

DIAGNÓSTICO SOBRE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PLANES DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LOS MINISTERIOS PÚBLICOS DEL MERCOSUR¹

1. Presentación y proceso de relevamiento de información	2
2. Datos relevantes sobre las capacitaciones	2
2.1. Carácter, destinatarias/os y perfil de facilitadoras/es.	2
2.2. Contenidos, modalidad y evaluaciones.....	4
3. Desafíos y retos	6
4. Aciertos: buenas prácticas a destacar.	7
5. Cambios detectados	8
6. Materias prioritarias	8

¹ Documento de trabajo elaborado y validado por Romina Pzellinsky, Julia Bianchi y Patricia Parra de la Dirección General de Políticas de Género del MPF de Argentina en su carácter de instancia co-coordinadora de la Subcomisión de Género de la REMPM.

1. Presentación y proceso de relevamiento de información

En el marco del [Programa de Trabajo 2021-2022](#), la Subcomisión de Género de la REMPM viene trabajando para fortalecer las capacidades institucionales de género de los Ministerios Públicos (MP) del MERCOSUR. En función de estos objetivos estratégicos, desde esta Subcomisión consideramos que las instancias de capacitación, formación y demás acciones de sensibilización, devienen fundamentales para la eliminación de las representaciones y estereotipos que contribuyen a los procesos de segregación basados en el género.

Deviene necesario el diseño y la implementación de líneas de acción que busquen la capacitación y sensibilización de las/los trabajadoras de los MP en materia de género, incluyendo sus máximas autoridades. Para ello, como primer paso, se decidió conocer el estado actual de las políticas de capacitación con perspectiva de género existentes en los MP del MERCOSUR con la aprobación del [“Cuestionario diagnóstico sobre transversalización del enfoque de género en los planes de capacitación técnica de los Ministerios Públicos del MERCOSUR”](#) en la XXIX REMPM, que fue circulado durante el segundo semestre de 2021 y primer semestre de 2022 entre los países miembros de la Subcomisión. Su objetivo fue recopilar información referida al contenido, incidencia en la carrera laboral, necesidades, desafíos, avances y buenas prácticas en materia de formación en/con perspectiva de género en los MP.

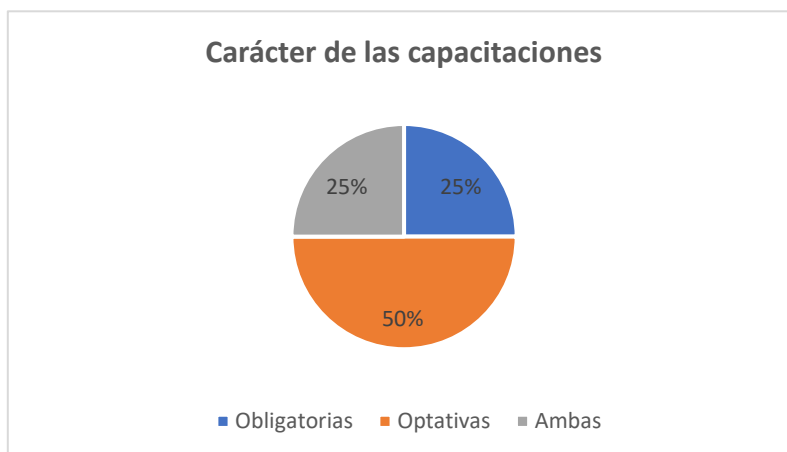
Los datos representan las respuestas otorgadas por las áreas de capacitación y especializadas en género de ocho (8) Ministerios Públicos de la REMPM, a saber: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Perú, Paraguay y Uruguay, con información actualizada hasta finales de 2021 y principios de 2022. Este informe no se trata de un instrumento de evaluación o medición de resultados, sino que pretende constituirse en una instancia de intercambio de experiencias, detección de buenas prácticas, logros, obstáculos, necesidades y oportunidades compartidas, en aras de construir lineamientos comunes para los proyectos de transversalización del enfoque de género en los planes de capacitación técnica de los MP del MERCOSUR.

