



# INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE TRABAJO REMUNERADO/NO REMUNERADO EN LOS MINISTERIOS PÚBLICOS

Noviembre, 2021

Red Especializada en Temas de Género  
Asociación Iberoamericana de  
Ministerios Públicos

# INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE TRABAJO REMUNERADO/NO REMUNERADO EN LOS MINISTERIOS PÚBLICOS

Red Especializada en Temas de Género Asociación  
Iberoamericana de Ministerios Públicos

---

Autora: María Edith López Hernández

Revisión de contenidos a cargo del Grupo de Trabajo sobre Transversalización del enfoque del Género en los Ministerios Públicos de la REG-AIAMP:

- Ministerio Público Fiscal de Argentina, Dirección General de Políticas de Género (DGPG): María Luisa Piqué, Fiscal y titular interina de la DGPG, Patricia Parra Hurtado y Julia Bianchi, equipo de trabajo de la DGPG.
- Ministerio Público Federal de Brasil: Denise Neves Abade, Procuradora Regional da República.
- Ministerio Público de Chile: Ymay Ortíz, Titular de la Unidad Especializada en DDHH, Violencia de Género y Delitos Sexuales de la Fiscalía Nacional.
- Fiscalía General del Estado de Ecuador: Juana Fernández, Asesora de la Fiscal General en temas de Género.
- Ministerio Fiscal de España: Teresa Peramato, Fiscal de Sala de Violencia contra la Mujer y Lorena Montero, Fiscal Delegada de Violencia de Género de la Audiencia Provincial de Cádiz.
- Fiscalía General de la República de México: Marisol Ruiz Ruvalcaba, Titular de la Unidad de Igualdad de Género.

*Este informe fue presentado y discutido durante la Cuarta Reunión Virtual de la Red Especializada en Género de la AIAMP (REG) realizada el 31 de agosto de 2021 y fue aprobado por las/los referentes de este espacio, durante la Quinta Reunión Virtual del 8 de noviembre de 2021, luego de un amplio proceso de consultas y recepción de complementaciones. Finalmente, resultó aprobado por las/los Fiscales y Procuradores Generales iberoamericanos durante la XXIX Asamblea General Ordinaria de la AIAMP celebrada en Cartagena de Indias, Colombia, los días 28 y 29 de julio de 2022.*

*Agradecemos a todas las delegaciones que conforman la REG por el impulso y compromiso con esta temática.*

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

Consorcio liderado por

## CONTENIDOS

TABLA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS .....	2
RESUMEN EJECUTIVO .....	3
ANTECEDENTES .....	6
OBJETIVO .....	7
METODOLOGÍA .....	7
HALLAZGOS .....	8
Cuestiones preliminares .....	8
TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN LOS MINISTERIOS PÚBLICOS .....	10
CRITERIOS ORIENTADORES DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS .....	53
Consideraciones conceptuales .....	53
Criterios orientadores .....	56
ANEXOS .....	69
Anexo I. Metodología de investigación .....	69
Recolección de información .....	69
Criterios de recolección de información .....	71
Criterios para la sistematización, análisis y presentación .....	72
Estructura de los criterios orientadores .....	74
Anexo II. Cuestionario sobre trabajo remunerado y no remunerado en los MP .....	76

## TABLA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
AIAMP	Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
Cuestionario I	Cuestionario sobre Trabajo Remunerado y No Remunerado en los Ministerios Públicos
Informe Diagnóstico	Informe Diagnóstico sobre Trabajo Remunerado/No Remunerado
Ministerios Públicos	Fiscalías/Procuradurías/Ministerios Públicos
ND	No hay dato
OEA	Organización de los Estados Americanos
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres
PEG	Perspectiva de Género
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
REG	Red Especializada en Temas de Género de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos
TEA	Trastornos del espectro autista
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

## RESUMEN EJECUTIVO

El Grupo de Trabajo sobre Transversalización del Enfoque de Género de la Red Especializada en temas de Género de la AIAMP fue creado en noviembre de 2020. Se encuentra coordinado por el Ministerio Público Fiscal de Argentina y lo conforman los Ministerios Públicos de Brasil, Chile, Ecuador, España y México. El objetivo del Grupo es construir estándares comunes que hagan efectiva la igualdad de género entre las y los trabajadores de los Ministerios Públicos a través de la recopilación y sistematización de información otorgada por los países miembros de la AIAMP. En su plan de trabajo, durante el segundo trimestre de 2021, diseñaron y circularon un instrumento diagnóstico para conocer la estructura con la que cuentan los Ministerios Públicos de la AIAMP en torno a las políticas de cuidados, para tener así una primera aproximación a la forma en que se organiza el trabajo remunerado y no remunerado en estas instituciones.<sup>1</sup>

Actualmente, con los datos obtenidos de las respuestas de 16 Ministerios Públicos de la Red Especializada en Temas de Género de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos, se pudieron obtener sobre el tema de trabajo remunerado y no remunerado los hallazgos subsiguientes:

Catorce (14) Ministerios Públicos cuentan con 109,035 personas trabajadoras, 47% mujeres y 53% hombres; ocho (8) instituciones tienen más mujeres trabajadoras que varones. En siete (7) Ministerios Públicos de Iberoamérica trabajan 14,067 personas con hijas e hijos menores de 12 años. Del total de personas trabajadoras que tienen hijas e hijos en la etapa de infancia, el 54% son varones y el 46% son mujeres.

Al analizar sus respuestas también se observaron sus normativas laborales en temas de trabajo no remunerado, incluyendo resoluciones, acuerdos, oficios, reglamentos, circulares, directrices, guías a fin de hacer efectivos los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Sobre las licencias por nacimiento de hijas e hijos se encontró que todas las instancias otorgan este derecho a mujeres y varones por igual; asimismo, el 75% de los Ministerios Públicos otorgan licencias de adopción. Existen Ministerios Públicos que han logrado un avance significativo en la construcción de políticas de corresponsabilidad a través de apoyos de tiempo y licencias remuneradas que colocan a las personas, particularmente, a las mujeres en una mejor condición para el ejercicio de la maternidad y los cuidados de las hijas/os, así como para el goce de los derechos reproductivos.

Fue posible conocer el número de días de licencia que otorgan 15 Ministerios Públicos. Los periodos de licencia son variados, la autoridad ministerial que otorga un menor número de días de licencia por el nacimiento de hijas/os a las mujeres da 34 días; mientras que, el Ministerio Público que concede la licencia más amplia y otorga un total de 120,150 o incluso, 180 días. De las 14 autoridades restantes que sí aportaron información, el rango fue de 84 a 126 días.

Sobre los días de licencia que se otorgan a los trabajadores varones por nacimiento de un hijo o hija, con información de 14 Ministerios Públicos, se observó que un Ministerio Público otorga 112 días tanto a varones como mujeres. De los 13 Ministerios Públicos restantes se halló que, dos otorgan 20 días de

---

<sup>1</sup> “Las políticas de cuidado abarcan aquellas acciones públicas referidas a la organización social y económica del trabajo destinado a garantizar el bienestar físico y emocional cotidiano de las personas con algún nivel de dependencia. Estas políticas consideran tanto a los destinatarios del cuidado, como a las personas proveedoras e incluyen medidas destinadas tanto a garantizar el acceso a servicios, tiempo y recursos para cuidar y ser cuidado, como a velar por su calidad mediante regulaciones y supervisiones.” CEPAL, Disponible en: <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>

licencia; en otro otorgan 15 días; en dos casos 10 días; en dos casos ocho días; en cuatro casos cinco días; y en los dos casos restantes, tres días de licencia. Destacaron positivamente las condiciones otorgadas por las instancias europeas.

12 Ministerios Públicos contemplan las licencias por adopción. Siete de estos otorgan licencias por adopción sin realizar distinción respecto de las licencias por nacimiento. Así se observó un Ministerio Público que para el caso de adopciones de niñas, niños y adolescentes otorga 110 días, equiparándolo a la licencia por nacimiento.

La información y respuesta otorgada por 15 de los 16 Ministerios Públicos sobre las características de las licencias por nacimiento permitió visibilizar avances importantes, entre estos, el hecho de que en el 67% de los Ministerios Públicos la licencia tiene un carácter obligatorio; en 20% es optativa y sólo en 13% este elemento depende de la circunstancia. Sobre si la licencia puede ser transferible, el 87% no lo permite y el 6.7% lo permite en caso de la muerte de la madre.

Asimismo, el 87% de las 15 respuestas obtenidas contempla el derecho a licencias remuneradas y en el 13% de las respuestas se obtuvo que depende de las circunstancias. De ellas, el 73% de las instancias asumen el costo de las licencias y en el 13.3% es otra instancia gubernamental. En el 73% de los Ministerios Públicos las licencias se incrementan cuando es un nacimiento múltiple, en el resto no aplica.

Sobre el otorgamiento de licencias parentales, el 56% de los 16 Ministerios Públicos no las contemplan. No obstante, en algunos se encuentra con otra denominación, como post natal parental, por cuidado de un familiar en primer grado, licencia por cuidado de niños y niñas, entre otras. En cinco de 16 Ministerios Públicos se otorgan en igual proporción a hombres y mujeres. Existen variadas licencias, tales como: por enfermedad de familiares, nacimiento de nietos, entre otras específicas; en seis Ministerios Públicos son intransferibles; en seis de nueve son remuneradas.

Finalmente, en cuanto a la calidad de la licencia parental, si corre a cargo del Ministerio Público o de otra institución, se presentó una tercera posibilidad, que refiere a que depende de la circunstancia; sin embargo, en la mayoría de los Ministerios Públicos, con 78%, señalaron que se encontraba a cargo de la institución empleadora, es decir de la propia institución.

Sobre licencias especiales y postnatales, como jornada laboral reducida, 13 de 16 Ministerios Públicos las consideran, algunos por edad de hijas e hijos, por lactancia, para atención médica de niñas y niños y para adaptación escolar de hijas e hijos. Además, cuatro Ministerios Públicos cuentan con licencias exclusivas para mujeres y/o personas gestantes, dos con licencia para mujeres víctimas de violencia y uno para la realización de exámenes genito-mamarios y otro para hombres para realizarse exámenes del antígeno prostático específico (PSA) o ecografía o examen urológico.

Sobre las licencias para atención de familiares por motivos de salud, discapacidad y cuidados de personas mayores a cargo exclusivo, existen 56% de los Ministerios Públicos que las otorgan; cinco de estos las otorgan a mujeres y varones por igual.

Tratándose de las licencias que contemplan hogares monoparentales se observó que sólo hay un Ministerio Público que las reportó. Se observó que, en dos Ministerios Públicos se permite la transferencia de la licencia por nacimiento al padre cuando la madre muere si ambas personas son trabajadoras de la institución.

Sobre políticas, acciones o medidas para que las mujeres en periodo reproductivo o ejerciendo alguna licencia de cuidados prosiga su ascenso profesional, existen en 14 Ministerios Públicos que reportan contar con acciones; sin embargo, se centran en mujeres trabajadoras que pudieran estar embarazadas o lactando y no en mujeres sin hijos e hijas que ante la falta de compatibilidad que prevalece entre la maternidad y la crianza y el desarrollo profesional pueden verse en la disyuntiva de optar por uno de los dos proyectos y, en consecuencia, enfrentar una restricción al ejercicio pleno de sus derechos reproductivos y/o de sus derechos laborales, en particular, al crecimiento profesional en condiciones de igualdad. Sobre el último punto referido no se aportó ningún tipo de información.

Respecto a la implementación de dispositivos de cuidado de niñas y niños lactantes y en primera infancia al interior de las instituciones; el 56% lo han hecho, dos Ministerios Públicos reportaron tener dispositivos solo en ciertas sedes, en tres se encuentra en proyecto y dos no cuentan con el servicio. Seis Ministerios Públicos cuentan con guarderías o jardines de infancia y tres Ministerios Públicos subsidian servicios externos. 14 de 16 no prevén otorgar el servicio de colegios primarios o secundarios, uno lo subsidia y otro aún es proyecto. Cuatro Ministerios Públicos consideraron tener la cantidad suficiente de dispositivos de cuidados, tres mencionaron que no son suficientes.

En el contexto de la contingencia sanitaria por COVID-19, el 81% emprendieron medidas especiales para conciliar el trabajo del personal de los Ministerios Públicos con las labores de cuidado. Destacaron medidas como el otorgamiento de bonos de sala cunas por imposibilidad de asistir, trabajo a distancia para las personas trabajadoras que cohabitan de forma permanente con sus madres y/o padres mayores de 70 años o que cuentan con hijos e hijas con discapacidad y establecimiento de turnos de trabajo presenciales por cuadrillas.

En cuatro Ministerios Públicos se identificó la cantidad de licencias otorgadas para cuidados desagregando la información por sexo para los años 2019 y 2020, que ascendió a 2,842 licencias, el 86% otorgadas para mujeres, el resto para varones, confirmando este porcentaje que **en general son las mujeres las encargadas de los cuidados**. Sobre licencias de cuidado a personas mayores, sólo una autoridad manifiesta que las otorgó, cuatro no lo hicieron y el resto no se cuenta con la información. Dos Ministerios Públicos no consideraron las licencias para enfermedades o discapacidades durante COVID-19 y 13 Ministerios Públicos no contaron con la información.

Sobre si las normativas que regulan las licencias aplican a personal contratado o por honorarios profesionales, el 31% de los Ministerios Públicos informaron que sí aplican las mismas normativas, nueve que corresponden al 60% que no, y las dos autoridades restantes no cuentan con el dato.

Sobre otras políticas y proyectos especiales emprendidos para la conciliación de la vida laboral- personal-familiar, el 62.5% informaron que sí las emprendieron, 18.75% que no tienen otras medidas, y tres autoridades restantes no cuentan con el dato.

## ANTECEDENTES

En la XXIV Asamblea General Ordinaria de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (en adelante, “AIAMP”), realizada en Lisboa (Portugal), en octubre del 2016, se tomaron importantes acuerdos para las instituciones de los países miembros, entre ellos, se destaca la propuesta de Guatemala de crear el Grupo Especializado en Temas de Género —GEG—, el cual, a marzo de 2018, estaba integrado por los Ministerios Públicos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Portugal, Uruguay, Venezuela y Guatemala, quien lo coordinaba.<sup>2</sup>

Posteriormente, en la XXVI Asamblea General Ordinaria de la AIAMP, realizada en la Ciudad de México en 2018, el Ministerio Público de Guatemala, ente coordinador del GEG solicitó que el Grupo se constituyera en una Red Permanente de la AIAMP, dando paso a la ahora Red Especializada en Temas de Género (en adelante, “REG”). El 7 de septiembre de 2020, durante el V Encuentro Virtual de la REG, Argentina recibió la coordinación de la REG de la AIAMP por parte de Guatemala a fin de darle continuidad a los trabajos de la red.<sup>3</sup>

El presente *Informe Diagnóstico sobre Trabajo Remunerado/No Remunerado en los Ministerios Públicos* (en adelante, “Informe Diagnóstico”), se enmarca en el “Plan Quinquenal de la REG-AIAMP 2019-2023”<sup>4</sup>, del “Programa de Trabajo bienal 2021-2022” de la Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR (REMPM)<sup>5</sup> y de las “Recomendaciones para los Ministerios Públicos sobre acciones de protección de los derechos de las mujeres durante la Pandemia COVID 19”.<sup>6</sup> Asimismo, forma parte de las acciones para la Transversalización del Enfoque del Género al interior de los Ministerios Públicos, de conformidad con el Plan de Trabajo 2021 de la REG.<sup>7</sup>



Ilustración 1 Plan Estratégico Quinquenal 2019-2023 de la REG.

<sup>2</sup> Disponible en: <https://www.aiamp.info/index.php/redes-permanentes-aiamp/red-de-violencia-de-genero>

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.aiamp.info/index.php/redes-permanentes-aiamp/red-de-violencia-de-genero/documentos/acta-v-encuentro-virtual-de-la-red-especializada-en-temas-de-genero-7-septiembre-2020>

<sup>4</sup> Disponible en: <http://www.aiamp.info/index.php/redes-permanentes-aiamp/red-de-violencia-de-genero/documentos/plan-estrategico-de-trabajo-quinquenal-genero-2019-2023>

<sup>5</sup> Aprobados en Acta de la XXVIII REMPM realizada en noviembre de 2020.

<sup>6</sup> Elaborado por ONU MUJERES y EUROsocial+ con los insumos otorgados por los Ministerios Públicos. Disponible en: <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2020/12/Informe-Recomendaciones-FINAL.pdf>

<sup>7</sup> Disponible en: <https://www.aiamp.info/index.php/redes-permanentes-aiamp/red-de-violencia-de-genero/documentos/plan-de-trabajo-red-especializada-en-temas-de-genero-ano-2021>

## OBJETIVO

Conocer el estado que guardan las políticas o programas de los Ministerios Públicos de la REG tendientes a compatibilizar las labores de cuidado y la jornada de trabajo a través de la elaboración de un Informe Diagnóstico.

El Informe Diagnóstico busca identificar y destacar prácticas innovadoras y/o buenas prácticas institucionales existentes en materia de **Corresponsabilidad en los Cuidados** que se presentan dentro de las Fiscalías/Procuradurías/Ministerios Públicos<sup>8</sup> de los países integrantes de la REG de la AIAMP. Con ello, se buscan construir estándares comunes para garantizar condiciones de mayor igualdad y paridad de género al interior de los Ministerios Públicos.

## METODOLOGÍA

Se recolectó información, a través de un cuestionario sobre la temática objetivo (anexo II); asimismo, se revisó la normatividad vigente, proporcionada por las autoridades. Los datos correspondían a los años 2019 y 2020 sobre las personas trabajadoras de los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP. Es importante mencionar que, 16 Ministerios Públicos (73% de los países integrantes de la AIAMP) respondieron el instrumento.

Debe destacarse que aunque se solicitó información respecto a varones, mujeres y personas no binarias, aún son pocos los Estados donde existen mecanismos efectivos de recolección de información que permitan conocer la situación de vida de las personas trans y de género no binario en sus respectivas jurisdicciones.<sup>9</sup>

Además, los desafíos y delimitaciones con los que se encontró esta investigación se basan en desafíos de origen (idioma, información disponible y diversidad de actores sociales); de interpretación (sobre el marco teórico conceptual y diferencias en la interpretación de preguntas), y, de insumos (sin información suficiente en los links o en el cuestionario. Para encontrar más información al respecto de la metodología, véase el anexo I, al final de este Informe Diagnóstico.

---

<sup>8</sup> En adelante, Ministerios Públicos.

<sup>9</sup> CIDH, *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*, aprobado OEA/Ser.L/V/II, 7 de agosto de 2020, párr. 120, p. 56. ISBN 978-0-8270-7101-8. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

## HALLAZGOS

### Cuestiones preliminares

Con el objeto de conocer las acciones, políticas, programas y/o normatividad de los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP orientadas a compatibilizar las labores de cuidado y la jornada de trabajo, se implementó el siguiente instrumento:

- *Cuestionario sobre Trabajo Remunerado y No Remunerado en los Ministerios Públicos* (en adelante “Cuestionario”) conformado por un total de 12 preguntas que a su vez tienen un conjunto de subpreguntas.

El cuestionario fue respondido por un total de 16 Ministerios Públicos y/o Fiscalías que representan cerca del 73% de los países integrantes de la AIAMP, lo que permite ofrecer un acercamiento a nivel de la región en el tema de suma relevancia para la agenda de derechos humanos y el avance sostenible de la igualdad y la paridad de género al interior de los organismos responsables de la función pública de investigar los delitos.

La AIAMP parte del hecho que el impulso de estrategias comunes para avanzar en la procuración efectiva de justicia en la región, exige como elemento ineludible la protección de los derechos de las personas trabajadoras a través del fortalecimiento de la normatividad y políticas institucionales internas en materia de corresponsabilidad en los cuidados en cumplimiento de las acciones para transversalizar el enfoque de género. De ahí, la relevancia del número tan significativo de Ministerios Públicos que colaboraron para la realización de este Informe Diagnóstico.

En atención a su delimitación, el acercamiento se realiza a través del análisis y exposición de los resultados del cuestionario implementado, en tanto que se busca ofrecer una visión general de la situación en las materias de corresponsabilidad en los cuidados al interior de los Ministerios Públicos que conforman la AIAMP.

Si bien, se cuenta con la información aportada por cada uno de los 16 Ministerios Públicos participantes, el presente Informe Diagnóstico no ofrece análisis específicos por país, sino un primer acercamiento de carácter preliminar para conocer el estado que guardan los ámbitos objeto de estudio en la región.

En ese sentido, la referencia a información, acciones, programas y políticas específicas de algún Ministerio Público tiene como objeto dar cuenta de las buenas prácticas y/o acciones innovadoras, a fin de visibilizar los términos en que los estándares internacionales en derechos humanos y perspectiva de género han sido aplicados en el país en cuestión y ofrecer ejemplos valiosos sobre los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario.

En todos los casos, la información aportada por cada uno de los 16 Ministerios Públicos participantes fue indispensable y enriquecedora, pues es precisamente su estudio y lectura conjunta lo que permitió el acercamiento a nivel regional. Cada país representa el 6.25% del total, en la mayor parte del análisis es tomado en cuenta el universo total, para dar referencia a la situación de la comunidad, incluyendo aquellos países que no tuvieron reporte o bien, no cuentan con la información. Sin

embargo, con el objetivo de no perder la información cuantitativa, limita el universo a los países que sí otorgaron la información.

Los hallazgos obtenidos mediante la aplicación del instrumento parten de la perspectiva de que los cuidados son un *bien público*, por lo que los Ministerios Públicos son un espacio institucional y público privilegiado para destinar tiempo, recursos y servicios públicos que favorezcan un cambio social.

Este Informe Diagnóstico constituye un valioso espacio de interlocución para dialogar y reflexionar sobre lo que ha sido posible construir y lo que es deseable impulsar para que los Ministerios Públicos de la AIAMP se fortalezcan como instituciones que promueven y trabajan, también en su interior, para avanzar en las políticas de corresponsabilidad de cuidados.

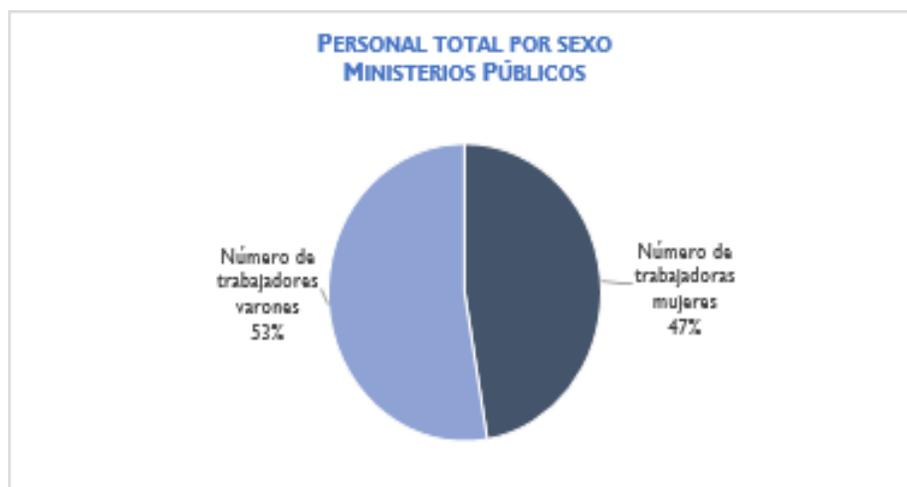
Desde esa visión, se ofrecen a continuación los principales hallazgos obtenidos y, posteriormente, se proponen algunos criterios orientadores para el avance sostenible en la igualdad y la paridad de género entre las personas trabajadoras de los Ministerios Públicos de la AIAMP.

## TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN LOS MINISTERIOS PÚBLICOS

A fin de conocer el total de personas que trabajan en los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP y su distribución por sexo se solicitó lo siguiente:

### 1. Señale la cantidad de personal total de la institución, desagregado por sexo (mujeres y varones).

A partir de la información proporcionada fue posible conocer la conformación de 14 Ministerios Públicos<sup>10</sup> que representan cerca del 63% de los 22 que conforman la Comunidad Iberoamericana. En su conjunto, estos Ministerios Públicos cuentan con un total de **109,017** de personas trabajadoras, con **51,636 mujeres, que representan el 47% del total**, mientras que **57,381 que representan el 53% son varones** como se muestra en la gráfica 1.



Gráfica 1. Ministerios Públicos de 14 países que respondieron la primera pregunta. Elaboración propia

Si bien, de forma conjunta los datos dan cuenta de una presencia mayor de varones, al analizar la información por país se advierte que ocho Ministerios Públicos —que representan el 57% de los 14 que aportaron información— cuentan con más mujeres trabajadoras que varones: Argentina, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Paraguay, Portugal y Uruguay.

