



*Diagnóstico preliminar sobre labores de cuidado y acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos*

*Subcomisión de Género*

*XXIX REMPM*

## **TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS INTERNAS DE LOS MINISTERIOS PÚBLICOS: UN DESAFÍO IMPOSTERGABLE**

Contar con información estadística es una herramienta clave para la toma de decisiones y para la planificación de políticas públicas. La importancia de generar estadísticas con perspectiva de género ha sido señalada por diversas instancias internacionales, desde la Plataforma de Acción de Beijing (1995), pasando por la CEDAW y la CIDH en su monitoreo constante de implementación de recomendaciones y obligaciones estatales, llegando a la Agenda 2030 que contempla entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.<sup>1</sup>

Desde la Subcomisión de Género de la REMPM, se ha venido incorporando el análisis de nuestros organismos con perspectiva de género, no sólo en la respuesta institucional para perseguir -con debida diligencia- las distintas formas de violencia de género, sino también para mirar nuestras dinámicas de trabajo cotidiano que se encuentran atravesadas por formas culturales que generan desigualdad, y en ocasiones, se manifiestan -de manera explícita o encubierta-, lógicas de violencia basada en el género. Por ello, siguiendo los lineamientos de los Programas de Trabajo de la REMPM 2019-2020 y 2021-2022<sup>2</sup>, se ha trabajado en el levantamiento estadístico y la

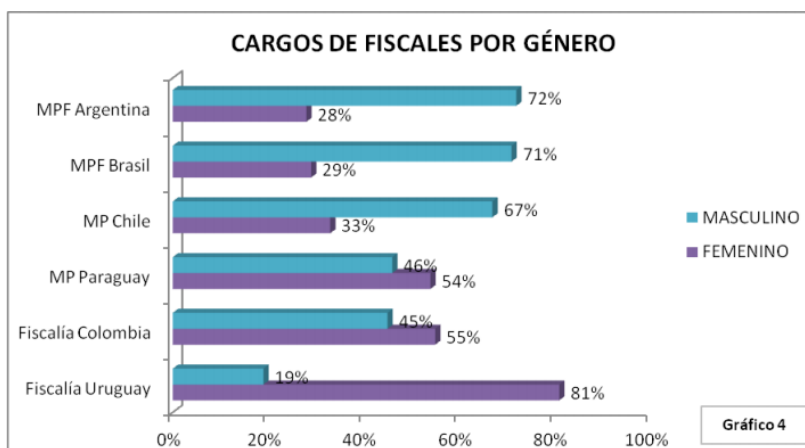
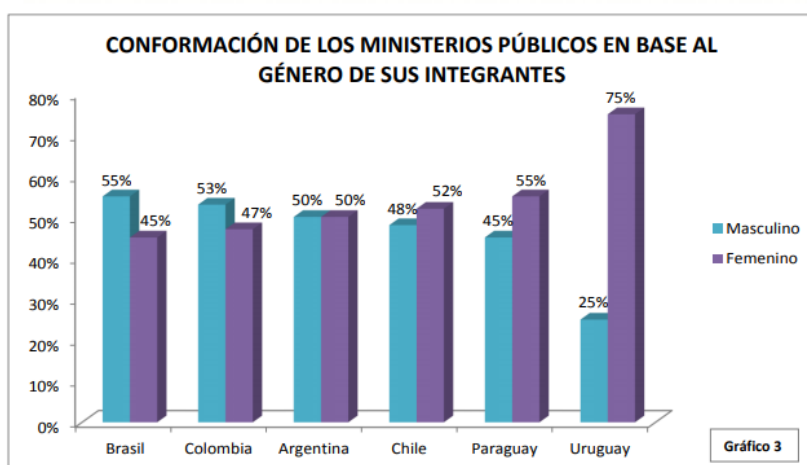
---

<sup>1</sup> Para mayor información ver: *Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*, Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>. Asimismo, la CIDH ha destacado que “(...) la obligación del artículo 7 inciso B de la Convención de Belém do Pará debe ser interpretada en conjunción con la obligación establecida en el artículo 8 inciso H de garantizar la investigación y **recopilación de estadísticas** y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra las mujeres, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres y de formular e introducir los cambios necesarios (...) variables como la **violencia sexual** y la salud mental de las mujeres **no figuran en las estadísticas estatales** (...) panorama [que] representa un gran obstáculo para el diseño y la ejecución de medidas que contribuyan a la disminución de estos problemas.” Relatoría sobre los Derechos de la Mujer de la CIDH, 2007, *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas*. Puntos 7 y 291. Recuperado de: <https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/indiceacceso.htm>

