



Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica 2025:

Estudio de casos sobre la participación femenina en los cargos de fiscales

—

Red Especializada en Género
Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos



Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica 2025:

Estudio de casos sobre la participación femenina en los cargos de fiscales

—

Red Especializada en Género
Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos

Índice

1. Presentación	9
2. Conceptos básicos en torno a la participación femenina	11
2.1 División sexual del trabajo y doble jornada	11
2.2 De la igualdad formal a la igualdad sustantiva	12
2.3 La feminización del trabajo y la pobreza: La incorporación de las mujeres como fuerza de trabajo en un contexto global de reestructuración de los procesos productivos	13
2.4 Democracia paritaria y derechos humanos	13
3. Marco normativo y directrices internacionales.....	14
4. Metodología	19
5. Ministerios Públicos con sobrerepresentación femenina en los cargos de fiscales	21
5.1 ESPAÑA.....	21
5.1.1) Presentación y diseño institucional del organismo	21
5.1.2) Estructura de la carrera fiscal	22
5.1.3) Proceso de selección de fiscales	23
5.1.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal	24
5.1.5) Representación femenina en los cargos de fiscales	24
5.2 URUGUAY	26
5.2.1) Presentación y diseño institucional del organismo	26
5.2.2) Estructura de la carrera fiscal	27

5.2.3) Proceso de selección de fiscales	28
5.2.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal	28
5.2.5) Representación femenina en los cargos de fiscales	28
6. Ministerios Públicos con subrepresentación femenina en los cargos de fiscales	30
6.1 ARGENTINA	30
6.1.1) Presentación y diseño institucional del organismo	30
6.1.2) Estructura de la carrera fiscal	31
6.1.3) Proceso de selección de fiscales	32
6.1.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal	32
6.1.5) Representación femenina en los cargos de fiscales	32
6.2 BRASIL	35
6.2.1) Presentación y diseño institucional del organismo	35
6.2.2) Estructura de la carrera fiscal	36
6.2.3) Proceso de selección de fiscales	36
6.2.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal	37
6.2.5) Representación femenina en los cargos de fiscales	38
6.3 CHILE	39
6.3.1) Presentación y diseño institucional del organismo	39
6.3.2) Estructura de la carrera fiscal	39
6.3.3) Proceso de selección de fiscales	40

6.3.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal	41
6.3.5) Representación femenina en los cargos de fiscales	41
7. Análisis documental	43
8. Tabla resumen	47
9. Conclusiones	49
9.1 La influencia del proceso de selección	49
9.2 Segregación vertical y horizontal	50
9.3 Estereotipos y representación de liderazgo	51
10. Referencias y fuentes consultadas.....	53
10.1 Referencias por país	53

Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica 2025: Estudio de casos sobre la participación femenina en los cargos de fiscales

REG . AIAMP .
Red Especializada en Género
Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional. Procuración General de la Nación
Publicación: diciembre de 2025

1. PRESENTACIÓN

En mayo de 2025, la [XXXII Asamblea General Ordinaria de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos \(AIAMP\)](#) aprobó el [Informe diagnóstico sobre representación igualitaria – Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica](#), elaborado y validado por la Red Especializada en Género (REG). Este trabajo permitió conocer la composición de género de los cargos de los Ministerios Públicos y el grado de participación de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía, específicamente los cargos de fiscales¹. El estudio evidenció que el 70% de los Ministerios Públicos registra una participación femenina igual o superior al 50% en dichos cargos. Sin embargo, también reveló algunos extremos: mientras en algunos países la representación de mujeres fiscales supera el 70%, en otros no alcanzan el 30%. El dato que se destaca es que aún con Ministerios feminizados solo el 25% de sus máximas autoridades son mujeres. Estos resultados arrojaron nuevos interrogantes ¿cómo explicar escenarios tan dispares? ¿Qué factores inciden para que existan ministerios altamente feminizados? ¿Cómo es la distribución de género al interior de la carrera fiscal?

En 2024 el **Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (Comité CEDAW), publicó un nuevo estándar, **la Recomendación General N°40** (en adelante RG40), que introduce el concepto de **paridad** como principio democrático. Este nuevo lineamiento establece que la representación equitativa debe ser efectiva y traducirse en todos los niveles y de manera fundamental en las instancias de toma de decisión. Por último, insta a los Estados parte a generar datos desagregados y tomar todas las medidas necesarias para transformar los roles, estereotipos de género y barreras estructurales que padecen las mujeres para alcanzar los puestos de toma de decisión, así como a jerarquizar los sectores feminizados.

En este marco, el Subgrupo de Trabajo de Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional de los Ministerios Públicos (STTG) de la REG, y para cumplir con los acuerdos suscritos durante la [VI Reunión Plenaria](#) celebrada en noviembre de 2024, se propuso profundizar el análisis de acuerdo con estos nuevos lineamientos del Comité CEDAW. Entre las metas planteadas para este informe, se busca conocer los procesos de selección, designación y prácticas de la cultura organizacional de los ministerios públicos a los fines de identificar factores que podrían incidir en la alta o baja representación femenina en los cargos de fiscales y la posible existencia de patrones de segregación horizontal en la distribución de funciones. Para ello, se seleccionaron cinco países de los veinte que participaron en el precitado estudio: tres con subrepresentación femenina (Argentina, Brasil y Chile) y dos con alta feminización (España y Uruguay). El objetivo es indagar en los aspectos institucionales y reglamentarios de los procesos de selección a fin de identificar factores que puedan estar incidiendo en uno u otro sentido.

