



RESUMEN EJECUTIVO

Informe Diagnóstico sobre Trabajo Remunerado/No Remunerado en los Ministerios Públicos

—

Red Especializada en Género (REG)
de la Asociación Iberoamericana de
Ministerios Públicos (AIAMP)

Grupo de Trabajo sobre Transversalización del enfoque
de Género en los Ministerios Públicos (GTT)



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

Índice

1. PRESENTACIÓN	1
2. METODOLOGÍA	2
3. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES	2
4. PRINCIPALES HALLAZGOS	6
4.1. Datos demográficos	6
4.2. Políticas de cuidado sobre nacimiento de hijas/os	6
4.3. Licencias parentales	9
4.4. Licencias especiales y postnatales	10
4.5. Sobre políticas, acciones o medidas para que las mujeres en período reproductivo o en ejercicio de alguna licencia de cuidados, prosiga su ascenso profesional	11
4.6. Alcance de las licencias	12
5. CRITERIOS ORIENTADORES	14
I. Pronunciamiento Institucional en materia de corresponsabilidad.	14
II. Priorización del trabajo por resultados.	14
III. Identificación del perfil de las personas trabajadoras.	14
IV. Implementación de mecanismos de consulta para detección de necesidades de cuidados del personal.	15
V. Revisión del marco normativo.	15
VI. Fortalecimiento de las licencias de maternidad.	15
VII. Fortalecimiento de las licencias de paternidad.	15

VIII. Ampliación de la duración de las licencias en casos de nacimientos múltiples.	15
IX. Licencia combinada a progenitores.....	16
X. Fortalecimiento de las licencias por adopción.....	16
XI. Planificación y gestión activa de la carga de trabajo.	16
XII. Tutela de la lactancia materna.....	16
XIII. Vigilar la no discriminación con motivo del ejercicio de derechos asociados a los cuidados.	17
XIV. Implementación de acciones y políticas para mujeres trabajadoras en período reproductivo.....	17
XV. Subsidio para guarderías/jardines de niñas y niños.	18
XVI. Involucramiento de las personas trabajadoras en la construcción de las políticas.....	19
XVII. Comunicar al personal las acciones, programas y políticas en materia de cuidados...	19

1. PRESENTACIÓN

El presente documento es una ampliación del resumen ejecutivo contenido en el Informe diagnóstico sobre trabajo remunerado/no remunerado en los Ministerios Públicos¹ 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. El informe estuvo a cargo de la asesora experta en temáticas de género del programa EuroSociAL+, Edith López y tanto la metodología de recolección de información, como el contenido resultante, fue validado por el Grupo de Trabajo sobre Transversalización del Enfoque de Género (GTT) de la Red Especializada en Género de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (REG-AIAMP), conformado en noviembre de 2020 por los Ministerios Públicos de Brasil, Chile, Ecuador, España, Guatemala², México, Uruguay y Argentina, quien ejerce la coordinación. El objetivo del GTT es construir estándares comunes para la igualdad sustantiva entre las y los trabajadoras/es de los Ministerios Públicos a partir de la recolección de información diagnóstica.

El informe fue presentado y discutido durante la IV Reunión Virtual de REG realizada el 31 de agosto de 2021 y resultó aprobado por las/los referentes de este espacio en la V Reunión Virtual del 8 de noviembre de 2021, luego de un amplio proceso de consultas y recepción de complementaciones de los países que participan activamente en la REG. Da cuenta del estado de situación de las políticas y/o programas de los Ministerios Públicos de la REG sobre conciliación de labores de cuidado y jornada de trabajo formal. Identifica y destaca prácticas innovadoras y/o buenas prácticas institucionales existentes en materia de corresponsabilidad de los cuidados, entendiendo que **“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**”³.

Concluye con un conjunto de criterios orientadores pensados como estándares comunes de actuación tendientes a generar condiciones de mayor igualdad, paridad y equidad de género al interior de los Ministerios Públicos propiciando políticas de corresponsabilidad de los cuidados para sus trabajadoras/es que serán adaptados de acuerdo a las capacidades institucionales, recursos presupuestarios y humanos disponibles en los organismos destinatarios.