Destaca el caso del Ministerio Público de Uruguay (76%) y Cuba (75%) en que la participación de las mujeres significa que tres de cada cuatro personas que conforman la institución pública responsable de investigar los delitos son mujeres, seguido de España y Portugal donde las mujeres representan el 64% del total como puede advertirse en la tabla 1 y en la gráfica 2.-

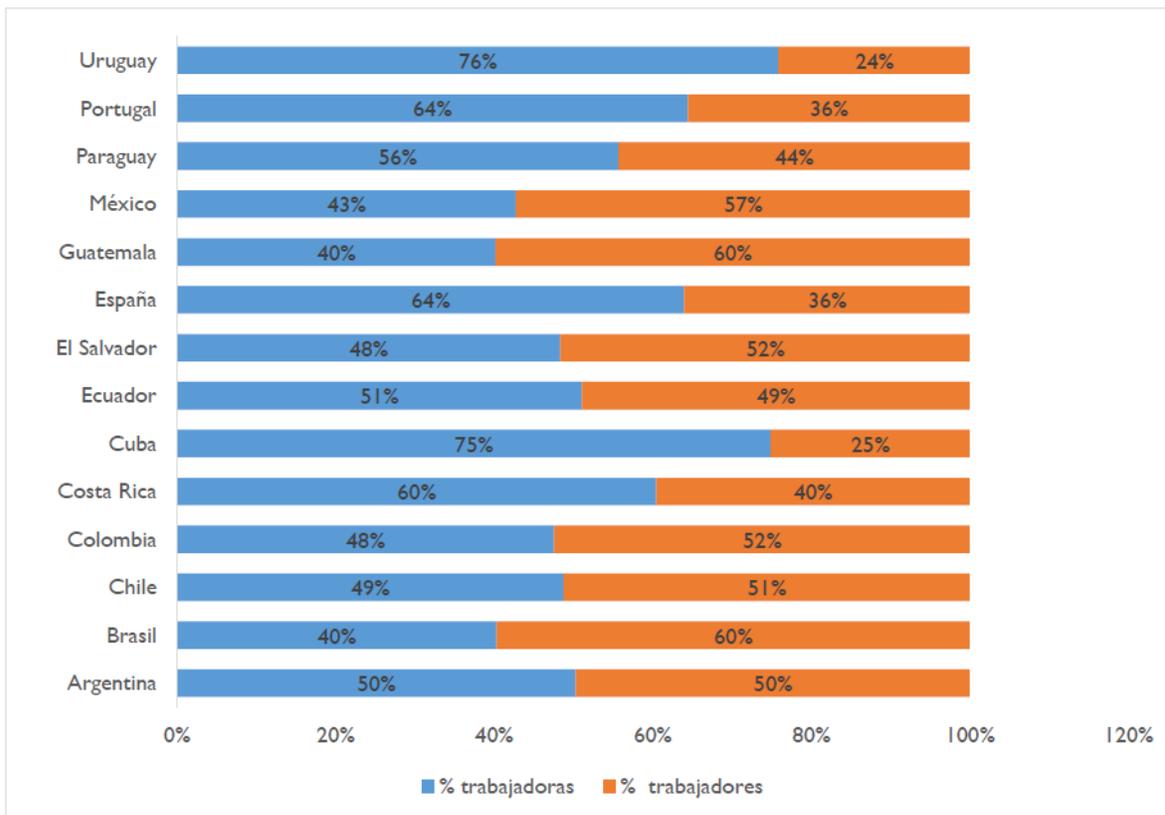
<sup>10</sup> 16 Países entregaron la información, sin embargo, sólo 14 aportaron el dato sobre el personal que les conforma.

**PERSONAL TOTAL POR SEXO**

**Ministerios públicos integrantes de la AIAMP**

País	Número de trabajadoras	% respecto del total	Número de trabajadores	% respecto del total	Total
Argentina	2688	50%	2656	50%	5344
Brasil	9529	40%	14129	60%	23658
Chile	2133	49%	2240	51%	4373
Colombia	10874	48%	11984	52%	22858
Costa Rica	792	60%	518	40%	1310
Cuba	3571	75%	1198	25%	4769
Ecuador	1918	51%	1838	49%	3756
El Salvador	1120	48%	1195	52%	2315
España	1643	64%	909	36%	2552
Guatemala	4144	40%	6172	60%	10316
México	8388	43%	11211	57%	19599
Paraguay	3228	56%	2568	44%	5796
Portugal	1076	64%	594	36%	1670
Uruguay	532	76%	169	24%	701
<b>Total</b>	<b>51636</b>	<b>47%</b>	<b>57381</b>	<b>53%</b>	<b>109017</b>

**Tabla 1.** División del personal de los Ministerios Públicos, dividido por sexo y país reportado. Elaboración propia.



**Gráfica 2.** Porcentaje del personal de los Ministerios Públicos, dividido por sexo y país reportado. Elaboración propia

Si bien la participación porcentual de las mujeres en las instituciones ministeriales es un dato relevante en sí mismo la visibilización de la situación que enfrentan en materia de igualdad para el ejercicio de sus derechos exige un análisis de mayor profundidad que permita advertir con claridad los puestos que ocupan y su nivel jerárquico conforme la estructura orgánica de dichas instituciones. En otras palabras, es necesario analizar la participación real que tienen en la toma de decisiones, el diseño de las políticas y la definición de los objetivos de la institución.

Por otra parte, la participación mayoritaria de mujeres en los Ministerios Públicos es un dato de suma relevancia para las materias objeto de estudio del presente Informe Diagnóstico, considerando que son quienes enfrentan una mayor situación de vulnerabilidad y afectación a sus derechos a consecuencia de la ausencia de acciones, programas y políticas eficaces para la corresponsabilidad en los cuidados (entre el ámbito familiar y el laboral) dado que:

En todo el mundo las mujeres realizan el triple de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los varones, de acuerdo con datos de la Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres (en adelante “ONU Mujeres”). Situación que se agrava, entre otras razones, en los casos de mujeres que están casadas y tienen hijos e hijas pequeñas.

ONU Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020, Familias en un mundo cambiante*, Estados Unidos, 2019.

En los seis países restantes en que la participación de los varones es mayor, se identificó que Guatemala y Brasil tienen el mayor porcentaje de varones trabajadores pues representan cerca del 60% del total de las personas que laboran en la autoridad ministerial, seguidos de México donde el 57% de las personas que trabajan en el Ministerio Público son varones.

## LA IGUALDAD DE GÉNERO IMPLICA MUCHO MÁS QUE LA PARIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las mujeres y los hombres deben reflejar la diversidad de la población a la que representan. Para que sean más representativas, las instituciones públicas deben incluir la representación de las mujeres que experimentan diversas formas de exclusión y marginación, entre ellas, las mujeres con discapacidad, las que pertenecen a minorías raciales y étnicas y a pueblos indígenas, y aquellas que son objeto de discriminación por razón de su orientación sexual, identidad de género o edad. Reimaginar y rediseñar administraciones públicas más inclusivas y diversas solo será posible si se recopilan y procesan datos y estadísticas en los que se reconozca la diversidad de su fuerza laboral y de sus autoridades encargadas de adoptar las decisiones.

PNUD, *Igualdad de género en la Administración Pública*, Resumen Ejecutivo, 2021.

Si bien, en el cuestionario aplicado se pidió información sobre las personas trabajadoras no binarias, ningún Ministerio Público aportó información al respecto. Es importante mencionar que, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, “CIDH”) consideró que, “es motivo de preocupación la falta de políticas públicas destinadas a la recolección de datos estadísticos que informen de manera efectiva acerca de la situación de derechos humanos de la población LGBTI y, en particular, las personas trans. Aún son pocos los Estados donde existen mecanismos efectivos de recolección de información que permitan conocer la situación de vida de las personas trans y de género no binario en sus respectivas jurisdicciones.”<sup>11</sup>

Ante esta situación, es importante que los Ministerios Públicos puedan revisar sus criterios sobre la información que se tiene de las personas trabajadoras. Es importante, que se recabe información que permita visibilizar a las personas LGBTTTI que son trabajadoras de la institución a efecto de verificar que el goce y ejercicio de los derechos y condiciones laborales se realice libre de cualquier forma de discriminación. La información recabada debe ser basada en el respeto a las especificidades y sensibilidades de esas personas, así como llevada a cabo por personal debidamente capacitado y sensible a la diversidad de identidad de género y de expresión de género.

### **1.1. Señale cuánto de ese personal tiene hijas/os menores de 12 años, desagregado por sexo.**

La delimitación de la edad atiende al hecho de que las niñas y niños que se encuentran entre los 0 y 11 años de edad están en la etapa de la infancia —de acuerdo con la clasificación utilizada por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)— que se divide en:

- La primera infancia: de los cero a los cinco años de edad.
- La niñez: de los seis a los 11 años de edad.

Esto, partiendo del reconocimiento que los cuidados en la infancia son de suma importancia para posibilitar el pleno desarrollo del potencial y la riqueza humana de las niñas y niños y, en consecuencia, representan una carga considerable de trabajo para quienes tienen la responsabilidad de sus cuidados y tutela de sus derechos.

A partir de las respuestas otorgadas al *Cuestionario I* fue posible contar con la información para siete países de Iberoamérica: Argentina, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Paraguay y Uruguay.

<sup>11</sup> CIDH, *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*, aprobado OEA/Ser.L/V/II, 7 de agosto de 2020, párr. 120, p. 56. ISBN 978-0-8270-7101-8. Disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

De forma conjunta, los Ministerios Públicos de estos países cuentan con un total de 14,067 personas trabajadoras con hijas e hijos menores de 12 años que representan el 34% del total de su personal que es de 41,884 personas. **Esto significa que, tres de cada 10 personas trabajadoras del universo de 41,884 para siete países requieren de acciones, programas y políticas tendientes a compatibilizar las labores de cuidado y la jornada de trabajo desde una perspectiva de corresponsabilidad de los cuidados.**

El presente Informe Diagnóstico parte del reconocimiento del hecho que la labor de cuidados a nivel mundial recae fundamentalmente en las mujeres, desde esa perspectiva, el señalamiento de que la totalidad de personas que tienen hijas e hijos en la etapa de infancia requieren de políticas de corresponsabilidad atienden a que lo deseable es avanzar a una participación igualitaria de los varones.

De las 14,067 personas trabajadoras identificadas que tienen hijas e hijos en la etapa de infancia, 7,665 que representan el 54% son varones y 6,402 que corresponden al 46% son mujeres.



**Gráfica 3.** Personal con hijas/os menores de 12 años, desagregado por sexo. Elaboración propia.

## 2. Adjunte la normativa o indique el link donde se puede encontrar la regulación del régimen de licencias y/o permisos para cuidados.

En respuesta, un total de 13 Ministerios Públicos aportaron la normativa y/o los links solicitados. Se observa que, la mayoría de los Ministerios Públicos hacen referencia a las normativas laborales que rigen en todo el país; sin embargo, un número considerable de Ministerios Públicos ha adoptado resoluciones, acuerdos, oficios, reglamentos, circulares, directrices, guías y diversos instrumentos de naturaleza normativa a fin de hacer efectivos los derechos y condiciones laborales para las personas trabajadoras.

Si bien, existen conceptualmente los mismos permisos y/o licencias en los Ministerios Públicos, tal vez lo más innovador son las reflexiones realizadas por el Ministerio Público de Argentina a través de la Resolución PGN

3140/2016 - Modificación del Régimen de Licencias<sup>12</sup>. Asimismo, destaca como buena práctica *El Plan de Igualdad de la carrera fiscal/ Plan de Acción 2021-2022* de la Fiscalía General del Estado de España que prevé como uno de los resultados vinculados al objetivo de promover/fortalecer los derechos sociales de las fiscales la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación y para ello establece siete tipos de acciones, entre las que se encuentran: “Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en fiscalía y de reducción de la jornada que favorezcan la conciliación”.

Entre otros cambios, se modifica la denominación de las “licencias por maternidad y paternidad” a fin de denominarse “licencias por nacimiento o adopción de hijas/os de personas gestantes” y “de progenitor/a no gestante”, respectivamente. Asimismo, se aumentan los días para estos tipos de licencia. Y estableció, una nueva licencia de quince días por año calendario para poder concretar los encuentros previos mientras la persona se encuentra tramitando la adopción, cuando por razones de traslado se dificulte su realización. Finalmente, tratándose casos de monoparentalidad o a los supuestos en que ambos progenitores sean varones, se ampliará la licencia por excedencia. Se incorporó una licencia de quince días por año calendario para la realización de tratamientos de técnicas de reproducción humana asistida.

A fin de conocer de forma integral los principales aspectos del régimen de licencias otorgadas con motivo del nacimiento de hijas e hijos en los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP se incorporó al instrumento, en primer término, una pregunta de carácter general para advertir si los organismos públicos otorgan este derecho a las personas trabajadoras, como se verá a continuación.

### 3. Licencias por nacimiento de hijas/os.

A partir de la información proporcionada se identificó que la totalidad de los Ministerios Públicos que participaron en el levantamiento del *Cuestionario I* otorgan este derecho a mujeres y varones por igual.

Con el propósito de conocer los aspectos más relevantes del régimen de licencias por nacimiento de hijas e hijos, se incorporaron un total de seis subpreguntas cuya lectura conjunta permite un panorama más integral del alcance que tiene este derecho en los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP.

#### 3.1. *¿Se otorgan a mujeres y varones en igual proporción? Sí/No. Si existen, explique las diferencias.*

A partir de la información proporcionada se identificó que de un universo de 16 Ministerios Públicos sólo cinco señalaron que este derecho es otorgado en igual proporción a las mujeres y los varones.

**Sin embargo, al realizar el análisis de los datos presentados de forma posterior para dar respuesta a la pregunta identificada con el número 3.4 relativa al número de días de licencia en función del sexo**

<sup>12</sup> Resolución PGN 3140/2016 – Modificación del Régimen de Licencias. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2017/08/R%C3%A9gimen-de-licenciasPGN-3140-2016-001.pdf>

de la persona trabajadora, **se advirtió que únicamente España, a partir del año 2021, otorga el mismo número de días sin distinción por cuestión de sexo**<sup>13</sup>.

Este avance fue alcanzado en España gradualmente: en 2007 los padres tenían solo dos días por nacimiento de hijo. Posteriormente, hasta el año 2017, se amplió hasta las dos semanas. A partir del Real Decreto-Ley 6/2019, la licencia de paternidad se ha ido aumentando progresivamente durante los años 2019, 2020 y 2021 desde las cinco semanas hasta las dieciséis semanas —de las cuales son obligatorias las 6 semanas posteriores al parto y las 10 semanas restantes son intercambiables— que a partir de 2021 constituye la duración de esta licencia en igualdad de condiciones tanto para mujeres como para hombres.

Es posible que los Ministerios Públicos hayan dado una interpretación diversa al sentido de la pregunta, por ejemplo, que la palabra “proporción” se refería al número de licencias autorizadas como tal en función del sexo de las personas trabajadoras y no a que las mujeres y los varones tienen el derecho de tomar el mismo número de días de acuerdo a la normatividad vigente. Por otro lado, la conceptualización sobre sexo pudo ser interpretada como persona gestante, lo cual puede ser una mujer o un varón, en el caso de Argentina.

Es preciso señalar que lo expuesto no obvia el hecho de que el otorgamiento de igual número de días por nacimiento de hijo/a en el caso de las familias heterosexuales no se traduce necesariamente y, en sí mismo, en la distribución igualitaria del trabajo de cuidados, en tanto que el cumplimiento de las normas que tienen por objeto el avance de la igualdad sustantiva enfrentan una brecha cultural, social, económica y política cuya reducción depende, entre otras cuestiones, de la experiencia de su aplicación. Además, hay aspectos del cuidado que debido a su naturaleza recaen principalmente en la madre como es el caso de la lactancia materna.

El incremento de los días de licencia que se otorga a los varones respecto del número de días que se otorga a las mujeres con motivo del nacimiento de un hijo/ja se valora como un aspecto positivo, en atención a que constituye una medida que puede favorecer el avance del trabajo de cuidados igualitarios en las familias, requisito indispensable para que se convierta en una tarea gratificante que no coloque en una situación de desventaja a las mujeres para el ejercicio de su esfera de derechos fundamentales.

Es importante, señalar que sólo el Ministerio Público de Argentina hace mención específica a la posibilidad de que se traten de **licencias de nacimiento, además de para las personas gestantes, parejas del mismo sexo o supuestos de monoparentalidad permitiendo situaciones de “excedencia”** sin goce de sueldo, por un período no inferior a treinta y un días ni superior a seis meses.

---

<sup>13</sup> Esto, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

### 3.2. Licencias por adopción. Sí/No

A través de la información proporcionada se identificó que, de un universo de 16 Ministerios Públicos, 12 que representan el 75% otorgan este derecho a las personas trabajadoras lo que evidencia un avance en la región en materia de corresponsabilidad en los cuidados.

### 3.3 Denominación de las licencias

De la respuesta de los Ministerios Públicos fue posible identificar que en la región se utiliza una diversidad considerable de denominaciones para este derecho.



**Ilustración 8.** Denominación de licencias. Elaboración propia.

Las respuestas emitidas a esta pregunta permitieron advertir que existen países que han logrado un avance significativo para la construcción de políticas de corresponsabilidad a través de apoyos de tiempo y licencias remuneradas que colocan a las personas, particularmente, a las mujeres en una mejor condición para el ejercicio de la maternidad y los cuidados de las hijas/os, así como para el goce de sus derechos reproductivos.

En este sentido, destaca España que tiene las siguientes licencias:

- **Técnicas de fecundación asistida.** Para favorecer el acceso a técnicas de reproducción asistida se otorga el derecho a ausentarse del trabajo para someterse a las mismas por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.}
- **Permiso para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto** por el tiempo indispensable para la realización de los mismos. En caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, para asistencia de las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- **Permiso por nacimiento de hijos prematuros** que permite ausentarse a las madres y padres de su trabajo, dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Colombia, por su lado, presenta licencias como:

- **Licencia por aborto:** Corresponde al descanso remunerado que se concede cuando la servidora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable. Corresponde a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.
- **Licencia por parto con posterior fallecimiento del bebé:** Si posterior al parto, el bebé fallece, EPS reconoce la licencia según la cantidad de días que otorgue el médico tratante.

Argentina —como ya se ha mencionado- modificó— sus criterios relacionados con las licencias a fin de seguir profundizando en las políticas que compatibilicen los cuerpos reglamentarios reguladores de los derechos y obligaciones de las/os integrantes del Ministerio Público Fiscal de la Nación a los progresos de la sociedad y los avances legislativos.<sup>14</sup> Así se observan las licencias siguientes:

- **Licencia por nacimiento:** con la idea de fortalecer los vínculos familiares, se extiende el plazo de cien a ciento diez días para la licencia por nacimiento de hijo/a cuando se trate de la persona gestante y de diez a quince días hábiles para el/la progenitor/a no gestante.  
En relación con el nacimiento de hijas/os, asimismo, se ha tomado en consideración que en los casos en que la /el niña/ o debiera quedar internada/o por alguna contingencia, el plazo de la licencia comenzará a correr desde el momento del alta médica. En el caso del nacimiento de un/a hijo/a con discapacidad o patologías que requieran de cuidados especiales, el plazo de la licencia por nacimiento se puede incrementar en un período de hasta tres meses.
- **Licencia por adopción:** en relación con los supuestos de adopción de niñas/os y/o adolescentes la licencia se amplió de noventa a ciento diez días, que se cuentan a partir de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción. En caso de adopción de un/a hijo/a con discapacidad o patologías que requieran cuidados especiales, el plazo se podrá incrementar en un periodo de hasta tres meses.
- **Licencia de encuentros con fines de adopción.** Se establece una licencia de quince días por año calendario para poder concretar los encuentros previos mientras la persona se encuentra tramitando la adopción, cuando por razones de traslado se dificulte su realización.
- **Licencia por tratamientos de técnicas de reproducción humana asistida.** Se conceden quince días por año calendario para tratamientos de técnicas de reproducción humana asistida, continuos o discontinuos, mediante certificado médico.

---

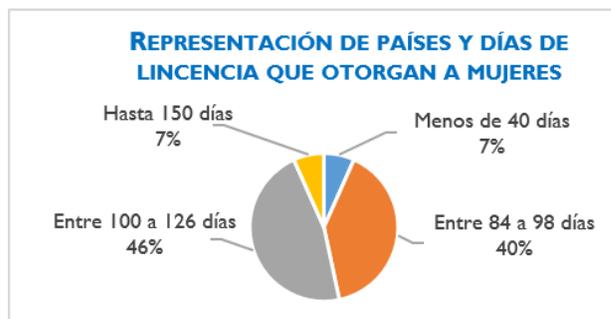
<sup>14</sup> Resolución PGN 3140/2016 - Modificación del Régimen de Licencias. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2017/08/R%C3%A9gimen-de-licenciasPGN-3140-2016-001.pdf>

**3.4. Cantidad de días según sexo para licencias de nacimiento y adopción ¿Cuántos días se les otorgan a las mujeres y cuántos a los varones? ¿El número de días difiere si se trata de nacimiento de hija/o y adopción? En caso afirmativo, señale las diferencias.**

A partir de la información aportada por 16 Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP fue posible conocer el número de días de licencia que otorgan 15 organismos públicos. El conjunto de datos aportado, permitió identificar que la autoridad ministerial que otorga un menor número de días de licencia por el nacimiento de hijas/os a las mujeres da 34 días; mientras que, el Ministerio Público que concede la licencia más amplia es Portugal que otorga un total de 120, 150 o incluso, 180 días, dependiendo de diversas circunstancias.

El caso de la autoridad ministerial de Portugal destaca considerablemente, si tomamos en consideración que, de acuerdo con la información proporcionada la licencia de 150 días puede ampliarse hasta 180 (en caso de nacer mellizos, se agregan treinta días más).<sup>15</sup> Las primeras seis semanas después del parto siempre deben ser utilizadas por la madre.

De los 14 Ministerios Públicos restantes que sí aportaron la información se advirtió que seis (40%), otorgan licencias a las mujeres que van de los 84 a los 98 días; seis otorgan a las mujeres entre 100 y 126 días de licencia (46%)



**Gráfica 4.** Representación proporcional de días de licencia otorgados a mujeres. Elaboración propia.

A partir de la información proporcionada respecto al número de días de licencia que se otorga a los **trabajadores varones**, de los 14 Ministerios Públicos, se identificó que España es quien otorga el mayor número de días (112) y, como se ha señalado previamente, es la única autoridad que da este beneficio a las personas trabajadoras sin distinción en función del sexo.

Respecto de los Ministerios Públicos restantes fue posible identificar que: en dos casos se otorgan 20 días de licencia; en un caso 15 días; en dos casos 10 días; en dos casos de ocho días; en cuatro casos cinco días de licencia y; en los dos casos restantes, se conceden tan sólo tres días de licencia.

Como puede advertirse la diferencia que existe entre el Ministerio Público que otorga el mayor número de días (112 días) y los que dan el menor número (tres días) es de 109 días. En este ámbito

<sup>15</sup> En la licencia de 120 días, recibe el 100% de la retribución de referencia; y en la licencia de 150 días, recibe el 100% siempre que, después de las primeras seis semanas, la madre y el padre disfruten cada uno de al menos 30 días seguidos o dos períodos de 15 días.

España representa el país más avanzado y, los dos países que ofrecen la segunda licencia más amplia a los varones con motivo del nacimiento de hijas/os son Perú y Portugal que dan un total de 20 días.

En materia de licencias, también destaca el avance que presenta Portugal, pues es el país que, como se ha referido previamente, otorga el mayor número de días de licencia a las mujeres y, además, es uno de los países que cuentan con la segunda licencia que contempla el mayor número de días.

De acuerdo con lo anterior, puede afirmarse que las autoridades ministeriales europeas cuentan con las mejores condiciones en materia de licencias en la AIAMP para varones y, en ese sentido, aportan un estándar valioso para el resto de sus integrantes.



**Gráfica 5.** Representación proporcional de países por bloques de días de licencia otorgados a los varones. Elaboración propia.

Derivado de la pregunta relativa a si las licencias difieren en razón de un nacimiento o una adopción fue posible identificar que 12 Ministerios Públicos contemplan las licencias por adopción.

De las respuestas emitidas se advierte que **ocho de estos 12 Ministerios Públicos otorgan licencias por adopción sin realizar distinción respecto de las licencias por nacimiento**. En algunos casos se aplican distinciones que permiten identificar el alcance de este derecho, como ejemplo, podemos señalar los casos siguientes:

- Argentina para el caso de adopciones de niñas, niños y adolescentes otorga 110 días, equiparándolo a la licencia por nacimiento.
- En Portugal los derechos son los mismos, siempre y cuando se trate de la adopción de niñas y niños menores de 15 años.