2. Datos relevantes sobre las capacitaciones

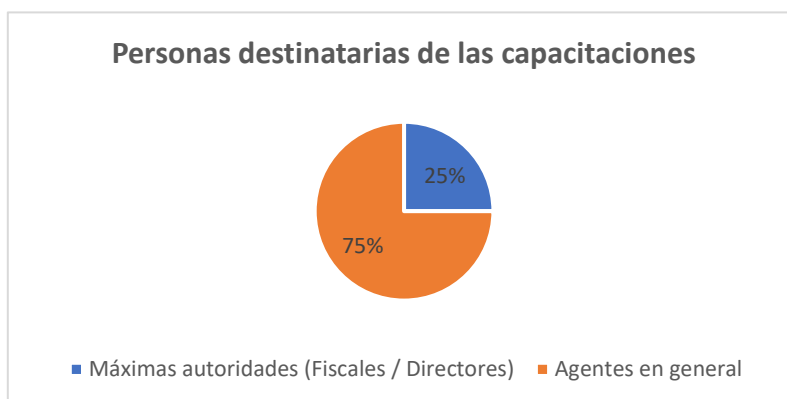
2.1. Carácter, destinatarias/os y perfil de facilitadoras/es.

En primer lugar, de la información otorgada por 8 Ministerios Públicos se desprende que todos cuentan con planes de capacitación con enfoque de género. Se observa que los primeros planes aparecen en 2010 y 2011 (Argentina y Uruguay, respectivamente) y a partir de 2019, el 100% de los MP tiene o tuvo planes de capacitación en género. Asimismo, se destaca que:

- En el 100% de los MP, las capacitaciones están a cargo de un área institucional especializada.
- En relación al carácter de las capacitaciones, 4 países (50%) respondieron que son optativas, 2 que son obligatorias y otros 2 países señalaron que cuentan con capacitaciones de los dos tipos.

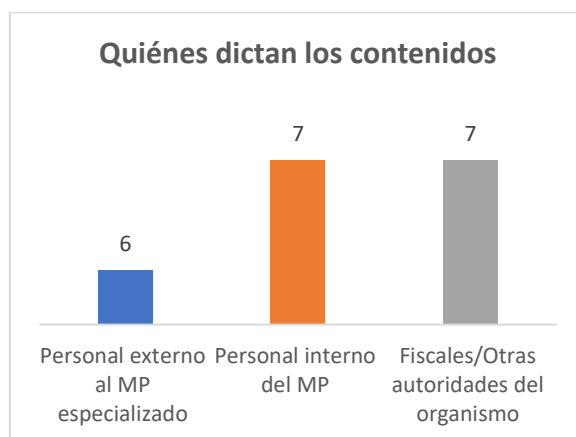


- De las personas destinatarias de las instancias de capacitación, 6 países (75%) informaron que están dirigidas a agentes en general y sólo 2 de ellos a las máximas autoridades:

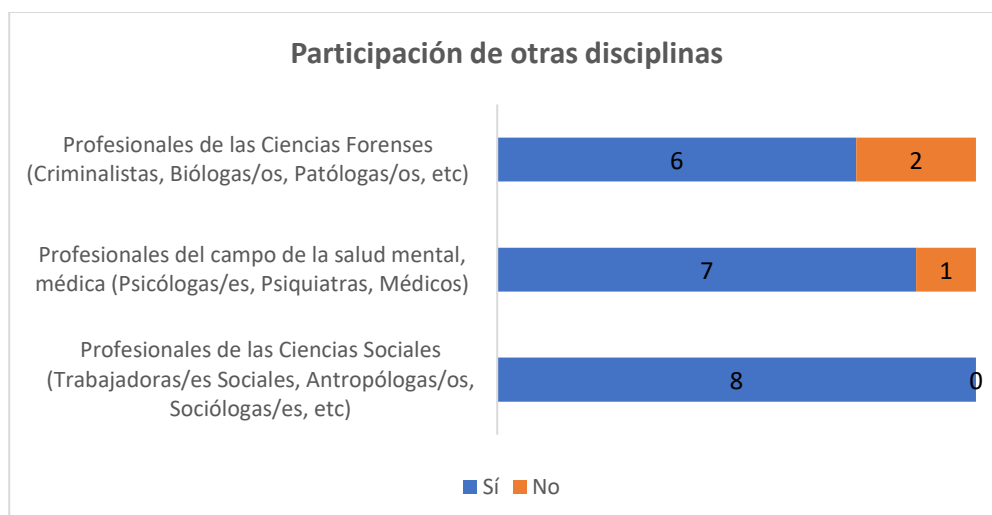


- En la mayor parte de los MP el personal interno de la institución, ya sean Fiscales u otras autoridades, son las/os facilitadoras/es de las capacitaciones.² Asimismo, 6 países señalaron que también incorporan personal externo especializado al momento de dictar las capacitaciones, mientras que un MP destacó que existen instancias de capacitación a cargo de fiscales de otros países:

² A partir de esta sección, los resultados de los gráficos se expresan en cantidades (números enteros) porque se trataba de preguntas donde se podía elegir más de una opción.