<sup>2</sup> Programa de Trabajo 2019-2020, Recuperado de: [https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/28/Preparatoria/Anexo\\_XVII\\_Informe\\_de\\_cumplimiento\\_del\\_Programa\\_de\\_Trabajo\\_2019\\_-\\_2020.pdf](https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/28/Preparatoria/Anexo_XVII_Informe_de_cumplimiento_del_Programa_de_Trabajo_2019_-_2020.pdf); Propuesta Programa de Trabajo 2021-2022, Recuperado de: [https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/28/Preparatoria/Anexo\\_XVIII\\_Propuesta\\_Programa\\_de\\_Trabajo\\_2021\\_-\\_2022.pdf](https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/28/Preparatoria/Anexo_XVIII_Propuesta_Programa_de_Trabajo_2021_-_2022.pdf)

**Diagnóstico preliminar sobre labores de cuidado y acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos**

sistematización de información suministrada por los Ministerios Públicos del bloque regional, primeramente, para medir la composición del personal de nuestros organismos en base al género y así empezar a identificar, si existen -o no- procesos de segregación vertical que impactan en la participación de las mujeres en los espacios de decisión y en los cargos de magistratura (fiscales). En este sentido, resulta pertinente recordar los datos arrojados por nuestro primer Mapa de Género del año 2018<sup>3</sup>:



Frente al contexto actual de crisis global originado por la pandemia del Covid-19, resulta imperativo revisar las normas que regulan las prácticas de nuestros organismos, así como las prácticas culturales existentes. Nuestras dinámicas y procesos de trabajo se

<sup>3</sup> Mapa de Género de los Ministerios Públicos de los países del MERCOSUR, 2018. Recuperado de: <https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/25/Preparatoria/Anexo X. Mapa de G%C3%A9nero.pdf>



*Diagnóstico preliminar sobre labores de cuidado y acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos*

han visto trastocadas en el último año, por lo que estamos en un proceso de adaptación a la nueva realidad y debemos realizar esfuerzos para no reforzar viejos estereotipos que generan discriminación.

En este marco, nos propusimos conocer la regulación y políticas internas en torno a dos ejes: la distribución-corresponsabilidad de las tareas de cuidado y el tratamiento sobre el maltrato, acoso y violencia en los espacios laborales. El trabajo consistió en relevar las reglamentaciones internas de cada Ministerio Público sobre estos dos universos. Para eso, solicitamos a los organismos parte, compartan información sobre: los regímenes de licencias para la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado, sus políticas y/o programas especiales, así como la reglamentación, tratamiento y abordaje de la violencia en los espacios de trabajo. La elección de los temas no es arbitraria, sino que forman parte de los Programas de Trabajo ya citados, así como de las agendas de otros espacios de cooperación regional como la REG-AIAMP, así como de organismos especializados en la materia, que han manifestado su preocupación por los efectos de reforzamiento de las brechas entre mujeres y varones en el mundo del trabajo en general, a raíz de la pandemia del Covid-19<sup>4</sup>.

A su vez es un organismo paritario, que desande las representaciones y estereotipos tradicionales de género, será más respetuoso de los derechos humanos, y por lo tanto mejorará la calidad de respuesta penal de cara a la sociedad.

---

<sup>4</sup> Ver *Plan Estratégico Quinquenal de la REG-AIAMP 2019-2023, Plan de Trabajo 2021 de la REG-AIAMP y Recomendaciones para garantizar el acceso de las mujeres sobrevivientes-víctimas de violencia de género a la justicia durante el covid-19*, respectivamente. Recuperados de: <http://www.aiamp.info/index.php/redes-permanentes-aiamp/red-de-violencia-de-genero/documentos/plan-estrategico-de-trabajo-quinquenal-genero-2019-2023>; <http://www.aiamp.info/images/documentos-provisionales/plan-de-trabajo-2021-reg.pdf> y <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2021/03/POLICY-covid-4.2.21.pdf>

## ***Resultados preliminares de los cuestionarios diagnóstico sobre distribución y corresponsabilidad en labores de cuidado y abordaje del acoso/maltrato laboral con perspectiva de género<sup>5</sup>***

### **1. Distribución y corresponsabilidad de labores de cuidado en los MP**

Del levantamiento de información regional se detecta, que, si bien algunos Ministerios públicos cuentan con al menos una política o programa especial que promueve la corresponsabilidad en los cuidados, en general, las políticas de conciliación de trabajo remunerado y no remunerado, continúan poniendo en cabeza de las mujeres el rol principal de cuidado sobre niñas/os, personas mayores, con discapacidad, etc.

