



*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

RESOLUCIÓN SFP N° 942/2009

POR LA CUAL SE ESTABLECE EL MARCO BÁSICO DE LAS POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SE REGLAMENTAN LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD E INCLUSIÓN DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ESTABLECIDA POR EL DECRETO N° 2.226/09

Asunción, 10 de diciembre de 2009

VISTO: El Decreto N° 2.226 del 10 de junio de 2009; y

CONSIDERANDO: Que la Constitución Paraguaya de 1992 consagró en su artículo 46 el derecho fundamental a la no discriminación en los siguientes términos:

«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»

Que en el artículo 88 de la Constitución Paraguaya de 1992, con relación a los derechos al trabajo, a las condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias y a la seguridad social, se 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».

Que el derecho a la no discriminación tiene una repercusión directa en el acceso y promoción a las funciones públicas. La Constitución Paraguaya de 1992 consagra en su artículo 47 inciso 3) "la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad" y dispone cláusulas de garantía de la probidad y la responsabilidad de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones (101-106).

Que, es contenido esencial de los derechos políticos el derecho a ocupar la función pública, al que deben acceder en igualdad de oportunidades todos los ciudadanos, sin restricciones indebidas ni distinciones irrazonables que se funden en la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica (art. 25, inc. c del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y art. 23.1.c de la Convención Americana de Derechos Humanos; art. 5 inc. c de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; art. 7 inc. b de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

Que varios e importantes instrumentos de derechos humanos ratificados por el Paraguay contienen cláusulas antidiscriminatorias, a saber: la Convención Americana de Derechos Humanos (Ley Nº 1/89, arts. 1, 17.4, 17.5 y 24), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, «Protocolo de San Salvador» (Ley Nº 1.040/97, arts. 3, 13.3.e, 16 y 18), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley Nº 5/92, arts. 2.1, 3, 14.1, 23.4, 24, 25, 26 y 27), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley Nº 4/92, arts. 2.2, 3 y 10.3), Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley Nº 3.540/08) y el Convenio Nº 100 de la OIT Sobre Igualdad de Remuneración (Ley Nº 925/64), entre otros.

Que, el principio contenido en el artículo 46, 47 inc. 3 y 88 de la Constitución Paraguaya de 1992 y en los instrumentos internacionales concordantes garantiza la igualdad en dignidad y derechos a todas las personas. Pero, además, impone un mandato al Estado en el sentido de tomar acciones positivas, medidas y políticas que eliminen los factores y circunstancias que en la práctica contribuyen a que se mantengan las discriminaciones.

Que, en concordancia con estas disposiciones la Ley Nº 1.626/00 De la Función Pública dispone como un derecho de los funcionarios públicos "la igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo" (art. 49, inc. j). Este cuerpo normativo además señala que no será un impedimento "la discapacidad física para el ingreso a la función pública" (art. 23) y que la Secretaría de la Función Pública promoverá "el acceso de la mujer a los cargos de decisión en la función pública" (art. 96, inc. l). Posteriormente, por Leyes Nº 2479/04 y Nº 3585/08 se estableció una cuota del 5% de reserva de los puestos de trabajo en la función pública para las personas con discapacidad.

Que, por otra parte la Ley Nº 1.626/00 De la Función Pública señala que "queda prohibido al funcionario (...) discriminar la atención de los asuntos a su cargo poniendo o restando esmero en los mismos, según de quién provengan o para quién sean" (art. 60, inc. g). El art. 68, inc. e) de la misma Ley señala que será considerada como falta grave el "incumplimiento de las obligaciones o transgresión de las prohibiciones establecidas" en dicha ley. Así, el derecho a la no discriminación en la Función Pública se presenta en una doble faz: por una parte, como derecho de los funcionarios y funcionarias del Estado a una gestión de la Carrera de la Función Pública no discriminatoria e inclusiva; por la otra parte, como un derecho de terceras personas que acuden a los servicios públicos, que limita y da contenido a la gestión y a la conducta de los agentes públicos en el ejercicio de sus funciones.

Que, por Decreto Nº 2.226 de 10 de junio 2009 se creó la Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión de la Secretaría de la Función Pública, cuyas funciones deben ser enmarcadas y determinadas para ser la dependencia operativa de la Secretaría en la aplicación y desarrollo de todo el derecho antidiscriminatorio en el ámbito de la competencia orgánica de la institución.