1. Aunque se procura evitar un lenguaje sexista y, en la medida de lo posible, no pluralizar en masculino, los instrumentos como la “@”, la “x” o las barras “os/as” son dejados de lado a fin de facilitar y agilizar la lectura. Sin perjuicio de la perspectiva de género, en aquellos supuestos en que es utilizado el masculino, se entiende que también comprende al género femenino.

El presente informe no pretende ser concluyente ni representativo del escenario de todos los ministerios públicos en torno a la paridad en la representación femenina de los puestos de toma decisión, sino una primera aproximación a partir de los nuevos lineamientos del mencionado organismo internacional.

2. CONCEPTOS BÁSICOS EN TORNO A LA PARTICIPACIÓN FEMENINA

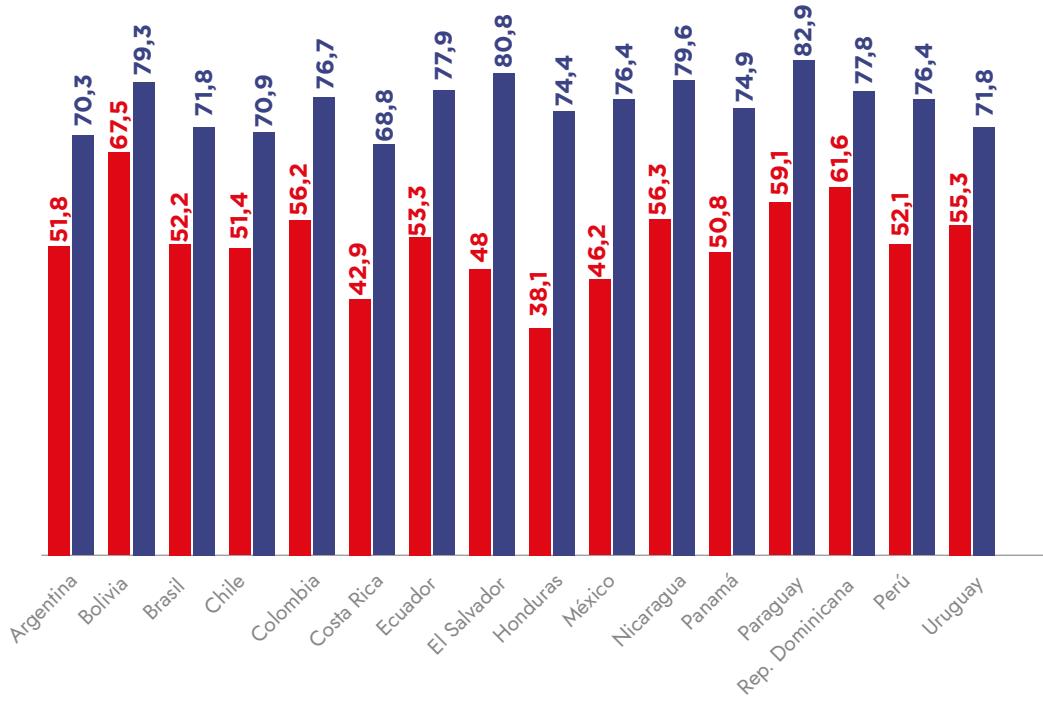
2.1 División sexual del trabajo y doble jornada

La participación femenina en los puestos de decisión constituye uno de los principales desafíos para las democracias de América Latina. A pesar de los avances normativos de las últimas décadas que incorporaron el principio de igualdad como no discriminación (CEPAL, 2022), la presencia de mujeres en los espacios de liderazgo continúa siendo variable y desigual. Esta persistente brecha es el resultado de estructuras históricas y culturales que naturalizan la división sexual del trabajo como principio organizador de la sociedad.

Desde una perspectiva histórica, las mujeres debieron incorporarse a las estructuras productivas sin abandonar las tareas de cuidados, lo que genera una doble jornada de trabajo. La desigualdad de género en el ámbito de los cuidados no remunerados sigue siendo un obstáculo crítico para la participación laboral de las mujeres. De acuerdo con la CEPAL (2022), a nivel global “aun cuando los hombres han empezado lentamente a asumir mayores responsabilidades en los cuidados, al calcularse la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado), las mujeres suman más horas: entre 2.4 y 20.8 horas semanales más que los hombres” (CEPAL, 2022 en OIT, 2024). En América Latina, las labores de cuidado constituyen la razón principal por la que las mujeres permanecen fuera de la fuerza laboral o ven limitado su desarrollo profesional, lo que se refleja en tasas de participación más bajas (OIT, 2023 en OIT 2024), como se observa en el gráfico que sigue. Esta situación se perpetúa por barreras culturales, como la visión de las responsabilidades familiares como un asunto privado, los estereotipos de género prevalecientes y una cultura corporativa masculinizada que dificultan el avance y el liderazgo de las mujeres (OIT, 2024).

América Latina - Tasa de participación laboral por sexo

Año 2023 (o última fecha disponible)



Fuente OIT (Panorama Laboral 2023)

Las cifras de Argentina y República Dominicana corresponden al promedio del segundo trimestre de 2023. Las cifras de El Salvador y Guatemala corresponden a 2022

2.2 De la igualdad formal a la igualdad sustantiva

En los años noventa, las leyes de cuotas representaron un avance fundamental para garantizar una presencia mínima de mujeres en los órganos de representación política. Sin embargo, los sistemas de cuotas funcionaron más como un techo que como un piso para la transformación social, al no alterar las bases estructurales de la división sexual del trabajo (Bareiro, 2014). De allí la necesidad de avanzar hacia la **igualdad sustantiva**, entendida como la capacidad real de ejercer derechos en igualdad de condiciones, superando la mera igualdad formal (Comité CEDAW, RG40, 2024).

