

**Grado de Implementación del Primer Plan de Igualdad y
No Discriminación en la Función Pública de Paraguay
Ministerio de Educación y Cultura**

Diciembre de 2016

Institución: Ministerio de Educación y Cultura
Ministro: Abog. Enrique Riera

Periodo de evaluación: Setiembre 2015 – Setiembre 2016

Índice

PRESENTACIÓN	2
CONTEXTO Y CARACTERISTICAS DEL INSTRUMENTO	2
PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	3
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
METODOLOGÍA DE APLICACIÓN	3
MATRIZ DE PONDERACIONES	5
TABLA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	5
INFORMACION GENERAL: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.....	7
VISIÓN	7
MISIÓN	7
COMPOSICIÓN EN FUERZA LABORAL Y CUMPLIMIENTO LEY 3585/2008	7
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN	9
RESULTADO GLOBAL DE LA GESTIÓN	10
RECOMENDACIONES FINALES	21
ANEXOS	22
Anexo 1. Matriz de Resultados Ponderaciones Plan de igualdad y No Discriminación	23
Anexo 2. Puntaje General Medición Plan de Igualdad y No Discriminación.	24
Anexo 3. Puntaje por Objetivos Específicos Medición Plan de Igualdad y No Discriminación.....	25

PRESENTACIÓN

En el marco del **Programa de Democracia y Gobernabilidad** implementado por el Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO) con cooperación de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) se desarrolla la *Consultoría de apoyo a la Secretaría de la Función Pública (SFP) para la asistencia técnica al Ministerio de Educación y Cultura*, con la aplicación del instrumento de medición del grado de implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en la institución.

En ese contexto se presenta a la institución el instrumento de medición del grado de implementación del citado Plan. Además, siendo de alta importancia el proceso en el que se construyen los instrumentos que se aplican a políticas públicas, se ha optado por agregar un resumen de la trayectoria colectiva llevada adelante para concretar el instrumento preliminar.

CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO

El Decreto Nº 7839/2011, del 1 de diciembre del 2011, aprobó el Plan de Igualdad y No Discriminación en la función pública paraguaya, consecuente a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República de “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”.

El mencionado plan contiene cinco 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.

El Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay (2011-2014) representa un avance significativo en materia de políticas públicas para disminuir las desigualdades y su aplicación tiene una dimensión de difusión de derechos y de acceso a los mismos. La herramienta, que mide su grado de implementación, permite un diagnóstico rápido y riguroso en los ejes que contempla el Plan; estos ejes son puntos nodales en materia de igualdad y se inscriben en la mayoría de las agendas internacionales y nacionales, a su vez incorpora conceptos respaldados en marcos jurídicos con perspectiva de género.

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN

El instrumento preliminar de evaluación de la implementación del primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay (2011-2014) fue construido mediante un proceso participativo y minucioso, entre representantes de la Secretaría de la Función Pública, del Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO) y de la Fundación Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD).

OBJETIVO GENERAL

El Sistema de Diagnóstico y Evaluación sobre el grado de la implementación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay pretende constituirse en un instrumento de medición que posibilite detectar los avances, estancamientos o retrocesos de las instituciones públicas con relación a las acciones impulsadas en el marco de la promoción de la igualdad y No discriminación, contribuyendo de esta manera al logro de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y No Discriminación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar un Sistema de Diagnóstico y Evaluación que, a través del relevamiento de datos, evalúa el grado de implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación en las instituciones públicas.
- Contribuir y orientar al mejoramiento de las acciones institucionales, en la búsqueda del logro de las metas establecidas en el Plan de Igualdad y No Discriminación.
- Desarrollar e instalar capacidades en las instituciones públicas en el marco de la promoción de la Igualdad y No Discriminación.

METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

El sistema de diagnóstico y evaluación de la aplicación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay está diseñado para evaluar a las Instituciones Públicas, independientemente de su tamaño, nivel organizativo y estructural.

La Secretaría de la Función Pública es la institución responsable de la aplicación de la herramienta, incluyendo la verificación de la información remitida por las instituciones públicas evaluadas. Para realizar este trabajo, el personal designado por el Ministerio de Educación y Cultura, será asistido en la aplicación del instrumento, a fin de comprender los objetivos propuestos, el mecanismo de evaluación y los resultados que se pueden obtener. Para la aplicación se recomienda conformar equipos de por lo menos dos personas entrenadas.

Posteriormente, se deberá coordinar con la institución evaluada los trabajos de relevamiento de información. Para ello, la *Guía de Apoyo para la Aplicación* y el *Instrumento de Evaluación* resulta un elemento de apoyo importante. La institución evaluada deberá completar el instrumento de evaluación siguiendo las indicaciones establecidas en la *Guía*. Una vez completada toda la información solicitada, se deberá

enviar con su respectiva documentación de respaldo a la SFP para su análisis y verificación.

Toda la información relevada deberá contar con las evidencias que respalden su existencia o cumplimiento (*documentación de respaldo*), además de la justificación de los puntajes otorgados.

Una vez concluido el análisis y la verificación de toda la información recibida, se elaborará un informe que contendrá dos partes principales. Una, donde se describirán las observaciones, incluyendo fortalezas y debilidades detectadas, y las justificaciones de los puntajes otorgados. Y otra parte, donde se realizarán las recomendaciones o acciones de mejoras sencillas para su ejecución en el corto plazo, posibilitando una mejora rápida y eficaz de la gestión.

Los resultados preliminares deberán ser compartidos con la contraparte institucional, con el objetivo de contar con una retroalimentación y poder realizar los ajustes y modificaciones si fuera necesario y justificar los mismos. Una vez concluida esta etapa de verificación conjunta, se elaborará el informe final de los resultados obtenidos.

MATRIZ DE PONDERACIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO	POLÍTICA	PONDERACIÓN
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	1. Acceso a la Función Pública	4%
	2. Cobertura del acceso por concursos	4%
	3. Mecanismos de transparencia en el acceso y permanencia	4%
	4. Desvinculación de funcionarios	4%
	5. Cobertura de las desvinculaciones	4%
	TOTAL DE LA POLÍTICA	20%
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	1. Promoción del funcionariado sin discriminación	5%
	2. Cobertura de las promociones	5%
	3. Salario Equitativo	5%
	4. Capacitación sin discriminación del funcionariado	5%
	TOTAL DE LA POLÍTICA	20%
INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	1. Planes institucionales que garantizan y sustentan la igualdad y la no discriminación	7%
	2. Salud y Seguridad en la Función Pública	6%
	3. Prevención, atención y difusión a casos de discriminación y acoso en la Función Pública.	7%
	TOTAL DE LA POLÍTICA	20%
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	1. Inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública	10%
	2. Infraestructura de Accesibilidad	10%
	TOTAL DE LA POLÍTICA	20%
GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES	1. Atención Ciudadana	10%
	2. Promoción de la Exigibilidad	10%
	TOTAL DE LA POLÍTICA	20%

TABLA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El instrumento de evaluación está estructurado de manera sencilla y práctica, se encuentra conformado por *ejes de gestión* que se denominan *objetivos específicos*. Cada objetivo cuenta con indicadores y parámetros de desempeño.