1. En adelante “Informe”.

2. Los Ministerios Públicos de Guatemala y Uruguay se incorporaron al GTT durante el primer semestre de 2022.

3. CEPAL, *Sobre el cuidado y las políticas de cuidado*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado> [Resaltado propio]

2. METODOLOGÍA

Se recolectó información a través de un cuestionario diagnóstico elaborado por el GTT en torno a la temática objetivo que incluía la recopilación de normativas y otros insumos de interés proporcionados por las autoridades de cada organismo. Los datos corresponden a los años 2019 y 2020 sobre las personas trabajadoras de 16 Ministerios Públicos de la AIAMP que respondieron el instrumento (73% de los países que conforman la asociación).

Debe destacarse que, aunque se solicitó información respecto a varones, mujeres y personas no binarias, aún son pocos los Estados que cuentan con mecanismos efectivos de recolección de información que permita conocer la situación de las personas trans y de género no binario en sus respectivas jurisdicciones. 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)⁴.

3. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

Previo a dar cuenta de los principales hallazgos cuantitativos y cualitativos existentes en los Ministerios Públicos respecto de las políticas que consideren los cuidados y el trabajo formal, la REG parte de las siguientes consideraciones conceptuales para el abordaje comprensivo e integral de la temática en análisis:

- i) Los cuidados son un derecho, tanto para las personas que los reciben como para las personas que los brindan⁵.
- 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 no⁶. Desde esa perspectiva, contribuyen a la generación de riqueza, distribución de capacidades y oportunidades⁷.

4. Para profundizar respecto de la metodología, véase el informe completo [disponible aquí](#), a partir de la página 61. Es importante destacar que, si bien 16 países entregaron la información, no todos los asuntos consultados fueron respondidos, razón por la cual los porcentajes varían en varias de las preguntas y subpreguntas analizadas. Por ejemplo, el dato del personal de los Ministerios Públicos desagregado por género fue respondido por 14 Ministerios Públicos.

5. 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.

6. En términos de lo establecido por la OEA y la CIM. *Ibíd.*

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

- 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.

“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.⁸

- 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 cuidados⁹ 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.1.¹⁰

“... 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,

8. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

9. Reconocida por diversos organismos internacionales, entre estos, la Organización de Estados Americanos y la Comisión Interamericana de Mujeres.

10. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>

para aquellas que se pudieron hacer cargo de sus hijos 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. 7.¹¹

- 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 gasto¹².

“... 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...”

“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. 142.¹³

- 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.

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.

11. Disponible en: <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/aprendizajes-de-las-medidas-de-conciliacion-europeas-con-enfoque-de-genero-frente-a-la-covid-19/>

12. OEA/CIM, op. cit., p5.

13. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/progress-ficha-mx-2019>

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. 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.”