La paridad, en este sentido, no es sólo un mecanismo de inclusión transitoria, sino un **principio democrático** que redefine el poder: parte de la premisa de que las mujeres constituyen la mitad de la población y, por tanto, deben estar representadas en igual medida en todos los ámbitos de decisión (CEPAL, 2017). Mientras las cuotas “hacían lugar” en un sistema preexistente, la paridad implica transformar ese sistema para garantizar una **ciudadanía plena** (Marshall, 1950; Bareiro, 2014). Como sostiene Rigat (2014), citando a Fraser, la paridad de participación no es un asunto solamente numérico, sino una condición cualitativa de ser par, de estar a la par con los otros, de interactuar con los otros en un

pie de igualdad. En su opinión, es necesario dejar abierta «a la deliberación democrática» la pregunta sobre cuál es el grado de representación necesario para garantizar la participación paritaria.

2.3 La feminización del trabajo y la pobreza: La incorporación de las mujeres como fuerza de trabajo en un contexto global de reestructuración de los procesos productivos

En paralelo, el mercado laboral global ha experimentado un proceso de **feminización del empleo**, caracterizado por la creciente incorporación de mujeres en puestos informales, desjerarquizados y mal remunerados, en un contexto de reestructuración productiva y retracción económica (CEPAL, 2020). Esta inserción precaria se combina con la desigual distribución del trabajo de cuidados, generando fenómenos interrelacionados como la **feminización de la pobreza** y la persistencia de **brechas salariales**. La contradicción es evidente: mientras las mujeres logran incorporarse al mercado de trabajo, esa inserción se realiza en condiciones de menor remuneración, alta informalidad y sin políticas de conciliación que redistribuyan las responsabilidades de cuidado. El resultado es una sobrecarga de tareas -remuneradas y no remuneradas- que dificulta la carrera de las mujeres para ocupar espacios de decisión.

2.4 Democracia paritaria y derechos humanos

El déficit de representación femenina no sólo vulnera derechos humanos, sino que debilita la legitimidad democrática. La **democracia paritaria**, recogida en compromisos internacionales como la CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), constituye hoy el horizonte normativo para corregir estas desigualdades estructurales. La RG40 insta a los Estados a garantizar la paridad en todos los niveles de adopción de decisiones, reconociendo que la igualdad real exige políticas que transformen las bases materiales y culturales de la subordinación de género.

En síntesis, los fenómenos de segregación vertical (subrepresentación en espacios de poder) y segregación horizontal (concentración en trabajos feminizados y precarios) son dos caras de una misma estructura: la división sexual del trabajo. Superarla requiere transitar de la igualdad formal hacia una **igualdad sustantiva**, donde las mujeres no sólo sean reconocidas como ciudadanas, sino que puedan ejercer efectivamente una **ciudadanía plena** en todos los ámbitos de la vida social, económica y política.

3. MARCO NORMATIVO Y DIRECTRICES INTERNACIONALES

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, adoptada en 1979, es el cimiento de este marco normativo internacional. Este tratado fija un compromiso claro para los Estados Parte, quienes deben adoptar “*todas las medidas adecuadas*” en “*todos los campos*” para asegurar el pleno desarrollo de las mujeres y el disfrute equitativo de sus derechos (art. 3). Además, impone la obligación de implementar “*medidas especiales de carácter temporal*” para acelerar la igualdad de facto (art. 4), reconociendo que la igualdad formal no es suficiente si no se acompaña de políticas activas. También exige transformar patrones sociales y culturales que sostienen estereotipos y prejuicios (art. 5) y garantiza el derecho de las mujeres a acceder a cargos públicos y participar en la vida política (art. 7)².

Ampliando estos principios, la **Plataforma de Acción de Beijing** se convirtió en un hito global en 1995 al visibilizar la desigualdad estructural en el ejercicio del poder. Los Estados se comprometieron allí a promover el equilibrio de género en órganos de decisión gubernamentales, administración pública y judicatura, incluso a través de medidas positivas. El documento marcó un antes y un después, al plantear que sin mujeres en puestos de decisión no es posible alcanzar democracias inclusivas ni instituciones representativas³.

Este compromiso se ha reflejado en instrumentos regionales, como la **Resolución sobre la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas** aprobada por el Parlamento Europeo en 2012. Este instrumento instó a los Estados miembros a aplicar políticas eficaces de igualdad de género, establecer objetivos cuantificables y diseñar mecanismos de control y sanción. Asimismo, alentó la adopción de medidas de acción positiva, incluidas legislativas y vinculantes, para garantizar la paridad en órganos de gobierno y designaciones públicas⁴.

La 52° Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) solicitó a la **Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)** en su Resolución AG/CG/doc.10/22 (Resolución 10/22) la elaboración de un informe con recomendaciones e información sobre procedimientos, políticas nacionales, y buenas prácticas en procesos de nominación y selección de personas candidatas a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)⁵. **La paridad de género es una medida crucial para consolidar los derechos políticos de todas las mujeres en su diversidad.** Esto asegura su participación y representación en igualdad de condiciones en los espacios donde se toman decisiones, incluyendo los órganos y tribunales internacionales. Es vital tomar medidas que consideren los impactos diferenciados de la discriminación, lo que se conoce como interseccionalidad. Esto significa que la discriminación no afecta a todas las

2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979, arts. 3, 4, 5 y 7.

3. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

4. Parlamento Europeo, Resolución sobre la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas: calidad e igualdad, 2012.

5. OEA, Asamblea General, Resolución AG/CG/doc.10/22 rev. 1, Parte xxvi, punto resolutivo 5.

mujeres de la misma manera, ya que se cruza con otros factores como la etnia, la edad, la orientación sexual o la discapacidad, entre otros.

La **OEA** ha destacado reiteradamente la necesidad de fortalecer la paridad de género. Esto es crucial para cumplir eficazmente sus objetivos y abordar adecuadamente las problemáticas regionales relacionadas con la prevención, promoción, protección y garantía de los derechos humanos, haciendo especial énfasis en la igualdad de género y la no discriminación⁶. **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas** reforzó el marco normativo al incorporar en el ODS 5 el objetivo de “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, y en el ODS 16.7 la meta de “garantizar decisiones inclusivas, participativas y representativas en todos los niveles”, consolidando a la paridad en la toma de decisiones como una meta transversal⁷. En esta misma línea, las/os Fiscales y Procuradores Generales agrupados en la Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR (REMPM), en los años 2018 y 2023, aprobaron dos declaraciones en las que expresan su compromiso para profundizar las acciones a favor de la igualdad de género, en cumplimiento de los mandatos internacionales, especialmente de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁸.

La **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)** brindó en 2020 evidencia empírica sobre los avances y las limitaciones: a nivel mundial, las mujeres ocupan apenas el 21% de los ministerios, el 25% de los escaños parlamentarios y el 36% de los cargos decisoriales locales. Aunque la presencia femenina creció, la paridad del 50% está lejos de cumplirse. El informe advierte que, de no acelerarse la participación femenina, será imposible cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, y destaca que la escasa presencia de mujeres en espacios de liderazgo priva a la gestión pública de perspectivas diversas y esenciales.

En la **Recomendación General Nro. 23 de 1997, el Comité CEDAW** destacó que la adopción de un enfoque simbólico resulta inaceptable: las mujeres deben participar en condiciones de igualdad en los procesos de adopción de decisiones en todos los planos. Sin embargo, las normas que parten de paradigmas de igualdad formal suelen limitar las oportunidades de las mujeres de acceder a los niveles

6. OEA, Resolución AG/RES. 1732 (XXX-0/00), aprobó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer e Igualdad de Género; Resolución AG/RES. 1 (XLVIII-E/14) "Programa-Presupuesto de la Organización para el Bieño 2015-2016", la Asamblea General adoptó modificaciones al Capítulo III de las Normas Generales sobre el Personal, habiendo incorporado el aspecto de igualdad y equidad de género en todas las etapas de selección del personal de la Secretaría General; 7 de marzo de 2016, el Secretario General aprobó la Orden Ejecutiva No. 16-03 titulada "Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General", cuyo objetivo general es "avanzar la equidad e igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la Secretaría General mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales; 25 de junio de 2018, mediante Orden Ejecutiva No. 16-03 "Equidad e Igualdad de Género en la Secretaría General", se modificó la regla 104.08 del Reglamento de Personal sobre "Criterios de selección" a efectos de disponer que "En todas las etapas del proceso de selección se tendrán presentes la equidad e igualdad de género"; Consejo Permanente, por medio de la resolución CP/RES. 1149 (2278/20) "Representación y participación de las mujeres en la OEA" adoptada el 12 de marzo del 2020, solicitó a la Secretaría General adoptar la paridad en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización y le encargó: (i) aumentar progresivamente la participación y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización, así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición; y, (ii) elaborar un plan para alcanzar este objetivo; resolución AG/RES. 2971 LI-O/21 "Programa-Presupuesto de la Organización 2022", la Asamblea General reconoció la importancia de la equidad e igualdad de género.

7. Asamblea General de Naciones Unidas, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015 (ODS 5 y ODS 16.7).

8. Para mayores detalles ver: Declaración de Género de la XXIV REMP (2018). Recuperado de https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/24/Especializada/ANEXO_V_DECLARACIONES_APROBADAS/DECLARACION-Genero.pdf, Última consulta el 29-10-2025 y Declaración de Género de la XXXIII REMP (2023), Recuperado de https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/33/Comisi%C3%B3n%T%C3%A9cnica_Ordinaria/Anexo_XI_Declaracion_G%C3%89NERO.pdf, Última consulta el 29-10-2025.

superiores de toma de decisiones, donde podrían impulsar las agendas e influir en ellas. La distribución de las funciones decisorias también suele reflejar patrones de segregación por género: por ejemplo, la asignación de las carteras ministeriales tiende a basarse en supuestos sobre responsabilidades estereotipadas de los hombres y las mujeres, con base en la división sexual del trabajo. Para que la representación en la toma de decisiones sea igualitaria e inclusiva, las mujeres y los hombres han de contar con acceso a todas las funciones a todos los niveles. También se deben revalorizar y priorizar cuestiones, así como garantizar la paridad en relación con ellas.