Los *ejes de gestión u objetivos específicos* son cada uno de los grandes aspectos o ámbitos de acción de gestión de las instituciones, respetando los delineamientos del Plan de Igualdad y No Discriminación. Los mismos coinciden con los objetivos específicos que contiene el Plan, en total se cuenta con 5 objetivos específicos.

Los parámetros de desempeño son los elementos que definen las características de los resultados de cada indicador (denominado política) en relación a sus extremos, tanto

de excelencia como de deficiencia. Cada objetivo cuenta también con la documentación de respaldo.

INFORMACION GENERAL: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

VISIÓN

Institución que brinda educación integral de calidad basada en valores éticos y democráticos, que promueve la participación, inclusión e interculturalidad para el desarrollo de las personas y la sociedad.

MISIÓN

Garantizar a todas las personas una educación de calidad como bien público y derecho humano a lo largo de la vida.

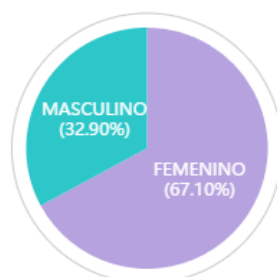
COMPOSICIÓN EN FUERZA LABORAL Y CUMPLIMIENTO LEY 3585/2008

Según reporte extraído del Portal de Datos Abiertos (datos.sfp.gov.py), Altas y Bajas, cuya información corresponde al mes de setiembre/2016, el Ministerio de Educación y Cultura cuenta con ochenta y cuatro mil cuatrocientos trece funcionarios, de los cuales cuarenta y cinco (45) son personas con discapacidad, veinticuatro (24) mujeres, y veintiuno (21) hombres. Tipo de discapacidad: Auditiva: 5 – Física: 18 – Múltiple: 11 – Visual: 11. A modo de cumplir con el porcentaje reglamentario del 5% establecido para las instituciones públicas por la Ley N° 3585/2008, el Ministerio debiera de incluir en su plan de inclusión la incorporación gradual de más personas con discapacidad dentro de su plantel de funcionarios.

	Hombres	Mujeres	Total
Funcionarios Permanentes	27508	56234	83742
Funcionarios Contratados	241	384	628
Funcionarios Comisionados de otros OEE	19	24	43
Total General			84413

MASCULINO
FEMENINO

SEXO (*)
Cantidad de Funcionarios



Acorde al universo de medición que fuera establecido para la medición correspondiente del grado de implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación, periodo setiembre 2015 hasta setiembre 2016, a la fecha de cierre del informe, el Ministerio de Educación y Cultura cuenta con dos mil quinientos cinco (2505) funcionarios administrativos ubicados a nivel central¹, de los cuales mil cuatrocientos veinticuatro (1424) son mujeres y un mil ochenta y uno (1081) son hombres.

¹ Fuente: Datos del SIGMEC, Cuadro del Personal. Setiembre, 2016.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN

La institución ha sido apoyada íntegramente durante el proceso de medición, en ese contexto el equipo técnico designado para el efecto ha complementado el Instrumento de medición siguiendo las indicaciones establecidas en esta Guía, durante este proceso ha recibido asistencia y coordinación de la SFP.

Para la consecución del objetivo, la institución ha colectado las evidencias, de acuerdo a los 5 objetivos determinados en el instrumento. Posteriormente se han desarrollado nueve (9) reuniones de trabajo: tres para revisión, análisis y detección de dependencias facilitadoras de información, tres reuniones de presentación y objeto de instrumento de medición a dependencias involucradas, dos reuniones de organización de evidencias, de acuerdo a cada indicador, y una para revisión y análisis de los resultados.

Una vez concluido el análisis y la verificación de toda la información recibida, se elabora un informe conteniendo las partes principales: una, donde se describirán las observaciones, incluyendo fortalezas y debilidades y las recomendaciones o acciones de mejoras sencillas para su ejecución, posibilitando una mejora rápida y eficaz de la gestión.

La calificación final del Ministerio de Educación y Cultura, Es de: 85%

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

En esta evaluación, el Ministerio de Educación y Cultura ha obtenido un resultado final equivalente al **85%**. Esta calificación indica que la institución se ubica en la categoría de **“Igualdad Emergente”**.

RESULTADO GLOBAL DE LA GESTIÓN

El resultado del trabajo de evaluación realizado en el Ministerio de Educación y Cultura se refleja en los siguientes indicadores, de acuerdo a los criterios especificados en la Matriz de Ponderaciones:

1. GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1.1. Acceso a la Función Pública: Evalúa la aplicación de políticas que garanticen la igualdad y la no discriminación para el acceso a la función pública por concurso público.

Fortalezas

Se han evidenciado los siguientes criterios:

- ✓ Perfiles elaborados de los puestos de trabajo, matrices de evaluación y las bases y condiciones de los diferentes procesos realizados, de acuerdo a las normativas existentes y sin que se evidencie elementos de discriminación; homologados por la SFP.
- ✓ Cumplimiento de procedimientos y requerimientos establecidos en la normativa vigente, Decreto N° 6369/2011 y Resolución SFP N° 1221/2014, con relación al acceso de nuevos funcionarios al Ministerio de Educación y Cultura.
- ✓ Difusión y publicación a través de los canales oficiales como el Portal Paraguay Concurso (www.paraguayconcurso.gov.py/SICCA) y página web institucional.
- ✓ Adjudicadas mujeres en cargos de Coordinación, Fiscal de Obras, Digitación y Chofer.

Recomendación

- ✓ Atendiendo el cumplimiento total del indicador no se plantea recomendaciones.

1.2. Cobertura del Acceso por Concursos: Identifica la aplicación de las políticas de acceso adoptadas por las instituciones, teniendo en cuenta el porcentaje de personas que ingresaron a la institución por concursos, con relación al total de ingresos.

Fortaleza

- ✓ Se ha constatado que, en el período evaluado, han ingresado a través de concursos ciento diecinueve (119) personas, cincuenta y dos (52) hombres y sesenta y siete (67) mujeres.

Observación

- ✓ En el marco del artículo 8 de la Ley N° 1626/2000 se evidencia la incorporación de dieciocho (18) personas, seis (6) mujeres, y doce (12) hombres en cargos de confianza.

Recomendación

- ✓ Generar reportes sobre las incorporaciones con criterios de segmentación: mecanismo de incorporación, sexo, persona con discapacidad, y/o de pueblos originarios que permita disponer de información sistematizada en formato digital para la realización de análisis y estudios sobre el funcionariado.

1.3. Mecanismos de Transparencia en el Acceso y Permanencia: Evalúa si la institución impulsa mecanismos de transparencia en el acceso y permanencia de los funcionarios, y si la institución impulsa políticas de transparencia y accesibilidad al público en general con respecto a informaciones sobre el ingreso a la institución.