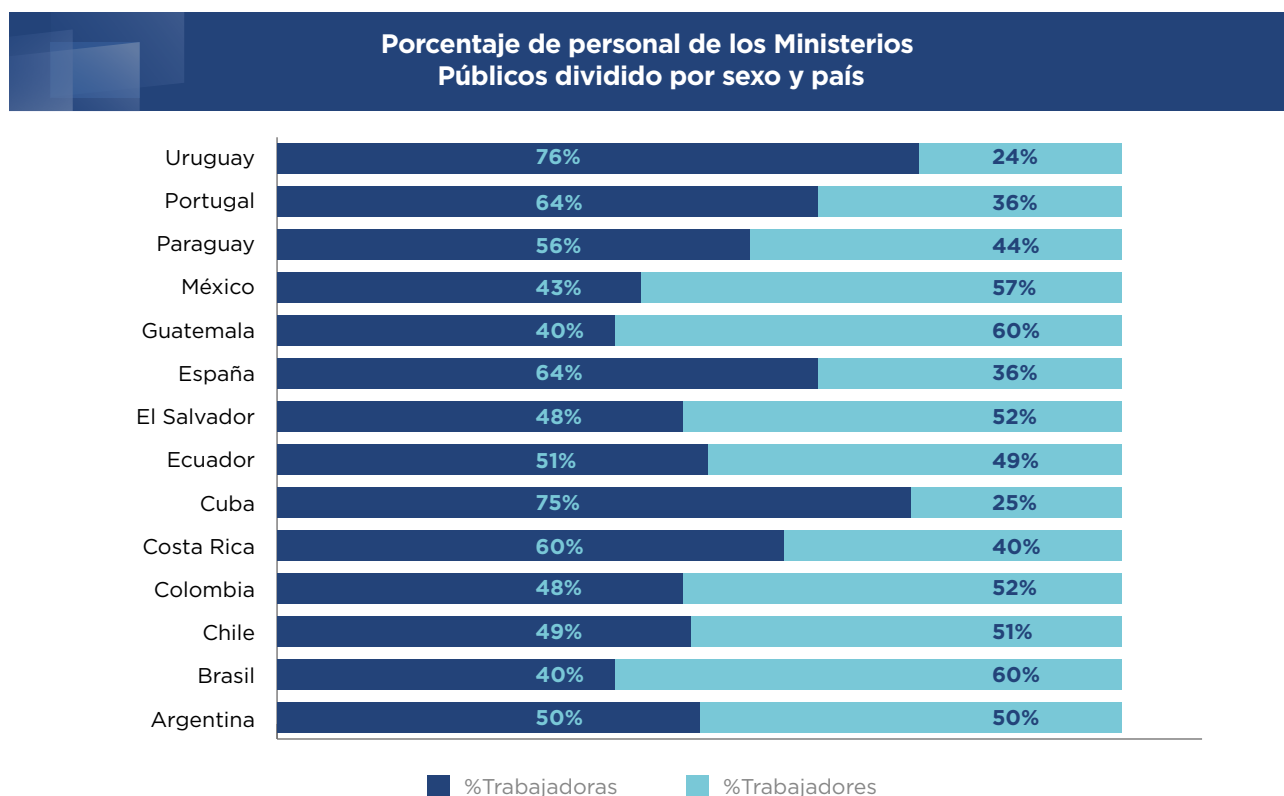
EUROsociAL+, Aprendizajes de las medidas de conciliación europeas con enfoque de género frente a la Covid-19, Serie Aprendizajes en Cohesión Social, p. 8.¹⁴

14. Disponible: <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/aprendizajes-de-las-medidas-de-conciliacion-europeas-con-enfoque-de-genero-frente-a-la-covid-19/>

4. PRINCIPALES HALLAZGOS

16 Ministerios Públicos facilitaron información sobre normativas laborales –resoluciones, acuerdos, oficios, reglamentaciones, directrices – y otras políticas que contribuyan a hacer efectivos los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras.

4.1. Datos demográficos



- 14 Ministerios Públicos cuentan con 109.035 personas trabajadoras (47% mujeres y 53% hombres).
- 8 Ministerios Públicos tienen más mujeres trabajadoras que varones, estos son: Argentina, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Paraguay, Portugal y Uruguay.
- En 7 de ellos 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.

4.2. Políticas de cuidado sobre nacimiento de hijas/os

Al respecto, debe señalarse que 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 hijas/os, así como para el goce de los derechos reproductivos. No obstante, se requiere avanzar en el otorgamiento de días similares para los varones. A continuación, los datos más resaltantes:

- Los periodos de licencia (permisos) son variados en los Ministerios Públicos.
- Sobre las licencias por nacimiento de hijas e hijos se encontró que todas las instancias otorgan este derecho tanto a mujeres como a varones.
- El 75% otorga licencias de adopción.
- Fue posible conocer el número de días de licencia que otorgan 15 Ministerios Públicos, destacándose una importante diferencia entre los días otorgados a mujeres respecto a los varones:

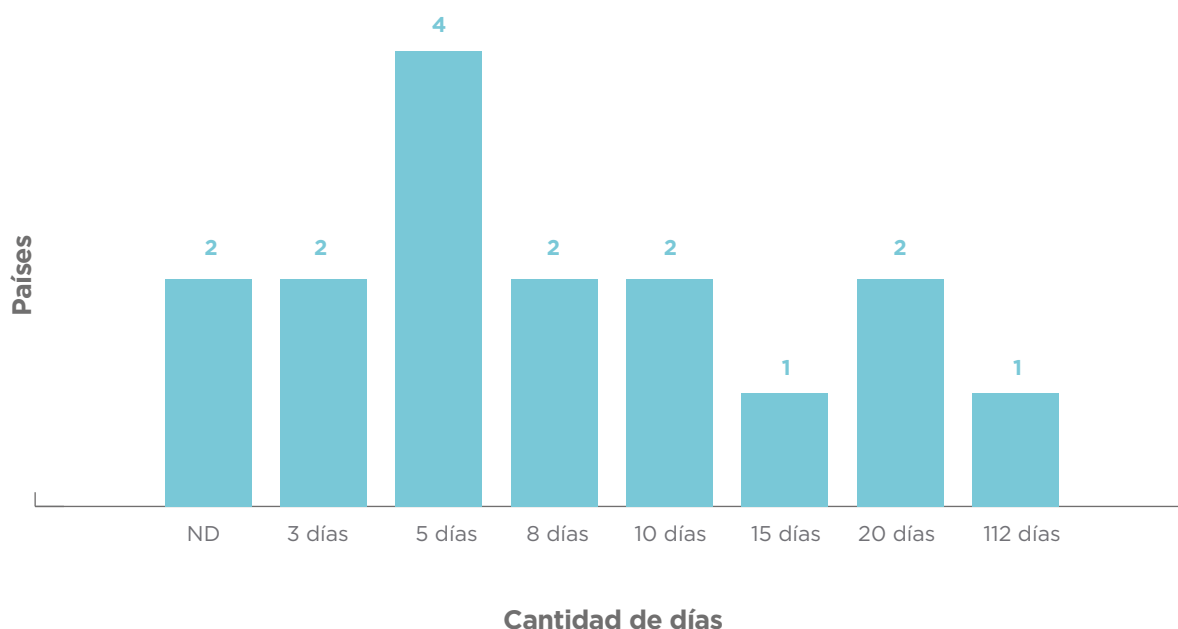
Para las mujeres (personas que gestaron):

- El Ministerio que otorga el período más corto es de 34 días, y los de mayor período son de 120, 150 y 180 días. El rango del resto de Ministerios Públicos fue entre 84 y 126 días.

Para las los varones (personas que no gestaron):

- 1 Ministerio Público otorga 112 días tanto a varones como mujeres.
 - 2 Ministerios otorgan 20 días de licencia.
 - 1 Ministerio otorga 15 días hábiles.
 - 2 Ministerios conceden 10 días.
 - 2 Ministerios conceden 8 días.
 - 2 Ministerios conceden 3 días.
- De los 12 Ministerios Públicos (75%) que otorgan licencias por adopción, 7 las equiparan a la de nacimiento.

Representación de países y días de licencia que otorgan a varones

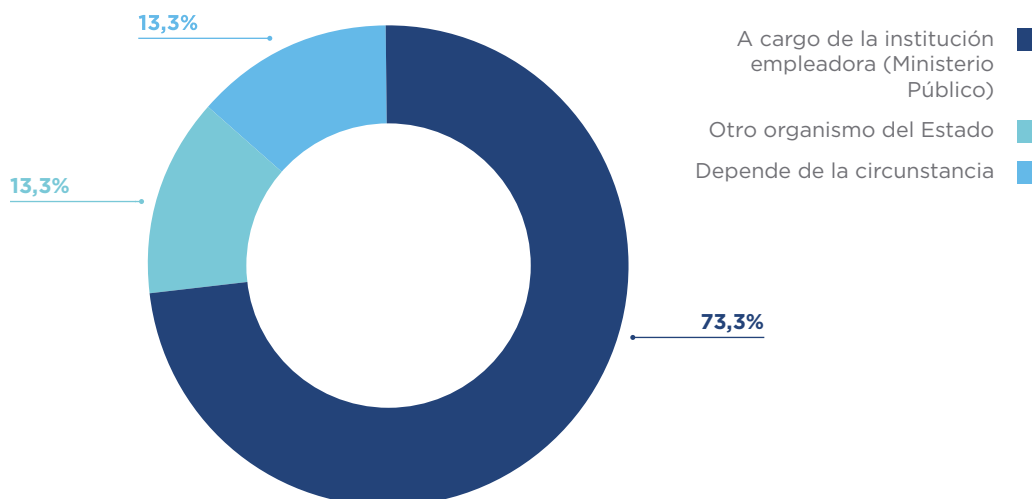


La información otorgada por 15 de los 16 Ministerios Públicos sobre las características de las licencias por nacimiento permitió visibilizar avances importantes, entre estos, el hecho de que en el 67% de los Ministerios Públicos la licencia tiene un carácter obligatorio; en 20% es optativa y en el 13% 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 fallecimiento de la madre. **Se destaca positivamente las condiciones otorgadas por las instancias europeas¹⁵.**