Esto puede inferirse a partir de la regulación de los permisos/licencias por nacimiento, adopción y alimentación/lactancia donde la brecha en los plazos según sexo continúa siendo amplia:

- Mientras que en los MP las mujeres gozan de licencias de en promedio 120 días, las licencias para varones van de 5 días hasta 20. A excepción de Chile que cuenta con Permiso postnatal parental.
- Resulta conveniente destacar el “Permiso postnatal parental” del Ministerio Público Chileno, que consiste en un permiso transferible (entre madre y padre), optativo y remunerado de jornada completa o media.
- También se destaca las licencias por nacimiento del Ministerio Público argentino, cuyo otorgamiento no responde al sexo, sino a personas gestantes y no gestantes, de conformidad con la Ley de Identidad de Género N.º 26.743.

#### ***Algunos datos locales que pueden contribuir en el diagnóstico regional***

El MPF argentino, a través de la Dirección General de Políticas de Género y demás áreas competentes, viene trabajando institucionalmente estos temas y algunos de sus hallazgos pueden contribuir a una mejor caracterización de lo que pudiera estarse replicando en otros Ministerios Públicos.

---

<sup>5</sup> La información recogida fue proporcionada a través de dos cuestionarios elaborados en conjunto con el Grupo de Transversalización del enfoque de Género en los MP de la Red Especializada en Género de la AIAMP (REG-AIAMP), EuroSocial+ y de esta Subcomisión, que fueron contestados por las áreas de género y recursos humanos de los Ministerios Públicos de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Uruguay y Argentina en los meses de abril y mayo de 2021.

*Diagnóstico preliminar sobre labores de cuidado y acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos*

Durante los años 2019 y 2020<sup>6</sup>, de las solicitudes de licencias/permisos relativos a “atención de familiar enfermo” y “cuidado de hijas/os con discapacidad,”<sup>7</sup> en ambos supuestos, las mujeres representan el 69%, a pesar de que dicha licencia pueden tomarla tanto varones como mujeres.

Resultados similares se observaron en los permisos especiales otorgados, en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19, para aquellos agentes que por estar a cargo exclusivo de niños/as y personas mayores no hubieran podido cumplir con la jornada de trabajo completa. Así entre las mujeres, los motivos de mayor prevalencia son el “Cuidados de niñas, niños y adolescentes a cargo exclusivo” (76% mujeres, 24% varones), seguido por el “Cuidado de mayores a cargo exclusivo” (63% mujeres, 37% varones) y el “Cuidado de personas con discapacidad a cargo exclusivo” (89% mujeres, 11% varones).

Sin embargo, al contrastar este dato con las percepciones de las y los agentes, los varones tienen una percepción mayor sobre la distribución de las tareas cuidado, que se observa en las respuestas que dieron a este ítem: en el caso de las mujeres resultó ser del 31% y en el caso de los varones el 59%. Es decir, existe una alta percepción de la gestión compartida de los cuidados, que en el caso de los varones supera a sus pares, pero esto dista de las solicitudes de licencias realmente tomadas por los varones por estos motivos. En este mismo sentido, señala el estudio que las operadoras encuestadas respondieron en un 48% ser quienes se ocupan principalmente de los cuidados de las/os hijas/os. Por su parte los varones que se manifiestan como principales cuidadores representan el 9%. Resultados semejantes se muestran para quienes seleccionaron a su pareja como principal cuidador/a: en el caso de los varones esta respuesta alcanzó el 29%, mientras que en las mujeres el 19%. Finalmente, otro de los hallazgos refleja que el 74% de las y los integrantes con hijas/os respondió que la maternidad/paternidad

---

<sup>6</sup> Datos de la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el Ministerio Público Fiscal, recopilados en: *Cartografías de Género, Organización del trabajo remunerado y no remunerado en el MPF*. Recuperado de: [La Dirección General de Políticas de Género publicó los primeros resultados de la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF”](https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/guias_y_documentos/) | [Fiscales.gob.ar](https://www.mpf.gob.ar) y [https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/guias\\_y\\_documentos/](https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/guias_y_documentos/)

<sup>7</sup> La primera corresponde a la atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera cuidado personal, se otorgará hasta veinte (20) días hábiles anuales en forma continua o discontinua con percepción de haberes. Si fuera necesario prorrogar esta licencia, podrá concederle otros 60 días corridos, sin goce de haberes. En cada caso, se deberán probar las circunstancias invocadas, conforme Resolución PGN 615/2013. La segunda corresponde al personal con hijos/as con discapacidad. Tienen derecho a una licencia con el fin de acompañar a su hijo/a en la realización de controles, tratamientos médicos y actividades especiales que requiera, conforme Resolución PGN 3140/2016.

había impactado en su desarrollo y carrera profesional, pero de ese universo, el 68% son mujeres.