Fortalezas

Se han evidenciado los siguientes criterios:

- ✓ Cumplimiento de la Ley N° 5189/2014 que establece la obligatoriedad de la provisión de información sobre el uso de los recursos públicos, administrativos y humanos, y la Ley N° 5282/2014 de libre acceso ciudadano a información pública y transparencia gubernamental.
- ✓ Información actualizada sobre el funcionario en la página web Datos Abiertos de la Secretaría de la Función Pública, y en la página web institucional.
- ✓ Difusión y publicación de información sobre concursos de ingresos del funcionariado en informes de gestión.
- ✓ Resolución MEC N° 9521/2010 establece las instancias responsables del manejo de la información para la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, Financieros y de Certificación Académica (SIGMEC) siendo la Dirección General de Gestión del Talento Humano la responsable por la ejecución de los procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos, y la Dirección General de Planificación Educativa la de producción de información para la toma de decisiones.

Recomendación

- ✓ Desarrollar análisis y/o estudios periódicos de la información segmentada disponible sobre el funcionariado que permita detectar elementos que promuevan el acceso y la permanencia en la institución en el marco de la igualdad y la no discriminación.

1.4 Desvinculación de Funcionarios: Identifica las prácticas adoptadas por las instituciones en el proceso de desvinculación de las personas, y conoce el grado de cumplimiento de las normativas y reglamentaciones existentes al respecto.

Fortalezas

- ✓ Cumplimiento de la Resolución SFP N° 328/2013, realización de evaluación de desempeño al personal permanente, contratado y comisionado en los años 2015 y 2016 según Resolución MEC N° 19.208/2015 y Resolución MEC N° 17.006/2016.
- ✓ Procesos investigativos (sumariales) realizado acorde a la Ley N° 1626/2000 y lo establecido en Resolución MEC N° 2479/2016 que reglamenta horario de trabajo y Resolución MEC N° 97/2015 que establece sanciones ante faltas.
- ✓ Desvinculaciones concretadas acorde al marco legal vigente.
- ✓ Remitido informe de altas y bajas en forma periódica a la Secretaria de la Función Pública.

Recomendación

- ✓ Generar reportes específicos sobre los procesos sumariales con criterios de segmentación: sexo, persona con discapacidad y/o de pueblo originario, tipo de vínculo y razón/causa sumarial que permita generar análisis y acciones para la reducción de las faltas administrativas más frecuentes en la institución.

1.5 Cobertura de las Desvinculaciones: Conoce si la institución impulsa políticas de transparencia sobre la desvinculación de la Función Pública y si las mismas se realizan conforme a derecho.

Fortaleza

- ✓ Desvinculaciones realizadas conforme al marco legal. Se evidencian ciento ochenta y un personas (181) desvinculadas, cien (100) mujeres y ochenta y un (81) hombres, siendo las causas de desvinculación: renuncia (103), jubilación (45), destitución (4), defunción (19), traslado (5) e inconsistencia laboral (5).

Recomendación

- ✓ Generar reportes específicos sobre las desvinculaciones con criterios de segmentación: sexo, persona con discapacidad, pueblos originarios, y tipo de vínculo que permita disponer de información sistematizada en formato digital para la realización de análisis y estudios sobre el funcionariado.

2. GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN

2.1. Promoción del funcionariado sin Discriminación: Identifica y verifica si la institución realiza la promoción del funcionariado en base a evaluaciones de desempeño con mecanismos objetivos, verificables y por medio de concursos.

Fortalezas

Se han evidenciado los siguientes criterios:

- ✓ Cumplimiento de normativas y procedimientos vigentes con relación al concurso interno de promoción, promocionados cuatro (4) funcionarios a cargos de auditor en el año 2015 no evidenciándose elementos discriminatorios como preferencia de sexo ni edad.
- ✓ Aplicado sistema de evaluación de desempeño a personal permanente, contratado y comisionado según Resolución MEC N° 19208/2015 y Resolución MEC N° 17006/2016.
- ✓ Difusión adecuada de concursos de promoción en Portal Paraguay Concurra, y Portal Web MEC acorde al tiempo establecido por normativa, artículo 18, Resolución SFP N° 1221/2014, procedimiento para concursos.

Recomendación

- ✓ Iniciar proceso de desprecarización en el marco de la igualdad y la no discriminación.

2.2. Cobertura de las Promociones: Conoce el grado de cumplimiento de las políticas de promoción del funcionariado, en el marco de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Fortaleza

- ✓ Cumplimiento de la normativa establecida por Ley 1616/2000 para la carrera administrativa. Promoción de cuatro (4) funcionarios, dos (2) mujeres y dos (2) hombres.

Recomendación

- ✓ Parámetro cuantitativo no se formulan recomendaciones.

2.3. Salario Equitativo: Conoce el grado de implementación de una política salarial equitativa en la Institución.

Fortaleza

- ✓ Cumplimiento de las Ley N° 5554/2016 que aprueba Presupuesto General de la Nación y sus Decretos N° 4774/2016 y N° 5223/2016, y Decreto N° 196/2003 que regla el Sistema de Clasificación de Cargos Administrativos y Tabla de Categorías, Denominación de Cargos y Remuneraciones.
- ✓ Disponible normativa interna, Resolución MEC N° 545/2016 que aprueba la Distribución de las Categorías y Denominaciones de Rubros Administrativos del Anexo del Personal acorde a lo establecido en la nueva matriz salarial,

Resolución N° 573/2016 que reglamenta las asignaciones complementarias y las resoluciones y las Resolución MEC N° 2485/2016 y Resolución MEC N° 8686/2016 que las amplia, y Resolución MEC N° 2504/16 que reglamenta las remuneraciones extraordinarias, adicionales y complementarias.

- ✓ Disponible normativas y resoluciones en portal web del Ministerio, y emitidos comunicados acerca de la nueva matriz salarial por la Dirección General de Administración y Finanzas de enero y marzo del 2015.

Recomendación

- ✓ Cumplimiento total de parámetros de desempeño, no se plantean recomendaciones.

2.4. Capacitación sin Discriminación del Funcionariado: Conoce si la institución cuenta con un Reglamento/Plan de capacitación y formación que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Fortaleza

- ✓ Disponible Plan de Capacitación 2016-2018 y Resolución MEC N° 32.141/2015 que aprueba reglamento de capacitación definiendo competencias y criterios de la Comisión de Capacitación para la selección de postulantes con criterios de igualdad e inclusión.
- ✓ Difusión de eventos de formación a través de memorándum y en Portal Web del MEC acorde a lo establecido en el Reglamento de Capacitación, art. 14, que establece mecanismos de publicidad de los cursos y eventos.
- ✓ Capacitado novecientos treinta y tres (933) funcionarios en áreas que permiten mejorar la funcionalidad operativa (Operador Básico de Computadoras, Manejo de Power Point y Publisher, Secretariado Ejecutivo, Correspondencia Documental e Informes, Comunicación Social, Vida Saludable y Detección Temprana de Cáncer de Mama), y misional (Programas de Tecnicatura en Administración Pública del Instituto Nacional de Administración Pública-INAP) de la institución.
- ✓ Amplia participación de funcionarias en capacitaciones dado que la cartera ministerial cuenta mayoritariamente con plantel femenino.
- ✓ Participación de funcionarios en seminarios, curso y talleres sobre Derechos Humanos.

