos de responder al Ministerio de Relaciones Exteriores la solicitud de informe, en virtud a la Nota VMRE/DGPM/DDHH/Nº 615/2012. En la misma hace referencia a la Resolución 19/20 del Consejo de Derechos Humanos, que realiza una consulta en relación al papel de la función pública en la promoción, protección y el respeto de los Derechos Humanos, como la imparcialidad, la rendición de cuentas, la transparencia y el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y sobre otras actividades realizadas para ayudar y prestar apoyo a la función pública a nivel nacional, regional e internacional.

### Marco Institucional

La Secretaría de la Función Pública (SFP) es un organismo central normativo para la función pública y el desarrollo institucional con la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de la Ley Nº 1.626/2.000 "De la Función Pública" y de promover la implementación de políticas para el logro de los objetivos de la función pública (artículo 93 de la Ley 1626/00).

Las atribuciones de la SFP están contempladas en la Ley de la Función Pública, entre las cuales está la de formular la política de gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el sector público; proponer el sistema de clasificación y descripción de funciones de los cargos de los organismos y entidades de Estado; homologar los reglamentos internos y los contratos colectivos de condiciones de trabajo dentro de los organismos y entidades de Estado; aprobar los proyectos de reglamento de selección, admisión, clasificación y promoción del personal público presentado por las diversas reparticiones públicas; y designar a los jueces de instrucción para los sumarios administrativos (artículo 96).

La SFP, además es el órgano de cumplimiento de la ley 2479/04 y 3585/08 que establece la obligación de incorporar personas con discapacidad a la función pública.

Las principales líneas de trabajo que la SFP ha definido e impulsado, se traducen en 3 valores centrales que son transversales a todas las acciones planificadas y llevadas a cabo, que son:

**Igualdad:** en el acceso a la información y a los servicios públicos, en servicios a toda la ciudadanía por igual y sin ningún tipo de discriminación, en acceso a oportunidades de formación y capacitación en la función pública y en procesos de ingreso y promoción laboral en la administración pública.

**Idoneidad:** procesos de ingreso y promoción en la función pública basados en los méritos; procesos de desarrollo organizacional que permitan planificar la capacitación y las incorporaciones en función de las necesidades y con perfiles profesionales precisos; planes de capacitación y oportunidades de formación para técnicos, profesionales y alta gerencia pública; atención ciudadana eficiente.

**Transparencia:** información periódica sobre número y características de funcionariado público en Paraguay; presentación de informe de gestión periódica sobre resultados alcanzados; información y difusión de oportunidades laborales y de formación en la administración pública, así como sobre normativa e instrumentos de aplicación mediante recursos electrónicos de la SFP; procedimientos de control del cumplimiento de la Ley 1.626 y la normativa relacionada; unidad de transparencia para tramitar denuncias sobre violaciones a la normativa en la función pública y hechos de corrupción.

Por otro lado, la Constitución Nacional, contiene normativas específicas que consagran la igualdad de derechos, rechazando las discriminaciones y estableciendo como obligación la "remoción de obstáculos que las mantengan o las propicien", así como la creación de "mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva", teniendo en cuenta lo anterior, la SFP ha trabajado participativamente en la elaboración de un Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay, que ha sido aprobado por Decreto N° 7839/2.011 del Poder Ejecutivo. El mismo, cuenta con un objetivo general y 5 objetivos específicos. Este Plan incluye todos los aspectos institucionales y es un importante avance en materia de construcción de derechos y a una gestión pública más igualitaria.

A seguir los objetivos señalados:

**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.

Del mismo modo, la SFP, ha dictado la Resolución N° 942/2.009 "Por el cual se establece el marco Básico de las Políticas de No Discriminación e Inclusión en la función pública paraguaya", en atención a que la base que sustentan estas normativas son los preceptos constitucionales, su observancia es obligatoria para la administración del Estado.

Seguidamente se pasa a responder el cuestionario propuesto, en los puntos que atañen a las funciones de la SFP.

## **1. Buenas Prácticas y punto de vista sobre la organización, la formación y la educación dentro de la función pública.**

La Secretaría de la Función Pública, tiene como competencias otorgadas por la Ley 1626/2000 "De la Función Pública", la obligación de formular la política de recursos humanos del Estado y de velar por el cumplimiento efectivo de la misma.