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

Que, la Secretaría de la Función Pública emite el presente acto administrativo en su carácter de organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública, de conformidad al artículo 99 de la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública", y en consulta previa con organizaciones sociales representativas de los sectores de la población víctimas históricas de exclusión y discriminación.

Que, la Dirección General de Procesos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, se ha expedido favorablemente respecto de la presente Resolución, en los términos del Dictamen DGPJ N° 675/09.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales.

**LA MINISTRA SECRETARIA EJECUTIVA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
RESUELVE:**

Art. 1°.- Objeto de la presente reglamentación. *El objeto de la presente Resolución es disponer el marco reglamentario básico de las políticas de no discriminación e inclusión en el ámbito de la Función Pública y establecer las funciones de la Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión de la Secretaría de la Función Pública para la promoción de las políticas en dicho marco.*

Art. 2°.- Alcance y ámbito de aplicación.

1. Las disposiciones establecidas en la presente Resolución serán de aplicación obligatoria en todos los organismos y entidades del Estado.

2. Todos los funcionarios públicos, el personal de confianza, el contratado y el auxiliar, que presten servicio en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado, tienen las obligaciones de abstenerse de incurrir en cualquier acto o práctica de discriminación y de velar por que –en la medida de sus responsabilidades- se actúe de conformidad con esta obligación en sus respectivas instituciones públicas.

3. Las oficinas de recursos humanos de los organismos o entidades del Estado, en su carácter de unidades operativas descentralizadas de la Secretaría de la Función Pública, tienen la obligación de adoptar todas las medidas establecidas en la legislación y los reglamentos con el fin de eliminar los obstáculos y factores que mantienen y propician las discriminaciones en la gestión de los recursos humanos de la Función Pública así como a promover la igualdad real y efectiva en dignidad y derechos entre todos los funcionarios públicos sin distinción.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop.





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

4. Las Comisiones de Selección integradas de conformidad con la Resolución SFP N° 50/2008 y otras normas referidas a la materia, para la realización de concursos públicos de oposición para el ingreso y promoción en la Función Pública en cargos permanentes, tienen la obligación de cumplir todas las medidas antidiscriminatorias establecidas en la legislación y en los reglamentos que se dicten en su consecuencia, tanto en la elaboración del perfil del cargo, de la matriz de evaluación, en la publicidad de la convocatoria como en el proceso efectivo de selección (reuniones informativas y evacuación de consultas, aplicación de las evaluaciones, entrevistas y selección final).

5. Los jueces instructores de sumarios administrativos que entiendan en causas relacionadas con denuncias referidas a actos de discriminación que involucran a funcionarios públicos, tienen la obligación de dirigir la investigación del hecho con imparcialidad, celeridad y eficacia. Deberán tomar todos los recaudos necesarios para garantizar el derecho de la presunta víctima a ser oída y a ser notificada e informada debidamente de los resultados del sumario.

6. Las máximas autoridades de los organismos o entidades del Estado tienen la obligación de iniciar la instrucción de sumario administrativo –de oficio o a denuncia de la presunta víctima– ante la toma de conocimiento acerca de cualquier acto de discriminación cometido por funcionarios públicos bajo su dependencia, y de sancionar y dejar sin efecto el acto de discriminación denunciado, con arreglo a la legislación y reglamentos vigentes.

Art. 3º. Normas de orden público.

1. Las normas antidiscriminatorias establecidas en la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Paraguay y la legislación vigente son de orden público.

2. En atención a que la observancia de dichas normas es obligatoria para la Administración del Estado, los derechos que éstas confieren y/o las prohibiciones que establecen no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación en contratos civiles y/o laborales individuales o convenios colectivos de condiciones de trabajo, así como en reglamentos internos de los organismos o entidades del Estado.

Art. 4º.- Marco normativo de aplicación.

1. Las disposiciones de la presente Resolución así como todas las medidas de igualdad e inclusión que se deriven en su consecuencia, deberán ser aplicadas de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Paraguay es Estado Parte, incluidas las resoluciones y recomendaciones emanadas de los organismos creados por dichos convenios.