Recomendaciones

- ✓ Incorporar en el Plan de Capacitación Institucional componentes de capacitación dirigido a funcionarios/as con discapacidad y/o de pueblos indígenas, y medidas o estrategias que incentiven la participación de hombres.

3. GARANTIZAR INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

3.1. Planes Institucionales que Garantizan y Sustentan la Igualdad y la no Discriminación: Evalúa la instalación de una política de igualdad y no discriminación en los planes, programas e instrumentos institucionales.

Fortalezas

Se han evidenciado los siguientes criterios:

- ✓ Disponible Plan Nacional de Educación 2024 y Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos que promueve que delinear el desarrollo de acciones para la mejora de la eficiencia y efectividad de la gestión institucional mediante el desarrollo de la carrera del servidor público en condiciones seguras y saludables.
- ✓ Disponible Resolución MEC N° 21794/2014 que reglamenta permisos y licencias en el marco del derecho del funcionariado e instalado Centro Educativo Infantil Talentitos para hijos menores de 4 años aprobado por Resolución N° 1294/2012, y Servicio Psicopedagógico que permiten conciliar la vida laboral y familiar del funcionariado administrativo del nivel central.
- ✓ Resolución N° 9245/2012 que aprueba Código de ética y Plan de Capacitación promueven conductas del servidor público en el marco del respeto a la diversidad, la igualdad y no discriminación.
- ✓ Incluidas medidas que apuntan al cumplimiento de la Ley de Lenguas: institución participa en la Comisión Nacional de Bilingüismo, Plan de Capacitación incorpora temática sobre Cultura Paraguaya y Bilingüismo, perfiles y matrices de evaluación establecen como competencia manejo del idioma guaraní, materiales institucionales en formato braille.
- ✓ Difusión de Código de ética, Agenda Estratégica, Políticas de Gestión de Talento Humano y normativas de la función pública en talleres de inducción y reinducción.
- ✓ Funcionarias acceden a cargos de alto nivel mediante concurso de públicos y de promoción que promueven la igualdad de género en altos cargos.

Recomendaciones

- ✓ Ajustar y poner en marcha Plan de Inclusión considerando las debilidades visualizadas en el presente diagnóstico en términos de movilidad laboral e infraestructura que permitan establecer estrategias para el incremento gradual de Personas con Discapacidad al plantel de funcionarios para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 3585/2008 y el Decreto N°6369/2011 que establece 5% del personal ocupado por personas con discapacidad en las instituciones públicas.
- ✓ Preparar Programa de Acceso al Primer Empleo en la institución considerando la participación del MEC en la Mesa de Capacitación Laboral impulsada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el marco de la Agenda de Educación Técnica y Formación Profesional para el Empleo 2017/2020.

- ✓ Incorporar medidas que promuevan la igualdad de género para el acceso a los espacios de formación y sensibilización de funcionarios culturalmente concebidos como ámbitos femeninos.

3.2. Salud y Seguridad en la Función Pública: Garantiza la aplicación de políticas de salud y seguridad en los Organismos y Entidades del Estado (OEE).

Fortalezas

- ✓ Funcionando servicio de atención médica en la modalidad Intramuros y Extramuros (consultas médicas, toma de presión, masaje terapéutico, consulta odontológica, consulta psicopedagógica) para prevenir la salud laboral.
- ✓ Instalados extintores como medidas de seguridad contra incendios en edificios administrativos: Indalecio Cardozo, Koe Pyahu, MarcoPolo, Oficina Dirección de Bonificación y Sueldos, y Dirección de Evaluación, Formación y Bienestar del Personal Administrativos).

Recomendaciones

- ✓ Preparar plan y cronograma de diagnóstico del clima laboral.
- ✓ Promover la elaboración de planes de seguridad que contenga medidas de prevención de riesgos en las instalaciones y la formación de funcionarios acorde a las normas establecidas para la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.
- ✓ Ampliar medidas de seguridad como ser bocas antiincendios y señalética utilizando los idiomas oficiales en los edificios MarcoPolo, Oficina Dirección de Bonificación y Sueldos, y otras instalaciones de funcionamiento administrativo acorde a las adoptadas en los edificios Indalecio Cardozo y Koe Pyahu.
- ✓ Difundir ampliamente las medidas de salud y seguridad instaladas en la institución.

3.3. Prevención, Atención y Difusión a Casos de Discriminación y Acoso en la Función Pública: Garantiza la aplicación y difusión de políticas de atención a casos de discriminación y acoso laboral y sexual en la Función Pública.

Fortalezas:

Se han evidenciado los siguientes criterios:

- ✓ Disponible Resolución MEC N° 21.535/2010 que aprueba Reglamento de Consolidación de Denuncias que establece instancias encargadas y procedimientos para la recepción de denuncias y aplicación de sanciones y medidas disciplinarias a funcionarios que hubieran cometido ante faltas, y Resolución MEC N° 5731/2015 que aprueba la Guía de Intervención Interinstitucional para la atención de casos de vulneración de derechos sexuales y derechos reproductivos en el ámbito educativo.
- ✓ Registro, trámite y seguimiento a casos de discriminación.

Recomendaciones

- ✓ Elaborar Plan de Atención a Casos de Discriminación y Acoso Laboral y Sexual en la institución acorde a lo establecido en el Protocolo de Intervención y Guía de Atención para casos de Discriminación y Acoso Laboral en la Función Pública

dispuesto por Resolución SFP N°0516/2016, que incluya: procedimientos y protocolos específicos dirigidos a la atención y sanción de casos en la administración central con normativas dispuestas para tal fin.

- ✓ Establecer mecanismos para la difusión y socialización a funcionarios de la institución y a la ciudadanía en general los procedimientos, protocolos y normativas que dispuestos que promueven una institución libre de violencia y discriminación.

4. GARANTIZAR LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

4.1. Inclusión de Poblaciones Excluidas de la Función Pública: Evalúa la existencia de una política para la inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública.

Fortaleza

Se han evidenciado los siguientes criterios:

- ✓ Disponible convenio con Fundación Saraki para la promoción efectiva de las PcD a su derecho al voto para garantizar la accesibilidad, y Fundación Teletón para la capacitación a funcionarios de educación inclusiva y docentes.
- ✓ Aplicadas medidas que promueven la inclusión de población discriminada de la función pública: diseño de perfiles para la incorporación de jóvenes egresados del bachiller y estudiantes universitarios a la función pública, talleres de inducción inclusivos para la incorporación de treinta (30) funcionarios PcD en el año 2013, información institucional en formato braille, y desarrollo tutorías dirigidas a superiores inmediatos y compañeros para el apoyo al proceso de incorporación y adaptación del funcionario PcD en su puesto de trabajo.
- ✓ Resolución MEC N° 6234/2012 reglamenta y establece el régimen de asistencia diferenciada a funcionarios con discapacidad física y sensorial.
- ✓ Realizado diagnóstico sobre la composición y situación laboral del funcionario con discapacidad en la administración central MEC en el año 2013 que permitió la realización del primer concurso público para el acceso de treinta funcionarios PcD en la institución en octubre del año 2013.