La SFP incorpora a su organigrama la Dirección General de Formación y Capacitación de servidores públicos, que es la responsable de la aplicación del objetivo estratégico y las políticas institucionales que señalan: como Objetivo General: "*Desarrollar políticas de formación y capacitación dirigidas a la profesionalización de los trabajadores y las trabajadoras del sector público, apuntando a servicios de calidad sin discriminaciones*", y observa como Políticas estratégicas:

- Creación y puesta en funcionamiento operativo y programático del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), para el diseño e implementación de programas de capacitación y formación permanente, a nivel nacional, departamental y municipal.
- Integración de programas de capacitación y formación, generales y específicos por institución, promoviendo las becas nacionales e internacionales para formación técnica y académica orientadas a las necesidades del sector público.
- Diseño e implementación de mecanismos transparentes de selección de becarios/as, pasantes, instructores/as, formadores/as, con bases de datos sistematizadas y actualizadas.
- Fortalecimiento y articulación de Unidades de Capacitación de las instituciones públicas y promoción de la investigación en gestión pública y desarrollo de las personas.

Asimismo, el Plan Estratégico Institucional 2009-2013 expresa como prioridades: Desarrollar modelos de organización dinámicos, orientados a la optimización de los recursos y la gestión por resultados, promoviendo procesos de innovación y cooperación para la consolidación de una cultura organizacional ética, democrática y transformadora en el Estado.

Como mecanismo de implementación de las políticas, la SFP ha impulsado políticas orientadas a la profesionalización y dignificación de la función pública; buscando incidir, por un lado, en la atención a las necesidades y derechos de la ciudadanía, por otro, en mejores condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras del Estado, en el fortalecimiento de las instituciones públicas y sus áreas de gestión de personas.

## **2. Actividades realizadas para ayudar y prestar apoyo a la función pública a nivel nacional, regional e internacional en particular donde los aspectos de derechos humanos son tenidos en cuenta para mejorar la función pública**

La Secretaría de la Función Pública defiende el derecho al empleo público para todos y todas las paraguayas, significa el derecho a competir en igualdad de condiciones y con transparencia para acceder a un puesto de trabajo en el Estado, que además de ser una obligación de las instituciones, es una garantía de su gestión responsable y justa de los recursos públicos.

Al respecto informamos que la SFP ha realizado:

- 3 Ediciones del Diplomado en Gestión Pública para el Desarrollo Humano, dirigido a la alta gerencia pública proveniente de las distintas instituciones públicas y del nivel descentralizado.
- 142 Egresados de la primera edición del Diplomado.
- 122 Funcionarias/as en segunda edición del Diplomado, en etapa de defensa de Proyecto de Mejora Institucional.
- 180 Funcionarios/as de la AGP, cursando la tercera edición del Diplomado, a culminar en nov./2012.
- Funcionarios/as de AGP, representando a 60 Organismos y Entidades del Estado.
- Sistema de Seguimiento y Monitoreo del Diplomado, implementado.
- 19 Cursos desarrollados en el 2010, con 3 áreas temáticas.
- 38 cursos desarrollados en el 2011, en las áreas temáticas de Gestión de Personas, Desarrollo Organizacional, Diseño, Seguimiento y Evaluación de Proyectos, Planificación y Gestión Estratégica, Guaraní Comunicativo e Higiene y Seguridad Laboral
- 871 funcionarios/as certificados, de los 1309 servidores públicos participantes en el 2010.
- 1359 funcionarios/as certificados, de los 1487 participantes en el 2011.
- 37 Funcionarios/as entrenados para "Formador de Formadores en el Sector Público"
- 71 Beneficiarios de Cursos auspiciados por la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP/CLAD)

Así, la SFP ha ofrecido formación y ha certificado a 2.494 personas hasta diciembre de 2011, a partir del diseño y la implementación de las políticas de Formación y Capacitación que inició en agosto de 2008.

Por otro lado, los acuerdos de cooperación de la SFP con (11) once Universidades privadas, solo en el segundo semestre del año 2011 han posibilitado la exoneración de algunos aranceles (conforme a los puntos acordados en cada convenio) a 3.719 beneficiarios; en promedio, en cada semestre académico se beneficia al menos a 3.000 personas (incluyendo funcionarios/as, sus hijos/as y cónyuges), que cursan estudios de pre y postgrado. El objetivo de estos convenios es posibilitar la formación integral de los servidores y servidoras públicas, a fin de promover la profesionalización de los mismos.