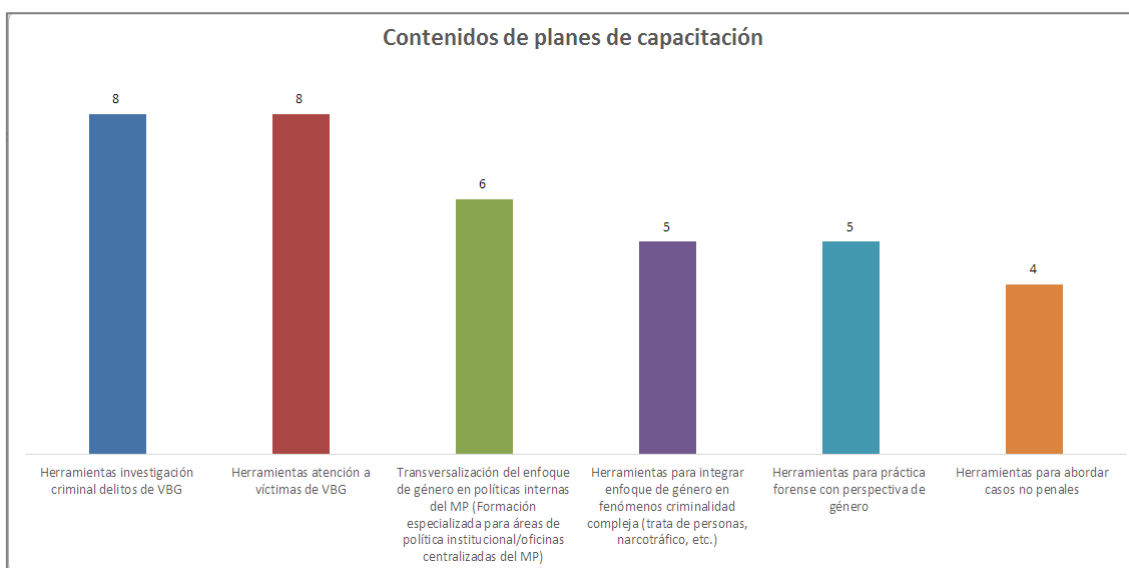
- Como se destaca en el siguiente gráfico, en la mayoría de los MP las capacitaciones cuentan con miradas interdisciplinarias. Las que tienen mayor participación son las disciplinas de las ciencias sociales, luego profesionales de la salud mental, y por último de las ciencias forenses.



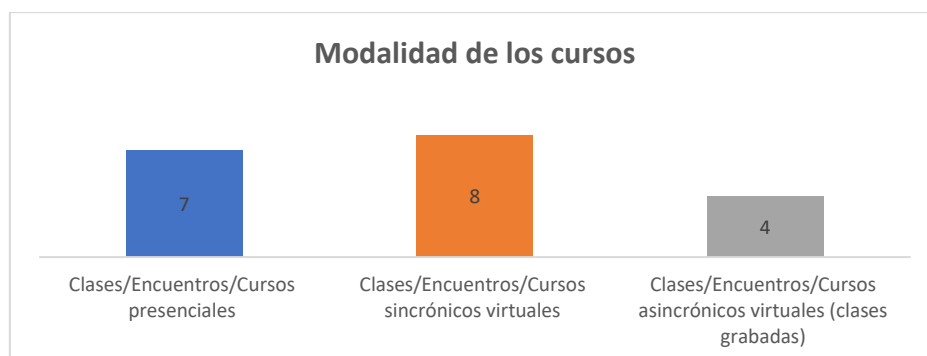
2.2. Contenidos, modalidad y evaluaciones.

- En el 80% de los MP se vinculan con herramientas para la investigación criminal sobre violencia basada en el género³ y herramientas para el abordaje de víctimas. En 6 MP también se brinda formación en transversalización del enfoque de género en las políticas internas. En el 50% de los organismos se ofrecen herramientas para aplicar el enfoque de género en delitos de criminalidad compleja y práctica forense. En el 40% de los organismos se brindan herramientas para el abordaje de casos no penales:

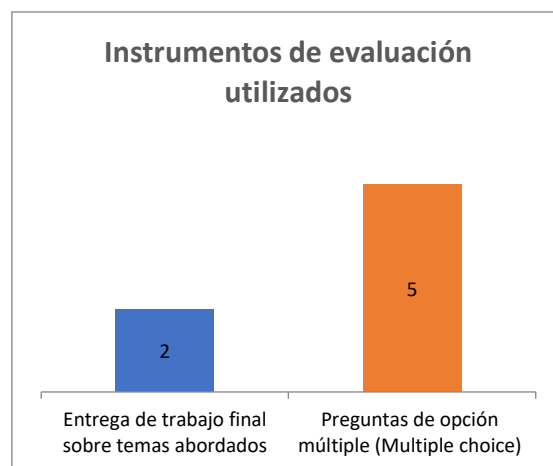
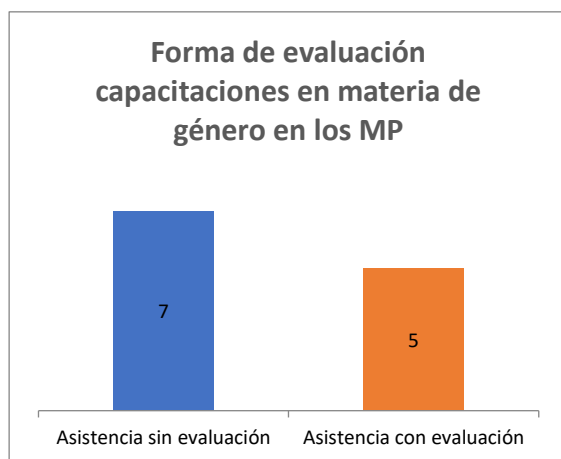
³ Violencia basada en el género se abrevia "VBG" a efectos de graficar.



- En relación con la modalidad de las capacitaciones, la que prevalece en los MP es la instancia virtual con encuentros sincrónicos. Luego, la modalidad presencial, tal y como lo señalaron 7 organismos. Por último, la modalidad virtual asincrónica es utilizada por 4 MP.



- Respecto de las modalidades de evaluación de las capacitaciones se verifica que de los 8 MP consultados, 7 aplican la asistencia sin evaluación y de éstos, 5 tienen también capacitaciones con instancias de evaluación. Las modalidades de evaluación más usadas son el examen “multiple choice” y la entrega de un trabajo final/monografía sobre los temas tratados:



- 3 ministerios señalaron que las capacitaciones son de carácter obligatorio para el ascenso. Mientras que ningún organismo señaló que fueran obligatorias para el acceso a puestos de decisión. Como otros incentivos, en el caso de Brasil se señaló que para los cursos presenciales cuando se dictan fuera de la sede, se solventan los gastos de manutención y viáticos. Por su parte, Colombia señaló que los cursos se incorporan a la hoja de vida de las y los agentes. Por último, Paraguay informó que las capacitaciones son reconocidas dentro de las escalas de puntuaciones para las postulaciones a los distintos cargos en el contexto de los concursos internos tales como: asistente fiscal y relator, así como para el ascenso a otros cargos. Asimismo, son reconocidos en la escala de puntuación para otros cargos y en especial la del agente fiscal.
- Les fue preguntado a los organismos si contaban con evaluaciones de impacto sobre los programas, en algunos casos se señaló que estaban en ejecución o en proyecto. En ningún caso se informó que hubiera alguna evaluación de impacto.
- La carga horaria de las capacitaciones va desde cursos de 2 horas hasta 20 horas en promedio. 4 MP señalaron contar con cursos de más de 20 horas inclusive.

Por último, les fue preguntado a los organismos por los principales obstáculos, desafíos, aciertos y buenas prácticas en la implementación de sus capacitaciones, que se detallan a continuación.

3. Desafíos y retos

La falta de presupuesto aparece como obstáculo señalado por 2 de los organismos consultados, así como también el contexto de la pandemia que se repite en cada uno de ellos. En otros supuestos se señala como reto “el diseño de los contenidos mínimos así como la selección de las metodologías y herramientas didácticas de trabajo, sin perjuicio de la existencia de los documentos y guías elaboradas por las autoridades de aplicación

nacionales especializadas en el tema. Esto ha conformado un desafío de mucha relevancia dada la multiplicidad de las áreas de desempeño y/o funciones del Ministerio”, destacó uno de los organismos consultados.

También 3 organismos indicaron que la carga de trabajo de las y los agentes impide completar los cursos. Así como dificultades para que el personal pueda dictar capacitaciones, debido a la carga de trabajo, o por no contar con suficientes personas que puedan brindar las formaciones para cubrir el gran número de empleadas/os que solicitan la capacitación.

4. Aciertos: buenas prácticas a destacar.

Argentina, Colombia y Ecuador indicaron como aspecto positivo la articulación intra e interinstitucional con organismos gubernamentales y no gubernamentales para dictar las capacitaciones. Argentina señala como acierto la obligatoriedad de estas capacitaciones para las y los agentes a fin de garantizar su participación. Colombia apuntó como un acierto las instancias de capacitación previas para quienes llevan adelante las capacitaciones a efectos de la actualización y unificación de criterios sobre los conceptos fundamentales de la violencia basada en género. Por su parte, Paraguay ha señalado como acierto la inclusión de las 100 reglas de Brasilia en las currículas de capacitación.