En el mismo sentido, los resultados de la “Encuesta de Percepción y Actitudes de la Población. Impacto de la pandemia COVID-19 y las medidas adoptadas por el gobierno sobre la vida cotidiana”<sup>8</sup> llevada adelante por UNICEF en 2020, reveló que el 51% de las mujeres argentinas encuestadas, indicó sentirse más sobrecargada por las tareas domésticas y de cuidados que antes de la pandemia. Para contrarrestar esta situación, organismos internacionales han destacado la necesidad de “avanzar en el levantamiento rápido de datos sobre los impactos del COVID-19 en el trabajo de cuidados no remunerado, así como en el funcionamiento de servicios de cuidado infantil y servicios para el cuidado de personas mayores y con discapacidad, en la flexibilización de las condiciones para el acceso a bonos y subsidios para el acceso a servicios de cuidado, en la promoción de la corresponsabilidad (...) durante el confinamiento, en campañas para visibilizar la sobrecarga de cuidados en las mujeres, y en la incorporación sistemática de grupos de trabajo sobre políticas de cuidados”.<sup>9</sup>

## 2. Abordaje del acoso/maltrato laboral con perspectiva de género en los MP

A nivel internacional existen diferentes instrumentos que abarcan entre sus objetivos la erradicación de la violencia de género en todos los ámbitos, incluyendo los espacios de trabajo, tales como la CEDAW, los Principios de Yogyakarta, la Convención de Belém Do Pará y el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre discriminación en el mundo del trabajo. Estos instrumentos ya existentes se complementan con la reciente aprobación en 2019, del *Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT*, que se constituye en el primer instrumento internacional que trata específicamente la problemática del maltrato y acoso laboral con perspectiva de género, señalando entre sus principios que: “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y (...) son una amenaza para la igualdad de oportunidades (...) **la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres** y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las

<sup>8</sup> Recuperado de: <https://www.unicef.org/argentina/media/8056/file/Covid19-EncuestaRapida-InformeEducacion.pdf>

<sup>9</sup> Bango, J. y Otros, División de Asuntos de Género de CEPAL y ONU MUJERES, 2020, *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf)

*Diagnóstico preliminar sobre labores de cuidado y acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos*

consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, **las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**<sup>10</sup> [Resaltado propio].

En este marco, resulta pertinente destacar que del levantamiento diagnóstico realizado en los Ministerios Públicos del bloque por esta Subcomisión, se observa que todos nuestros organismos cuentan con un régimen disciplinario para sus agentes y fiscales, pero al mirar específicamente las reglamentaciones, no existen normativas ni políticas específicas de prevención, abordaje y erradicación de la violencia en el ámbito laboral con perspectiva de género, siendo la excepción el Ministerio Público de Chile que cuenta con un protocolo de atención para las situaciones de violencia en los espacios de trabajo, la Fiscalía General de Uruguay que informó que se encuentra en proceso de elaboración y lanzamiento de medidas específicas frente a esta problemática y, desde la DGPG del MPF Argentino, venimos trabajando en propuestas reglamentarias al respecto.

### ***Algunos datos locales que pueden contribuir en el diagnóstico regional***

En la misma lid que con la distribución y corresponsabilidad en las labores de cuidado, compartimos los datos arrojados por el estudio de 2019 realizado en el MPF argentino,<sup>11</sup> donde las y los agentes fueron preguntados por situaciones de acoso, discriminación y maltrato en el organismo. Al respecto, “El 62% de las personas que fueron objeto o percibieron *Burlas, bromas y apodos* son mujeres. Del mismo modo ocurre con *comentarios inapropiados y agraviantes acerca de la apariencia* donde aumenta la brecha (69% son mujeres, frente a un 31% de varones). Esta tendencia se profundiza aún más cuando se trata de *saludos incómodos*, donde las respuestas de

<sup>10</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). A la fecha de elaboración del presente documento, este Convenio ha sido suscrito y ratificado en la región por Uruguay, Argentina y Ecuador. El Convenio define en su artículo 1, lo siguiente: “b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