Se han desarrollado varios cursos de capacitación en gobernaciones y municipalidades, siendo uno ellos sobre el uso del Legajo Electrónico para la gestión de personas del sector público. Otros, son los cursos de nivelación que la SFP impulsa como estrategia de formación y capacitación en temas como Gestión y Desarrollo de Personas en la Función Pública, Desarrollo Organizacional, Planificación Estratégica, Higiene y Seguridad Laboral, Guaraní para atención a la ciudadanía en el Estado y Diseño, Seguimiento y Evaluación de Proyectos.

Otra de las actividades desarrolladas en el nivel descentralizado, son los Foros Departamentales; estos foros se denominan "La Función Pública en los Gobiernos Regionales y Locales" y "La Función Pública al Servicio de la Ciudadanía sin Discriminaciones".



La participación en los eventos de difusión de políticas y capacitación impulsados por la SFP a nivel descentralizado, se ha incrementado progresivamente, como se ve en el cuadro

Evolución del número de participantes por tipo de actividad y año

Año	...	...	...	Total
2008	372			372
2009	216	141		357
2010	342		69	411
	188	285	737	1210

Fuente: INFORME DE GESTIÓN SFP 42 MESES / Agosto 2008 - Febrero 2012

3. Que categoría de servicios usted interpreta como servicios públicos y la justificación para conceder, ya sea directa o indirectamente a través de la delegación a actores no estatales o en sistemas mixtos, servicios importantes relacionados a los derechos humanos, en particular cuando consideraciones sobre derechos humanos son tenidas en cuenta.

La Secretaría de la Función Pública ofrece servicios para tres públicos específicos: a las instituciones públicas del nivel central y descentralizado, a los servidores públicos y a la ciudadanía, todas ellas se incorpora el enfoque de derecho acorde a cada público, que detallamos a continuación:

- **A las instituciones públicas del nivel central y descentralizado:**
  - Apoyo para la realización de concursos públicos de oposición y/o de méritos para el acceso y promoción en la función pública.
  - Acompañamiento en el diseño de perfiles y matrices de evaluación sin elementos discriminatorios.
  - Asistencia para la implementación de instrumentos para la inclusión efectiva de personas con discapacidad, promoción de buenas prácticas para garantizar la igualdad y no discriminación.
  - Asesoramiento para elaboración, homologación y registros de los contratos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos internos sin elementos discriminatorios y con beneficios que apuntan a mejores condiciones de trabajo.
- **A servidores públicos:**
  - Atención, mediación en los casos de conflictos o presunta violación de derechos.
  - Procesamiento de denuncias sobre violación de derechos que protegen a los funcionarios públicos.

- Planes de capacitación, formación e investigación para servidoras y servidores públicos.
- Promoción de las ofertas de Capacitación y acceso a los mismos por medio de procedimientos igualitarios.
- Formación para un trabajo sin discriminaciones y en reconocimiento a la diversidad cultural.

▪ **A la ciudadanía**

- Acceso a datos fiables e información pública acerca de servidores/as que trabajan en el Estado.
- Promoción y difusión de concursos públicos para el acceso transparente y en igualdad de condiciones a la función pública.
- Promoción y difusión de la incorporación de personas con discapacidad a la función pública.

4. **Cualquier privatización reciente en los sectores donde exista una obligación para garantizar el acceso a servicios relacionados a derechos humanos y la concomitante regulación u otras medidas de otra índole que ayuden a garantizar la compatibilidad del respeto a los derechos humanos con la prestación de estos servicios.**

Nada a informar

5. **Buenas prácticas en el ámbito de la liberación del comercio de servicios que garanticen una mejor prestación de los servicios pertinentes relacionados a derechos humanos.**

Nada a informar

6. **Buenas prácticas sobre reforma en la función pública en un contexto post-conflicto o después de transiciones muy importantes, que aseguren una mejor prestación de servicios relacionados a derechos humanos.**

Nada a informar

7. **Las condiciones de acceso a cargos públicos, las restricciones que se aplican y los procesos para la suspensión de designaciones, promoción y el despido o destitución del cargo, así como el mecanismo de revisión judicial o de otro tipo que se aplica en este tipo de procesos.**