Finalmente, como fuera mencionado, en 2024, **el Comité CEDAW** adoptó la **RG40** sobre la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones. El texto afirma la necesidad de alcanzar la paridad real como estándar, impulsando medidas especiales de carácter temporal (incluidas cuotas y sistemas de paridad 50:50), metas con plazos, mecanismos de rendición de cuentas y datos desagregados. También exige remover barreras estructurales —incluida la sobrecarga de cuidados—, corregir sesgos en selección y ascensos y garantizar entornos libres de violencia y acoso. La RG40 es explícita en cuanto a la aplicabilidad de estos estándares a todo el sector público, con especial atención al sistema de justicia y a los Ministerios Públicos, promoviendo la participación sustantiva de las mujeres en los puestos de toma de decisión. Se pone en resalto que la igualdad formal, consagrada en la legislación, no es suficiente; es indispensable lograr una igualdad real, lo que implica la remoción de obstáculos estructurales, culturales y sociales que limitan el acceso de las mujeres al poder, así como la adopción de medidas activas que promuevan su liderazgo. **No es suficiente la presencia de mujeres en los espacios de decisión si carecen de poder real para influir. En consecuencia, se subraya la necesidad de una paridad sustantiva: que las mujeres no solo estén presentes, sino que participen con voz propia, lideren procesos y transformen las estructuras desde una perspectiva inclusiva.**

La participación real de las mujeres en los espacios de toma de decisiones es esencial para el fortalecimiento de la democracia y la justicia social, y que la paridad no debe ser solo un objetivo, sino un principio rector de las instituciones públicas.

La RG40 establece, siete pilares fundamentales para lograr una representación equitativa e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones:

La paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en los sistemas de toma de decisiones como punto de partida y norma universal.

El liderazgo juvenil efectivo con la paridad como condición.

La interseccionalidad y la inclusión de las mujeres en toda su diversidad en los sistemas de toma de decisiones.

Un enfoque integral de los sistemas de toma de decisiones en todas las esferas.

Igualdad de poder e influencia de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones.

La transformación estructural en favor de la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones.

La representación de la sociedad civil en los sistemas de toma de decisiones.

Estos pilares buscan garantizar no solo el acceso, sino también la permanencia y el protagonismo real de las mujeres en los espacios donde se toman decisiones que afectan a toda la sociedad.

Puntos Clave de la Recomendación General N.º 40 del Comité CEDAW

- **Participación equitativa en el sistema de justicia:** Los Estados deben garantizar la representación sustantiva y equilibrada de mujeres en todos los niveles del sistema de justicia: juezas, fiscales, defensoras públicas y funcionarias judiciales.
- **Medidas de acción afirmativa:** Se alienta el uso de medidas especiales temporales (cuotas, mecanismos de preferencia) para acelerar la igualdad de facto entre mujeres y hombres.
- **Revisión de procesos de selección:** Deben adaptarse los sistemas de nombramiento y promoción para evitar la reproducción de discriminaciones estructurales.
- **Datos desagregados y rendición de cuentas:** Es obligatorio recopilar y publicar estadísticas desagregadas por sexo sobre la participación de mujeres en los órganos de justicia.
- **Transparencia institucional:** Fomentar procesos de designación con transparencia, mérito y enfoque de género.
- **Formación con enfoque de género:** Instrucción obligatoria en derechos humanos y perspectiva de género para todos los actores del sistema judicial.
- **Interseccionalidad:** Las medidas de igualdad deben tener en cuenta múltiples formas de discriminación (etnia, discapacidad, orientación sexual, etc.).

En síntesis, este recorrido normativo evidencia un desarrollo progresivo que va desde la CEDAW (1979) hasta los compromisos más recientes de la Agenda 2030 (2015), la evidencia producida por la CSW (2020) y la RG 40 (2024). En conjunto, estos instrumentos consolidan la obligación de los Estados de garantizar la participación sustantiva y paritaria de las mujeres en todos los niveles de decisión, incluidos los Ministerios Públicos, como condición indispensable para la democracia plena.

4. METODOLOGÍA

A partir de la elaboración del [*Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica*](#) (en adelante, Mapa Iberoamericano) se concluyó que, si bien al considerar al conjunto de la región las mujeres ocupan el 57% de los cargos de fiscales, al analizar la situación por país se observa que existe disparidad entre ellos. Por esta razón, a fines analíticos los países se han agrupado en “Países con alta representación femenina”, en los cuales el 50% o más del personal fiscal está compuesto por mujeres, y “Países con baja representación femenina/No paritarios” a aquellos países donde la participación de mujeres en dichos cargos se ubica por debajo del 50%. A su vez, se han detectado casos extremos donde la representación femenina en estos puestos no alcanza el 30%, y países con amplia representación femenina, como Cuba y Uruguay, que cuentan con un 79% de mujeres fiscales.

Esta dispersión estadística dio lugar a los siguientes interrogantes: ¿Por qué en algunos países las mujeres representan la mayoría del personal fiscal y en otros no alcanzan el 30%?, ¿cómo influye el proceso de selección en la segregación de las mujeres en el acceso a los puestos de fiscal?, ¿la distribución por género en los ministerios con mayor representación se replica en todo el escalafón fiscal o persisten segregaciones a su interior? Y, por el contrario, ¿los ministerios públicos con subrepresentación femenina han adoptado o considerado adoptar políticas de promoción de las mujeres a estos cargos?, ¿qué evaluación hace cada país respecto a su propia situación en cuanto a la participación femenina en los cargos fiscales?