Recomendaciones

- ✓ Generar análisis y/o estudios sobre la composición del funcionariado que permita detectar necesidades de servidores públicos para promover medidas y acciones que promuevan la inclusión de poblaciones discriminadas en el Ministerio de Educación y Cultura.
- ✓ Tal como sugerido en el indicador 3.1. *Planes Institucionales que Garantizan y Sustentan la Igualdad y la no Discriminación*, la institución deberá ajustar y poner en marcha el Plan de Inclusión considerando las debilidades visualizadas en el presente diagnóstico en términos de movilidad laboral e infraestructura que permitan establecer estrategias para el incremento gradual de Personas con Discapacidad al plantel de funcionarios para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 3585/2008 y el Decreto N°6369/2011 que establece 5% del personal ocupado por personas con discapacidad en las instituciones públicas.

- ✓ Incluir en Programa de Acceso al Primer Empleo a ser elaborado por la institución en el marco de la Agenda de Educación Técnica y Formación Profesional para el Empleo 2017/2020 impulsada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la difusión de las oportunidades de empleo en medio de comunicación digital y no digitales.

4.2. Infraestructura de Accesibilidad: Evalúa la existencia y aplicación de una política de infraestructura con estándares de seguridad y accesibilidad.

Fortaleza

- ✓ Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos delinea acciones que promueven condiciones seguras y saludables para todo el personal del Ministerio.
- ✓ Disponible Resolución MEC Nº 118/2015 que aprueba Manual de Escuela Accesible, y Resolución MEC Nº 19234/2011 que establece Plan Nacional de Educación para la Gestión de Riesgos del Ministerio de Educación y Cultura dirigido a instituciones educativas.
- ✓ Instalados extintores como medidas de seguridad contra incendios en todos los edificios, propios y alquilados.
- ✓ Disposición de rampas, veredas, señaléticas, puertas de acceso amplias, ascensores y sanitarios accesibles en los edificios Koe Pyahu y Ramón Indalecio Cardozo como medidas de accesibilidad.
- ✓ Aplicado ajuste razonable (PC equipada con programa de lector oral de caracteres y equipamientos de audio) para funcionario con discapacidad visual ganador del concurso público de oposición.

Recomendación

- ✓ Elaborar Plan de Infraestructura y ajustar las instalaciones alquiladas y propias acorde a los estándares de seguridad y accesibilidad dispuesta en las normativas nacionales e internas, y efectuar charlas de capacitación al funcionariado acerca de su uso para la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.
- ✓ Incorporar en el Plan de Inclusión y en las disposiciones internas medidas que garanticen la movilidad de funcionarios con discapacidad con las adaptaciones y ajustes razonables en sus nuevos puestos de trabajo con el fin de promover un desempeño acorde a sus capacidades, sin discriminaciones y en igualdad de condiciones en relación a sus pares.

5. GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES

- 5.1. **Atención Ciudadana:** Evalúa la calidad y la no discriminación en la atención a la ciudadanía de la institución.

Fortaleza

- ✓ Aplicada medidas y acciones que promueven la atención a la ciudadanía con enfoque inclusivo: instalada Dirección General de Educación Escolar Indígena, disponible Plan Nacional de Educación Indígena, incorporado en Plan de Capacitación temas como Cultura Paraguaya e Inclusión, mediación lingüística en actos oficiales, funcionarios de pueblos originarios y con manejo del idioma guaraní en puestos clave.
- ✓ Instalada señalética que prioriza la atención a mujeres embarazadas y/o con niños pequeños, personas con discapacidad y adultos mayores en el Centro de Información y Atención Ciudadana ubicado en el edificio MarcoPolo.
- ✓ Disponible protocolo de atención a ciudadanía y usuarios en Edificio Ramón Indalecio Cardozo.
- ✓ Dirección General de Educación Escolar Básica Indígena cuenta con funcionarios guaraní hablante de pueblos originarios de las etnias Ava Fauraní, Guaraní Occidental, Maka, Ishir.
- ✓ Disponible en edificios dispuestos para atención ciudadana (Koe Pyahu, Ramón Indalecio Cardozo y MarcoPolo) equipamientos básicos (asientos, sanitarios, agua potable) en las áreas de espera.
- ✓ Edificio Ramón Indalecio Cardozo dispone de espacio de lactancia.
- ✓ Funcionando sistema de servicio de consulta a distancia: teléfono, internet, correos, redes sociales y páginas web interactivas.
- ✓ Realizados talleres de inducción y reinducción a funcionarios en temas que promueven la cultura del servidor público con enfoque de derechos para brindar una atención de calidad y con calidez.
- ✓ Aplicada encuesta de satisfacción en el año 2011.
- ✓ Elaborado desplegable que informa acerca de los servicios disponibles en el Centro de Información y Atención Ciudadana.

Recomendaciones

- ✓ Instalar señalética que comunique la priorización en la atención a mujeres embarazadas y/o con niños pequeños, personas con discapacidad y adultos mayores en todas las oficinas disponibles para atención a usuarios y ciudadanía.
- ✓ Difundir y aplicar protocolo de atención a la ciudadanía y usuarios en las instalaciones de funcionamiento administrativo disponibles para atención a usuarios y la ciudadanía.
- ✓ Implementar y actualizar encuesta de satisfacción de usuarios y ciudadanía ampliando universo acorde a las oficinas disponibles para atención de los mismos.

- 5.2. **Promoción de la Exigibilidad:** Evidencia la existencia y la aplicación de procedimientos claros y sencillos para la recepción de denuncias por discriminación, trámite y resolución.

Fortaleza

Se han evidenciado los siguientes criterios:

- ✓ Instalados, en funcionamiento y accesibles mesa de información y oficina de quejas del Centro de Información y Atención Ciudadana ubicado en el edificio Marco Polo, y en Sede Central, Edificio Ramón Indalecio Cardozo, y mecanismos virtuales de información y participación ciudadana (<http://www.mec.gov.py/cms?ref=297187-quejas-y-denuncias>) para la realización solicitud de información, consultas, y denuncias.
- ✓ Disponible formulario de Quejas y Denuncias dispuesto en Portal del MEC, y Libro de Quejas y Sugerencias instalado en la Oficina de Quejas y Denuncias del Centro de Información y Atención Ciudadana.
- ✓ Registro y tramitación de reclamos ciudadanos.
- ✓ Disponible y de fácil acceso mecanismos virtuales para solicitud de información y realización de denuncias en página web institucional.

Recomendaciones

- ✓ Cumplimiento total de parámetros de desempeño, no se plantean recomendaciones.

RECOMENDACIONES FINALES

Acorde al primer diagnóstico realizado al Ministerio de Educación y Cultura, este ha obtenido una calificación del **85%**, lo cual ubica a la institución en la categoría de **“Igualdad Emergente”**.