- El 87% (15) de las respuestas obtenidas, contempla el derecho a licencias remuneradas y en el 13% restante depende de las circunstancias. En el caso de las licencias remuneradas, el 73% de los Ministerios Públicos asumen el costo de las licencias y en el 13,3%, se trata de otro organismo gubernamental.

15. El Ministerio Público de Portugal concede la licencia más amplia que otorga entre 120 y 150 días, y estos últimos pueden ser ampliados hasta 180 días en caso de nacer mellizas/os. Asimismo, el Ministerio Fiscal de España posee licencias para técnicas de fecundación asistida, permiso para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto por el tiempo indispensable para la realización de los mismos y un permiso por nacimiento de hijas/os prematuros. Asimismo, España se destaca por otorgar el mismo número de días para mujeres y varones en razón de las licencias por nacimiento de hijas/os, avance que fue alcanzado gradualmente: en 2007 los varones tenían sólo dos días por nacimiento de hija/o; en 2017 se amplía a dos semanas y a partir del Real Decreto-Ley 6/2019, la licencia de paternidad ha ido aumentando progresivamente y de 2019 a 2021 se fue ampliando desde las 5 semanas hasta las 16 semanas -de las cuales las 6 semanas posteriores al parto son obligatorias y las 10 semanas restantes son intercambiables-. A partir de 2021, la duración de esta licencia es igual tanto para mujeres como para varones.

Licencia a cargo de la institución empleadora u otra



4.3. Licencias parentales

Consisten en un periodo de tiempo en el cual una persona trabajadora del Ministerio Público puede ausentarse para el cuidado de hijas/os, lo que le garantiza tiempo y recursos para cuidar. Al respecto se obtuvo que:

- 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 nietas/os, entre otras específicas; en seis Ministerios Públicos son intransferibles; en seis de nueve son remuneradas.

La mayoría de los Ministerios Públicos (78%), señaló que, en términos presupuestarios, está a cargo de la institución empleadora, es decir del propio Ministerio. En solo un caso se señaló como tercera posibilidad que se sufragaba por el Ministerio Público y otra instancia del Estado.

4.4. Licencias especiales y postnatales

- 13 de 16 Ministerios Públicos contemplan:
 - Por edad de hijas e hijos.
 - Por lactancia.
 - Para atención médica de niñas y niños.
 - Para adaptación escolar de hijas e hijos.
- 4 Ministerios Públicos cuentan con licencias exclusivas para mujeres y/o personas gestantes, entre las que destacan:
 - Reducción de jornada laboral o excepciones especiales para mujeres trabajadoras que hayan atravesado por violencia de género (Argentina, Colombia, España¹⁶ y Uruguay);
 - Licencias para tratamientos por técnicas de reproducción humana asistida (Argentina y España);
 - Permisos para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto (España)
 - Permisos para trabajadoras que requieran realizarse exámenes genito-mamarios (Uruguay).
- Sólo un Ministerio Público (Uruguay), contempla licencia para que los varones se realicen exámenes del antígeno prostático específico (PSA), 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; 5 de estos las otorgan a mujeres y varones por igual.

Tratándose de las licencias que contemplan hogares monoparentales se observó que sólo un Ministerio Público lo 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.

16. Destaca el caso de España por la regulación para víctimas de violencia de género pues prevé diferentes mecanismos para la tutela de los derechos de las funcionarias. Para profundizar, ver página 38 del informe, [disponible aquí](#).