Este informe tiene por objetivo analizar la participación femenina en los cargos de fiscales de los Ministerios Públicos miembros de la AIAMP, conforme a los estándares internacionales sobre igualdad sustantiva/real. Para ello, se describen los diseños organizacionales de los ministerios públicos, los procesos de designación de fiscales, y la participación femenina en los puestos de decisión.

Debido a las características y amplitud de los interrogantes planteados, y a la escasa información disponible sobre estos temas en el ámbito de la justicia en general y de los ministerios públicos en particular, se decidió recurrir a un diseño metodológico del tipo **exploratorio**. Este tipo de estudios “sirven para preparar el terreno, y generalmente anteceden a los otros tipos [descriptivos o explicativos]” (Batthyány y Cabrera, 2011). Se utilizan cuando aún no se cuenta con información suficiente para establecer hipótesis de trabajo precisas, las cuales “son planteadas al final de la investigación, como resultado del proceso de investigación, para ser abordadas en futuros estudios” (Batthyány y Cabrera, 2011). Además, estos diseños permiten mayor flexibilidad metodológica y un “ida y vuelta” entre los datos y el trabajo de campo.

Para este trabajo se seleccionaron cinco países: tres con subrepresentación femenina (Argentina, Brasil y Chile) y dos con alta representación femenina (Uruguay y España). Así, el proceso de análisis de información se dividió en dos instancias: por un lado, en el **análisis normativo y reglamentario** remitido por estos países en el Cuestionario del Mapa de Género del año 2024 (tales como leyes orgánicas,

reglamentos del proceso de selección de fiscales y otras normativas que los países considerasen relevantes); y por el otro, en el desarrollo de **entrevistas semiestructuradas** con representantes de dichos países.

Para la primera instancia se elaboró un grillado⁹ que resumía los elementos principales de los siguientes ejes, para cada país, a saber:

- 1) Presentación y diseño institucional del organismo: Es una primera descripción del ministerio público bajo estudio. Se describe la estructura jerárquica, la organización territorial y se mencionan las normativas principales que lo rigen. Contribuye a comprender el rol de las fiscalías o ministerios públicos en el sistema de administración de justicia de cada país, así como su relación con otros poderes del Estado (autonomía funcional y financiera).
- 2) Estructura de la carrera fiscal: Comprende las distintas jerarquías entre los cargos de fiscales, así como los requisitos para acceder a cada uno de ellos.
- 3) Proceso de selección de fiscales: Muestra el camino que deben recorrer las personas que aspiren a ser fiscales de los ministerios públicos, desde el momento de reunir los requisitos, hasta el nombramiento.
- 4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal: Este apartado tiene por objeto conocer cómo se regula la asignación de los primeros destinos una vez concursado el cargo, y los mecanismos de ascenso y traslado.
- 5) Representación femenina en los cargos de fiscales: Información relacionada con las políticas afirmativas, informes de estado de situación publicados por los ministerios miembro y otros insumos relevantes que expliquen la forma que adquiere la participación femenina en los cargos de fiscales, ya sean sobrerepresentados o subrepresentados. Se elaboró para cada país un cuadro resumen con las variables mencionadas, el cual fue remitido a los puntos de contacto, junto con la convocatoria para realizar un encuentro virtual a los fines de validar la información allí volcada y evacuar dudas. Estos encuentros buscan prevenir interpretaciones erróneas de las normativas y demás insumos suministrados, e indagar las propias percepciones de las referentes en relación con su situación en términos de paridad de género en los cargos fiscales en el organismo analizado¹⁰. Una vez validada la información se procedió a la elaboración del presente informe.

9. Matriz o tabla que organiza la información de modo que facilita su lectura y análisis.

10. Las entrevistas semi-estructuradas se llevaron a cabo los días 18 de junio con la representante de la Fiscalía General de España, el 2 de julio con las representantes del Ministerio Público de Chile, el 4 de julio con las/os representantes de la Fiscalía General de Uruguay y el 7 de agosto con la representante del Ministerio Público Federal de Brasil.

5. MINISTERIOS PÚBLICOS CON SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS CARGOS DE FISCALES

5.1 ESPAÑA

5.1.1) Presentación y diseño institucional del organismo

El Ministerio Fiscal de España es un órgano de relevancia constitucional con personalidad jurídica propia, integrado al Poder Judicial con autonomía funcional. Como institución única para todo el Estado español, despliega sus competencias a través de una estructura compuesta por órganos propios. Su funcionamiento se rige por los principios de legalidad, imparcialidad, unidad de actuación y dependencia jerárquica. La institución se regula por su Estatuto Orgánico (Ley N° 50/1981), reformado por la Ley N° 24/2007 para reforzar su autonomía y modernizar su organización territorial¹¹.

El organismo está encabezado por el Fiscal General del Estado, quien es nombrado y cesado por el Rey, a propuesta del Gobierno, oído el Consejo General del Poder Judicial y previa valoración de sus méritos y su idoneidad por la Comisión correspondiente del Congreso de los Diputados. De esta forma, en su nombramiento intervienen los tres poderes del Estado. Su mandato tiene una duración de cuatro años y sólo puede ser cesado por causas previstas en la ley, evaluadas pertinentemente por el Consejo de Ministros. En todo caso, cesa con el Gobierno que lo haya propuesto.