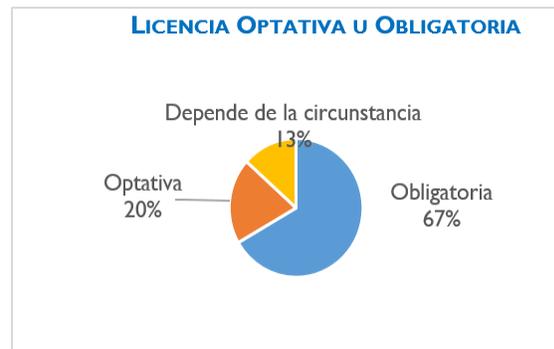
**3.5. Señale si la cantidad de días otorgados depende de la antigüedad en los cargos. De ser así, explique.**

Al respecto, a partir de la información proporcionada por 16 Ministerios Públicos se identificó que en la totalidad de los casos el número de días otorgado por licencia no presenta ninguna variación derivado de la antigüedad de la persona trabajadora.

**3.6. Señale si la licencia es:**

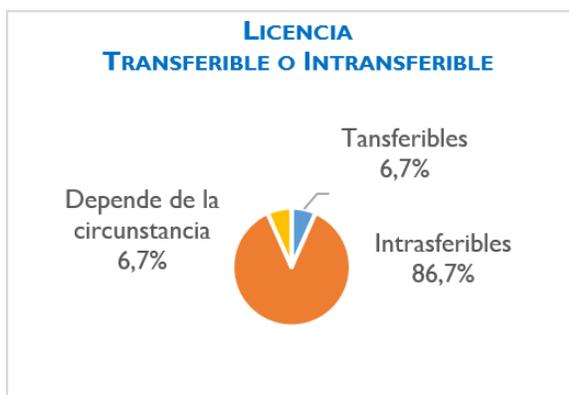
- a) Optativa/obligatoria.**
- b) Transferible/intransferible.**
- c) Remunerada/no remunerada.**
- d) A cargo de la institución empleadora (Ministerio Público)/otro organismo del Estado qué instancia lo financia).**
- e) Contempla un lapso mayor por nacimientos múltiples (nacimiento de gemelos, mellizos etc.)**

La información y respuesta otorgada por 15 de los 16 Ministerios Públicos a esta interrogante permitió visibilizar avances importantes, entre estos, el hecho de que para 10 Ministerios Públicos (67%) la licencia tenga un carácter obligatorio, en tres Ministerios Públicos (20%) es optativa y sólo en dos de estos organismos (13%) este elemento depende de la circunstancia.



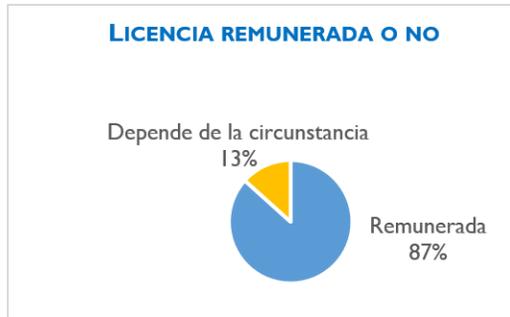
Gráfica 6. Obligtoriedad de licencia. Elaboración propia.

En cuanto al aspecto de que la licencia pueda ser transferible, para el universo de 15 Ministerios Públicos, se advirtió que 13 (86.7%) no permiten esta posibilidad (aunque un país lo califica como intransferible, hace la acotación de que “en caso de fallecimiento de la madre, el cónyuge o pareja de la madre podrá disfrutar del tiempo restante de la baja por maternidad, a criterio del órgano máximo a que lo servidor está vinculado.”) en un caso (6.7%) se permite la transferencia de la licencia al padre cuando la madre muere y, por último, otro caso que representa el 6.7% de este universo en que sí se prevé la transferencia de la licencia, pero no se precisa el supuesto.



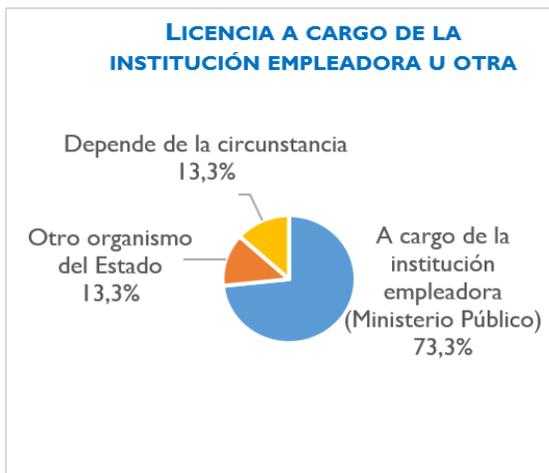
Gráfica 7. Ministerios Públicos que contestaron al estatus de la licencia respecto a si es o no transferible. Elaboración propia.

Si bien, la licencia de nacimiento del Ministerio Público de Argentina es intransferible en un primer momento; en el caso de que él/la otro/a progenitor/a falleciera durante la licencia, la otra persona podrá ampliar la licencia hasta completar el plazo que le correspondía a él/la fallecido/a. Es decir, no es propiamente una transferencia sino una ampliación de la licencia a la que se tiene derecho.



**Gráfica 8.** Ministerios Públicos que contestaron al estatus de la licencia respecto a si es o no remunerada.  
Elaboración propia.

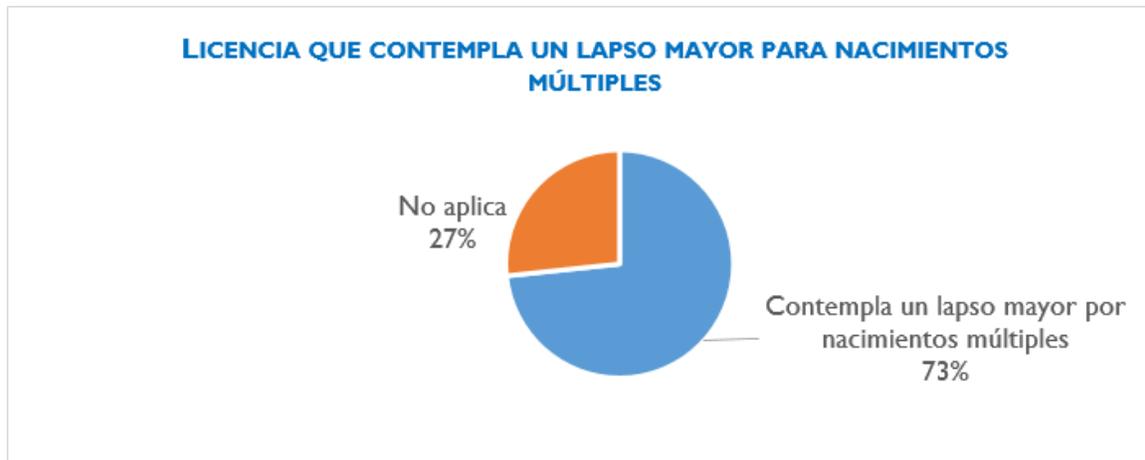
Aunado a lo anterior, se buscó identificar uno de los aspectos más relevantes de las licencias que es si son **remuneradas o no**. En este sentido, sólo 15 Ministerios Públicos dieron respuesta a este aspecto se advirtió que 13, que representan el 87%, contemplan este derecho con remuneración; sólo dos casos que equivalen al 13% de los Ministerios Públicos que respondieron, señalaron que la remuneración dependía de las circunstancias.



**Gráfica 9.** Ministerios Públicos que contestaron al estatus de la licencia respecto a la institución encargada de la licencia.  
Elaboración propia.

En torno a la **instancia que asume el costo de las licencias**, respecto de un universo de 15 autoridades ministeriales, once que corresponden al 73% informaron que estaba a cargo de las mismas como empleadoras; dos que representan el 13.3 % señalaron que el costo está a cargo de otra instancia del Estado y, en el caso de los dos restantes, se informó que depende de las circunstancias.

El último aspecto de las licencias que se buscó identificar fue si las mismas se incrementan en razón de nacimientos múltiples, a partir de la respuesta otorgada por 15 autoridades ministeriales fue posible advertir que en 11 casos que representan el 73% la licencia si presenta un incremento cuando hay un nacimiento múltiple, mientras que, las cuatro autoridades ministeriales restantes (27%), señalaron que no se aplica un incremento en los días de licencia en atención a dicha situación.



**Gráfica 10.** Ministerios Públicos que contestaron al estatus de la licencia respecto a la diferencia por partos múltiples.  
Elaboración propia.

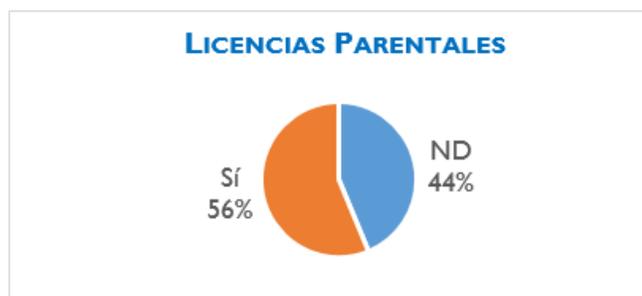
A fin de conocer sobre otras licencias relacionadas con los cuidados de niñas, niños y adolescentes diferentes a las de nacimiento y adopción, la pregunta cuatro se enfocó a explorar los diferentes tipos de licencias que pueden existir en torno a los temas de cuidado de hijas e hijos.

#### 4. Licencias parentales.

Consisten en un periodo de tiempo en el cual una persona trabajadora del Ministerio Público puede ausentarse para el cuidado de su hija o hijo; lo que le garantiza tiempo y recursos para cuidar. Por otro lado, es importante conocer la distribución de estas licencias, es decir, quiénes las pueden tomar.

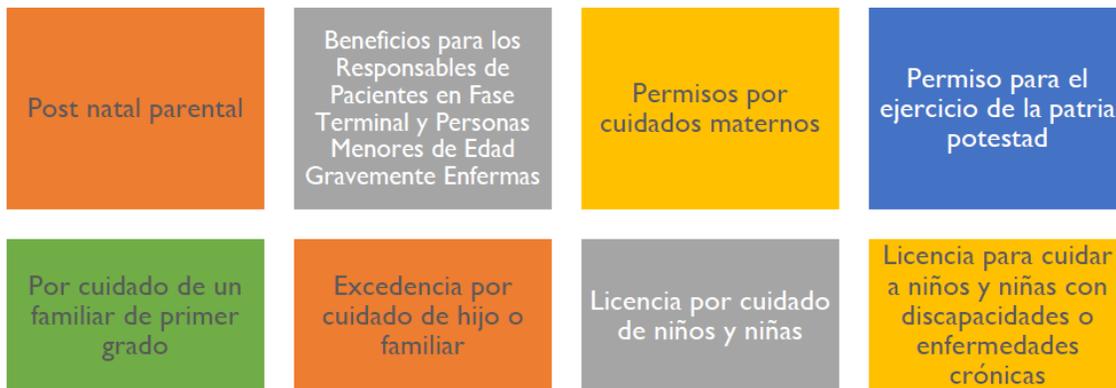
##### 4.1. Denominación de las licencias

Solamente nueve de los 16 Ministerios Públicos que conforman el universo, contestaron respecto a tener licencias parentales, esto representa el 56% del total.



**Gráfica 11.** Ministerios Públicos que manifestaron tener licencias parentales.  
Elaboración propia.

En la siguiente ilustración se encuentran algunas de las denominaciones que fueron proporcionadas; algunos Ministerios Públicos manifestaron tener la licencia, pero sin contar con una denominación específica, como el caso de Guatemala y Cuba.



**Ilustración 9.** Algunas de las denominaciones de las licencias parentales presentadas por los MP. Se encuentran varias por país, que ayudan a visualizar la diversidad conceptual. Elaboración propia.

En este dato, se encuentran distintas denominaciones, por ejemplo, el permiso por “cuidados maternos” podría considerarse como un espacio de oportunidad para las instituciones de dejar sentado que el cuidado no corresponde a una división sexual y ampliar el carácter en las denominaciones de sus licencias.

En el caso de México, se distingue permisos para el personal sindicalizado y también para el no sindicalizado, con distintas denominaciones para cada uno. De manera particular, se distinguen positivamente Argentina, España y Portugal al contar con varias licencias, tales como:

→ Argentina

- Atención de hijas/os menores de siete años.
- Cuidado de hijas/os con discapacidad.
- Adaptación escolar de hija/o.
- Excedencia por nacimiento o adopción de hijas/os.
- Atención de familiar enfermo o bajo tratamiento.

→ España

- Por cuidado de un familiar de primer grado.
- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial.
- Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

→ Portugal:

- Licencia parental.
- Licencia parental inicial.
- Permiso parental inicial que debe tomar una de las personas trabajadoras (madre o padre) si la otra persona no puede.
- Licencia parental exclusiva del padre.
- Licencia parental complementaria.
- Licencia por cuidado de niños y niñas.
- Licencia para cuidar a niños y niñas con discapacidades o enfermedades crónicas.

Por otro lado, Paraguay tiene en su reglamento interno, el “permiso para el ejercicio de la patria potestad”, que consiste en que el Ministerio Público se compromete a considerar en forma especial la concesión de licencias a sus funcionarios/as, en los casos que los hijos e hijas menores de quince años padezcan enfermedad o accidentes que ameriten, en forma debidamente justificada con constancia médica, la atención personalizada de la madre, o en su caso, del padre. También, en este permiso se considera hasta cinco días de licencia al año por cada hija o hijo para asistir a reuniones de carácter obligatorio convocadas por instituciones educativas.

#### 4.2. Se otorgaron a mujeres y varones en igual proporción

Con la información proporcionada por parte de los nueve países que manifestaron tener licencias, nueve países de 16, se hizo la revisión respecto a qué instituciones otorgan a mujeres y varones dichas licencias en igual proporción.

Al respecto, cinco Ministerios Públicos señalaron que se otorgaban en igual proporción las licencias, independientemente del sexo, es decir, el 56% de los Ministerios públicos que manifestaron tenerlas, como se visualiza en la gráfica siguiente.



**Gráfica 12.** Ministerios Públicos que manifestaron otorgar en igual proporción a mujeres y varones licencias parentales.  
Elaboración propia.

Para el desarrollo de este Informe Diagnóstico es importante este dato, puesto, como ya se mencionó, esto implica desde el ámbito normativo hay reconocimiento de que las mujeres y varones trabajadores son visualizados como personas que pueden acceder en las mismas condiciones a las licencias parentales a fin de cuidar a su familia por igual. Sin embargo, lo anterior debe contrastarse con información sobre el número de licencias otorgadas a las personas trabajadoras, ya sean mujeres, varones o personas no binarias.

Desde esa perspectiva la información aportada por la institución ministerial de España, mediante su Memoria 2021- indicadores sociológicos, contribuye a visibilizar las diferencias que prevalecen en la tarea de cuidados que realizan las mujeres respecto de la que realizan los hombres:

### Memoria 2021- indicadores sociológicos

Excedencia/licencia	Hombres	Mujeres	Total
<b>Cuidado familiar (hasta 2º grado)</b>	0	0	0
<b>Cuidado hijo (1er y 2º año)</b>	0	27	27
<b>Lactancia hijo menor de 12 meses</b>	8	73	81
<b>Maternidad</b>	0	91	91
<b>Paternidad informativo</b>	26	1	27
<b>Red. Jornada Cuid Hij/Fam</b>	0	8	8
<b>Red. Jornada Enf. Gr. Fami</b>	0	4	4

**Tabla 2.** Memoria 2021- indicadores sociológicos. Aportación de España

Pensar en ello tras la experiencia que deja la pandemia por el COVID-19 hace imprescindible la participación del Estado. En las reflexiones tras el análisis de la situación de emergencia, destaca el informe “COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados”, de la Organización de los Estados Americanos (OEA)<sup>16</sup> el cual señala que

“A pesar de que con la pandemia se evidenció la magnitud de los cuidados y su ubicuidad, lo cierto es que no corrió la misma suerte la asignación de su importancia y la necesidad de colocarlos en el centro de la sociedad, y atenderlos de manera colectiva”.

En referencia a ello, se recomienda

“Formular políticas de conciliación del trabajo productivo y reproductivo, como medidas especiales de teletrabajo y licencias maternas, paternas y parentales por nacimiento o adopción ...”

De igual forma, señalan que es necesario

“promover acciones de promoción del derecho a los cuidados libres de estereotipos de género”, a través de “campañas de paternidad responsable y corresponsabilidad de los cuidados que den cuenta de la importancia individual y colectiva de esta transformación.”

#### 4.3. Cantidad de días otorgados por sexo.

Puesto que las licencias son variadas, no hay uniformidad en la presentación de los datos. Sin embargo, la información proporcionada permitió conocer la diferencia entre las personas trabajadoras en el mismo país. Por otro lado, no todos los Ministerios Públicos contestaron esta pregunta, incluyendo a quienes manifestaron que había diferencias en el otorgamiento de la licencia.

<sup>16</sup> COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados. Organización de los Estados Americanos (OEA)2020.

- Guatemala señala que se otorgan cinco días por enfermedad grave debidamente comprobada de padres, cónyuge, hijos y/o hermanos del trabajador(a). Agrega que existen otras licencias, por ejemplo, en el fallecimiento de familiares.
- México señala que el otorgamiento de licencias depende del tipo de contratación y de la antigüedad, mismas que son manifiestas en su normativa interna. En el artículo 129 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República<sup>17</sup>, y el Manual de Trámites para el Otorgamiento de Prestaciones del Personal de la Procuraduría General de la República. Los permisos van de cinco a 15 días, por año, dependiendo de la antigüedad de la trabajadora.

Destaca el caso de Portugal, puesto que sus normas laborales contemplan la figura de cuidado de nietos/as en nacimientos y situaciones de emergencia<sup>18</sup>.

- **Subvención para el cuidado de los nietos por nacimiento de nieto:** atribuido a abuelos/as o equivalente, en caso de nacimiento de un/a nieto/a que conviva con él/ella en comunión de mesa y vivienda y ser hijo/a de un adolescente menor de 16 años, durante un período de hasta 30 días consecutivos, para ser disfrutado en exclusiva o compartida. En la situación de no compartir la licencia de las personas con calidad de abuela y abuelo, la asignación se otorga si la otra persona (abuelo/a) trabaja, no puede brindar asistencia al nieto/a y no reclama la misma asignación por la misma razón.
- **Asignado a la abuela/o, o equivalente, para brindar asistencia urgente y esencial al nieto/a menor o, independientemente de la edad, por enfermedad o accidente,** si la madre y/o el padre trabajan, no pueden proporcionar cuidado al niño/a y si ninguna otra persona integrante de la familia, del mismo grado, puede faltar al trabajo para brindar esa ayuda, se concede por el período restante del día la ausencia para ayudar al niño/a.

También Portugal reporta que cuenta con un subsidio para el cuidado de niños/as asignado al padre o madre, para brindar asistencia esencial e ineludible al niño/a, debido a enfermedad o accidente, si la otra persona progenitora trabaja, incluso si es hijo/a mayor de 18 años.

Y el **subsidio para el cuidado de niños/as con discapacidad o enfermedad crónica**, asignado al padre o la madre, para brindar asistencia a un niño/a con una discapacidad o enfermedad crónica, integrado en el hogar, si la otra persona progenitora, no reclama la asignación por el mismo motivo y no puede proporcionar ayuda. Se otorga por un período de hasta seis meses, prorrogable hasta cuatro años.

---

<sup>17</sup>Ahora Fiscalía General de la República.

<sup>18</sup>Aunque no es exclusiva de las personas trabajadoras del Ministerio Público, es una oportunidad a fin de seguir avanzado en las políticas de corresponsabilidad familiar.

#### 4.4. Licencias parentales.

Señale si la licencia es:

a) *Optativa/obligatoria.*

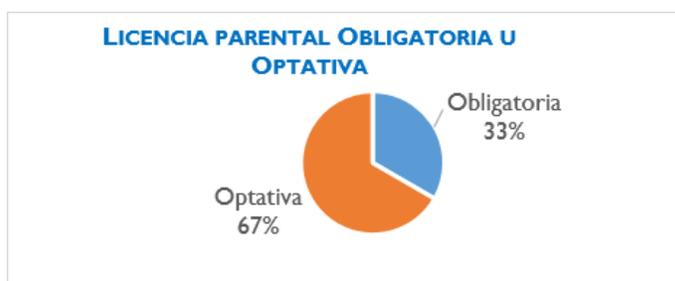
b) *Transferible/intransferible.*

c) *Remunerada/no remunerada.*

d) *A cargo de la institución empleadora (Ministerio Público) /otro organismo del Estado qué instancia lo financia).*

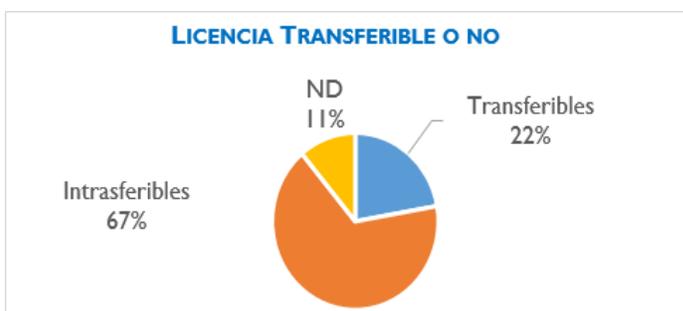
Respecto a la calidad de las licencias parentales, de los nueve Ministerios públicos que señalaron otorgarlas, sólo tres manifiestan que son obligatorias, Uruguay, Guatemala y Portugal, lo que equivale al 33% del grupo que sí cuentan con ellas.

En el caso de Uruguay, es para atención de nacimiento de hijos/as con alguna discapacidad o nacimientos prematuros con menos de treinta y dos semanas de gestión y que requiera internación, el padre o la madre biológica o adoptiva tendrán derecho a la licencia mientras dure la internación con un máximo de sesenta días. Y el usufructo de la licencia por maternidad comenzará al finalizar dicha licencia.



**Gráfica 13.** Porcentaje de Ministerios Públicos que cuentan con licencia parental optativa u obligatoria. Elaboración propia.

En cuanto a la posibilidad de ser transferible, seis Ministerios Públicos manifestaron que la licencia era intransferible, lo que representa ser el 67% del grupo que reportó la existencia de licencias parentales y en un caso, no se reporta información, lo que corresponde a 11% del grupo.

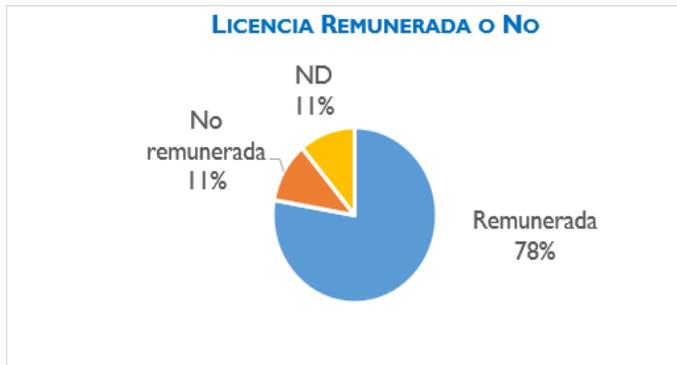


**Gráfica 14.** Porcentaje de Ministerios Públicos que cuentan con licencia parental transferible o intransferible. Elaboración propia.

Por otro lado, en cuanto a la calidad de licencias remuneradas o no, la mayoría de Ministerios Públicos informaron que es una licencia remunerada, con seis de los nueve que señalaron contar

con ellas, representando el 78% del grupo, mientras que sólo en un caso no lo es y en otro no se reportó la información, con 11% cada uno.

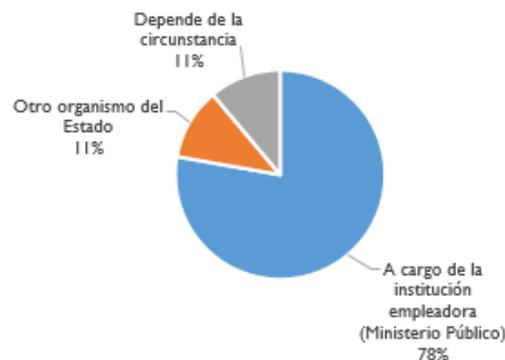
Por su lado, Guatemala refiere que, a solicitud de las personas trabajadoras, pueden ser otorgadas sin goce de salario por causas plenamente justificadas hasta por dos meses dentro de un mismo ejercicio fiscal. No se especifica de qué tipo serían las causas.



**Gráfica 15.** Porcentaje de Ministerios Públicos que cuentan con licencia parental Remunerada o no remunerada. Elaboración propia.

Finalmente, en cuanto a la calidad de la licencia parental, sí corre a cargo de la institución o de otra institución, se presentó una tercera posibilidad, que refiere a que depende de la circunstancia, ya que en caso de Costa Rica la licencia se encuentra a cargo tanto de la institución empleadora y del estado por partes iguales, mientras la mayoría con 78% señalaron que se encontraba a cargo de la institución empleadora, representadas por siete Ministerios Públicos.

#### LICENCIA A CARGO DE LA INSTITUCIÓN EMPLEADORA U OTRA



**Gráfica 16.** Porcentaje de Ministerios Públicos que cuentan con licencia parental a cargo de la institución empleadora. Elaboración propia.