Perú destacó la implementación de una plataforma que permite la gestión de la información para identificar el desempeño de las actividades académicas de manera diaria. En el mismo sentido se expresó Chile, señalando como un acierto “la incorporación a todos y todas las personas que trabajan en el MP a través de un E-Learning y luego a enfocar la formación y capacitación a través de talleres y cursos con equipos que abordan diariamente la violencia de género”.

Para Brasil, los procesos de formación en género implicaron la oportunidad de partir de una “aparente neutralidad” de las desigualdades de género, “hacia el análisis y explicitación de un modo de desarrollo de políticas internas y estrategias metodológicas de la gestión institucional con el reto de efectivamente resolver y eliminar los estereotipos que reproducen esas desigualdades”.

Por su parte, Colombia señaló que la inclusión en los contenidos de violencias contra la comunidad LGBTI ha sido un acierto. En particular se indicó que “Incluir las violencias contra las personas LGBTI como un componente permanente en la formación, pensar en las especificidades de estas violencias, en particular del feminicidio trans, y los retos particulares que implican respecto a la transformación de imaginarios”, así como “Enfocar las capacitaciones hacia la difusión de protocolos, lineamientos y directivas para la investigación y judicialización de los delitos de feminicidio, violencia intrafamiliar y los delitos de violencia contra las personas LGBTI, entre otros”. También se señaló

como acierto la capacitación en la atención primaria a fin de que no sólo se limite a la etapa de investigación.

Destaca Perú varios aciertos en la gestión de sus capacitaciones tales como “el mayor interés de las y los agentes más capacitados, a partir de un modelo educativo basado en el desarrollo de competencias y metodologías participativas” y el “cierre de brechas en lo que respecta a la capacitación del personal que labora en los despachos fiscales, considerando no sólo al personal fiscal, sino también al personal administrativo”. Asimismo, se indica que la estrategia de capacitación virtual permite un gran alcance con bajo presupuesto.

5. Cambios detectados

Sobre los Ministerios que han señalado cambios a partir de las políticas de capacitación, Chile indicó que se detectan cambios “a través del lenguaje, los fallos, las consultas de asesorías especializadas, los cambios son casi imperceptibles y parten de cada persona y luego hacia los equipos y organizaciones más complejas”. Por su parte, Ecuador indicó que detectan mayor interés en los temas de género. En sentido similar Paraguay afirmó que resulta notorio “el actuar de los profesionales que recibieron una capacitación en comparación a aquellas que no recibieron. También, se rescata que permite la unificación de criterios institucionales”. Uruguay destacó que nota cambios en la dirección de las investigaciones criminales y “en una mejor tipificación”.

6. Materias prioritarias

Varios de los ministerios señalaron el interés por el diseño de un plan de capacitación para la transversalización del enfoque de género a través de una estrategia regional, para contar con una instancia de intercambio y discusión integrada por los MP basada en los estándares internacionales compartidos, buenas prácticas y protocolos en diseño y/o ejecución.

Dentro de las materias a incorporar, los MP sugieren además de las pautas para la investigación y litigio, incluir: 1. Análisis interseccionales de poblaciones vulnerables (colectivo LGBTI, migrantes, afrodescendientes, indígenas, etc); 2. Medidas de reparación para víctimas directas e indirectas; 3. Acompañamiento a víctimas y 4. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas institucionales cotidianas.

Asimismo, la incorporación de la obligatoriedad de las capacitaciones en estas materias resulta imperativa para otorgarles importancia institucional, lo que debe incluir tanto las evaluaciones finales de los contenidos (no sólo la asistencia), como la incorporación de metodologías de enseñanza aprendizaje que combinen la virtualidad y presencialidad con dinámicas que interpelen los preconceptos y estereotipos de género

existentes aún en el accionar de las/los trabajadoras/es de los MP y otras instancias del sistema de administración de justicia.

Otro de los desafíos recogidos destaca la necesidad de construir instrumentos de análisis y evaluación de impacto de las capacitaciones a partir del diseño de indicadores comunes a todos los MP.

Por último, para el personal de los MP encargado de dictar las capacitaciones, resulta necesario evaluar la conciliación de los tiempos laborales, personales y los dedicados a la actualización permanente, para garantizar contenidos vigentes y acordes con las necesidades contextuales, así como la incorporación de los enfoques multidiscplinarios.