2. Este marco comprenderá los siguientes tratados:





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

- a) *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley Nº 5/92);*
- b) *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley Nº 4/92);*
- c) *Convención Americana de Derechos Humanos (Ley Nº 1/89);*
- d) *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (Ley Nº 1.040/97);*
- e) *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley Nº 1.215/85);*
- f) *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, "Convención de Belem Do Pará" (Ley Nº 605/95);*
- g) *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Ley Nº 2.128/03);*
- h) *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley Nº 3.540/08);*
- i) *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley Nº 1.925/02);*
- j) *Convenio OIT Nº 87 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Ley Nº 748/61);*
- k) *Convenio OIT Nº 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (Ley Nº 977/64);*
- l) *Convenio Nº 100 de la OIT Sobre Igualdad de Remuneración (Ley Nº 925/64);*
- ll) *Convenio de la OIT Nº 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (Ley Nº 1.154/66);*
- m) *Convenio de la OIT Nº 156 Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares) (Ley Nº 3.338/07);*
- n) *Convenio de la OIT Nº 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes (Ley Nº 234/93);*
- ñ) *Cualquier otro tratado internacional de derechos humanos que sea relevantes para la protección del derecho a la no discriminación que el Paraguay ratifique con posterioridad a la presente Resolución.*

Art. 5º. Caso de duda.

1. *Cuando se presenten dudas sobre la interpretación o aplicación de esta Resolución y/o de cualquier otra disposición legal o administrativa en materia de no discriminación, prevalecerán las normas más favorables para la protección de la víctima de la discriminación.*

2. *Ninguna disposición de la presente Resolución puede ser interpretada en el sentido de limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que esté reconocido en un tratado internacional de derechos humanos ratificado por el Paraguay, en la legislación nacional, en otra disposición administrativa o en un contrato colectivo de condiciones de trabajo.*





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

Art. 6º.- Definiciones.

1. A los fines de la aplicación de la presente Resolución, «discriminación» es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, preferencia sindical, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo, responsabilidades familiares, nacimiento o filiación, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición social, que tenga por propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos a todas las personas en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la República del Paraguay o en la legislación nacional, así como en cualquier otra esfera de la vida pública.

2. Sin perjuicio de la definición anterior, cuando resulte pertinente y más favorable para la protección de la víctima o grupo de víctimas de la discriminación, se aplicará de forma concurrente cualquiera de las definiciones contenidas en los siguientes tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la República del Paraguay:

a) Convenio de la OIT N° 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (Art. 1);

b) Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Art. 1);

c) Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Art. 1);

d) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Art. 1);

e) Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Art. 2).

3. Considerase una forma agravada de discriminación por razón de sexo la violencia contra la mujer en los términos en que se encuentra definida en los artículos 1 y 2 inciso b) y c) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem do Para", cuando sea cometida en el ejercicio de la función pública o en el lugar de trabajo.

4. «Medidas de acción afirmativa» son las distinciones preferenciales que con carácter temporal se establecen en beneficio de una categoría de personas excluidas, desaventajadas o subrepresentadas en el acceso y promoción en la Función Pública, que se disponen con el fin exclusivo de acelerar el proceso de igualdad real y efectiva en el trato y oportunidades.





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

Art. 7º. Criterios de determinación. La determinación de la raza o el color, el origen étnico, la orientación sexual y la identidad de género se basará en la autodefinición de la persona interesada, salvo excepcionales circunstancias que señalen lo contrario. Serán inadmisibles otros procedimientos de comprobación de tales condiciones.

Art. 8º. Actos discriminatorios expresamente prohibidos. Sin perjuicio de la definición contenida en el artículo 6º, serán considerados actos discriminatorios expresamente prohibidos los siguientes:

a) Restringir o limitar la selección para el ingreso y promoción en la Función Pública en los cargos permanentes y para la selección del personal a ser contratado temporalmente sobre la base de alguno de los criterios enunciados en el artículo 6º numeral 1, a excepción de las cláusulas de preferencia que se adopten como medidas de acción afirmativa;

b) Establecer diferencias en la remuneración, viáticos, comisiones, capacitaciones laborales, prestaciones sociales y en las condiciones laborales para trabajos iguales o de igual valor, duración y eficacia sobre la base de alguno de los criterios enunciados en el artículo 6º numeral 1;

c) Establecer restricciones o preferencias motivadas en la afiliación o pertenencia a un partido o movimiento político para el nombramiento o contratación, promoción, cesantía y/o remoción en la Función Pública, respecto de cualquier cargo no electivo, con excepción de los cargos de confianza;

d) Exigir la presentación o realización del test de embarazo como requisito en la selección para el ingreso y promoción en la Función Pública, salvo que sea razonable sostener que, debido a la naturaleza del trabajo a ser desempeñado, se ponga en riesgo la vida o la salud física y mental de la madre o del hijo en estado de gestación, de acuerdo a lo prescripto por la legislación laboral vigente. El riesgo, peligro y/o la insalubridad del trabajo deberá ser declarado de modo expreso por la Comisión de Selección y estará justificada en el dictamen de una junta médica que se encontrará anexado al Perfil del Cargo;

e) Exigir la presentación o realización del test de VIH como requisito en la selección para el ingreso y promoción en la Función Pública, en contravención a la Resolución N° 730/2009 del Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social;

f) Establecer límites de edad máximos como requisitos en la selección para el ingreso y promoción en la Función Pública. Límites de edad mínimos superiores a 18 años no serán considerados discriminatorios si se encuentran vinculados al requisito de cierto nivel de experiencia laboral que no pueda ser verificado adecuadamente de otro modo que no sea a partir de determinado número de años de ejercicio profesional;