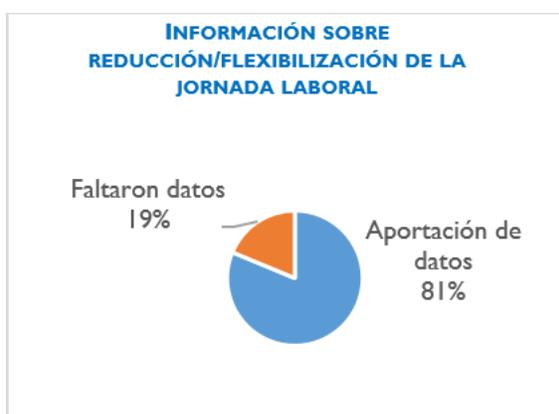
## 5. Licencias especiales/postnatales.

Otro aspecto que se buscó identificar para dar cuenta del avance que guardan las políticas de corresponsabilidad en cuidados fue la existencia de licencias de carácter especial para proveer de cuidados a las hijas e hijos que estén vinculados directamente con el nacimiento y en algunos países con la adopción de niñas y niños hasta de 12 meses de edad.

Al respecto, se indagó sobre características que permiten comprender mejor el alcance, idoneidad y beneficios que representan dichas licencias para las personas trabajadoras, el primero de ellos fue la posibilidad de reducir o flexibilizar la jornada laboral y, en relación con ésta, si existe una diferencia en su otorgamiento en función del sexo de la persona:

**5.1. Reducción/flexibilización de la jornada laboral (ej. Por alimentación, lactancia, fortalecimiento vincular, etc.) desagregada por sexo ¿Se otorgan a mujeres y varones en igual proporción? Sí/No. Si existen, explique las diferencias.**

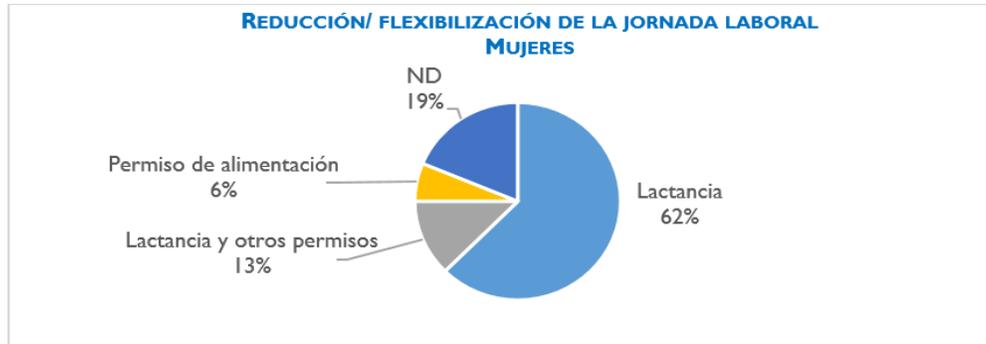
Con base en la información aportada por 16 países fue posible conocer la información solicitada respecto de 13 países que representan el 81% de dicho universo.



**Gráfica 17.** Ministerios Públicos que contestaron sobre la reducción o flexibilización de la jornada laboral. Elaboración propia.

Fue posible advertir que los 13 países que brindaron información sobre este tema, prevén la reducción/flexibilización de la jornada laboral, en los siguientes supuestos: 10 señalan la lactancia, dos casos de lactancia y otros (como fortalecimiento del vínculo y técnicas de preparación al parto, etc.), en otro caso se define como “permiso de alimentación”<sup>19</sup> (para garantizar la lactancia materna) y, en el caso restante, la información aportada no permitió conocer los supuestos aplicables a este beneficio.

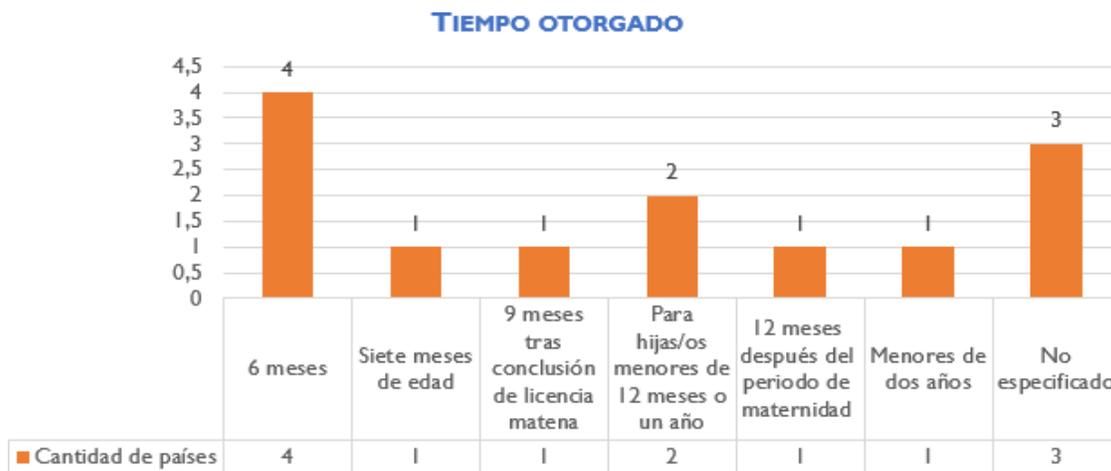
<sup>19</sup> Al respecto, se precisa que en atención a que el otorgamiento de tiempo implica la flexibilización de la jornada laboral. Asimismo, se incluye un Ministerio Público que no respondió de forma específica la respuesta a esta pregunta, pero del resto de información aportada fue posible obtener la información correspondiente.



Gráfica 18. Licencias sobre flexibilización de la jornada laboral en mujeres. Elaboración propia.

Si bien, el otorgamiento de la reducción/flexibilización de la jornada laboral atiende al mismo supuesto, la información aportada por los 13 Ministerios Públicos permite advertir algunas diferencias que es importante visibilizar:

- **Temporalidad:** Los casos significativos son en los que los Ministerios Públicos contemplan el otorgamiento de este derecho hasta los seis meses del hijo/a con cuatro países representados (30.8%) y dos que prevén el permiso para hijas/os menores de 12 meses o un año (15.4%).



Gráfica 19. Tiempo otorgado a las mujeres para lactancia o similar. Elaboración propia.

Estos datos permiten señalar que los Ministerios Públicos de los siguientes países ofrecen las mejores condiciones a las mujeres trabajadoras para el ejercicio de la **lactancia materna** y, en consecuencia, las disposiciones legales que prevén dicho supuesto constituyen una **buena práctica** que sirve de referente a los integrantes de la AIAMP:

- **Ecuador:** 12 meses a partir de la terminación del periodo de maternidad.
- **Uruguay:** por un máximo de 12 meses, luego de finalizar la licencia de maternidad.
- **Perú:** hasta que el hijo/ja tenga un año de edad.
- **España:** para hijas/os menores de 12 meses.

En el caso de España se advierte como un aspecto positivo que la flexibilización de la jornada laboral para alimentación, lactancia, fortalecimiento del vínculo —de carácter optativo— contemple diversas opciones pues favorece su goce y ejercicio:

- Reducir la jornada laboral, al inicio o al final, en 1 hora hasta que el/la menor alcancen los 12 meses de edad.
- Dividir aquel período en 2 fracciones de media hora, al inicio o al final de la jornada laboral.
- Acumular la totalidad de las horas de lactancia hasta que el/la menor alcancen los 12 meses, que supone aproximadamente dos meses de permiso retribuido, a sumar a la licencia de maternidad, adopción o acogimiento, una vez finalizados los mismos, lo que en definitiva supone disfrutar de dieciocho semanas junto al menor de 12 meses de edad.

Además, destaca la situación de Chile que, de acuerdo a su normativa laboral, las trabajadoras tienen derecho a disponer, al menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos/as menores de dos años.

Lo anterior, considerando que organismos internacionales de protección a los derechos humanos promueven la inversión en la lactancia materna por los beneficios que representa no sólo para niñas y niños lactantes y sus madres sino para las propias naciones y el planeta.

**“Invertir en la lactancia materna puede salvar vidas infantiles y mejorar la salud, el desarrollo social y económico de individuos y naciones. Por lo tanto, debe crearse un entorno propicio para la lactancia materna (...). La protección, promoción y apoyo de la lactancia materna requieren acciones coordinadas durante los tiempos normales y quizás aún más durante las emergencias. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de abogar por la lactancia materna como una intervención de salud pública que salva vidas y previene infecciones y enfermedades en la población en general.”**

Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, *Apoyar la lactancia materna para un planeta más saludable*. Disponible en: <https://www.paho.org/es/campanas/semana-mundial-lactancia-materna-2020>

**“La (...) OMS y UNICEF recomiendan que la leche materna sea el alimento exclusivo de los bebés recién nacidos hasta los seis meses de edad y, que hasta los 2 años se alimenten con una combinación de la misma con alimentos adecuados y nutritivos para su edad”.**

**“Además de proporcionar a niñas y niños todos los nutrientes y la hidratación necesarios, la lactancia materna proporciona beneficios emocionales y psicológicos tanto al bebé como a la madre, y ayuda a las familias a evitar gastos adicionales en fórmulas, biberones, y, al propiciar la mejor salud del bebé, reduce también los gastos en consultas médicas y medicamentos”.**

UNICEF, *Lactancia materna*. Disponible en: <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>

Asimismo, se identificaron diferencias en cuanto al número de horas que los Ministerios Públicos otorgan a las mujeres trabajadoras para la lactancia materna que van de una —generalmente, dividida en dos periodos de media hora— hasta dos horas al día. En este ámbito los Ministerios Públicos de la AIAMP que presentan el mayor avance son:

- *Ecuador*: dos horas diarias.
- *Paraguay*: 90 minutos diarios.

Por otro lado, destacan: *México* que, incluye en sus salas de lactancia, el uso por usuarias de los servicios del Ministerio Público, señalando en su normativa interna que se deben coordinar con la persona administradora de la sala para que puedan hacer uso de esta y; *Ecuador* que implementó las salas de lactancia<sup>20</sup> desde la perspectiva de su importancia para promover el vínculo afectivo, además de contribuir a proporcionar a los niños y niñas de edad lactante una nutrición segura y una crianza de apego, por ello, existe un acompañamiento por parte de la Dirección de Talento Humano en coordinación con el departamento médico, así como de una enfermera que asesora a las usuarias sobre el uso del espacio.

Por lo que hace a la previsión de diferencias para el otorgamiento de estos permisos especiales en razón del sexo de la persona trabajadora se identificó de los 13 Ministerios Públicos que prevén el derecho de reducción/flexibilidad de la jornada laboral con motivo de la lactancia materna no consideran el otorgamiento de este permiso para varones. Las excepciones son:

- *México*: que considera el uso de los lactarios por parte de los varones exclusivamente para alimentar a los hijos/as con el objeto de fomentar el uso armónico de los mismos por parte de los padres y madres, sin perder de vista que el fin primordial es la extracción de la leche y el amamantamiento del bebé.
- *Chile*: que prevé otorgar el permiso de alimentación a los varones en los casos que las mujeres estén impedidas para hacerlo.

Por último, es importante señalar que, de este universo de 13 Ministerios Públicos, únicamente España y Argentina señalaron supuestos diversos a la lactancia materna para la reducción/flexibilización de la jornada laboral, por lo que puede señalarse que son un referente para la AIAMP en la materia:

- *España*: por técnicas de fecundación asistida, permiso para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto y permiso por nacimiento de hijos prematuros.<sup>21</sup> Respecto de estas licencias especiales, se identificó que únicamente la relativa al permiso por nacimiento de hijos prematuros es otorgada a los trabajadores varones.
- *Argentina*: para el fortalecimiento del vínculo a quienes reciban en guarda con fines de adopción a hijas/os de hasta doce 12 meses. Este beneficio se otorga sin distinción, en el supuesto de que ambos progenitores sean varones, se concede la reducción de la jornada a uno de ellos por 12 meses para equiparar el derecho a la lactancia.

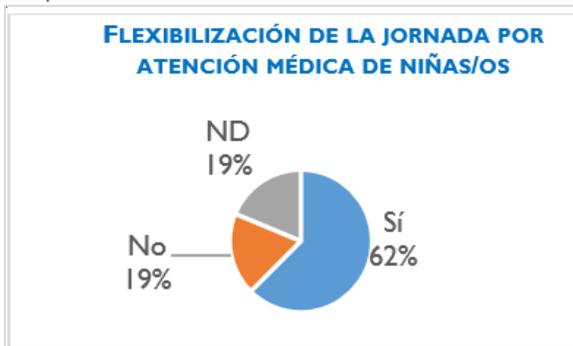
---

<sup>20</sup> Tres cubículos en la Fiscalía General del Ecuador con un horario de las 8:00 horas a las 17:00 horas.

<sup>21</sup> La descripción de los supuestos en cuestión se ofrece previamente como parte del análisis de la pregunta 3.3.

**5.2. Flexibilización de la jornada por atención médica de niñas/os desagregado por sexo.  
Se otorga sin diferenciación por sexo.**

La información proporcionada por 16 Ministerios Públicos permitió identificar que 10 que corresponden al 62% de ese universo prevén este derecho para las personas trabajadoras. Respecto de los otros casos se advirtió que tres señalaron que no cuentan con este tipo de licencias y tres casos que no aportaron la información.



**Gráfica 20.** Ministerios Públicos que señalaron que contaban con flexibilización de la jornada por atención médica de niñas/os. Elaboración propia.

El análisis a detalle permitió advertir algunas diferencias sobre este tipo de licencias que, es importante visibilizar para favorecer la comprensión de su alcance:

- En dos casos que representan el 20% del universo de 10 Ministerios Públicos, la autoridad ministerial prevé el otorgamiento de este tipo de permisos cuando son solicitados sin establecer de forma específica que deban ser utilizados para la atención médica de hijas o hijos. Al respecto, una de estas autoridades informó que el permiso puede ser utilizado para citas médicas de la persona trabajadora.
- En seis informaron que las licencias están vinculadas de forma directa a la atención médica de hijas e hijos. En este grupo se advirtieron algunas particularidades, entre ellas:
  - **Requisito de edad.** En tres casos la licencia está prevista únicamente para hijas o hijos menores de edad —en uno de los cuales se exige además una condición de enfermedad grave— y, en otro, para menores de 12 años.
  - **Requisito de condición de gravedad.** Una de las autoridades ministeriales que prevé el permiso sólo para menores de edad establece una excepción para hijas e hijos de hasta 16 años de edad si tienen cáncer y, otra autoridad ministerial prevé permisos de cuidado sólo para hijas e hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave. De igual forma, otra de las autoridades ministeriales señaló la existencia de un permiso, derivado de una ley, para padres/madres en caso de enfermedad grave, para niñas y niños mayores de un año y adolescentes menores de 18 años.
  - **Límite de días o tiempo.** En un caso se precisa que sólo pueden utilizarse 10 días al año a través de este tipo de permiso; en otro, una vez al mes —lo que significa que se otorgan como máximo 12 días al año— y, en otro, que el permiso para atención médica de hijas e hijos puede ser hasta de dos horas diarias.

- *Requisito de acreditación del vínculo.* Se observó que en un caso sólo puede ejercer este derecho si las hijas o hijos aparecen en su “archivo funcional” y, en otro caso, se otorga siempre y cuando se compruebe la custodia.
- *Ampliación a otros(as) familiares.* Uno de los Ministerios Públicos prevé este tipo de licencia también para otras(os) familiares, entre estos, cónyuge, pareja, padre, madre, padrastro, madrastra, hijastro(a) o dependientes.

Aunado a lo anterior, la información proporcionada permitió identificar que en dos casos estas licencias se otorgan con goce de sueldo. Al respecto, es importante señalar que, debido a que no se preguntó de forma expresa si estas licencias eran remuneradas o no, es probable que entre el universo de nueve Ministerios Públicos haya otros que también las otorgan de forma remunerada.

El hecho de que este tipo de licencias sean remuneradas es relevante dado que implica que las autoridades ministeriales destinan tiempo y recursos lo que potencia su efectividad para generar un impacto positivo en materia de corresponsabilidad de cuidados. En los casos contrarios, cuando únicamente se otorga el permiso, pero no la remuneración, es probable que las personas trabajadoras aun cuando lo requieren no puedan hacer uso de ese derecho por representarles una afectación económica que conlleva la disminución de recursos para la atención de la salud.

Por lo que hace a la diferenciación por sexo, ninguna de las autoridades ministeriales prevé un trato diferenciado para el uso de estas licencias, por lo menos desde el aspecto de regulación normativa. Sin embargo, no hay que perder de vista que,

Los cuidados de hijas e hijos enfermos son un trabajo que ocupa tiempo que no puede dedicarse a otras cosas o que genera importantes tensiones emocionales cuando se realiza junto con otras actividades. También destaca su aspecto emocional de vínculo relacional y su carácter de obligación moral y de responsabilidad. Cuando se brindan cuidados, sobre todo a personas dependientes, existe un sentimiento de responsables por el bienestar de la otra persona, que obliga a llevar a cabo un trabajo mental, emocional y físico. Sumado a ello, la conceptualización reconoce que el cuidado está normatizado y que la sociedad lo asigna principalmente a las mujeres. Por ende, asume su carácter genérico, ya sea de forma paga o gratuita y, al mismo tiempo, afirma que la identidad genérica de las mujeres se construye por medio del cuidado.

Batthyány, Karina. 2021. Políticas del Cuidado.

Es importante señalar que este tipo de licencias, además de contribuir al avance en materia de corresponsabilidad en los cuidados, tiene un impacto positivo para la tutela del derecho a la salud de niñas y niños y, en ese sentido, es una acción acorde al interés superior de la infancia.

En este sentido, y en cuanto a las responsabilidades de la madre y el padre, de acuerdo a Pautassi,

la Convención de Derechos del Niño (CDN), establece que ambos “tienen deberes comunes en lo que respecta a la crianza y desarrollo” de los niños, niñas y adolescentes (NNA) establecido en el art. 18 que los Estados Partes “se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios”.

Sin embargo, señala la propia autora, “poco se ha traducido en normas internas, políticas de conciliación trabajo-familia como tampoco en el reconocimiento del valor del cuidado.” Pese a que también se encuentran las “disposiciones en torno a la corresponsabilidad entre madre y padre que establece la CEDAW (artículos 5 y 11) y el reconocimiento de prestaciones y licencias”-relacionadas con el cuidado.<sup>22</sup>

El tercer elemento relacionado con licencias especiales que se consideró son las licencias para adaptación escolar de hijas e hijos:

### **5.3. Adaptación escolar de hijas/os (reducción de la jornada laboral) Sí/No**

Para la correcta interpretación de esta pregunta, se precisa aclarar que se entiende por “adaptación escolar” al permiso especial que se le otorgan a las/los trabajadoras/es con hijas/os, que consiste en la reducción de la jornada horaria durante los primeros días del inicio del ciclo escolar.

Mediante la información aportada por 16 Ministerios Públicos se identificó que sólo tres que representan el 19% de dicho universo contemplan este tipo de licencia de acuerdo con lo siguiente:

- *Argentina*: contempla la licencia para las hijas e hijos de las personas trabajadoras de la institución que concurren a un establecimiento educativo reconocido oficialmente en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, tres horas diarias durante cinco días en el año calendario. Los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijas/os del/la agente que concurren a establecimientos de enseñanza oficial. Si ambas/os progenitoras/es se desempeñan en el Ministerio Público Fiscal, la autorización no podrá ser utilizada en forma simultánea. La causal invocada deberá acreditarse con certificado expedido por el establecimiento educativo correspondiente.
- *Cuba*: contempla la flexibilización de la jornada para la adaptación de personas menores de edad a círculos infantiles (de 0 a 6) y preescolar (en la educación primaria).
- *Ecuador*: prevé el otorgamiento de permisos para que personas trabajadoras puedan matricular a sus hijas e hijos en establecimiento educativos y también para otros casos que sean debidamente documentados.

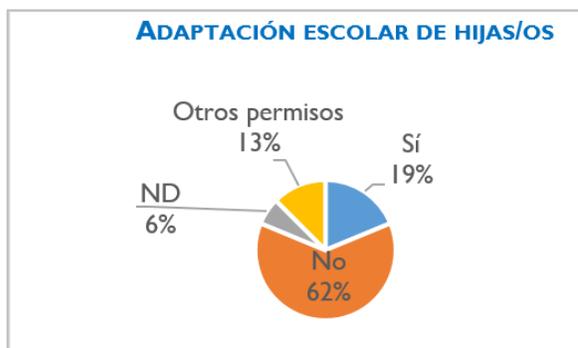
De acuerdo con lo anterior, se puede considerar que los Ministerios Públicos de estos países aportan esta buena práctica como referente para los integrantes de la AIAMP. Es importante mencionar que, existen otros permisos relacionados con el aspecto educativo de hijas e hijos. En ese sentido, el Ministerio Público de

---

<sup>22</sup> Cecilia Pautassi, Laura. En cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato. Revista de la Facultad de Derecho de México, oct. 2018. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/67588/59318>

Ecuador estableció que las y los servidores judiciales tienen permisos para la matriculación de sus hijas e hijos en establecimientos educativos y otros que fuere debidamente justificados. Por su parte, el Ministerio Público de Paraguay respondió que, aunque no se trata del mismo concepto de licencias, se cuenta con un tipo de licencia por patria potestad por reuniones escolares.

Este tipo de licencias, como sucede con el caso de las relativas a cuidados médicos, además de contribuir a la conciliación de la jornada laboral y las responsabilidades de cuidados, conlleva un impacto positivo en el ejercicio del derecho a la educación por parte de las niñas y niños.



**Gráfica 21.** Adaptación escolar de hijas e hijos. Reducción de la jornada laboral. Elaboración propia.

**5.4. Otros permisos especiales que rijan en su país y sean aplicables al personal de Ministerio Público desagregado por sexo / persona gestante, no gestante (en caso de que hubiere)**

**Identificados como exclusivos para mujeres y/o personas gestantes**

En respuesta los Ministerios Públicos de Argentina, Colombia, España y Uruguay, informaron contar con licencias especiales.

Al respecto, Argentina especificó que cuenta con dos licencias especiales: i) para mujeres trabajadoras que sufren violencia de género quienes pueden ausentarse, ya sea toda la jornada laboral o parte de ella, y justificar hasta un máximo de siete días por año de forma continua o discontinua y; ii) para las personas que estuvieran realizando tratamientos para técnicas de reproducción humana asistida se prevé una licencia de quince días por año, continuos o discontinuos.

La licencia de la autoridad ministerial de Argentina para mujeres víctimas de violencia puede ser una pauta orientadora para otros Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP que están buscando implementar políticas que tengan un mayor alcance para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, en este caso, el derecho a una vida libre de violencia.

Lo mismo, sucede con el Ministerio Público de Colombia que contempla el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer. Por ello, las servidoras tienen derecho a permiso remunerado cuando sean víctimas de cualquiera de las modalidades de violencia contempladas en la Ley 1257 de 2008 o las normas que la modifiquen o adicione. La duración la determina quien lo concede, previa verificación de los requisitos, y

es concedido por el tiempo estrictamente necesario para la estabilización de la situación, sin que pueda ser superior a tres días.

Mientras que España cuenta con las siguientes licencias especiales: i) por técnicas de fecundación asistida; ii) permiso para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto y; iii) regulación específica para víctimas de violencia de género que prevenga que la trabajadora víctima.

La regulación para víctimas de violencia de España constituye una buena práctica y referente para las instituciones ministeriales de la región pues prevé para la tutela de los derechos de las funcionarias a través de diversas normativas, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- Derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo, así como a la extinción del contrato de trabajo.
- Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica se considerarán justificadas, previendo los términos para tal efecto.
- Derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Al respecto, se precisa que cuando la funcionaria reduzca su jornada en un tercio o menos mantendrá sus retribuciones íntegras.
- Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Al respecto, se prevén supuestos para prórrogas por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.
- Durante los dos primeros meses de excedencia, las retribuciones serán íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
- El reingreso en el servicio activo tras la situación administrativa de excedencia de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano.

Las licencias vinculadas a tratamientos de reproducción asistida no sólo generan un beneficio para conciliar la jornada laboral con la vida personal, sino que favorecen el ejercicio de los derechos reproductivos, en ese sentido, la aportación que realizan los Ministerios Públicos de Argentina y España constituye un referente para los integrantes de la AIAMP.

Finalmente, Uruguay prevé permisos para trabajadoras que requieran realizarse exámenes genito- mamarios, es decir, las funcionarias tienen derecho a un día de licencia a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolaou o radiografía mamaria. De igual forma, la normativa referenciada, prevé que, en los casos de inasistencia al servicio debido a situaciones de violencia doméstica acreditadas, el/la jerarca respectivo/a dispondrá que no se hagan efectivos los descuentos correspondientes.



**Gráfica 22.** Ministerios Públicos que señalaron tener permisos especiales para mujeres y/o personas gestantes.  
Elaboración propia.