Para el logro de los objetivos estratégicos propuestos en el Plan de Igualdad y No Discriminación, se recomienda según eje de gestión u objetivo estratégico:

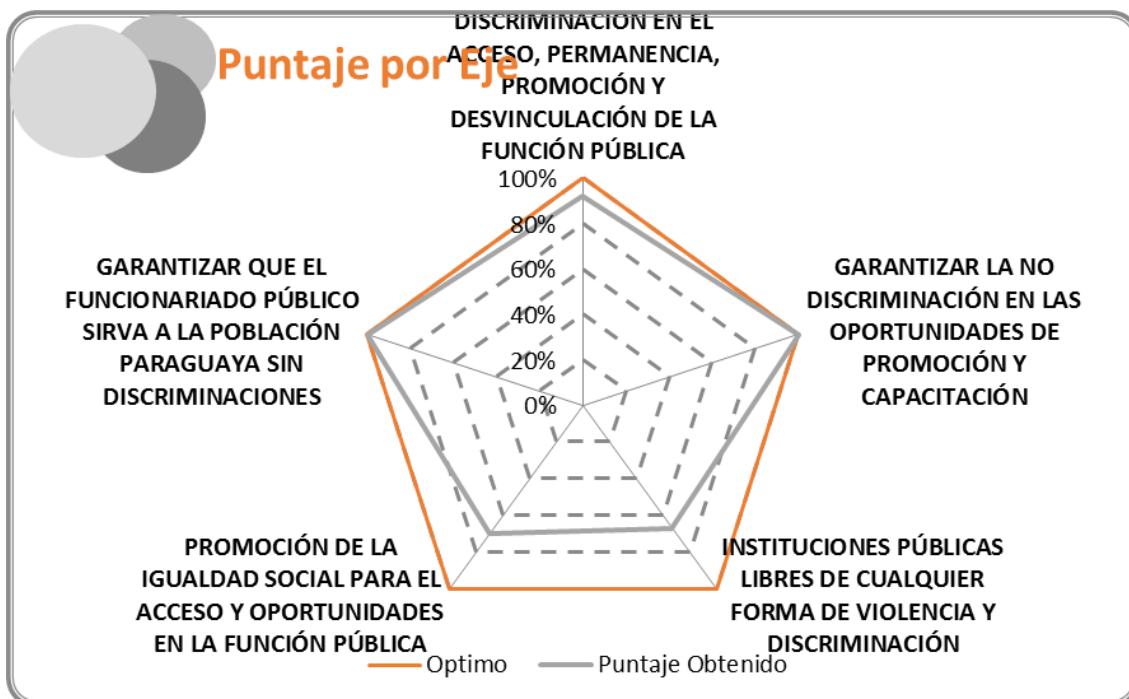
- ✓ Generar reportes específicos mensuales sobre los ingresos, procesos sumariales y desvinculaciones con criterios de segmentación que permita desarrollar análisis y estudios que impulsen medidas y acciones que promuevan el acceso y la inclusión de poblaciones discriminadas, y generen igualdad de oportunidades para la permanencia de funcionarios idóneos en la institución.
- ✓ Elaborar Plan de Infraestructura que incorpore estándares de seguridad y accesibilidad acorde a las normas y disposiciones internas vigentes para la prevención de riesgos profesionales en los lugares de trabajo, e incorporar en el Plan de Capacitación la formación y difusión de las medidas de seguridad instaladas a todo el plantel de funcionarios administrativos.
- ✓ Elaborar Plan de Atención a Casos de Discriminación y Acoso Laboral y Sexual en la institución acorde a lo establecido en el Protocolo de Intervención y Guía de Atención para casos de Discriminación y Acoso Laboral en la Función Pública dispuesto por Resolución SFP N° 0516/2016 que incluya mecanismos de difusión y socialización a funcionarios de la institución y la ciudadanía.
- ✓ Ajustar Plan de Inclusión incorporando estrategias que permitan el incremento gradual de Personas con Discapacidad al plantel de funcionarios en el marco de derecho, y, a la vez, dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 3585/2008 que establece 5% del personal ocupado por personas con discapacidad en las instituciones públicas.
- ✓ Formular Programa de acceso al primer empleo en el marco de la Agenda de Educación Técnica y Formación Profesional para el Empleo 2017/2020, e incorporar mecanismos de difusión que permitan visibilizar las oportunidades de empleo de la institución para la inclusión de jóvenes a la función pública.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Resultados Ponderaciones Plan de igualdad y No Discriminación

Evaluación de la Implementación del Plan de Igualdad y No Discriminación				
Institución: Ministerio de Educación y Cultura				
Ciudad: Asunción				
Periodo de Evaluación: Setiembre 2015 a Setiembre 2016				
Fecha de realización: 11/10/2016- 16/10/2016- 26/10/2016 - 27/10/2016 - 28/10/2016- 2/11/2016- 30/11/2016				
Evaluador: Débora Aquino				
EJE	INDICADOR	PONDERACIÓN DEL EJE	CALIFICACIÓN	PUNTAJE PARCIAL
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	1 Acceso a la Función Pública	4%	5	0,20
	2 Cobertura del acceso por concursos	4%	3	0,12
	3 Mecanismos de transparencia en el acceso y permanencia	4%	5	0,20
	4 Desvinculación de funcionarios	4%	5	0,20
	5 Cobertura de las desvinculaciones	4%	5	0,20
TOTAL DE POLÍTICA		20%		0,92
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	1 Promoción del funcionariado sin discriminación	5%	5	0,25
	2 Cobertura de las promociones	5%	5	0,25
	3 Salario Equitativo	5%	5	0,25
	4 Capacitación sin discriminación del funcionariado	5%	5	0,25
TOTAL DE POLÍTICA		20%		1,00
INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	1 Planes institucionales que garantizan y sustentan la igualdad y la no discriminación	7%	4	0,28
	2 Salud y Seguridad en la Función Pública	6%	3	0,18
	3 Prevención, atención y difusión a casos de discriminación y acoso en la Función Pública.	7%	3	0,21
TOTAL DE POLÍTICA		20%		0,67
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	1 Inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública	10%	3	0,30
	2 Infraestructura de Accesibilidad	10%	4	0,40
TOTAL DE POLÍTICA		20%		0,70
GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES	1 Atención Ciudadana	10%	5	0,50
	2 Promoción de la Exigibilidad	10%	5	0,50
TOTAL DE POLÍTICA		20%		1,00
Total		100%		4,29