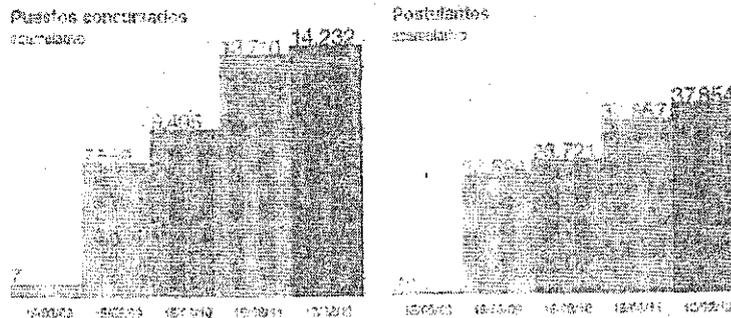
El Plan Estratégico Institucional 2009-2013, en su objetivo General N° 3 expresa: Implementar las políticas de acceso, promoción, retención, movilidad y desvinculación de las personas que trabajan en el sector público; y tiene como Políticas estratégicas al 2013:

- Asesoría y Monitoreo de los procesos de selección y promoción de personas por concursos públicos de oposición y otras herramientas de la carrera a través del Sistema de Control de Cumplimiento de la
- Carrera Administrativa (SICCA).
- Definición de perfiles y procesos de certificación de competencias para la Alta Gerencia Pública.

- Diseño, implementación y monitoreo de mecanismos de evaluación del desempeño, compensación, incentivos, movilidad laboral, retención y desvinculación en el sector público.
- Diseño de régimen unificado de escalafonamiento del funcionariado administrativo, con impacto fiscal estudiado.

Para dar cumplimiento a estos objetivos se han elaborado los instrumentos normativos necesarios como la Resolución N° 150/2.012 que aprueba y establece el Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción de la Función Pública; la Resolución N° 942/2.009 que Establece el Marco Básico de las políticas de no discriminación e inclusión en la función pública”, entre otros instrumentos normativos.

Evolución de los concursos para selección / promoción de personas



Se observa que existe un importante crecimiento en el número de puestos concursados. Entre el año 2008 (en que se aprobó la Ley 5.826) y el 10 de agosto de 2009, están registrados 7 puestos concursados. Desde esa fecha hasta el 13 de febrero de 2012, el número de puestos concursados se incrementó más de 2.000 veces, llegando a 14.232 puestos concursados, tanto para cargos permanentes como contratados.

El incremento en la cantidad de personas postulantes también ha sido sostenido y hasta la presente continúa creciendo en el proceso. Así se puede constatar el número de postulantes de 37.847 a febrero de 2012 que han participado en procesos de selección para el ingreso y promoción en la función pública.

Fuente: INFORME DE GESTIÓN SFP 42 MESES / Agosto 2008 - Febrero 2012

Instituciones implementando concursos

La evolución del número de instituciones, que pasó de una sola institución al 15 de agosto de 2008, a un total de 50 a febrero de 2012, indica claramente que cada vez más instituciones públicas buscan la profesionalización y la democratización del acceso al servicio público.



Fuente: INFORME DE GESTIÓN SFP 42 MESES / Agosto 2008 - Febrero 2012

**8. Como se cumple el requisito de igualdad de acceso a la función pública y si la medidas de discriminación positiva han sido introducidas y en el caso afirmativo en qué medida.**

A este respecto, la SFP, ha trabajado participativamente con las organizaciones de y para las personas con discapacidad en la elaboración del Decreto N° 6369/11 "Por el cual se reglamenta la Ley N° 2479/04 y su modificatoria Ley N° 3585, por el cual se determinan los procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas leyes.

El citado Decreto, en su art. 9° expresa:

**Principios inherentes al sistema de selección.**

De conformidad al perfil establecido para los cargos vacantes (permanentes o contratados) se deberán aplicar los siguientes principios en los procedimientos de selección de personas con discapacidad:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;
- b. La no discriminación;
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d. El reconocimiento y respeto de la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
- e. El carácter igualitario de las oportunidades;
- f. La accesibilidad;
- g. La igualdad de género;
- h. La obligación de adoptar medidas para eliminar los factores que causan o agravan las discriminaciones por discapacidad.



Del mismo modo, la Resolución 942/2.009, en el Art. 12º establece la posibilidad de formulación de acciones afirmativas a favor de grupos de personas o colectivos históricamente discriminados. Así mismo, en el art. 13º del mismo cuerpo legal, refiere a la Promoción de la diversidad étnica, que realiza recomendaciones para el acceso de personas de diversas etnias a la función pública, en observancia a los establecido en el Convenio 169 de la OIT y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.