En cuanto a permisos especiales para varones, diferentes a nacimiento y/o adopción, no se señaló ninguno. Sin embargo, del análisis de las normativas aportadas se observó que Uruguay prevé un permiso específico para varones respecto al derecho a un día de licencia a efectos de realizarse exámenes del antígeno prostático específico (PSA) o ecografía o examen urológico.



**Gráfica 23.** Ministerios Públicos que señalaron tener permisos especiales para varones.  
Elaboración propia

## 6. Licencias para atención de familiares por motivos de salud, discapacidad y cuidados de personas mayores a cargo exclusivo.

Partiendo del reconocimiento de que muchas personas, principalmente, mujeres son cuidadoras exclusivas de personas derivado de su condición de salud, discapacidad o adultez mayor, se buscó advertir si los Ministerios Públicos contemplan alguna licencia para atender este supuesto:

**6. Licencias para atención de familiares por motivos de salud, discapacidad y cuidados de personas mayores a cargo exclusivo. Sí/No. Si existen, por favor describa cada caso: salud, discapacidad, cuidados de personas mayores a cargo exclusivo y cualquier otra medida que exista**

La respuesta otorgada por los 16 Ministerios Públicos participantes permitió conocer que nueve de estos, que representan el 56% de ese universo, sí cuentan con licencias de esta naturaleza.

**LICENCIAS PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES POR MOTIVOS DE SALUD**



**Gráfica 24.** Ministerios Públicos que cuentan con licencias para atención de familiares por motivos de salud. Elaboración propia.

**6.1. ¿Se otorgan a mujeres y varones por igual? Sí/No. Si existen, explique las diferencias.**

Solamente cinco de los nueve Ministerios Públicos que señalan tener licencias para atención de familiares por motivos de salud señalaron que se otorgan a mujeres y varones por igual, lo cual indica que hay un avance en la consideración de eliminar roles y estereotipos dentro del trabajo de cuidados, visto desde las propias instituciones.

**LICENCIAS PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES POR SALUD  
¿SE OTORGAN A MUJERES Y VARONES POR IGUAL?**



**Gráfica 25** Identificación de licencias para atención de familiares por motivos de salud divididas de manera igualitaria entre mujeres y varones. Elaboración propia.

**7. Para todas las licencias existentes, señale si contempla alguna diferencia para los hogares monoparentales.**

En atención a que los hogares monoparentales enfrentan una condición de mayor exigencia en materia de cuidados que puede tener como consecuencia una situación de mayor vulnerabilidad para el ejercicio de los derechos, se cuestionó a las autoridades ministeriales si prevén, respecto de las licencias existentes, aplicar alguna diferenciación para estos casos.

De las respuestas otorgadas fue posible advertir que solo uno de los 16 Ministerios Públicos participantes da un trato especial a las familias monoparentales. Así el Ministerio Público de Argentina considera que, tratándose de las licencias de maternidad y adopción, en los casos de monoparentalidad se permite la excedencia cuando al vencer la licencia puedan optar por la situación de excedencia sin goce de sueldo por un período no inferior a 31 días ni superior a seis meses.



**Gráfica 26.** Ministerios Públicos que señalaron tener permisos para hogares monoparentales. Elaboración propia.

Laura Pautassi cita a Ellingstaeter cuando señala que

“los componentes del cuidado refieren a la disponibilidad de “tiempo para cuidar; dinero para cuidar, y servicios de cuidado...”

Con esta idea, Pautassi<sup>23</sup> señala la importancia de la combinación de componentes en la diversidad de familias

“El modo en que se estructuren estos tres elementos –tiempo, dinero y servicios de cuidado ofrece alternativas que, en cierto sentido, favorecen la consolidación de distintos modelos de provisión y de cuidado en la dinámica de las relaciones de género dentro de las familias.”

Por ello, en las familias monoparentales, que solo tienen un ingreso encuentran más dificultades de conciliación, por lo que los Estados tienen un mayor compromiso de generar políticas de corresponsabilidad social.

Además, relacionado con esta condición, con base en las respuestas otorgadas a la pregunta 3.5, fue posible advertir que dos autoridades ministeriales permiten la transferencia de la licencia por nacimiento al padre cuando la madre muere.

**8. Señale si existen políticas, acciones o medidas diferenciadas para que las mujeres que se encuentran en período reproductivo o ejerciendo cualquiera de las licencias de cuidados señaladas, pueda concursar y proseguir su ascenso profesional (tales como no realizar turnos, no hacer trabajo en territorio, etc.).**

Por otra parte, se buscó conocer si existen medidas que busquen limitar las brechas de desigualdad que pueden afectar a las mujeres que se encuentran en período reproductivo o ejerciendo cualquiera de las licencias de cuidados para concursar y proseguir su ascenso profesional.

En respuesta, 14 Ministerios Públicos (87%) refirieron que sí cuentan con ellas, aunque sólo nueve precisaron cuáles eran y dos no presentaron respuesta. De los Ministerios Públicos que dieron respuesta precisando las políticas, acciones o medidas diferenciadas se observa que en general, se acotan a mujeres trabajadoras

<sup>23</sup> Pautassi. L. El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. (2007). Santiago de Chile. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5809/1/S0700816\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5809/1/S0700816_es.pdf)

que pudiesen estar gozando de licencias o permisos relacionadas con el embarazo, el nacimiento o la lactancia. Así la mayoría de la información aportada se encuentra acotada a cuestiones de seguridad y cuidados para seguir realizando sus labores, restringiendo ciertas actividades (ejemplo, operativos) u horarios (ejemplo, horarios nocturnos, de flagrancia o turnos de 24 horas) y cambiándoles de manera temporal de la sede de trabajo. Cuatro de los nueve ministerios especificaron que la condición de embarazo o maternidad no obstaculiza o paraliza la labor profesional de las mujeres y sus posibilidades de ascenso.

Desde una visión estructural de atención a la brecha de desigualdad que prevalece entre las personas al interior de las instituciones ministeriales para el ejercicio de sus derechos destaca el *Plan de Igualdad* de la institución Española que fija siete tipos de acciones para promover la corresponsabilidad y la conciliación entre las personas que integran la carrera fiscal y evitar la discriminación:

- Realizar, de forma coordinada con la carrera judicial, las adaptaciones precisas en los exámenes de ingreso en la carrera para aquellas personas que presenten necesidades de conciliación.
- Desarrollar adaptaciones curriculares durante la fase de formación teórico-práctica para las personas que presenten necesidades de conciliación.
- Articular medidas de conciliación para facilitar la asistencia a actividades de formación de carácter presencial.
- Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en fiscalía y de reducción de la jornada que favorezcan la conciliación.
- Tomar en consideración como criterio a valorar a efectos de adjudicación de comisiones de servicio la existencia de necesidades de conciliación.
- Fomentar el uso de las tecnologías en todos los ámbitos.
- Concretar el derecho a la desconexión digital para evitar la invasión del trabajo digitalizado en la vida personal y familiar.

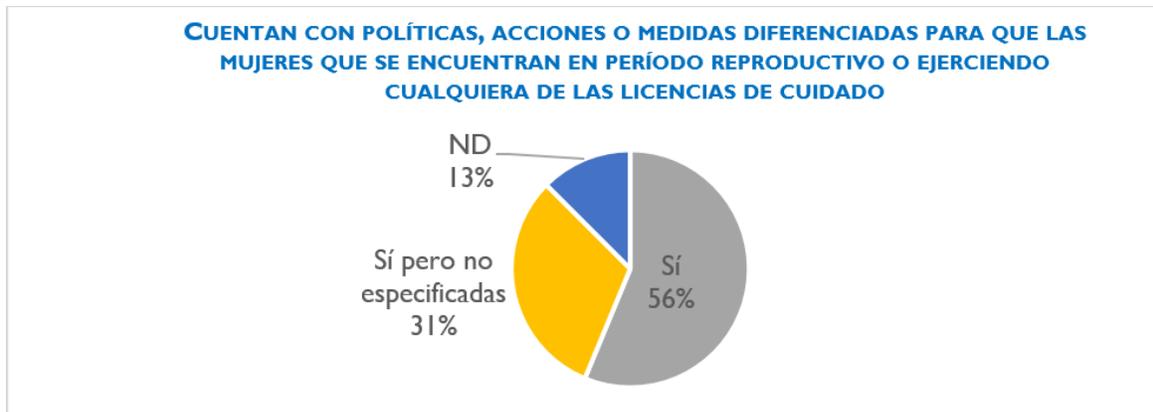
Esta perspectiva, de acuerdo con la información aportada por la institución ministerial de España ha incidido en la atención del desequilibrio que existe en la ocupación de cargos directivos.

Es importante señalar que se observa que ningún Ministerio Público hace referencia de forma específica sobre políticas, acciones o medidas diferenciadas para las trabajadoras que se encuentran en período reproductivo pero que no están embarazadas o lactando. En ese sentido, los Ministerios Públicos tienen que considerar que, el trabajo de cuidado es totalmente demandante, lo que limita materialmente o condiciona el crecimiento laboral y profesional a las mujeres que lo brindan, ya que este obedece a los horarios y necesidades de las personas a quienes se cuida, en este caso, hijas e hijos; esta situación puede influir en las decisiones, elecciones y aspiraciones de las mujeres trabajadoras de los Ministerios Públicos<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Cfr. ETERNOD, Marcela y JÁCOME, Teresa, El trabajo de cuidados, obstáculo para las autonomías de las mujeres, citado en FERREYRA, Marta, Coord., *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*, ONU Mujeres México, 2018, México, p. 220. ISBN: 978-1-63214-122-4

Por lo anterior, se requiere la implementación de políticas y acciones específicas, más allá del tradicional cuidado de las mujeres trabajadoras por condición de embarazo o lactancia, a fin de que las decisiones que tomen no conlleven a considerar el sacrificar ni sus aspiraciones laborales y profesionales en nombre de la maternidad ni viceversa.



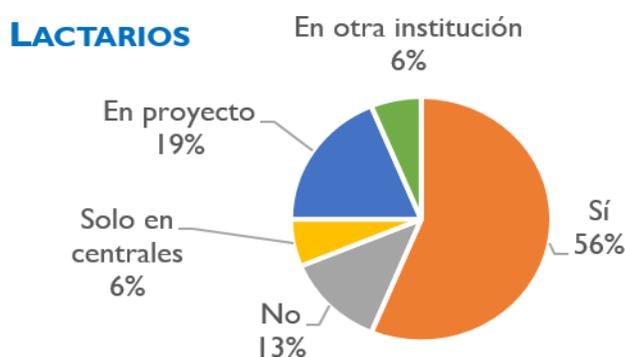
**Gráfica 27.** MP que cuentan con políticas, acciones o medidas diferenciadas para que las mujeres que se encuentran en período reproductivo o ejerciendo cualquiera de las licencias de cuidado. Elaboración propia.

## 9. Dispositivos de cuidado existentes en el Ministerio Público.

Además, se buscó conocer si los Ministerios Públicos han desarrollado en su interior dispositivos de cuidados que mejoren las condiciones de las personas trabajadoras para otorgar los cuidados que tienen bajo su responsabilidad.

### 9.1. Lactarios. Sí/No

En materia de lactarios a partir de la información proporcionada por 16 Ministerios Públicos fue posible identificar que: i) nueve que representan el 56% de dicho universo cuentan con este servicio para las personas trabajadoras; ii) un Ministerio Público sólo presta este servicio en las oficinas centrales; iii) otro, refirió que lo tiene otra institución; iv) tres autoridades ministeriales que representan cerca del 19% informaron que la instalación de lactarios se encuentra en proyecto y; v) las dos autoridades restantes, informaron que no cuentan con el servicio.



**Gráfica 28.** División porcentual de reporte sobre lactarios de los MP. Elaboración propia.

### LACTARIOS

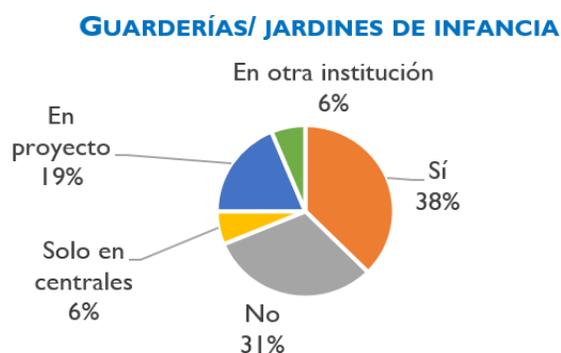
Sí	9
No	2
Solo en centrales	1
En proyecto	3
En otra institución	1

**Tabla 3.** Reporte de lactarios por parte de MP. Elaboración Propia

Los nueve países que otorgan este beneficio son un referente: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Guatemala (que sólo lo tiene en Gerona).

## 9.2. Guarderías/jardines de infancia. Sí/No

En lo que respecta al servicio de guarderías y/o jardines de infancia con base en la información aportada por los 16 Ministerios Públicos participantes fue posible conocer que: i) seis de estas autoridades que representan el 37.5% sí cuentan con este servicio para las personas trabajadoras; ii) un Ministerio Público presta este servicio únicamente en oficinas centrales; iii) otra autoridad ministerial informó que este servicio lo tiene otra institución; iv) tres Ministerios Públicos que representan cerca del 19% informaron que el otorgamiento de este servicio se encuentra en proyecto y; v) los las cinco autoridades restantes informaron que no otorgan este servicio.



Gráfica 29. Información sobre Guarderías/jardines de infancia. Elaboración propia

## GUARDERÍAS/ JARDINES DE INFANCIA

Sí	6
No	5
Solo en centrales	1
En proyecto	3
En otra institución	1

Tabla 4. Información sobre Guarderías/jardines de infancia reportados por los MP. Elaboración propia.

Al respecto, es importante señalar que el otorgamiento del servicio de guarderías/jardines de infancia en tanto que está dirigido a niñas y niños que se encuentran en la etapa de primera infancia (de cero hasta cinco años de edad) que exige de mayores cuidados, es una acción de suma relevancia para el avance sostenible en materia de corresponsabilidad en los cuidados.

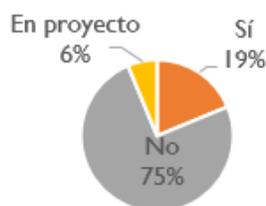
En ese sentido, el otorgamiento de este derecho por parte de las autoridades ministeriales de Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay y Perú (que sólo lo otorga en Lima) constituye una buena práctica y referente para quienes integran la AIAMP.

## 9.3 Subsidios para guarderías/jardines. Sí/No

En relación con las guarderías/jardines también se indagó si los Ministerios Públicos otorgan subsidios, en respuesta: tres autoridades que representan cerca del 19% informaron que sí; un Ministerio Público que el otorgamiento de ese servicio está en proceso y; los 12 Ministerios Públicos restantes que no prevén este beneficio para las personas trabajadoras.

“Las cifras evidencian que una de cada cuatro mujeres en puestos de alto nivel, más de dos millones de ellas, ahora está pensando en reducir sus responsabilidades laborales, tomar una licencia o dejar la fuerza laboral por completo. La razón principal para esto se explica por las responsabilidades del cuidado asignadas a las mujeres, y por la sobrecarga del trabajo del hogar no remunerado. Sin embargo, estas “decisiones,” que parecen ser familiares, tienen un impacto que va más allá del impacto que se registra para el empoderamiento y autonomía de las mujeres, y tienen implicaciones para el crecimiento económico de los países, y su recuperación post-pandemia.” McKinsey. “COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects.” Citado en COVID 19 en la vida de las mujeres: Los cuidados como inversión.

## SUBSIDIOS PARA GUARDERÍAS/ JARDINES



**Gráfica 30.** División porcentual del reporte de los MP respecto al subsidio para guarderías / jardines.

Elaboración propia.

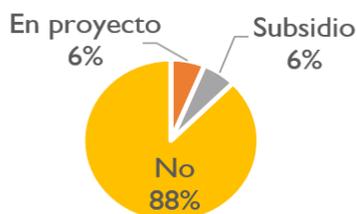
Al realizar el cruce de las respuestas a esta pregunta y la anterior, fue posible identificar que de las tres autoridades ministeriales que otorgan este beneficio, dos no ofrecen el servicio de guarderías/jardines de infancia y una sí.

Derivado de lo anterior, podemos señalar que de las 16 autoridades ministeriales participantes ocho, que representan el 50% de dicho universo otorgan a las personas trabajadoras ya sea de forma directa o a través de un subsidio este servicio de suma importancia, tanto para el cuidado de niñas y niños en primera infancia, como para posibilitar a las personas trabajadoras que tienen hijas e hijos en esta etapa mejores condiciones para el desarrollo y permanencia laboral.

### 9.4 Colegios primarios/secundarios. Sí/No

Asimismo, se cuestionó si las autoridades ministeriales otorgan a las personas trabajadoras el servicio de colegios primarios/secundarios. En respuesta una autoridad ministerial informó que cuenta con subsidio para este fin, otra que el otorgamiento de este servicio para las personas trabajadoras está en proyecto y, las 14 autoridades ministeriales restantes, que no prevén dicho beneficio para su personal.

## COLEGIOS PRIMARIOS/ SECUNDARIOS

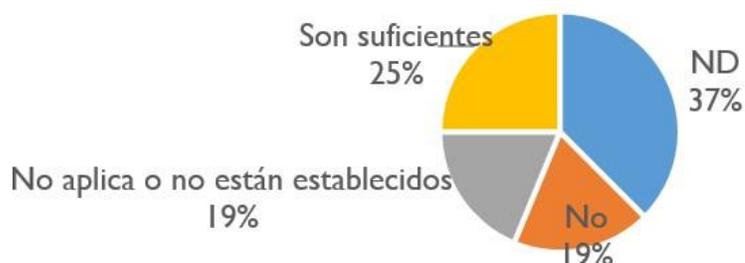


**Gráfica 31.** División porcentual de MP que reportaron subsidios para colegios primarios/secundarios. Elaboración propia.

### 9.5. Para cada caso indique la cantidad de dispositivos existentes y si los mismos son suficientes para cubrir la demanda del personal tanto en sedes principales y regionales/provinciales de su MP.

En respuesta, a partir de la información proporcionada por 16 Ministerios Públicos se identificó que, solamente cuatro, que representan el 25% de dicho universo consideran que la cantidad de dispositivos es suficiente para cubrir la demanda; tres autoridades que corresponden cerca del 19% informaron que no son suficientes y, en el resto de los casos, no se cuenta con el dato o no aplicaba la pregunta, en tanto que informaron previamente no contar con dichos dispositivos.

**PAÍSES QUE CONSIDERAN QUE LA CANTIDAD DE DISPOSITIVOS EXISTENTES SON SUFICIENTES PARA CUBRIR LA DEMANDA DEL PERSONAL TANTO EN SEDES PRINCIPALES Y REGIONALES/PROVINCIALES DE SU MP**



**Gráfica 32.** División porcentual de países que consideran que la cantidad de dispositivos existentes son suficientes para cubrir la demanda del personal tanto en sedes principales y regionales/provinciales de su MP

**10. Indique si a raíz del confinamiento por la pandemia del COVID-19 durante el año 2020, se tomaron medidas especiales que permitieran conciliar el trabajo en el MP con las labores de cuidado.**

Atendiendo a la emergencia de cuidados que se enfrenta a nivel mundial derivado de las medidas adoptadas para enfrentar la pandemia por COVID-19 y, partiendo del reconocimiento que los espacios institucionales también han enfrentado el reto de compatibilizar el cumplimiento de su quehacer público con el incremento en las responsabilidades de cuidado que enfrentan las personas trabajadoras, se solicitó a los Ministerios Públicos informaran si durante al año 2020 tomaron medidas especiales para conciliar su trabajo con los cuidados.

Previo a dar cuenta de los hallazgos es importante señalar, como está expuesto en la metodología que, en algunos casos, las autoridades ministeriales interpretaron esta pregunta en un sentido distinto al expuesto al considerar que se buscaba identificar las acciones de cuidado implementadas para evitar el contagio de COVID-19.

Derivado de lo anterior, parte de la información aportada no contribuye específicamente a visibilizar las acciones adoptadas para favorecer la conciliación del trabajo a cargo del personal ministerial con las labores de cuidado al interior de las familias.

A fin de cumplir el objetivo de esta pregunta se da cuenta, en términos generales, de la información aportada y realizan las precisiones necesarias para acercarse al tema.

En respuesta a esta interrogante, 13 Ministerios Públicos, que representan el 81% del universo de 16, informaron haber adoptado medidas para los cuidados; nueve de este universo, que representan el 56%, implementaron esquemas de trabajo a distancia<sup>25</sup>.

En general, la medida tuvo como objeto evitar el contagio y proteger a las personas trabajadoras que se encontraban en mayor situación de vulnerabilidad ante el COVID-19; sin embargo, se identificaron cuatro casos, que representan el 25% respecto del total de autoridades participantes, en la medida estaba dirigida de forma expresa al personal que tenía bajo su responsabilidad cuidados, conforme lo siguiente:

- Por cuidado a personas a cargo exclusivo de niñas/os, adolescentes, personas mayores y/o personas con discapacidad.
- Como medida de especial protección para padres y madres cabeza de familia que declararan no tener con quien dejar a sus hijas/os.
- Para servidoras que tienen bajo su cuidado a niñas y niños.
- Para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

Al respecto, es preciso señalar que el trabajo a distancia, en términos generales, puede tener un impacto positivo para conciliar el trabajo y las labores de cuidado. Por ello, aun cuando sólo cuatro autoridades ministeriales lo adoptaron desde esa perspectiva podemos señalar nueve Ministerios Públicos realizaron una acción que favoreció la conciliación. Pero, debe considerarse que,

**La pandemia de coronavirus reveló, como nunca antes, el peso que llevan las mujeres para combinar trabajo remunerado y no remunerado. Si antes cumplían múltiples tareas a lo largo del día, pero en etapas, ahora lo tuvieron que hacer de manera simultánea: las cuarentenas las obligaron a ser, al mismo tiempo, maestras, cocineras, limpiadoras y cuidadoras de personas enfermas, de niños y niñas o de personas mayores dependientes, etc.**

Batthyány, Karina. 2021. Políticas del Cuidado.

Por lo anterior permite identificar que, lo idóneo es visibilizar que las medidas adoptadas buscan atender una condición específica pero la determinación debe estar acompañada de un trato diferenciado en cuanto a los horarios, disponibilidad, cargas de trabajo y niveles de exigencia a que se somete a las personas que son cuidadoras, en particular, a quienes lo hacen de forma exclusiva.

Además del trabajo a distancia, se identificaron algunas otras medidas que pueden tener un impacto positivo en este ámbito:

- Otorgamiento de bonos de sala cunas, por imposibilidad de asistir.
- Trabajo a distancia para servidores que cohabitan de forma permanente con sus padres mayores de 70 años o que están reportados con hijos/as con discapacidad.
- Establecimiento de turnos de trabajo presenciales por cuadrillas.

---

<sup>25</sup> Se utiliza este término a fin de homologar, sin embargo, es importante señalar que las autoridades ministeriales refirieron esta medida con términos diversos, entre estos: trabajo remoto, home office, teletrabajo y trabajo de forma telemática.

**Indique de ser posible de forma desagregada por sexo durante los años 2019 y 2020, lo siguiente: 10.1. Cantidad de licencias solicitadas por varones y mujeres para cuidado exclusivo de hijas/os**

Dentro del universo de las 16 autoridades ministeriales que dieron respuesta al cuestionario únicamente fue posible identificar el número de licencias otorgadas para cuidados exclusivo de hijas/os durante el periodo de referencia respecto de cuatro Ministerios Públicos —Argentina, Chile, Guatemala y México— que representan el 25% de dicho universo, en otro caso la autoridad informó que las personas trabajadoras no solicitaron dichas licencias y, en el resto de los casos, no se cuenta con la información.

De acuerdo con los datos aportados por las cuatro autoridades ministeriales durante el periodo comprendido entre 2019 y 2020 fueron otorgadas un total de 2,842 licencias para cuidado exclusivo de hijas/os, de las cuales 2,439 que representan **el 86% fueron solicitadas por mujeres y 403, que representan el 14% por varones.**

**NÚMERO DE LICENCIAS POR PAÍS Y SU DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

**Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP**

País	Trabajadoras	% licencias, respecto al país	Trabajadores	% licencias, respecto al país	Total por país
Argentina	34	69%	15	31%	49
Chile	10	63%	6	38%	16
Guatemala	944	96%	44	4%	988
México	1451	82%	328	18%	1779
Total de lo reportado	2439	86%	403	14%	2842

**Tabla 5.** División de licencias solicitadas por trabajadoras y trabajadores para el cuidado de hijos e hijas. Elaboración propia.

La comparación entre el número de licencias solicitadas por mujeres respecto de las solicitadas por varones permite advertir que, en su conjunto, **las mujeres quintuplicaron el número de licencias solicitadas por varones durante la pandemia por COVID-19.**

Como se ha referido anteriormente, a nivel mundial el trabajo de cuidados en las familias es realizado generalmente por las mujeres, en ese sentido, puede presumirse que la diferencia en proporción entre el número de licencias solicitadas por mujeres respecto de las requeridas por varones, atiende a esa brecha de género en las familias.