<sup>11</sup> Datos de la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el Ministerio Público Fiscal, recopilados en: *Percepciones sobre discriminación, acoso y maltrato laboral en el MPF*, Recuperado de: [https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2021/05/DGPG\\_Informe\\_Cartografi%CC%81as-de-Ge%CC%81nero-Nro.2\\_v2.pdf](https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2021/05/DGPG_Informe_Cartografi%CC%81as-de-Ge%CC%81nero-Nro.2_v2.pdf) y [https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/guias\\_y\\_documentos/](https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/guias_y_documentos/)



mujeres representan el 71%. Más de 100 respuestas de mujeres señalan haber *recibido atenciones o invitaciones no deseadas*, frente a 17 respuestas de varones. Por último, pero no menos importante, 91 trabajadoras manifestaron situaciones de *contacto físico no deseado*, lo que podría indicar posibles situaciones de acoso sexual”. Como se desprende de esta data, son las mujeres quienes vivencian este tipo de situaciones de forma mayor que sus pares varones.

Organismos como la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), enfatizan que la creación de un clima laboral adecuado, que resulte cómodo y digno para trabajadoras/es, es indispensable para enfrentar el desafío que representa ajustar la gestión interna a parámetros de igualdad. Asimismo, los estudios sobre trayectorias laborales en el mercado laboral muestran que muchas mujeres se sienten objeto de juicios evaluativos por parte de sus supervisores en relación con su apariencia física o su papel de madre, más que por sus capacidades o su desempeño en el trabajo<sup>12</sup>.

### **A modo de conclusión y desafíos para la REMPM**

Este diagnóstico preliminar nos permite generar la hipótesis de que la falta de distribución del trabajo de cuidados no remunerado podría obstaculizar el crecimiento de la carrera laboral de las mujeres, y por tanto, alcanzar los puestos de mayor jerarquía institucional. Esto explicaría la disparidad en la conformación por géneros que tenemos actualmente en los Ministerios Públicos del bloque regional de acuerdo a los datos del mapa de género levantados por esta Subcomisión.

El segundo nudo crítico tiene su correlato con el anterior, y es que evidencia cómo los estereotipos y representaciones de género, propias de la división sexual del trabajo, se trasladan a las prácticas reforzando los procesos de segregación vertical y horizontal.

Resolver estas problemáticas requiere de una transversalización del enfoque de género en todos los niveles de nuestras instituciones.

Como los cambios en las culturas organizacionales suelen ser lentos y requieren persistencia y sostenibilidad, consideramos necesario trabajar en procesos de mejora continua. Ese es el camino para revertir los procesos de segregación vertical y horizontal

---

<sup>12</sup> CEPAL, 2009, *Privilegiadas y Discriminadas, las trabajadoras del sector financiero*. P. 52. Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/27844/S0800867\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/27844/S0800867_es.pdf)





*Diagnóstico preliminar sobre labores de cuidado y acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos*

que generan obstáculos en la carrera laboral. Esto es aún más necesario en el contexto actual de crisis global que podría estar operando como factor para reforzar la inequidad. Es indispensable entonces redoblar esfuerzos al interior de nuestras instituciones y mejorar la respuesta a la ciudadanía, ya que las culturas institucionales reflejan en su accionar modos de acción que impactan hacia fuera.

En este sentido, compartir información sobre buenas prácticas para promoverlas, articular campañas de sensibilización y capacitación, entre otras medidas, deben contemplarse como procesos de trabajo continuos que fortalezcan las agendas de género y su institucionalización para alcanzar el objetivo estratégico de contar con Ministerios Públicos con igualdad sustantiva y real.

Esta Subcomisión renueva su compromiso para profundizar los diagnósticos que se viene realizando para fomentar la articulación entre los Ministerios Públicos en el marco del programa de trabajo 2021-2022 con el fin de **acortar la brecha de género en los cargos de mayor jerarquía del MP con igualdad sustantiva**. Ello, a través del desarrollo de tres objetivos específicos que vienen marcando nuestro trabajo:

- Visibilizar las consecuencias de contar con un marco normativo sin perspectiva de género y colocarlo en la agenda institucional de cada MP y en el marco de la REMPM.
- Elaborar proyectos/guías de buenas prácticas para promover la corresponsabilidad de los cuidados entre los integrantes de los MP y visibilizar el acoso/maltrato laboral con perspectiva de género.
- Elaborar una propuesta con principios estandarizados para los Ministerios Públicos que sirvan de base para modificar los regímenes de concursos y acceso a los cargos de magistratura, atendiendo a la manifestación de los fenómenos de corresponsabilidad en los cuidados y acoso /maltrato laboral en la vida profesional de las mujeres.