El Fiscal General actúa con imparcialidad y es independiente, sin que pueda recibir instrucciones ni órdenes del Gobierno ni de ningún otro órgano administrativo o judicial. El nombramiento del Fiscal General de Estado está sujeto a algunas incompatibilidades: no podrá ser propuesto para el cargo quien en los cinco años anteriores haya sido nombrado titular de un Ministerio, de una Secretaría de Estado o de una Consejería de un Gobierno autonómico, ni quien haya sido elegido titular de la Presidencia de una Corporación local o haya tenido la condición de diputado, senador, o miembro del Parlamento Europeo o de una Asamblea legislativa de una Comunidad Autónoma.

El Fiscal General cuenta con la facultad de impartir directrices generales referidas al orden interno de la institución y al ejercicio de las funciones fiscales, pudiendo ser éstas tanto de carácter general como específico¹².

11. Sin perjuicio de distintas reformas que se han ido sucediendo hasta la última publicada el 3 de enero de 2025. Este Estatuto establece sus funciones, organización, los derechos y deberes de los fiscales, así como el régimen de acceso a la carrera fiscal y la normativa disciplinaria de la institución. A su vez, mediante el Real Decreto N° 305/2022 se aprueba el Reglamento del Ministerio Fiscal.

12. Las directrices generales son esenciales para mantener el principio de unidad de actuación y se concretan fundamentalmente a través de tres instrumentos: las Circulares, las Instrucciones y las Consultas. Circulares: Contienen criterios generales de actuación e interpretación de normas. También marcan pautas para definir la estructura y funcionamiento de los órganos del Ministerio Fiscal. Instrucciones: Contienen disposiciones generales sobre actuación y organización en cuestiones más concretas y de menor entidad que las Circulares. Consultas: En ellas se resuelven las cuestiones dudosas que cualquier Fiscalía puede plantear al Fiscal General sobre interpretación de alguna norma. El Fiscal General del Estado podrá llamar a su presencia a cualquier miembro del Ministerio Fiscal para recibir directamente sus informes y darle las instrucciones que estime oportunas, trasladando, en este caso, dichas instrucciones al Fiscal Jefe respectivo. El Fiscal General del Estado podrá designar a cualquiera de los miembros del Ministerio Fiscal para que actúe en un asunto determinado, ante cualquiera de los órganos jurisdiccionales en que el Ministerio Fiscal está legitimado para intervenir, oído el Consejo Fiscal.

La estructura central de la Fiscalía General del Estado está integrada por las áreas de Secretaría Técnica, Unidad de Apoyo e Inspección Fiscal. Esta última ejerce un rol clave en la carrera fiscal ya que se ocupa de la evaluación de los fiscales y proporciona los informes técnicos que sirven de apoyo al Consejo Fiscal para los nombramientos discrecionales dentro de la carrera. En ella existe una Sección Permanente de Valoración para centralizar la información sobre mérito y capacidad de los fiscales a fin de dar apoyo al Consejo Fiscal al informar nombramientos discrecionales de la carrera fiscal.

A su vez, existe una **Comisión de Igualdad** integrada al Consejo Fiscal para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la carrera fiscal. El Consejo Fiscal se constituye bajo la Presidencia de la persona titular de la Fiscalía General del Estado, por el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, el Fiscal Jefe Inspector o la Fiscal Jefa Inspectora y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías. Le corresponde asesorar al Fiscal General del Estado en cuantas materias éste le someta.

La organización territorial del Ministerio Fiscal se estructura en Fiscalías de Comunidad Autónoma, dirigidas por un Fiscal Superior que ejerce su autoridad ante el Tribunal Superior de Justicia y representa a la institución ante los órganos de gobierno autonómicos, y en Fiscalías Provinciales, que pueden descentralizarse en Fiscalías de Área y Secciones Territoriales según las necesidades del territorio, pudiendo ambas crear secciones especializadas para materias concretas.

El sistema procesal penal español presenta una naturaleza mixta, combinando elementos de distintos modelos. En la fase de instrucción predomina un carácter inquisitivo, donde el juez de instrucción dirige la investigación con amplias facultades. Por el contrario, la fase de juicio oral se configura bajo un modelo acusatorio, requiriendo la existencia de una acusación previa y desarrollándose mediante un debate contradictorio entre las partes. En la jurisdicción de menores, se acoge el sistema acusatorio, donde el fiscal investiga con un juez de garantías.

5.1.2) Estructura de la carrera fiscal

De acuerdo con el artículo 32 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, “la carrera fiscal está integrada por las diversas categorías de fiscales que forman un cuerpo único, organizado jerárquicamente” y se dividen en tres categorías:

- a. Fiscal de Sala del Tribunal Supremo, en equiparación a Magistrados del Alto Tribunal
- b. Fiscales
- c. Abogados fiscales

La provisión de destinos en la carrera fiscal se realiza mediante dos métodos principales: el nombramiento discrecional (por designación del Gobierno a propuesta del Fiscal General del Estado, o directamente

por el FGE para cargos de confianza) y el concurso (basado principalmente en el puesto escalafonal o en la antigüedad).

5.1.3) Proceso de selección de fiscales

El artículo 124 de la Constitución Española señala que la persona titular del Ministerio Fiscal será nombrada por el Rey, a propuesta del Gobierno, oído el Consejo General del Poder Judicial y habiendo sido su idoneidad evaluada por la comisión correspondiente en el Congreso de Diputados. Por su parte, el artículo 13 de la Ley N°50/1981 establece que el Fiscal General del Estado, tiene “la facultad de proponer al Gobierno los ascensos y nombramientos para los distintos cargos, previo informe del Consejo Fiscal, oído el Fiscal Superior de la Comunidad Autónoma respectiva cuando se trate de cargos en las Fiscalías de su ámbito territorial”. Con este esquema, queda claro que existe una interacción entre los tres poderes públicos del Estado español para el nombramiento de la persona titular del Ministerio Fiscal, así como una interacción entre el Ministerio Fiscal y el Ejecutivo para el nombramiento del resto de fiscales.