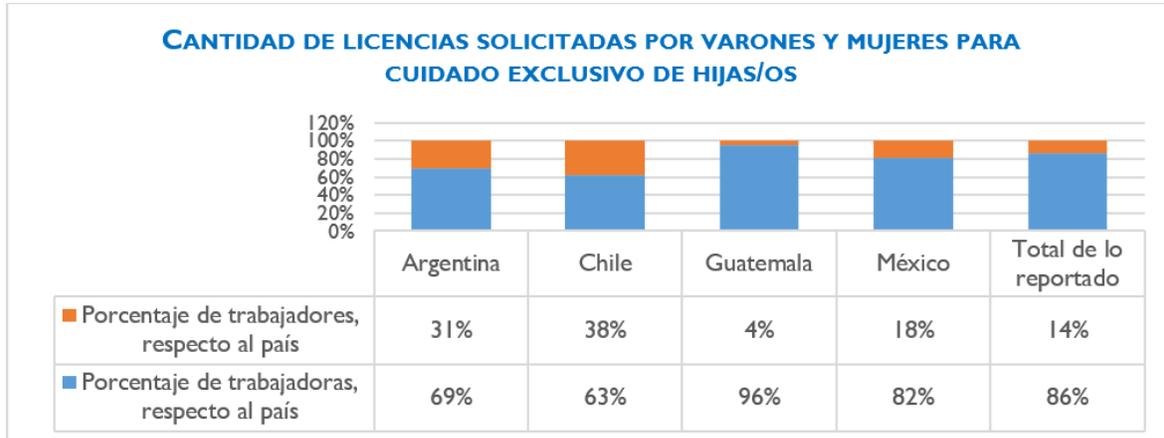
No obstante, a fin de verificar que la falta de proporción no atienda a otro hecho, por ejemplo, que las mujeres representan porcentualmente un número mayor que los varones en los cuatro Ministerios Públicos o, que aun cuando guardan proporción, hay una diferencia de origen en tanto que hay más mujeres que tienen hijas/os, se verificaron dichos aspectos.

Por lo que hace a la participación porcentual de las mujeres respecto de los varones se observó que para el caso de dos Ministerios Públicos es similar (Argentina y Chile) y, en los dos Ministerios Públicos restantes (Guatemala y México) los varones tienen una participación porcentual que supera por cerca del 20% y el 15% a las mujeres. En ese sentido, puede descartarse que el número de licencias considerablemente mayor que solicitaron las mujeres atiende a una participación porcentual mayoritaria respecto del total del personal (Véase respuesta de la pregunta 1).

Aunado a lo anterior, si bien no se cuenta con el dato preciso de cuántos trabajadores y trabajadoras de estos Ministerios Públicos tienen hijas e hijos, sirve de referencia la información proporcionada respecto del número trabajadoras y trabajadores que tienen hijas e hijos menores de 12 años aportada por los países de Argentina, Chile, Guatemala y México<sup>26</sup>.

El análisis conjunto de la información aportada por siete Ministerios Públicos, entre los que se encuentran los tres referidos, permitió visibilizar que no hay una diferencia proporcional grande entre el número de trabajadoras y trabajadores que tienen hijas e hijos en ese grupo de edad, así como el hecho de que los varones representan un porcentaje mayor al alcanzar el 54% (Véase respuesta de la pregunta 1.1).

Derivado de lo anterior, puede afirmarse que la muestra de los cuatro países permite confirmar que **las mujeres enfrentan una carga de trabajo de cuidados considerablemente mayor y, en consecuencia, las políticas de corresponsabilidad deben tenerlas como beneficiarias principales.**



**Gráfica 33.** División porcentual de licencias solicitadas por varones y mujeres para cuidado exclusivo de hijas/os.  
Elaboración propia.

Por último, es importante señalar que el hecho de que los Ministerios Públicos cuenten con esta información desagregada por el sexo de las personas trabajadoras en sí mismo constituye una buena práctica para el avance en el diseño, implementación y evaluación de acciones, programas y políticas de corresponsabilidad de cuidados.

<sup>26</sup> No se cuenta con el dato de referencia para Guatemala.

Ello, en tanto que permite la generación de información estadística relevante para diagnosticar las necesidades del personal, los recursos destinados por la institución e, inclusive, al relacionarlo con otros datos el impacto de las políticas para la permanencia del personal o el buen clima laboral.

***Indique de ser posible de forma desagregada por sexo durante los años 2019 y 2020, lo siguiente: 10.2. Cantidad de licencias solicitadas por varones y mujeres para cuidado exclusivo de personas mayores***

Asimismo, se buscó identificar el número de licencias otorgadas el mismo periodo de referencia para el cuidado de personas mayores desagregado por el sexo de las personas trabajadoras.

Del universo de 16 Ministerios Públicos participantes únicamente fue posible contar con los datos de una autoridad (Guatemala), cuatro autoridades respondieron que no se otorgaron este tipo de licencias y, respecto de los 11 casos restantes, no se cuenta con la información.

En atención a que sólo se cuenta con los datos para un Ministerio Público y, este Informe tiene por objeto realizar un acercamiento general a nivel de integrantes de la AIAMP, no se expone la situación de dicha autoridad.

No obstante, lo anterior, es importante señalar que el hecho de que el Ministerio Público de Guatemala cuente con información en este ámbito representa una buena práctica y favorece la construcción de políticas de corresponsabilidad de cuidados dada la relevancia que tiene la información estadística para tal fin como se ha expuesto previamente.

***Indique de ser posible de forma desagregada por sexo durante los años 2019 y 2020, lo siguiente: 10.3. Cantidad de licencias solicitadas por varones y mujeres para cuidado exclusivo de personas con enfermedades y/o discapacidad***

Al igual que en el caso de la pregunta anterior, del universo de 16 Ministerios Públicos participantes únicamente fue posible contar con los datos de una autoridad (Argentina), dos autoridades informaron que su normatividad no contempla este tipo de licencias y, respecto de los 13 casos restantes, no se cuenta con información.

En atención a que sólo se cuenta con los datos para un Ministerio Público y, este Informe tiene por objeto realizar un acercamiento general a nivel de integrantes de la AIAMP, no se expone la situación de dicha autoridad.

Sin embargo, es importante señalar que el hecho de que el Ministerio Público de Argentina genere este tipo de información representa una buena práctica y favorece la construcción de políticas de corresponsabilidad de cuidados y su pertinencia dada la relevancia que tiene la información estadística para tal fin.

**11. Señale si todas las normativas que regulan las licencias en su MP son aplicables también para el personal contratado y/o por honorarios profesionales. En caso negativo, describir qué tipo de medidas se aplican para este tipo de relación laboral.**

Por otra parte, se solicitó a los Ministerios Públicos que informaran si las normativas que regulan las licencias son aplicables al personal contratado y/o por honorarios y, en su caso, describir el tipo de medidas diversas que se aplican para este personal.

En respuesta cinco Ministerios Públicos que representan el 31% de los 16 participantes informaron que sí aplican las mismas normativas, nueve que corresponden al 60% que no y, respecto de las dos autoridades restantes, no se cuenta con el dato.

**NORMATIVAS QUE REGULAN LAS LICENCIAS SON APLICABLES PARA EL PERSONAL CONTRATADO Y/O POR HONORARIOS PROFESIONALES.**

**Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP**

Tipo de respuesta	Número de Ministerios Públicos	% que representan respecto del total
Sí	5	31.25%
No	9	56.25%
ND	2	12.5%

**Tabla 6.** Licencias otorgadas a personal contratado por honorarios profesionales. Elaboración propia.

Al respecto, es importante señalar que el hecho de que se dé a las personas trabajadoras bajo el esquema de contrato y/o por honorarios el mismo tratamiento para el otorgamiento de licencias constituye una buena práctica en materia de corresponsabilidad en los cuidados, dado que la institución asume destinar recursos y tiempo a este fin sin diferenciar el tipo de contratación lo que visibiliza que le considera una cuestión prioritaria.

Desde esa perspectiva se considera que el trato igualitario que dan las autoridades de Chile, Cuba, Ecuador, España y Portugal a las personas trabajadoras para acceder a este derecho constituye una buena práctica en la materia.

En cuanto al tipo de medidas que aplican los Ministerios Públicos que no dan el mismo tratamiento la información aportada no permite hacer un análisis para visibilizar los términos en que se atienden este tipo de necesidades para el personal contratado y/o de honorarios.

**12. Señale cualquier otra política y/o proyectos especiales de conciliación de la vida laboral-personal/familiar que se encuentre vigente en su Ministerios Público. Entendidos estos últimos, como líneas de trabajo, conjunto de actividades o procesos interrelacionados entre sí, con el fin de producir buenas prácticas, satisfacer necesidades o resolver problemas.**

Por último, a fin de no omitir cualquier otra información que pudiera ser relevante para conocer el avance que presentan en este ámbito los Ministerios Públicos integrantes de las AIAMP, se solicitó informaran

cualquier otra política y/o proyecto especial de conciliación de la vida laboral- personal/familiar vigente.

En respuesta, 10 Ministerios Públicos —Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México y Panamá— que representan el 62.5% del total informaron que sí cuentan con otras medidas, tres que corresponden al 18.75% que no tienen otras medidas y, respecto de las tres autoridades restantes, no se cuenta con el dato.



**Gráfica 34.** Países que tienen una política y/o proyectos especiales de conciliación de la vida laboral-personal/familiar que se encuentre vigente en su Ministerio Público. Elaboración propia

A modo de ejemplo de las diversas acciones con que cuentan los 10 Ministerios Públicos referidos se enuncian las siguientes:

- Brasil. *Calidad de vida en el trabajo*, instituye una política en la materia a nivel federal.
- Chile. *Política de Calidad de Vida Laboral del Ministerio Público*, establece directrices anuales para ejecutar programas a nivel regional.
- Colombia. *Nuestra Identidad Familiar*, que ofrece talleres de formación acompañamiento y bienestar y un encuentro nacional para familias que tienen dentro de su núcleo un hijo(a) o hermano(a) con discapacidad.
- Costa Rica. Exime a las fiscalas embarazadas o en periodo de lactancia de realizar labores en disponibilidad con el fin de dar una mayor protección a la mujer y su bebé.
- El Salvador. En colaboración con ONU Mujeres, a través de la Iniciativa Spotlight han dado inicio a un proceso que contempla diversas acciones orientadas al avance en materia de igualdad e incorporación del enfoque de género.
- México. *Cuidado de niñas y niños huérfanos*, otorga ayuda económica extraordinaria para el pago de colegiaturas e inscripciones de los hijos de los servidores(as) públicos(as) que hayan desempeñado funciones de policía o de apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia, y que hayan fallecido en el desempeño de esas funciones.

## CRITERIOS ORIENTADORES DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

### *Consideraciones conceptuales*

Con base en los hallazgos expuestos previamente y, a fin de favorecer el avance sostenible de los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP en materia de corresponsabilidad de los cuidados, se ofrecen criterios orientadores para el impacto favorable en la compatibilidad entre las labores de cuidado y la jornada de trabajo.

Previo a dar cuenta de ellos, es importante señalar que para su formulación la REG-AIAMP parte de las consideraciones siguientes:

- I. Los cuidados son un derecho, tanto para las personas que los reciben como para las personas que brindan los cuidados.<sup>27</sup>
- II. Los cuidados son un “bien público”, cuya protección exige la inversión directa de tiempo, dinero y servicios públicos. En ese sentido, el tiempo que las personas trabajadoras dedican a los cuidados, así como los recursos que destina la institución para posibilitarlo, deben reivindicarse como algo que da valor institucional en tanto que favorece la igualdad, mejora el clima laboral, protege a las familias, abona a la legitimidad y contribuye al bienestar social.
- III. Se reconocen los cuidados como trabajo, sea remunerado o no.<sup>28</sup> Desde esa perspectiva, contribuyen a la generación de riqueza, distribución de capacidades y oportunidades.<sup>29</sup>
- IV. El trabajo decente conlleva la protección social para las familias, así como mejores perspectivas para el desarrollo personal y la libertad para que las personas participen en las decisiones que afectan sus vidas.

Por ello, es indispensable identificar las distintas condiciones que enfrentan las personas trabajadoras de los Ministerios Públicos en materia de cuidados para adoptar determinaciones e implementar acciones orientadas a: *i)* impedir que los trabajos de cuidados tengan un impacto negativo en el desarrollo, permanencia, crecimiento laboral e ingreso y; *ii)* favorecer la protección social de las familias.

---

<sup>27</sup> Retomando los criterios establecidos por la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Véase, COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados. Organización de los Estados Americanos, 2020, p. 42.

<sup>28</sup> En términos de lo establecido por la OEA y la CIM. *Ibidem*.

<sup>29</sup> OEA/CIM, COVID-19 en la vida de las mujeres: Los cuidados como inversión, p.7.

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”

Organización Internacional del Trabajo, Trabajo decente. Disponible en:  
<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

- V. La corresponsabilidad en materia de cuidados tiene un impacto positivo en la tutela del derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras, principalmente para las mujeres, en quienes recae la mayor carga del trabajo de cuidados en las familias.

La adopción de políticas en este ámbito toma particular relevancia en el marco de la *emergencia global de los cuidados*<sup>30</sup> derivada de la pandemia por COVID-19 que ha ocasionado el aumento de la desigualdad en la distribución de los cuidados y podría agravar aún más la desigualdad histórica entre varones y mujeres en los ámbitos social, económico, político, cultural, entre otros.

“Sin acciones concretas y dedicadas que coloquen a los cuidados como un asunto público, colectivo y de primera necesidad para el desarrollo económico y social, la pandemia terminará agravando la desigualdad entre hombres y mujeres dentro de los hogares y en la economía sin resolver la cuestión histórica de la distribución del trabajo productivo y reproductivo.”

COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados. Organización de los Estados Americanos, 2020, p.1. Disponible en:  
<https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>

“... la desigualdad en la distribución de tareas de cuidado, que ya existía antes, se incrementó, llevando a una agudización de fenómenos como dobles o triples jornadas para las mujeres, para aquellas que se pudieron hacer cargo de sus hijxs y otras personas en situación de dependencia mientras estaban teletrabajando, y también para las que se quedaron en casa “solo” cuidando.”

EUROsociAL+, Aprendizajes de las medidas de conciliación europeas con enfoque de género frente a la Covid-19, Serie Aprendizajes en Cohesión Social, p. 7. Disponible en:  
<https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/aprendizajes-de-las-medidas-de-conciliacion-europeas-con-enfoque-de-genero-frente-a-la-covid-19/>

---

<sup>30</sup> Reconocida por diversos organismos internacionales, entre estos, la Organización de Estados Americanos y la Comisión Interamericana de Mujeres.

- VI. La inversión pública en materia de cuidados favorece el bienestar de niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad, entre otras, al posibilitar que quienes son responsables de la tutela de sus derechos y/o les proporcionan cuidados puedan realizar esta labor sin que les resulte agobiante derivado de la falta de compatibilidad con su vida laboral o la pérdida de ingresos.

Desde esa perspectiva, se reconocen los cuidados como una inversión social y económica que aporta grandes beneficios y no como un gasto.<sup>31</sup>

“... dicha inversión produce beneficios significativos en forma de desarrollo de las capacidades de las y los niños, protección de la dignidad y los derechos de las personas adultas mayores y de las personas con discapacidad...”

ONU Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020, Familias en un mundo cambiante*, Estados Unidos, 2019, p. 142.

- VII. Los cuidados representan una fuerte carga de trabajo que puede llegar a ser agobiante y poner en riesgo el bienestar físico, emocional, económico, profesional y social de las personas que los llevan a cabo, principalmente de las mujeres, cuando no se cuenta con las condiciones mínimas para compatibilizar dicha tarea con el resto de los ámbitos de la vida, entre estos, el laboral.

“Tal como lo explica la economista feminista Diane Elson, el hecho de que buena parte del trabajo de cuidados no remunerado “se realice por amor no significa que siempre amemos realizarlo”. El contexto y las condiciones en que las personas cuidan unas de otras y los tipos de apoyo con los que pueden contar cuando lo hacen son de enorme importancia.”

ONU Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020, Familias en un mundo cambiante*, Estados Unidos, 2019, p. 142.

Desde esa perspectiva, debe comprenderse que las políticas de corresponsabilidad en materia de cuidados —si bien contribuyen al bienestar de las personas que los reciben y de la sociedad en su conjunto— tienen como población objetivo directa a las personas trabajadoras a fin de evitar una afectación a su esfera de derechos. En otras palabras, se trata de cuidar a las personas cuidadoras, en particular, a las mujeres.

- VIII. El riesgo de que los cuidados desplacen a las mujeres de los espacios que permiten su participación directa en la toma de decisiones, la gestión de los recursos y el quehacer público es más latente que nunca y exige que los Estados adopten medidas que favorezcan la construcción de una política integral en materia de cuidados.

---

<sup>31</sup> OEA/CIM, *op.cit.*, p5.

Las instituciones se encuentran ante un momento histórico para reflexionar sobre su responsabilidad en este ámbito y el impacto que sus decisiones tienen para que las personas trabajadoras, en particular las mujeres, tengan condiciones de igualdad para construir el proyecto de vida que anhelan.

“Para mitigar las consecuencias negativas de la crisis, como el empobrecimiento de las mujeres, su retorno o encierro en las tareas domésticas, su salida o alejamiento del mercado laboral y un incremento de la desigualdad en general, los Gobiernos pueden proponer medidas que atiendan las problemáticas arraigadas en la desigual distribución de los cuidados. (...) Por lo tanto, las respuestas frente a la crisis deben integrar el enfoque de género, de forma que permitan construir un mundo postpandemia más igualitario, con cuidados de calidad, brindados de forma equitativa por las mujeres y los hombres y con la participación del Estado.”

EUROsocial+, Aprendizajes de las medidas de conciliación europeas con enfoque de género frente a la Covid-19, Serie Aprendizajes en Cohesión Social, p. 8. Disponible:  
<https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/aprendizajes-de-las-medidas-de-conciliacion-europeas-con-enfoque-de-genero-frente-a-la-covid-19/>

### **Criterios orientadores**

- I. Pronunciamiento Institucional en materia de corresponsabilidad.** Emisión de un pronunciamiento institucional o cualquier mecanismo de comunicación oficial permanente, que tenga por objeto reconocer la necesidad de avanzar en materia de corresponsabilidad de los cuidados —particularmente, en el contexto de la crisis sanitaria— y, desde esa perspectiva, comunique el compromiso de trabajar para ese fin.

Asumir una actitud proactiva para la tutela de este derecho, coloca a los Ministerios Públicos como un agente político con capacidad para limitar la afectación de los derechos humanos de las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, y promover el avance sostenible de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral e institucional.

Dentro de estos pronunciamientos institucionales, sería importante diseñar y ejecutar de forma constante campañas comunicacionales de corresponsabilidad de los cuidados que apunten a señalar, por ejemplo, las diferencias entre los días otorgados a mujeres y hombres para el ejercicio de la maternidad/paternidad, con lo que se puede visibilizar las inequidades de género existentes que comportan los actuales regímenes de licencia para el ejercicio del derecho a los cuidados.

- II. Priorización del trabajo por resultados.** Partiendo del reconocimiento de la emergencia de cuidados derivada de la crisis sanitaria valorar la priorización del trabajo orientado a tareas o resultados.<sup>32</sup> Se busca hacer eficiente el uso del tiempo para el cumplimiento de las responsabilidades laborales.

---

<sup>32</sup> Esta medida se retoma de las propuestas emitidas por la OEA y la CIM para atender la emergencia mundial de los cuidados.

Para ello resulta beneficioso que las áreas competentes realicen una reorganización de los procesos de trabajo para definir con criterios objetivos/técnicos, cuáles actividades se pueden sostener de forma totalmente remota, semi presencial o completamente presenciales, pensando en medidas que tiendan a equilibrar el trabajo profesional y las labores de cuidados incrementadas por la pandemia. La evaluación del trabajo por resultados debe realizarse en función de los objetivos que cumplan las distintas dependencias que conforman los Ministerios Públicos, donde por ejemplo, aquellas tareas que no implican el cumplimiento de lapsos urgentes, puedan ser redistribuidas o flexibilizadas, sin que ello implique una sobrecarga de trabajo para aquellas trabajadoras/es que no tengan a cargo el cuidado exclusivo de personas dependientes (hijas, hijos, personas adultas mayores, personas con discapacidad, etcétera). El trabajo por resultados busca flexibilizar y adaptar las condiciones laborales para compatibilizar con las labores de cuidado que sean ejercidas exclusivamente por las mujeres.

**III. *Identificación del perfil de las personas trabajadoras.*** Dada su relevancia para la construcción de acciones y políticas eficaces en materia de corresponsabilidad de los cuidados, así como para identificar necesidades de autocuidado que, en la medida de lo posible, deben considerarse en la planeación y presupuestación institucional.

En ese sentido, se recomienda la generación y actualización periódica de la información estadística siguiente: *i)* el número total de personas que trabajan en el Ministerio Público; *ii)* su distribución por sexo e identificación de las personas trabajadoras no binarias<sup>33</sup>; *iii)* edad y distribución por grupos de edad —procurando conocer el universo de personas jóvenes, adultas y adultas mayores—; *iv)* condición de salud y/o discapacidad que exija cuidados periódicos; *v)* las mujeres que se encuentran en período reproductivo; *vi)* personas trabajadoras que están en tratamientos de reproducción humana asistida; *vii)* nivel jerárquico y; *viii)* régimen de contratación. Es indispensable que la información se procese y genere de forma que permita los cruces entre las diferentes variables.

En atención a los criterios de la CIDH es importante que la información estadística que generan los Ministerios Públicos respecto de la conformación de su personal visibilice a las personas LGBTTTI adoptando las medidas que resulten necesarias para la protección de información que pueda considerarse sensible, así como para evitar cualquier acto de discriminación que pueda generar una afectación a su esfera de derechos.

**IV. *Implementación de mecanismos de consulta para detección de necesidades de cuidados del personal.*** Esto conlleva realizar relevamientos sistemáticos a trabajadores y trabajadoras sobre información indispensable para el diseño eficaz de acciones y la toma de decisiones en materia de

---

<sup>33</sup> Como se señala previamente, la información recabada debe ser basada en el respeto a las especificidades y sensibilidades de esas personas, así como llevada a cabo por personal debidamente capacitado y sensible a la diversidad de identidad de género y de expresión de género.

corresponsabilidad. Es deseable que el diagnóstico permita identificar, entre otras, los aspectos siguientes:

- Conformación de las familias de las personas trabajadoras: *i)* número de integrantes; *ii)* sexo (Mujer/Hombre/Persona no binaria) y; *iii)* edad.
- Hogares monoparentales y su representación porcentual respecto del sexo de la persona trabajadora<sup>34</sup>.
- Personas que necesitan cuidados en los hogares de las personas trabajadoras, identificando la causa: *i)* niñas y niños que se encuentran en la etapa de infancia — subdividida en primera infancia que corresponde de los 0 a los 5 años y en niñez que comprende de los 6 a los 11 años—; *ii)* personas adolescentes de los 12 a los 19 años<sup>35</sup>; *iii)* personas adultas mayores; *iv)* personas con discapacidad; *v)* personas que viven con alguna enfermedad o presentan alguna condición que les impide valerse por sí mismas. Es importante prever la identificación de otras causas que coloquen a las personas en necesidad de recibir cuidados.

Respecto de las niñas, niños, adolescentes y personas adultas mayores que requieren cuidados derivado de su condición de edad, es importante advertir además cualquier otra condición que amerite un nivel mayor de exigencia en los cuidados, por ejemplo, en el caso de niñas, niños y adolescentes, trastornos del espectro autista (TEA) y trastornos motores del neuro-desarrollo y, respecto de las personas adultas mayores, trastornos neuro-cognitivos.

- Nivel de cuidados que las personas trabajadoras tiene a su cargo considerando, entre otros aspectos: *i)* el número de personas cuyos cuidados tiene a su cargo y el cruce de este dato con la identificación de la causa y; *ii)* si comparte los cuidados de forma igualitaria con otra persona, fungen como cuidadoras principales o son cuidadoras exclusivas — respecto de este último supuesto es deseable identificar si cuentan con redes de apoyo fuera del hogar.

Es recomendable que se recaben algunos testimonios sobre la percepción que las personas trabajadoras tienen respecto de las problemáticas que enfrentan para conciliar sus responsabilidades en materia de cuidados con su responsabilidad laboral.