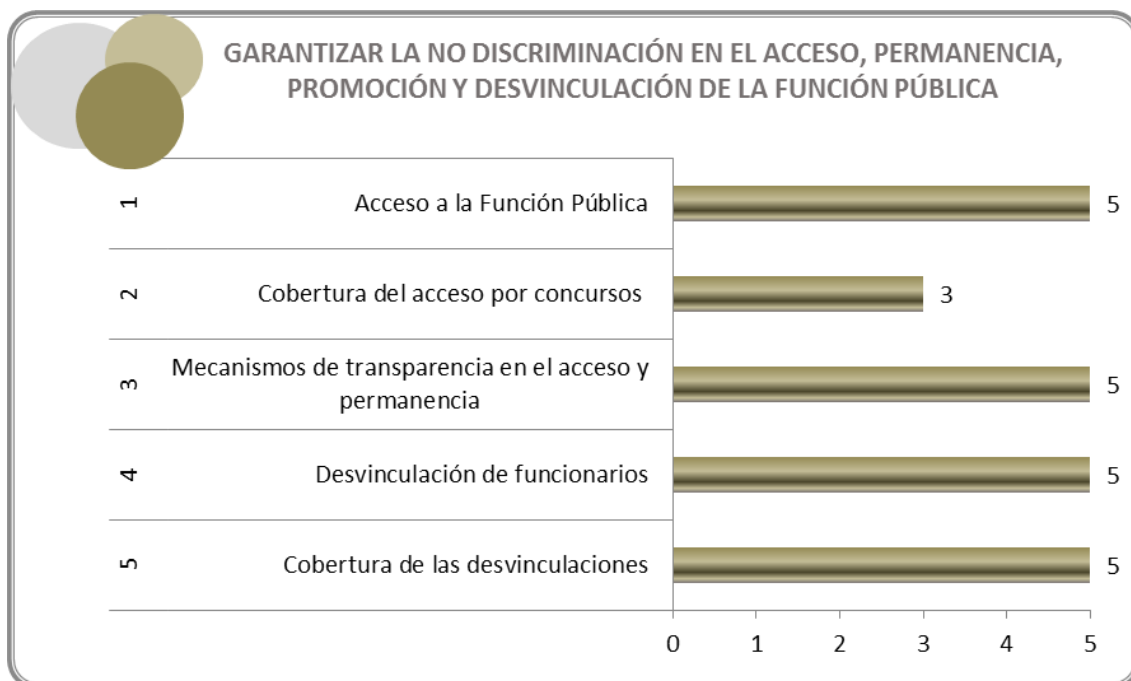
Anexo 2. Puntaje General Medición Plan de Igualdad y No Discriminación.



Puntaje Por Eje	Optimo	Puntaje Obtenido
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	100%	92%
GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN	100%	100%
INSTITUCIONES PÚBLICAS LIBRES DE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	100%	67%
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL PARA EL ACCESO Y OPORTUNIDADES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	100%	70%
GARANTIZAR QUE EL FUNCIONARIADO PÚBLICO SIRVA A LA POBLACIÓN PARAGUAYA SIN DISCRIMINACIONES	100%	100%

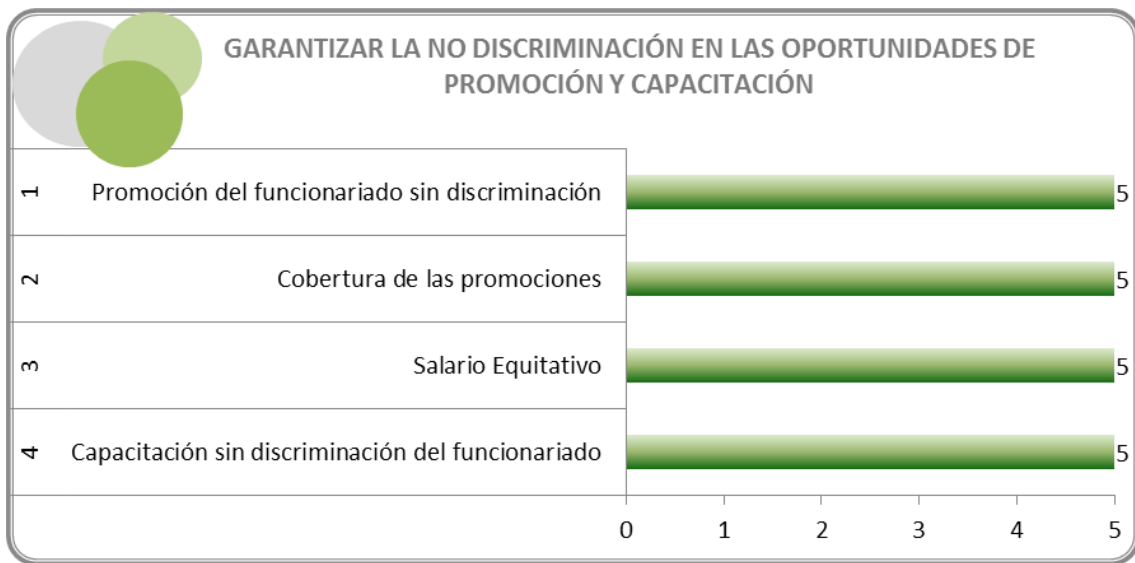
Anexo 3. Puntaje por Objetivos Específicos Medición Plan de Igualdad y No Discriminación

Objetivo Específico 1:



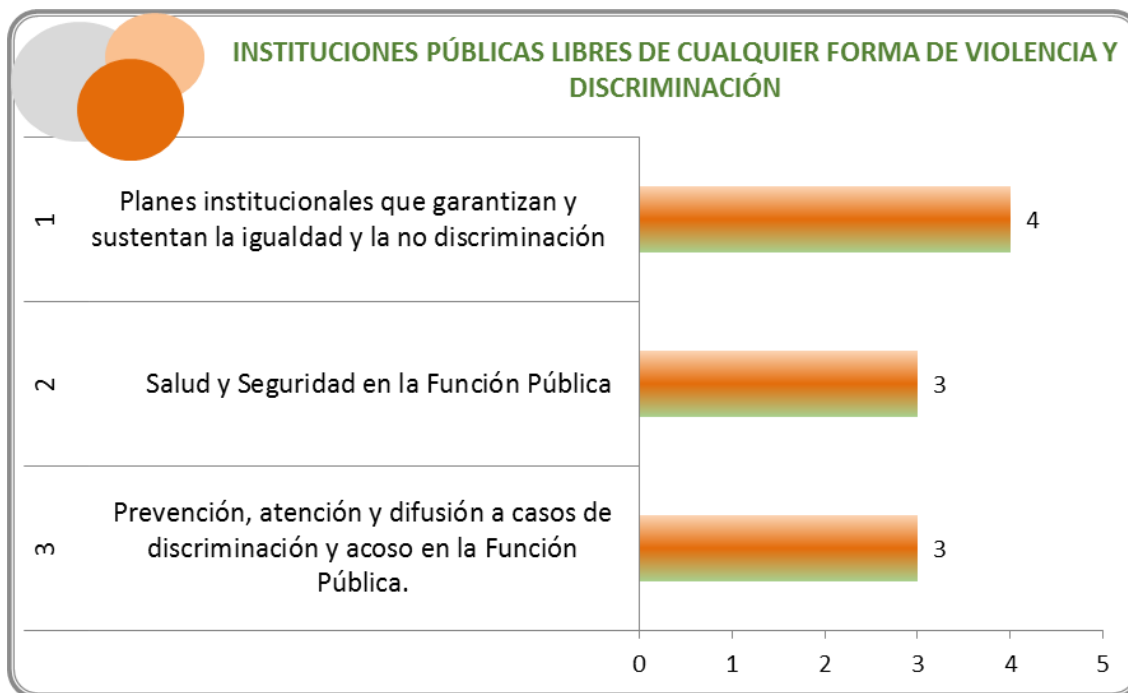
	Garantizar la No Discriminación en el acceso, permanencia, promoción y desvinculación de la Función Pública	Puntaje Obtenido
5	Cobertura de las desvinculaciones	5
4	Desvinculación de funcionarios	5
3	Mecanismos de transparencia en el acceso y permanencia	5
2	Cobertura del acceso por concursos	3
1	Acceso a la Función Pública	5