4.5. Sobre políticas, acciones o medidas para que las mujeres en período reproductivo o en ejercicio de alguna licencia de cuidados, prosiga su ascenso profesional

- 14 Ministerios Públicos reportan contar con acciones. No obstante, 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/crianza y el desarrollo profesional, pueden verse en la disyuntiva de optar por uno de los dos proyectos. Sobre este punto no se aportó ningún tipo de información. 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.
- El 56% de los Ministerios implementaron dispositivos como espacio de lactancia o para niñas y niños de primera infancia, 2 Ministerios Públicos reportaron tener dispositivos solo en ciertas sedes, 3 se encuentran en proyecto y 2 no cuentan con el servicio:
 - 6 Ministerios Públicos cuentan con guarderías o jardines de infancia y 3 Ministerios Públicos subsidian servicios externos.
 - 14 de 16 Ministerios no prevén otorgar el servicio de colegios primarios o secundarios, uno lo subsidia y otro aún es proyecto.
 - 4 Ministerios Públicos consideraron tener la cantidad suficiente de dispositivos de cuidados y 3 mencionaron 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.

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 madres y/o padres mayores de 70 años o que cuentan con hijas/os a cargo exclusivo o hijas/os con discapacidad, para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia y también se establecieron 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:

- 2.842 licencias fueron otorgadas en 86% a mujeres y el resto para varones, lo que confirma 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.
- 2 Ministerios Públicos no consideraron las licencias para enfermedades o discapacidades durante COVID-19 y 13 Ministerios Públicos no contaron con la información.

4.6. Alcance de las licencias

Se solicitó a los Ministerios Públicos que informaran si las normativas que regulan las licencias son aplicables al personal contratado y/o por honorarios profesionales y, en su caso, describir el tipo de medidas diversas que se aplican para este personal. En respuesta, 5 Ministerios Públicos que representan el 31% informaron que sí aplican las mismas normativas, 9 que representan el 56% dijeron que no se aplican las mismas regulaciones y de 2 Ministerios Públicos (13%), no se cuenta 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, el 18,75% que no tienen otras medidas, y tres autoridades restantes no cuentan con el dato.

De manera particular, se distinguen positivamente los siguientes Ministerios Públicos al contar con varias licencias destacables:

- **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.
- **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.
- **Colombia**
 - Licencia por aborto
 - Licencia por parto con posterior fallecimiento del bebé

5. CRITERIOS ORIENTADORES

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, la REG ofrece los siguientes criterios orientadores para el impacto favorable en la compatibilidad entre las labores de cuidado y la jornada de trabajo formal. Se trata de líneas orientadoras para que cada Ministerio Público las retome o adapte conforme a sus necesidades, competencias, capacidad institucional, marcos normativos vigentes y recursos (humanos y presupuestarios).

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. 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.

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 resultados¹⁷. Se busca hacer eficiente el uso del tiempo para el cumplimiento de las responsabilidades laborales. 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.

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.

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 LGTBTTI 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.

17. Esta medida se retoma de las propuestas emitidas por la OEA y la CIM para atender la emergencia mundial de los cuidados.

IV. Implementación de mecanismos de consulta para detección de necesidades de cuidados del personal.

Esto conlleva realizar relevamientos sistemáticos a trabajadoras y trabajadores sobre información indispensable para el diseño eficaz de acciones y la toma de decisiones en materia de corresponsabilidad.

V. Revisión del marco normativo.

Aplicable a la regulación del régimen de licencias y/o permisos para cuidados, tomando en consideración las buenas prácticas de Ministerios Públicos integrantes de la AIAMP. 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.

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.

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.

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.¹⁸

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.

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.¹⁹

XII. Tutela de la lactancia materna.

De acuerdo con la ONU la lactancia constituye un derecho humano de las madres y bebés.²⁰ En consecuencia, exige de un marco normativo, acciones y políticas, presupuesto, así como de servicios e infraestructura orientados a su efectiva tutela. Para el caso de los Ministerios Públicos que aún no cuentan

18. UNICEF, *Políticas favorables a la familia, Rediseñar el lugar de trabajo del futuro*, 2019. Disponible en: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-02/UNICEF-family-friendly-policies-es-2019.pdf>

19. 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>

20. 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>

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. 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. También, 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.

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. 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.

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.

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 hijos²¹ 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 en casa.²²

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.

21. 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 asumida por la persona menor de 18 años de edad.

22. UNICEF, *Políticas favorables a la familia...*, *Op. cit.*

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.

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 de aquéllas. 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.