---

<sup>34</sup> Este dato es relevante considerando que el 84% de los hogares monoparentales a nivel mundial están conformados por madres solas que viven con sus hijos. Véase, ONU Mujeres, Familias en un mundo cambiante, 2019, p. 6. Disponible en: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2019/06/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-Executive-summary-es.pdf>

<sup>35</sup> Se considera este rango de edad a fin de respetar la clasificación aportada por UNICEF relativa a la etapa de niñez que considera hasta los 11 años, no obstante, hay diversa bibliografía especializada que considera la adolescencia a partir de los 10 años de edad. En ese sentido, es importante que cada Ministerio Público adapte los rangos de edad en función de la legislación relativa a los derechos de niñas, niños y adolescentes.

Asimismo, es importante dar a las personas trabajadoras la posibilidad de aportar ideas sobre propuestas o alternativas que, desde su perspectiva, podrían contribuir a la compatibilidad del trabajo de cuidados con la jornada laboral.

- Impacto que han tenido las medidas implementadas para la atención de la crisis sanitaria en el incremento del trabajo de cuidados a cargo de las personas trabajadoras.
- Opinión de las personas trabajadoras sobre la efectividad que han tenido, en su caso, las medidas adoptadas por el Ministerio Público para atender las implicaciones que ha tenido el incremento del trabajo de cuidado que realizan las personas trabajadoras y su impacto en la jornada de trabajo y el cumplimiento de las responsabilidades laborales.
- Número de horas que las personas trabajadoras dedican al trabajo de cuidados en sus hogares a la semana. Es deseable también identificar el número de horas que dedican al trabajo doméstico<sup>36</sup> y no doméstico<sup>37</sup> a fin de advertir la totalidad de horas que trabajan a la semana, en particular las mujeres. Para tal efecto se recomienda el desarrollo de un instrumento (matriz) del uso de tiempo.

La recopilación de la información referida debe ajustarse en todo momento a las disposiciones vigentes en el país de origen del Ministerio Público en materia de protección de datos sensibles y personales.

Asimismo, se recomienda que la recopilación, procesamiento y análisis de la información esté a cargo de personal capacitado que pueda incorporar el enfoque de género.

Derivado de los hallazgos del diagnóstico se puede prever un plan de trabajo que contemple etapas para el avance gradual hacia la construcción de una política integral en materia de corresponsabilidad en los cuidados, así como evaluaciones periódicas para identificar la eficacia de las medidas adoptadas y, en función de ello, su perfeccionamiento y/o modificación.

---

<sup>36</sup> Considerando para tal efecto, entre otras, las labores siguientes: actividad culinaria, aseo de la vivienda, cuidado y confección de ropa, reparación, construcción y mantenimiento en la vivienda; cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes; cuidado de personas integrantes del hogar que presentan algún síntoma, malestar o enfermedad, compras para el hogar, gerencia y organización del hogar; gerencia y organización del hogar, cuidado de personas del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad avanzada totalmente dependientes.

<sup>37</sup> Considerando para tal efecto, entre otras, las actividades siguientes: atención de necesidades personales, actividad educativa, familia y sociabilidad, tiempo libre, tareas de apoyo a otro hogar, trabajo voluntario para organizaciones o instituciones.

- V. **Revisión del marco normativo.** Aplicable a la regulación del régimen de licencias y/o permisos para cuidados —comprendido por las leyes, reglamentos, resoluciones, oficios, circulares, directrices y otros instrumentos de naturaleza normativa— tomando en consideración las buenas prácticas de Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP identificadas a través de este Informe Diagnóstico a fin de advertir ventanas de oportunidad para el avance en materia de corresponsabilidad de los cuidados.

Se recomienda ampliamente incluir en la normatividad un enfoque de corresponsabilidad que parta del hecho que el autocuidado es indispensable para la tutela del derecho a la salud, en todos los ámbitos, incluida la salud mental y emocional, por lo que, es importante impulsar la creación de políticas de cuidado/bienestar que permitan el desarrollo de actividades encaminadas al autocuidado de las personas trabajadoras, especialmente en los casos de personas que tienen alguna condición que afecta este ámbito de su salud y, a consecuencia de ello, enfrentan dificultades para el desenvolvimiento y eficacia laboral. Debe considerarse como principio transversal de las políticas la no discriminación a fin de evitar que cualquier condición que enfrentan las personas trabajadoras las coloque en una situación de vulnerabilidad.

Para efectos de lo anterior, es importante considerar que las disposiciones legales que guardan relación con los derechos de las personas trabajadoras de los Ministerios Públicos constituyen el mínimo a garantizar y, desde esa perspectiva, las instituciones tienen la posibilidad de mejorar las condiciones tanto para que puedan proveerse de autocuidados, como para que puedan otorgar cuidados a otras personas que tienen bajo su responsabilidad.

Dada la complejidad que las políticas de corresponsabilidad conllevan para los Ministerios Públicos —en términos de los recursos, tiempo y servicios que exigen— es importante que el avance del marco normativo se acompañe de la evaluación del impacto presupuestal que tendría su implementación. Asimismo, en el caso de aquellos países cuyo régimen de licencias por maternidad/paternidad se rige por leyes de rango nacional sancionadas por los poderes legislativos, sería deseable que las máximas autoridades de los Ministerios Públicos, encabecen, siempre y cuando se encuentre en el marco de su competencia, la promoción de reformas de dichas leyes para construir una mirada igualitaria y con perspectiva de género de esta temática.

- VI. **Fortalecimiento de las licencias de maternidad.** Considerar maneras de ampliar la cobertura legal y efectiva de las licencias por maternidad que incluyan a todas las mujeres trabajadoras con independencia del régimen de contratación que les es aplicable. La efectividad de la licencia por maternidad para el cumplimiento de su propósito exige que la misma sea remunerada en su totalidad y obligatoria.

Es necesario partir del reconocimiento que la maternidad es un derecho humano y, en consecuencia, constituye un aspecto indispensable para la vigencia de políticas integrales de

trabajo que incidan en la salud materna e infantil, promuevan el bienestar de las familias y contribuyan a la igualdad de género.<sup>38</sup>

En cuanto a la duración es importante explorar, en los casos que resulte aplicable, la extensión de las licencias hasta las 18 semanas remuneradas para atender las recomendaciones internacionales<sup>39</sup> y, particularmente, priorizar cumplir con las 14 semanas mínimas del piso establecido por el Convenio 183 de la OIT que protege la maternidad.

#### Artículo 4

1. **Toda mujer** a la que se aplique el presente Convenio **tendrá derecho**, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, **a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.**

OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Si bien este criterio atiende a las recomendaciones internacionales es importante tener presente los estándares y buenas prácticas que aportan los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP que otorgan más de las 18 semanas que establece dicha recomendación como se ha expuesto en el apartado de Hallazgos del presente *Informe Diagnóstico*.

De acuerdo con UNICEF la inversión en licencias de maternidad aporta los beneficios siguientes:

- Las licencias aumentan la probabilidad de amamantar (y por lo tanto mejoran la salud de los niños y niñas) y las tasas de inmunización.
- Las licencias pueden reducir el estrés de las madres.
- Las licencias también pueden tener impactos significativos en términos de desarrollo cognitivo y apego seguro.
- Las licencias pueden mejorar el bienestar económico de las familias.<sup>40</sup>
- Garantiza que las madres tengan tiempo necesario para establecer lazos afectivos con sus hijos e hijas en esta fase crítica de su vida, lo que contribuye a su desarrollo saludable en la infancia y a lo largo de toda su vida.
- Fomenta las interacciones entre madres hijas e hijos en las primeras etapas de la vida.
- Benefician a las familias al no perder ingresos en un momento crucial.

<sup>38</sup> UNICEF, *Maternidad y paternidad en el lugar del trabajo en América Latina y el Caribe – políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, 2020, p.8.

<sup>39</sup> UNICEF, *Maternidad y paternidad...*, op. cit., p.14.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

- Fortalece el adelanto de la mujer en la fuerza de trabajo, lo que conlleva beneficios para las mujeres, sus empleadores y los ingresos de las mujeres y las familias.
- Inciden en la igualdad de género.<sup>41</sup>

UNICEF también señala que existe una gran cantidad de evidencias de países de todos los niveles de ingreso que demuestran que los periodos más largos de licencia materna reducen las tasas de mortalidad infantil.<sup>42</sup> En ese sentido, la licencia tiene un impacto positivo para la tutela de los derechos humanos de las y los bebés recién nacidos, principalmente, de su derecho a la vida.

Además, la licencia tiene por objeto posibilitar que las mujeres tengan las mejores condiciones para su óptima recuperación física y emocional. Esto, impacta de forma positiva su reincorporación a su actividad profesional y laboral.

**VII. Fortalecimiento de las licencias de paternidad.** Considerar formas de ampliar las licencias de paternidad remuneradas, con el mismo plazo que las otorgadas a las mujeres, con el objeto de incentivar la participación de los varones en el trabajo de cuidados de los niños y niñas y, en consecuencia, reducir la brecha de desigualdad que prevalece en este ámbito.

Al igual que en el caso de la licencia de maternidad para que la licencia por paternidad sea efectiva para el cumplimiento de su objeto lo deseable es que sea remunerada y tenga un carácter obligatorio.

De acuerdo con UNICEF, las licencias por paternidad remuneradas, además de contribuir a los beneficios ya referidos respecto de las licencias de maternidad, inciden en lo siguiente:

- Contribuyen al desarrollo saludable y a la supervivencia de las y los bebés, facilita la lactancia materna, la obtención de vacunas y otros cuidados médicos postnatales.
- Puede contribuir a la prevención de la violencia familiar.<sup>43</sup>
- Incide en la mejora de los resultados nutricionales, derivado del apoyo a la lactancia materna prolongada.
- Garantiza que los padres tengan tiempo necesario para establecer lazos afectivos con sus hijos e hijas en esta fase crítica de su vida, lo que contribuye a que tengan un desarrollo saludable en la infancia y a lo largo de toda su vida.
- Fomenta las interacciones entre padres hijas e hijos en las primeras etapas de la vida.
- Benefician a las familias al no perder ingresos en un momento crucial.

---

<sup>41</sup> UNICEF, Políticas favorables a la familia, Rediseñar el lugar de trabajo del futuro, 2019. Disponible en: <file:///Users/edil/Desktop/Consultori%CC%81as%20MELH%20y%20EGBG/Informe%20RED%20Poli%CC%81ticas%20de%20cuidado%20y%20acoso/UNICEF-family-friendly-policies-es-2019.pdf>

<sup>42</sup> UNICEF, *Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia, un informe de evidencias*, julio de 2019, p. 2. Disponible en: <https://www.unicef.org/media/95126/file/Parental-Leave-ES.pdf>

<sup>43</sup> UNICEF, *Licencia parental remunerada...*, Op. Cit., p.2.

- Los factores referidos previamente, en su conjunto, inciden en el bienestar de la madre y el padre, en una mayor igualdad de género en la toma de decisiones en los hogares y en la fuerza de trabajo, así como en que las mujeres y las familias tengan mayores oportunidades económicas a largo plazo.<sup>44</sup>

Considerando lo anterior, es recomendable que los Ministerios Públicos consideren la licencia por paternidad remunerada igual de importante que la licencia por maternidad y promuevan su utilización garantizando la protección del empleo.

Por último, es importante señalar que la protección de la paternidad es un derecho humano y, desde esa perspectiva, el diseño e interpretación normativa relativas a la misma deben atender al principio pro persona.

**VIII. *Ampliación de la duración de las licencias en casos de nacimientos múltiples.*** En atención al hecho de que los nacimientos múltiples exigen de una carga de cuidados mayor es necesario considerar, para los Ministerios Públicos que aún no lo prevén, ampliar el número de días previsto para las licencias de maternidad y paternidad.

**IX. *Licencia combinada a progenitores.*** Atendiendo al hecho que las licencias por el nacimiento de hijas e hijos deben tener una duración suficiente para que las madres y los padres estén a cargo del cuidado de las niñas y niños hasta que dispongan de servicios de cuidado que sean de calidad y resulten económicamente accesibles a las familias, se recomienda valorar la incorporación de licencias combinadas a madres y padres que garanticen al menos 9 meses de cuidados después del nacimiento.<sup>45</sup>

**X. *Fortalecimiento de las licencias por adopción.*** Para el caso de los Ministerios Públicos que aún no cuentan con este derecho, se recomienda valorar la incorporación de licencias remuneradas por adopción de hijas e hijos en términos igualitarios para mujeres y varones.

Asimismo, es deseable que se considere el otorgamiento de permisos remunerados y la flexibilidad de la jornada de trabajo para la realización de trámites y atención de requisitos vinculados al proceso de adopción, particularmente, para todos aquellos que conllevan encuentros o convivencias con las niñas, niños y adolescentes. Esto, considerando que la disponibilidad de tiempo y recursos es un factor relevante para estar en posibilidad de acceder a la adopción.

En el caso de los Ministerios Públicos que ya cuentan con dicha licencia, y los días otorgados son menores a los previstos para las licencias por nacimiento de hijas e hijos, se recomienda considerar maneras para ampliarlos a fin de reducir en la medida de lo posible la brecha existente.

---

<sup>44</sup> UNICEF, *Políticas favorables a la familia...*, *Op.cit.*

<sup>45</sup> *Ibidem.*

De acuerdo con UNICEF las licencias por adopción a madres y padres garantizan, al igual que en el caso de los nacimientos, que tengan el tiempo necesario para establecer los lazos afectivos y satisfacer sus necesidades fundamentales lo que impacta positivamente en su desarrollo no sólo durante en las primeras etapas de su vida sino en la adultez.

El diseño de las acciones y políticas institucionales en esta materia debe partir del hecho que las familias se enfrentan a un momento crucial en términos emocionales, de salud, cuidados y económico con la llegada de las hijas e hijos que no difiere, en modo alguno, en el caso de la adopción.

**XI. *Planificación y gestión activa de la carga de trabajo.*** A fin que el ejercicio del derecho a licencias por maternidad y paternidad y, cualquier otro tipo de licencias y permisos relacionados con los cuidados, no tengan un impacto negativo para el ambiente laboral y, principalmente, no afecte a las personas beneficiarias —por ejemplo, al tener que asumir niveles de rezago o llevar a cabo tareas complejas en periodos cortos— es necesario que la planificación de los programas operativos de trabajo y el cumplimiento de las metas institucionales tomen en consideración la redistribución del trabajo y, en caso de ser posible, la contratación de personas trabajadoras suplentes.<sup>46</sup>

**XII. *Tutela de la lactancia materna.*** De acuerdo con la ONU la lactancia constituye un derecho humano de las madres y bebés.<sup>47</sup> En consecuencia, exige de un marco normativo, acciones y políticas, presupuesto, así como de servicios e infraestructura orientados a su efectiva tutela.

#### **Artículo 10**

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
2. (...) Esas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Para el caso de los Ministerios Públicos que aún no cuentan con disposiciones que garanticen la reducción/flexibilidad en la jornada laboral para la lactancia materna es necesaria su incorporación y, en las instituciones que ya lo contemplan, se recomienda considerar la ampliación del plazo otorgado a fin de que sea acorde a las recomendaciones internacionales.

---

<sup>46</sup> ONU Mujeres, Maternidad y paternidad en el trabajo: ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados?, 2018, p. 19. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/maternidad-y-paternidad-en-el-trabajo>

<sup>47</sup> ONU, La lactancia materna debe considerarse como una cuestión de derechos humanos para bebés y madres, 22 de noviembre de 2016. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2016/11/1368931>

Como se ha referido previamente, la OMS y UNICEF recomiendan la lactancia materna exclusiva durante 6 meses y, de forma complementaria, hasta los dos años de edad. Como se advierte en el apartado de hallazgos del presente *Informe Diagnóstico* actualmente solo una autoridad ministerial otorga a las trabajadoras tiempo para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

El plazo recomendado por UNICEF y la OMS atiende, entre otras consideraciones, a lo siguiente:

- La leche materna es la primera comida natural de los bebés, les aporta toda la energía y nutrientes que requieren hasta los 6 meses de vida, la mitad o más de sus necesidades nutricionales durante el segundo semestre y hasta un tercio el segundo año.
- Está demostrado que la leche materna fomenta el desarrollo sensorial y cognitivo y protege a las niñas y niños de enfermedades infecciosas y crónicas.
- Cuando la lactancia materna es exclusiva reduce la mortalidad por enfermedades que se presentan de forma frecuente en la infancia.
- La lactancia contribuye al bienestar emocional de las madres, reduce la depresión postnatal y el riesgo de cáncer de mama y ovario.
- Ayuda a espaciar los embarazos.<sup>48</sup>
- Representa un beneficio económico para las familias al reducir los costos derivados de la compra de fórmulas lácteas, así como del pago de servicios médicos y medicinas.

Además de garantizar la reducción/flexibilidad de la jornada laboral para el ejercicio de la lactancia se debe procurar que los Ministerios Públicos cuenten con un espacio seguro, limpio, higiénico y culturalmente apropiado para que las madres puedan amamantar o extraerse la leche, así como para la refrigeración que permita su conservación.<sup>49</sup>

Además, es necesario que se consideren medidas para impedir la discriminación contra las mujeres trabajadoras con motivo del ejercicio del derecho de lactancia. Una acción que puede inhibir conductas discriminatorias es la realización de campañas de comunicación que promuevan la lactancia como un derecho y visibilicen el compromiso institucional de garantizarlo.

---

<sup>48</sup> OMS, Lactancia materna exclusiva. Disponible en: [https://apps.who.int/nutrition/topics/exclusive\\_breastfeeding/es/index.html](https://apps.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/index.html)

<sup>49</sup> UNICEF, *Políticas favorables a la familia...*, *Op. cit.*

**XIII.** *Vigilar la no discriminación con motivo del ejercicio de derechos asociados a los cuidados.* El goce de los derechos en materia de cuidados exige que los Ministerios Públicos sean garantes de que su ejercicio no coloque a las personas trabajadoras en situación de discriminación.<sup>50</sup>

La utilización de licencias, permisos o cualquier prerrogativa debe ser tutelada y promovida por los Ministerios Públicos como algo que da valor y sostenibilidad institucional para evitar que las personas trabajadoras puedan sentirse en falta o culpables por el ejercicio de un derecho o sufrir actos de discriminación o violencia laboral.

Actualmente la cultura organizacional está cargada de prejuicios y estereotipos de género, es común que se conciba el ejercicio de la maternidad/paternidad como obstáculos para la promoción de ascensos y hay diversas investigaciones que dan cuenta, cómo las mujeres, a pesar del ejercicio de los cuidados exclusivos de hijas e hijos, no interrumpen sus procesos de formación académica, profesional e inclusive realizan el ejercicio docente.

**XIV.** *Implementación de acciones y políticas para mujeres trabajadoras en período reproductivo.* A fin de evitar que las mujeres que se encuentran en período reproductivo se vean en la necesidad de postergar su proyecto de maternidad o sacrificarlo para no poner en riesgo su trabajo y aspiraciones profesionales o, en el caso contrario, de sacrificar su proyecto profesional debido a la incompatibilidad que pudiera representar su condición de embarazo y los cuidados de un o una bebé con el trabajo que desarrolla y los resultados que le son exigibles, es importante valorar el diseño de acciones y políticas que busquen colocar a las mujeres que se encuentran en su período reproductivo en posibilidad de decidir libremente sobre sus derechos reproductivos.

Para tal efecto, es valioso que los Ministerios Públicos identifiquen, en su caso, el impacto que la maternidad ha tenido en el desarrollo u ascenso profesional de las mujeres, así como una posible relación entre el hecho de que las mujeres que ocupan los cargos de mayor nivel jerárquico y/o con mayores cargas de trabajo no sean madres. Además, es necesario que los Ministerios Públicos a través de los Puntos Focales, Instancias o Unidades de Género logren alertar de jornadas que atentan contra el estado físico y psicoemocional de las mujeres trabajadoras en periodo reproductivo.

Se busca contar con datos duros que motiven la toma de decisiones y el ejercicio de recursos para atender esta problemática, pero además, que existan espacios institucionales a los que puedan canalizarse situaciones que pueden afectar los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras en periodo reproductivo.

Asimismo, se recomienda ampliamente valorar como parte de las políticas para mujeres trabajadoras en período reproductivo el otorgamiento de permisos de estudios que favorezcan su desarrollo académico, así como la implementación de acciones orientadas a impedir que la decisión de embarazarse conlleve cualquier tipo de repercusión o limitación al ejercicio de sus derechos, desarrollo, capacitación y ascenso en condiciones de igualdad.

---

<sup>50</sup> ONU Mujeres, *Maternidad y paternidad...*, Op.cit.

**XV. Subsidio para guarderías/jardines de niñas y niños.** Considerar la implementación de acciones para garantizar a las personas trabajadoras el acceso a servicios de guardería/jardines que sean de calidad y resulten asequible para las familias en función de su nivel de ingresos y horarios laborales.

Como se ha expuesto previamente las niñas y niños que se encuentran en la etapa de primera infancia requieren de un alto nivel de cuidados a fin de garantizar que tengan las condiciones idóneas para su bienestar y desarrollo, por ello, el acceso universal a servicios de guarderías desde el momento en que concluyen las licencias de maternidad y paternidad hasta el primer grado de escuela debe ser considerado una prioridad.

De acuerdo con UNICEF, los niños y niñas que reciben cuidado infantil de calidad son más saludables, aprenden mejor, permanecen más tiempo en la escuela y, en su edad adulta, tienen acceso a ingresos mayores.<sup>51</sup>

A ello, se suma el hecho de que las familias, principalmente las monoparentales, que cuentan con estos servicios tienen mayor posibilidad de compatibilizar su trabajo de cuidados con su vida laboral y profesional, reducen su nivel de estrés, de ausentismo laboral y abandono del empleo. El hecho de contar con servicios de calidad para las hijas e hijos<sup>52</sup> en etapa de primera infancia permite a las madres y padres cumplir con sus obligaciones y aspiraciones profesionales, incide favorablemente en su productividad y ser mejores padres y madres encasa.<sup>53</sup>

Por ello, deben valorarse diversos mecanismos para favorecer que las familias tengan acceso a este beneficio que no se agoten en la posibilidad de acceder a guarderías/jardines públicos, sino que exploren otras posibilidades como la suscripción de convenios de colaboración con guarderías/jardines privados de calidad a fin de que ofrezcan precios accesibles, el establecimiento de estancias en las propias instalaciones de la institución la colaboración con organizaciones de la sociedad civil que presten servicios de cuidados y el otorgamiento de subsidio para guarderías/jardines.

**XVI. Involucramiento de las personas trabajadoras en la construcción de las políticas.** Partiendo del hecho que la participación de las personas trabajadoras que realizan trabajo de cuidados —en tanto que constituyen la población objetivo— es indispensable para que el diseño de las acciones, programas o políticas tenga pertinencia para atender sus necesidades, se recomienda establecer un mecanismo que permita su involucramiento en los trabajos a implementar para el avance en materia de corresponsabilidad de los cuidados.

---

<sup>51</sup> UNICEF, *Políticas favorables a la familia...*, *Op. cit.*

<sup>52</sup> En aquellos países donde han avanzado legislativamente al reconocimiento de los derechos de las infancias y juventudes transexuales no deberá hacerse ninguna diferenciación para el tratamiento de hijas e hijos y la identidad será acorde a la identidad sumida por la persona menor de 18 años de edad.

<sup>53</sup> *Ibidem.*

**XVII.** *Comunicar al personal las acciones, programas y políticas en materia de cuidados.* Es fundamental que los Ministerios Públicos consideren como parte de los temas de su agenda de comunicación social, las acciones, determinaciones y políticas vigentes en materia de corresponsabilidad de los cuidados, particularmente, cuando se realiza alguna modificación a las mismas.

Los cuidados son un derecho y, en ese sentido, su garantía exige que las personas trabajadoras cuenten con toda la información necesaria, accesible y oportuna para su goce.

## ANEXOS

### Anexo I. Metodología de investigación

Para la generación del Informe Diagnóstico se desarrolló una metodología que permitiera conocer a través de la fuente directa la situación que se guarda en los Ministerios Públicos de los países que conforman la AIAMP. Asimismo, que permitiera un análisis cuantitativo y cualitativo de la información, susceptible de análisis general e individual para conocer la situación general de la región y de cada uno de los países.

#### Recolección de información

El día 13 de abril del 2021, la REG solicitó mediante el correo electrónico “Encuesta GT Transversalización enfoque género”<sup>54</sup> a los y las representantes de los Ministerios Públicos de los 22 países que conforman la REG de la AIAMP, que completaran dos cuestionarios con información lo más exhaustiva posible, con el objetivo de diagnosticar la situación en torno a la organización del trabajo remunerado y no remunerado (labores de cuidado) y el abordaje del acoso-maltrato laboral, con el fin de generar estándares comunes para construir igualdad real y paridad de género en las propias relaciones de trabajo dentro de los Ministerios Públicos.

De manera inicial, se propuso como fecha límite el 4 de mayo del 2021, pidiendo se remitiera su respuesta por vía electrónica a los correos de la Coordinación REG y la consultora a cargo del Informe Diagnóstico; sin embargo, tomando en consideración que el proceso de pandemia no ha terminado y que cada uno de los países tiene distintas formas de organización administrativa, lo cual podría dificultar la obtención de información o su homologación, se amplió el término de recepción para el 11 de mayo del presente año, con el fin de contar con la mayor cantidad de información posible.