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

g) Omitir o dificultar el cumplimiento y/o la adopción de las medidas establecidas en la ley o por disposición reglamentaria para eliminar los obstáculos que mantienen o propician las discriminaciones, en particular aquellas dirigidas a las personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares;

h) Omitir o dificultar la adopción de las medidas de acción afirmativa que se establezcan en la legislación o en disposiciones reglamentarias;

i) Incurrir en prácticas antisindicales o en violación del fuero sindical, de acuerdo a lo establecido en el Convenio OIT N° 87 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y en la legislación laboral vigente;

j) Negar atención en cualquier servicio público al ciudadano o ciudadana monolingüe castellano o guaraní, en la lengua oficial en la que se exprese y entienda;

k) Negar atención en cualquier servicio público al ciudadano o ciudadana que requiera de un medio de comunicación alternativo en virtud de una discapacidad auditiva y/o visual;

Esta enumeración de circunstancias es meramente enunciativa. En caso de que el hecho discriminatorio no sea de los que están expresamente previstos en este artículo, se aplicará la definición del artículo 6º.

Art. 9º. Diferencias de trato legítimas. No serán consideradas discriminación, sino diferencias de trato legítimas:

a) Las disposiciones legales y/o reglamentarias, acciones educativas o de políticas públicas que se adopten en la gestión de la Carrera de la Función Pública como medidas de acción afirmativa;

b) Las condiciones generales para el ingreso a la función pública establecidas en el art. 14 de la Ley N° 1.626/00 y su modificación por Ley N° 3.031/2006 y en la Resolución SFP N° 50 de 2 de septiembre de 2008;

c) El régimen de inhabilitaciones para ingresar a la función pública y/o contratar con el Estado establecido en el art. 16 de la Ley N° 1.626/00;

d) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en capacidades, conocimientos, calificaciones, títulos académicos o profesionales, experiencia laboral previa y/o competencias exigidas para el acceso, permanencia y ascenso en un cargo determinado, o cualquier otro requisito destinado a medir de manera objetiva los conocimientos, experiencias e idoneidad del candidato;





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

- e) Los derechos de los pueblos indígenas acordados en la Constitución y en la legislación vigente;*
- f) Los derechos, privilegios, medidas de acción afirmativa y de protección especial que se establecen a favor de las personas con discapacidad en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Paraguay y la legislación vigente;*
- g) El régimen de protección de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio que se establece en la Constitución y en la legislación laboral y de seguridad social;*
- h) El fuero sindical, así como cualquier garantía de protección del derecho de sindicalización y negociación colectiva en los términos reconocidos por la Constitución, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables a la materia y la legislación laboral vigente;*
- i) Cualquier otra diferencia de trato establecida o fundada en la ley, que se base en criterios objetivos y razonables y que sea necesaria para la promoción de fines igualitarios, el mérito o la transparencia en la Carrera de la Función Pública.*

Art. 10. Atribuciones de la Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión.

1. La Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión es la dependencia operativa de la Secretaría de la Función Pública responsable de las políticas de no discriminación e inclusión en la Función Pública.

2. Son funciones de la Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión:

- a) Diseñar, recomendar, implementar y promover planes, programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en la Función Pública y para promover servicios estatales y entornos laborales inclusivos;*
- b) Diseñar y proponer reglamentos modelo, guías de procedimiento y buenas prácticas y protocolos de atención a personas pertenecientes a grupos sociales discriminados en base a los motivos enumerados en el artículo 6°;*
- c) Realizar estudios sobre las leyes y reglamentos administrativos vigentes, y recomendar, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan;*
- d) Realizar estudios sobre discriminación e inclusión en la Función Pública;*
- e) Promover la desagregación de datos estadísticos sobre el funcionariado público de acuerdo con los motivos de discriminación enunciados en artículo 6° de la presente Ley;*