Objetivo Específico 2:



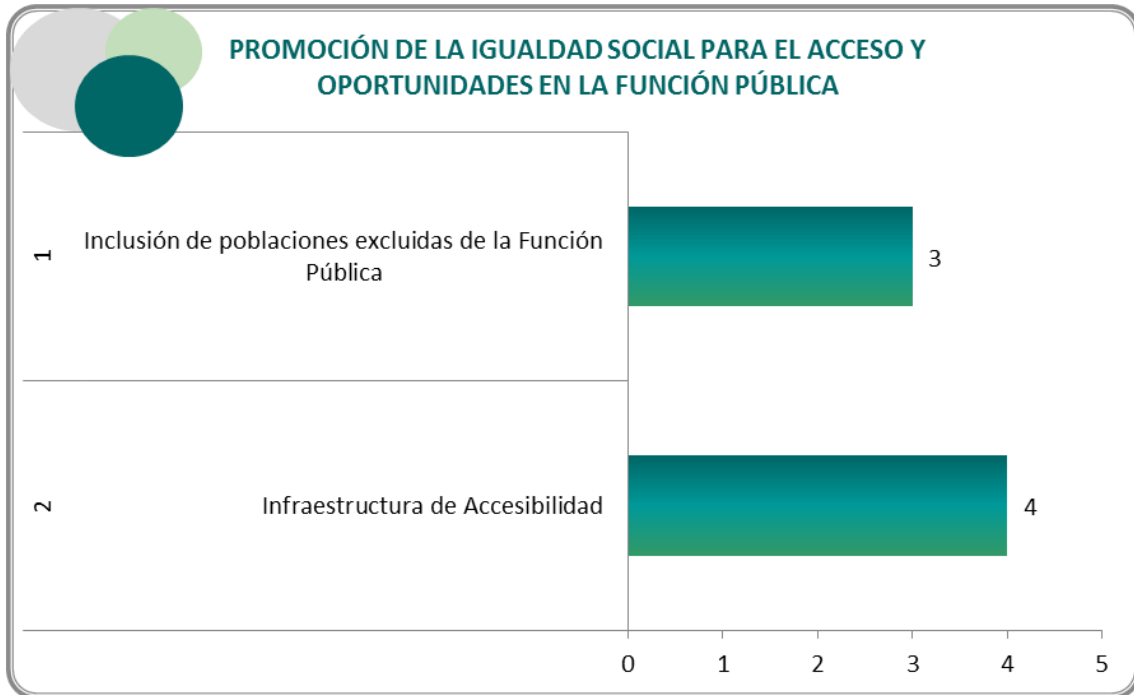
	Garantizar la No Discriminación en las oportunidades de Promoción y Capacitación	Puntaje Obtenido
4	Capacitación sin discriminación del funcionariado	5
3	Salario Equitativo	5
2	Cobertura de las promociones	5
1	Promoción del funcionariado sin discriminación	5

Objetivo Específico 3:



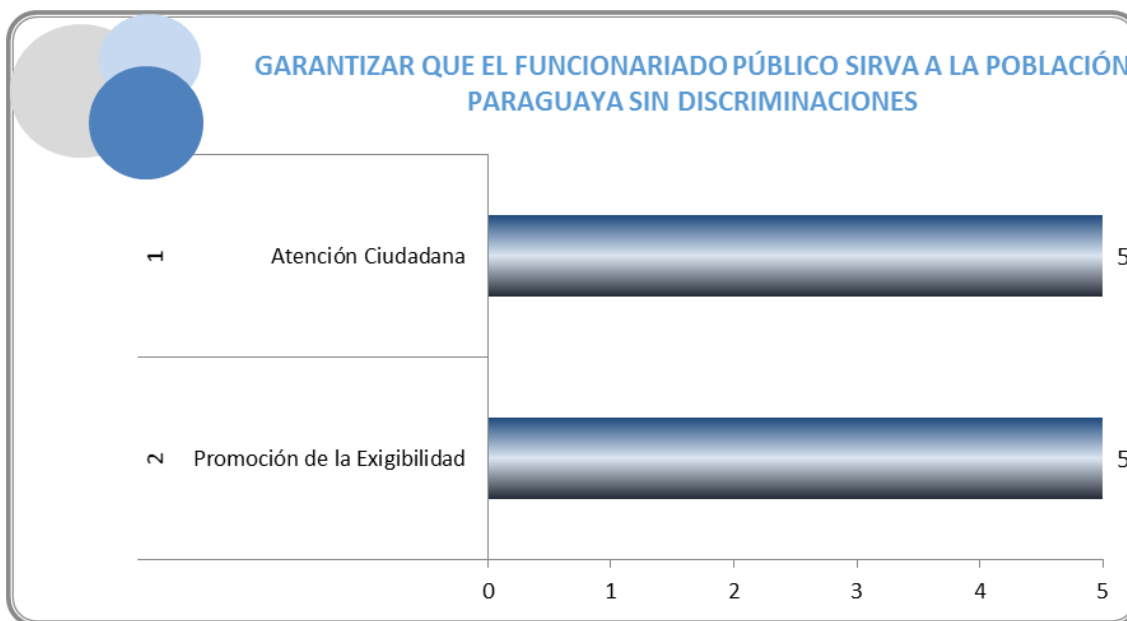
	Instituciones Libres de cualquier forma de Violencia y Discriminación	Puntaje Obtenido
3	Prevención, atención y difusión a casos de discriminación y acoso en la Función Pública.	3
2	Salud y Seguridad en la Función Pública	3
1	Planes institucionales que garantizan y sustentan la igualdad y la no discriminación	4

Objetivo Específico 4:



Promoción de la Igualdad Social para el acceso y oportunidades en la Función Pública		Puntaje Obtenido
2	Infraestructura de Accesibilidad	4
1	Inclusión de poblaciones excluidas de la Función Pública	3

Objetivo Específico 5:



	Garantizar que el funcionariado público sirva a la población paraguaya sin Discriminaciones	Puntaje Obtenido
2	Promoción de la Exigibilidad	5
1	Atención Ciudadana	5

Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supone marcar la existencia de ambos sexos, en la redacción del presente informe se opta por utilizar el género masculino, haciendo mención que ello no representa discriminación de sexo