Cabe destacar que, de forma posterior a dicho plazo, algunos países presentaron respuestas de manera individual para completar el cuestionario. Dicha información fue considerada para el análisis y elaboración del presente Informe Diagnóstico a fin de cumplir sus objetivos.

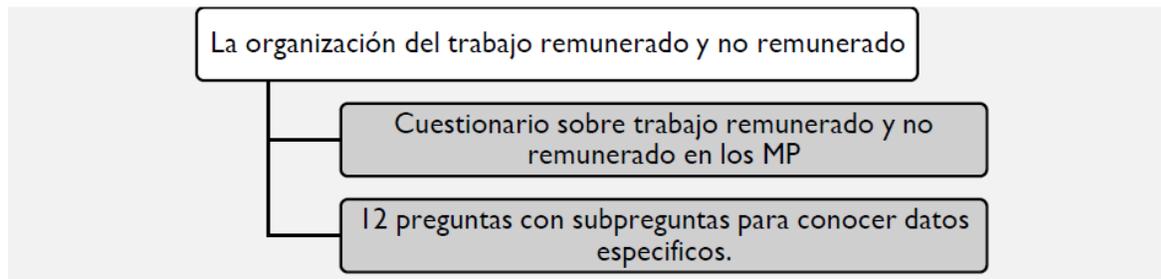
#### *Instrumento de recolección de información.*

Se generó un instrumento para conocer de primera mano la información requerida, con la finalidad de que cada país tuviera la oportunidad de compartir la información más reciente y se contara con la fuente primaria.

De esta forma, se detallaron las instrucciones para su llenado, y previendo que los cuestionarios pudiesen ser respondidos, además de las áreas de género, por las áreas de recursos humanos o administrativas afines en el diseño y aplicación de políticas internas del personal de los Ministerios Públicos y, en consecuencia, no se contara con el dominio del marco teórico respecto a la temática necesario, se les solicitó que agregaran la mayor cantidad de información para dar respuesta a las preguntas planteadas, a fin de estar en posibilidad de realizar el análisis de las misma.

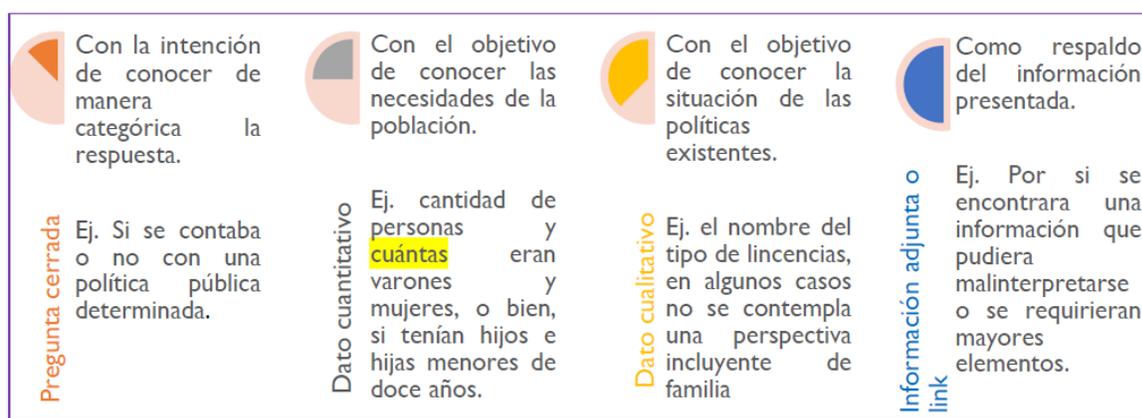
---

<sup>54</sup>Véase. Anexo II., en este documento.



**Ilustración 2.** Estructura temática y organizativa del instrumento. Elaboración propia.

Mediante un documento en formato *Word* se solicitó el llenado de preguntas generales y subpreguntas. Las preguntas diseñadas perseguían objetivos que permitieran un análisis complementario.



**Ilustración 3.** Estructura de los elementos del instrumento. Elaboración propia.

### ***Delimitación conceptual y objetivos de la presentación de información.***

Como parte introductoria del instrumento, se presentó información breve sobre las dos temáticas base. Asimismo, se expusieron los objetivos y para qué sería utilizada dicha información y la trascendencia de los beneficios en los que repercutiría sobre la población de la institución.

Por ello, al solicitar información sobre las políticas o programas de cada Ministerio Público tendientes a **compatibilizar las labores de cuidado y la jornada de trabajo** (Anexo 1) con la finalidad de construir *políticas de corresponsabilidad en los cuidados*, se señaló que las medidas de corresponsabilidad son “políticas secuenciales”, entendidas como aquellas “que protegen la seguridad de los ingresos durante los tiempos - mensuales, semanales o diarios- destinados a los cuidados”<sup>55</sup> y que se diferencian de los sistemas integrales de cuidados en tanto que las labores quedan a cargo de las familias y no de dispositivos estatales, lo que conlleva a que la vida laboral y personal no pueda conciliarse.

<sup>55</sup>Calderón, A., (2019) Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile. En: Revista Latinoamericana de Política Comparada del Centro Latinoamericano de Estudios Políticos (CELAEP). Recuperado de: <http://politicacomparada.com/wp-content/uploads/2019/07/02.%20Calder%C3%B3n%20Unda.%20Revista%20Latinoamericana%20de%20Política,%20Vol.%2015-31-53.pdf>

Además, se señaló que los cuidados “son las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación y formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia. Hace, por lo tanto, referencia a un amplio conjunto de aspectos que abarcan los cuidados en salud, el cuidado de los hogares, el cuidado a las personas dependientes y a las personas que cuidan o el autocuidado”<sup>56</sup>.

### Criterios de recolección de información

Con el objetivo de contar con la información que permita tener un panorama amplio de la situación de las instituciones por país, se delimitó la conjunción de elementos contextuales con sus propias particularidades, para ello se seleccionaron:



**Ilustración 4.** Estructura de los elementos del instrumento. Elaboración propia.

### Temporalidad

Se delimitó la información al periodo comprendido por los años 2019 y 2020, esto permitió que en caso de que algunos datos estadísticos del año reciente no estuvieran aún sistematizados se tuviera acceso a aquellos previos a la pandemia, y también conocer la evolución de las problemáticas o bien, de las propias políticas institucionales.

### Población

El objetivo del diagnóstico son las personas trabajadoras de los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP, tomándose en consideración:

- La forma de contratación. Ya que puede encontrarse personas subcontratadas o contratadas por honorarios, lo cuál puede ser determinante en el acceso al ejercicio de determinados derechos laborales.
- Nivel jerárquico. Para conocer si existen diferentes políticas o si el acceso es selectivo.
- Las personas que tenían como característica el ser cuidadoras de otras, de manera específica en el apartado del trabajo de cuidados.
- Si se cuenta con la visibilización de la heterogeneidad de familias y el respeto por las personas pertenecientes a las diversidades sexuales. Para determinar si se toman en consideración las necesidades y las especificaciones de las personas por su identidad Sexo-Género o situación familiar o no.

<sup>56</sup> Bango, J. (2020, agosto) Cuidados en América Latina y El Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación (ONU Mujeres-CEPAL). Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cuidados\\_covid\\_esp.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cuidados_covid_esp.pdf)

### Criterios para la sistematización, análisis y presentación

Desde el diseño del instrumento se preveía la necesidad de contar con elementos de contraste para respaldar o fortalecer la información presentada. En este sentido, la revisión del instrumento conforme era remitidos por las y los representantes de los Ministerios Públicos de los países permitió hacer observaciones y solicitudes particulares, generalmente para verificar información.

Con ello, se elaboró un instrumento para visualizar la información de cada país, pero también las similitudes y diferencias entre los 16 países que entregaron la información (cerca del 73% del total de países miembros) y de esta manera, sistematizar cuantitativa y cualitativamente.

Se recibieron los cuestionarios de los siguientes países presentados por orden alfabético:



Ilustración 5. Países participantes en el diagnóstico. Elaboración propia.

### Sistematización de la información recibida

Para la sistematización se respetaron las respuestas y la forma en que fueron aportadas por cada uno de los países. La sistematización permite observar la exposición de la información del cuestionario en cuatro categorías que agrupa las principales características de los países, representadas en la ilustración 6.

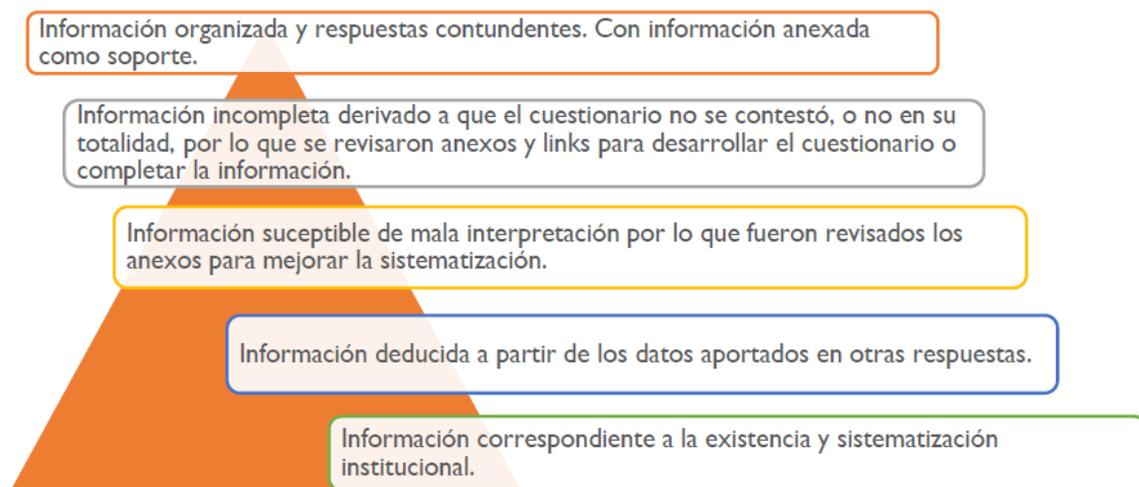


Ilustración 6. Categorías de presentación de la información e insumos. Elaboración propia.

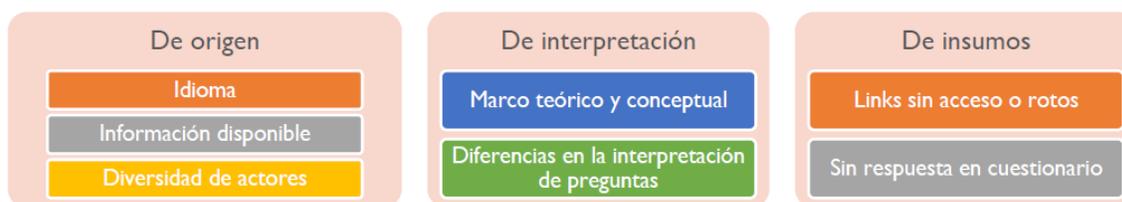
Es decir, la información de los cuestionarios en la mayor medida tenía como característica que correspondía a lo que la institución podía aportar debido a las características de sus políticas, sistematización y organización.

Asimismo, se generaron apartados de información en el instrumento de sistematización, ya que en algunos casos no se colocaba la información solicitada o se proporcionaba información que no formaba parte de las preguntas solicitadas, pero era susceptible de análisis en atención a su pertinencia para el objeto del presente Informe.

### **Desafíos en la investigación y delimitaciones**

Al realizar el análisis y la sistematización de la respuesta otorgada por los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP se identificaron desafíos para la investigación y delimitación del análisis que limitaron la presentación de resultados homologados y cuantificables.

Se pueden agrupar los desafíos en tres grandes bloques para su revisión:



**Ilustración 7.** Categorías de presentación de la información e insumos. Elaboración propia.

#### **De origen**

- Idioma.** Los dos países de habla portuguesa entregaron la información del cuestionario -uno de ellos entregó la información en español-, sin embargo, los datos tenían que ser revisados en su idioma original y traducidos. Por otro lado, los países tuvieron que hacer la traducción previa del instrumento, lo que representa inversión de tiempo y de una posible devaluación conceptual o de la información en el proceso de traducción.
- Información disponible.** Fueron pocos los países que manifestaron de manera abierta no tener la información disponible; sin embargo, se observan respuestas que son muy generales, por lo que no pudo incorporarse dicha respuesta al análisis y resultados identificados.

Por otro lado, a partir de la información presentada pudo advertirse que hay deficiencias en la sistematización de la información del propio personal, o bien, cuentan con procesos para la obtención de información que requieren de más tiempo. En atención a lo anterior, en algunos casos no fue posible contar con los datos de respuesta a algunas de las preguntas del cuestionario, estos supuestos son identificados en el presente Informe Diagnóstico mediante las siglas ND que significa “No hay dato”.

Derivado de los supuestos referidos, el análisis y presentación de resultados para algunas de las preguntas del cuestionario se realiza sobre un universo de Ministerios Públicos inferior a los 16 países que respondieron.

- c) **Diversidad de actores.** Pudo advertirse que, en algunos casos, la recopilación de la información correspondía a diversas áreas del Ministerio Público lo que tuvo como consecuencia la falta de consolidación de los datos aportados y/o falta de congruencia e integralidad de la información.

#### De interpretación

- a) **Marco teórico y conceptual.** Este desafío se presentó, principalmente, con las preguntas respecto al trabajo de cuidados, ya que se consideró que la pregunta se refería a las acciones de cuidado en la Pandemia por COVID – 19, lo cual generó una diversidad de respuestas, difíciles de generalizar y que imposibilita presentar datos cuantitativos concretos de manera global.
- b) **Diferencias en la interpretación de preguntas.** Algunas de las preguntas realizadas generaron conflicto en la interpretación, aun cuando se aportaron algunos elementos mínimos conceptuales para favorecer su correcta interpretación.

#### De insumos

- a) **Links sin acceso o rotos.** Algunos de los links presentados no tenían acceso público, lo cual dificultó la posibilidad de corroborar la información. En otros casos, los links no estaban en funcionamiento y no era posible dar seguimiento.
- b) **Sin adjuntos.** Aunque fueron pocos los casos, algunos países no proporcionaron información adjunta ni links, pero enunciaban la normativa y, por último, hubo casos en que no se presentó ningún tipo de referencia.
- c) **Sin respuesta en cuestionario.** En esta situación se llevó a cabo la interpretación y sistematización de los insumos proporcionados con la intención de identificar la información solicitada para incluirla en la sistematización y la construcción de los hallazgos.

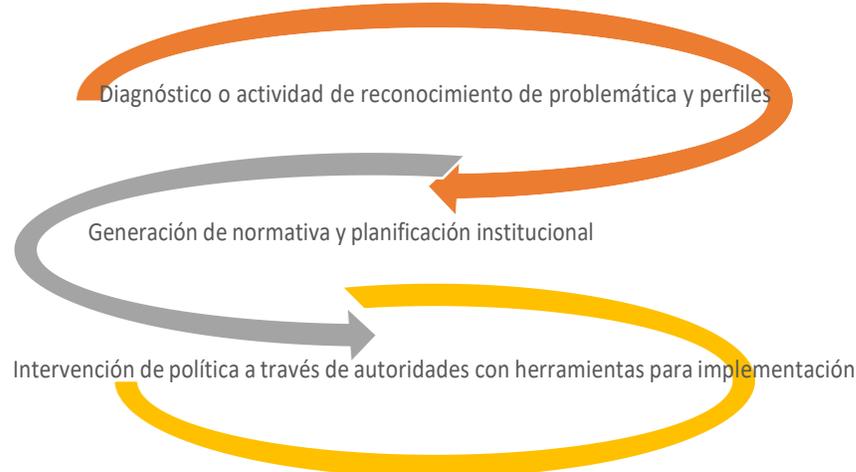
Es por ello que, la agrupación para una exposición cuantitativa fue complicada en algunos casos, sin relevancia estadística, por lo cual se dio preeminencia al análisis cualitativo de la información y a la información generalizada a fin de evitar la presentación de datos poco consolidados o ambiguos.

Los propios desafíos son ya, un dato de análisis que ha sido tomado en consideración para la definición de las pautas orientadoras que aporta este Informe.

#### Estructura de los criterios orientadores

Es necesario tomar en consideración que no todos los criterios orientadores son de aplicación estricta a todos los Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP, pues, si bien existen similitudes en algunos de los aspectos analizados el estado de avance que guardan las políticas en la materia es diverso entre dichas instituciones. Es importante señalar que los criterios orientadores se ofrecen en total respeto a la autonomía de los Ministerios Públicos en aras de aportarles elementos, ideas y propuestas que puedan enriquecer y fortalecer sus políticas en la materia desde un enfoque de género y de derechos humanos.

Los criterios orientadores tienen como objetivo ser una propuesta creativa para las autoridades que están comprometidas en la generación de soluciones y mejoras de sus políticas e instituciones, es por ello que no forman parte de una lista ni limitante ni mínima, pero sí es un referente para lograr su objetivo de una manera conducente. Si bien no mantienen una jerarquía de proceso, para su diseño se recurrió a la estructuración de resultados en tres grandes etapas, como se muestra a continuación.



**Ilustración 3.** Etapas para el diseño de los criterios orientadores. Elaboración propia.

El objetivo de desarrollar los criterios orientadores es que las autoridades responsables tengan una matriz de información desde lo básico hasta lo complejo, y, con base en la visibilización de acciones concretas y espacios de oportunidad, analicen sus propias necesidades para desarrollar con base en la idoneidad y factibilidad las acciones, con esto, generar un avance institucional.



**Ilustración 4.** Avance institucional a partir de la selección de criterios orientadores. Elaboración propia.

## Anexo II. Cuestionario sobre trabajo remunerado y no remunerado en los MP

### INFORMACIÓN SOLICITADA

#### Instrucciones

Por favor, conteste con la mayor información que le sea posible proporcionar para cada pregunta, incluya los archivos adjuntos que considere pertinentes para complementar su respuesta o los links de los sitios en internet en donde se pueda tener acceso y/o consultar la información señalada.

**Por favor, adjunte las normativas que las regulan o indique el link donde pueden encontrarse.** Señale por favor, si se trata de normas de carácter nacional (Ley), si rige por igual para el personal del Ministerio Público y otras instancias del sistema de justicia (policías, juzgados, sistema penitenciario) o si se trata de normativas totalmente autónomas.

En caso de no contar con la información, no aplique o no se haya implementado ninguna acción específica, favor señalarlo.

Se les solicita responder en el mismo formato de este documento (procesador de textos Word o cualquier procesador compatible).

Una vez recibidas las respuestas, si se identifican aspectos que requieran de mayor profundidad o puntualizar alguna información, se procederá a realizar una segunda ronda de preguntas específicas sólo con los países que así se requiera.

De antemano agradecemos el tiempo que brinda a contestar.

#### 1. Señale la cantidad de personal total de la institución, desagregado por sexo (mujeres y varones).

Número total de personal que conforma la institución	Número de trabajadoras mujeres	Número de trabajadores varones
--	--------------------------------	--------------------------------

##### 1.1. Señale cuánto de ese personal tiene hijas/os menores de 12 años, desagregado por sexo.

Cantidad de trabajadoras mujeres con hijas/os menores de 12 años	Cantidad de trabajadoras mujeres con hijas/os menores de 12 años
--	--

#### 2. Adjunte la normativa o indique el link donde se puede encontrar la regulación del régimen de licencias<sup>57</sup>/permisos para cuidados.

Indique según los siguientes ítems, si su Ministerio Público cuenta con las siguientes licencias:

#### 3. Licencias por nacimiento de hijas/os. Sí/No

- 3.1. ¿Se otorgan a mujeres y varones en igual proporción? Sí/No. Si existen, explique las diferencias.
- 3.2. Licencias por adopción. Sí/No
- 3.3. Denominación de las licencias
- 3.4. Cantidad de días según sexo para licencias de nacimiento y adopción ¿Cuántos días se les otorgan a las mujeres y cuántos a los varones? ¿El número de días difiere si se trata de nacimiento de hija/o y adopción? En caso afirmativo, señale las diferencias.
- 3.5. Señale si la cantidad de días otorgado depende de la antigüedad en los cargos. De ser así, explique.
- 3.6. Señale si la licencia es:
  - a) Optativa/obligatoria.
  - b) Transferible/intransferible.
  - c) Remunerada/no remunerada.
  - d) A cargo de la institución empleadora (Ministerio Público) /otro organismo del Estado (qué instancia lo financia).
  - e) Contempla un lapso mayor por nacimientos múltiples (nacimiento de gemelos, mellizos etc.)

<sup>57</sup> Se entiende por licencia a efectos de este cuestionario, a los permisos legalmente establecidos para ausentarse en el trabajo por diversos motivos.

#### 4. Licencias parentales<sup>58</sup>. Sí/No

- 4.1. Denominación de las licencias
- 4.2. ¿Se otorgan a mujeres y varones en igual proporción? Sí/No. Si existen, explique las diferencias.
- 4.3. Cantidad de días otorgados por sexo.
- 4.4. Señale si la licencia es:
  - a) Remunerada/no remunerada.
  - b) Transferibles/intransferibles.
  - c) Optativa/obligatoria.
  - d) A cargo de la institución empleadora (Ministerio Público) /otro organismo del Estado (qué instancia lo financia).

#### 5. Licencias especiales/postnatales

- 5.1. Reducción/flexibilización de la jornada laboral (ej. por alimentación, lactancia, fortalecimiento vincular, etc.) desagregada por sexo. ¿Se otorgan a mujeres y varones en igual proporción? Sí/No. Si existen, explique las diferencias.
- 5.2. Flexibilización de la jornada por atención médica de niñas/os desagregado por sexo.
- 5.3. Adaptación escolar de hijas/os<sup>59</sup> (reducción de la jornada laboral) Sí/No
- 5.4. Otros permisos especiales que rijan en su país y sean aplicables al personal del Ministerio Público desagregado por sexo / persona gestante, no gestante (en caso de que hubiere).

#### 6. Licencias para atención de familiares por motivos de salud, discapacidad y cuidados de personas mayores a cargo exclusivo. Sí/No. Si existen, por favor describa para cada caso: salud, discapacidad, cuidados de personas mayores a cargo exclusivo y cualquier otra medida que exista.

- 6.1. ¿Se otorgan a mujeres y varones por igual? Sí/No. Si existen, explique las diferencias.

#### 7. Para todas las licencias existentes, señale si contempla alguna diferencia para los hogares monoparentales.

#### 8. Señale si existen políticas, acciones o medidas diferenciadas para que las mujeres que se encuentran en período reproductivo o ejerciendo cualquiera de las licencias de cuidado señaladas, pueda concursar y proseguir su ascenso profesional (tales como no realizar turnos, no hacer trabajo en territorio, etc.).

#### 9. Dispositivos de cuidado existentes en el Ministerio Público

- 9.1. Lactarios. Sí/No
- 9.2. Guarderías/jardines de infancia. Sí/No
- 9.3. Subsidios para guarderías/jardines. Sí/No
- 9.4. Colegios primarios/secundarios. Sí/No
- 9.5. Para cada caso indique la cantidad de dispositivos existentes y si los mismos son suficientes para cubrir la demanda del personal tanto en sedes principales y regionales/provinciales de su MP.

#### 10. Indique si a raíz del confinamiento por la pandemia del COVID - 19 durante el año 2020, se tomaron medidas especiales que permitieran conciliar el trabajo en el MP con las labores de cuidado.

Indique de ser posible de forma desagregada por sexo, durante los años 2019 y 2020, lo siguiente:

- 10.1. Cantidad de licencias solicitadas por varones y mujeres para cuidado exclusivo de hijas/os
- 10.2. Cantidad de licencias/permisos solicitados por varones y mujeres para cuidado exclusivo de personas mayores.
- 10.3. Cantidad de licencias/permisos solicitados por varones y mujeres para cuidado exclusivo de personas con enfermedades y/o discapacidad.

---

<sup>58</sup> Consisten en un periodo de tiempo en el cual una trabajadora/or puede ausentarse debido al nacimiento, adopción o tutela de un hijo/a para su cuidado, lo que le garantiza tiempo y recursos para cuidar. Pueden tomarla indistintamente la madre o el padre.

<sup>59</sup> Se entiende por "adaptación escolar" al permiso especial que se le otorga a las/los trabajadoras con hijas/os, que consiste en la reducción de la jornada horaria durante los primeros días del inicio del ciclo escolar.

11. Señale si todas las normativas que regulan las licencias en su MP son aplicables también para el personal contratado y/o por honorarios profesionales. En caso negativo, describir qué tipo de medidas se aplican para este tipo de relación laboral.

12. Señale cualquier otra política y/o proyectos especiales de conciliación de la vida laboral-personal/familiar que se encuentre vigente en su Ministerio Público. Entendidos estos últimos, como líneas de trabajo, conjunto de actividades o procesos interrelacionados entre sí, con el fin de producir buenas prácticas, satisfacer necesidades o resolver problemas.