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

- f) Difundir los tratados internacionales en materia de no discriminación, y los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule;*
- g) Implementar campañas educativas y de concientización a favor de la igualdad entre las personas y encaminadas a la eliminación de actitudes discriminatorias en la Función Pública, participando en la ejecución de esas campañas;*
- h) Implementar programas de capacitación en conocimientos, técnicas y protocolos de atención que faciliten la igualdad y la inclusión en la Función Pública.*
- i) Instituir premios anuales a las buenas prácticas igualitarias e inclusivas en la Función Pública*
- j) Brindar servicios de asesoramiento gratuito para personas o grupos víctimas de discriminación;*
- k) Recibir denuncias sobre hechos discriminatorios ocurridos en la Función Pública, formalizando y canalizando las mismas de acuerdo con lo establecido en la Ley 1626/00, llevando un registro de ellas;*
- l) Cuando lo estime pertinente, recomendar a la Secretaría de la Función Pública la publicación de comunicados oficiales a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la Función Pública;*
- m) Gestionar la celebración de convenios y establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados a la Dirección;*
- n) Las demás funciones que le asignen los reglamentos.*

Art. 11. Centro de referencia para víctimas de actos discriminatorios.

1. La Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión organizará un centro de atención gratuita de información para las víctimas de actos o situaciones de discriminación en la Función Pública, en el que se orientará a las personas interesadas sobre los derechos que las asisten y las vías institucionales para hacerlos valer.

2. La Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión organizará visitas técnicas periódicas a las instituciones del Estado con el objeto de detectar y prevenir situaciones de discriminación o exclusión que se pudieran presentar en la Función Pública, en los servicios públicos y/o en los espacios y entornos laborales.





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

Estas visitas se realizarán en el marco de un diálogo constructivo con las máximas autoridades competentes de las entidades del Estado con el objeto de formular recomendaciones para promover la no discriminación y la inclusión en las instituciones.

Art. 12. Medidas de Acción Afirmativa. *La Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión formulará recomendaciones para la adopción de medidas de acción afirmativa tales como cuotas de acceso, cuotas de paridad de género y/o cláusulas de preferencia en los procesos de selección para el ingreso y promoción en la Función Pública a favor de grupos de personas tradicionalmente discriminados.*

Art. 13. Promoción de la diversidad étnica. *En aplicación directa de los artículos 6 y 7 del Convenio OIT N° 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes (Ley N° 234/93) y de los artículos 1° numeral 4 y 5° inc. c) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Ley N° 2.128/03), siempre que exista un concurso público de oposición para un cargo cuyas tareas o funciones tengan como beneficiarios a comunidades o pueblos indígenas se observarán las siguientes disposiciones:*

a) Será tomados en cuenta entre los factores de evaluación el conocimiento de la lengua y de la cultura de las comunidades o pueblos con los que se trabajará;

b) El Perfil del Cargo y la Matriz de los Factores de Evaluación serán elaborados teniendo en cuenta la opinión y sugerencias de las autoridades representativas de las comunidades o pueblos beneficiarios, previa consulta informada;

c) Se incorporarán en el Perfil del Cargo cláusulas de preferencia a favor de la selección de candidatos o candidatas pertenecientes a los pueblos indígenas que hayan obtenido los mayores puntajes;

d) Se integrará a las Comisiones de Selección a un representante de las comunidades indígenas beneficiarias de los servicios del cargo concursado.

Art. 14. No discriminación en contratos colectivos de condiciones de trabajo.

1. *Se promoverá que todos los contratos colectivos de condiciones de trabajo celebrados por la Administración Central, los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado contengan cláusulas que como mínimo garanticen:*

a) Una declaración conjunta de las partes en la que se reafirme una política de "tolerancia cero" con la discriminación en la Función Pública;





*Presidencia de la República
Secretaría de la Función Pública*

b) Una cláusula de remisión en la que se garantice la vigencia y aplicación de esta Resolución al convenio respectivo o, en su defecto, un marco de protección básico contra la discriminación que no podrá ser inferior al marco de protección establecido en esta Resolución.

2. La Dirección General de Políticas de Igualdad e Inclusión velará porque las negociaciones de convenios colectivos en la Función Pública cumplan con lo establecido en el presente artículo.

Art. 14. Comuníquese a los Organismos y Entidades del Estado, publíquese en el portal de internet de la Secretaría de la Función Pública: www.sfp.gov.py y cumplido, archivar



Lilian Soto Badgui
Lilian Soto Badgui
Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaría de la Función Pública