Específicamente, el proceso de designación de fiscales se encuentra previsto en el artículo 25 del Reglamento del Ministerio Fiscal:

El ingreso en la carrera fiscal estará basado en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

El proceso de selección para el ingreso en la carrera fiscal se realizará mediante convocatoria pública y garantizará, con objetividad y transparencia, la igualdad en el acceso a la misma de toda la ciudadanía, siempre que se reúnan las condiciones y aptitudes necesarias, así como la idoneidad y suficiencia profesional de las personas seleccionadas para el ejercicio de las funciones del Ministerio Fiscal.

El ingreso en la carrera fiscal se produce por la categoría de Abogado Fiscal. El proceso selectivo, que se convoca conjuntamente con el ingreso a la carrera judicial, consiste en la superación de unas oposiciones y un curso teórico-práctico en el Centro de Estudios Jurídicos. El temario de las pruebas incluye, de forma transversal, el principio de igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y la protección de los derechos de la infancia y la adolescencia, con especial atención al marco normativo internacional en derechos humanos. La convocatoria cubre las plazas vacantes y las previsibles hasta la siguiente selección y los candidatos aprobados eligen entre la carrera fiscal o la judicial según su orden de puntuación.

Existen cargos de designación directa por el Fiscal General del Estado, tales como el Fiscal Jefe de la Secretaría Técnica, el Teniente Fiscal y los Fiscales de la Secretaría Técnica, así como los Fiscales de la Unidad de Apoyo y los Fiscales Adscritos a los Fiscales de Sala Especialistas integrados en la Fiscalía

General del Estado. Para ser nombrado Teniente Fiscal de la Secretaría Técnica se requiere pertenecer a la segunda categoría de la carrera fiscal y contar con una antigüedad de diez años en aquélla. Por su parte, los Fiscales Adscritos a los Fiscales de Sala Especialistas integrados en la Fiscalía General del Estado deben reunir los mismos requisitos y además acreditar una mínima especialización en la materia correspondiente. Por último, los Fiscales de la Secretaría Técnica y de la Unidad de Apoyo deberán pertenecer a la segunda categoría de la carrera fiscal. Se prevé atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos para los cargos de designación directa de la persona titular de la Fiscalía General del Estado (art. 47 Real Decreto N° 305/2022).

Hay otra serie de cargos que son cubiertos por un sistema de nombramientos discretionales. Estos cargos son los correspondientes a los Fiscales de Sala, la Inspección Fiscal y a las Fiscalías del Tribunal Supremo, ante el Tribunal Constitucional, del Tribunal de Cuentas, de la Audiencia Nacional y de las Fiscalías Especiales. También se proveerán por este sistema los cargos de Fiscal Superior y Teniente Fiscal de las Fiscalías de las Comunidades Autónomas, los de Fiscales Jefes de las Fiscalías Provinciales y los de Fiscales Jefes de las Fiscalías de Área. Una vez más, la normativa procura atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

5.1.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal

La carrera Fiscal en el Ministerio español está integrada por diversas categorías de fiscales que forman su cuerpo único, organizado jerárquicamente. Los aspirantes deben superar un proceso selectivo y luego son nombrados Abogados Fiscales por Orden del Ministerio de Justicia. La asignación del primer destino se realizará considerando las preferencias manifestadas por los nuevos fiscales, respetando estrictamente el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo (primero se celebran concursos entre los miembros de la carrera fiscal para cubrir las vacantes, y únicamente las plazas desiertas resultantes de dicho concurso se ofertan a los nuevos ingresos).

Para los cargos de Fiscal del Tribunal Supremo, de Fiscal Superior de las Comunidades Autónomas, de Fiscal ante el Tribunal Constitucional, de Fiscal del Tribunal de Cuentas y de Inspector Fiscal, será preciso contar con al menos 15 años de servicio en la carrera y pertenecer ya a la categoría segunda. Para los cargos de Fiscal de la Audiencia Nacional y de Fiscal Jefe de la Fiscalía Provincial, será preciso contar con al menos diez años de servicio en la carrera y pertenecer ya a la categoría segunda. Igual antigüedad se exigirá a los Fiscales de las Fiscalías Especiales y al Teniente Fiscal de la Secretaría Técnica.

5.1.5) Representación femenina en los cargos de fiscales

De acuerdo con los datos disponibles en los Indicadores de Igualdad 2025, si bien en los totales las mujeres fiscales de España representan el 66%, al analizar la distribución de los cuadros directivos de la carrera fiscal se evidencia que la participación femenina desciende en los cargos superiores. En efecto, las mujeres fiscales jefas de área representan el 65%, descienden al 45% al analizar las

jefaturas provinciales y al 35% en los cargos de Fiscal Superior de las Comunidades Autónomas. Por su parte, las mujeres fiscales de sala, máxima categoría de la carrera fiscal española, representan el 38%. Al interior de esta categoría, son mayoría en la Fiscalía General del Estado (57%), mientras que en la Fiscalía del Tribunal Supremo son un 27%. En el resto de las fiscalías de sala (Fiscalías de la Audiencia Nacional, Fiscalías Especiales, Fiscalía ante el Tribunal Constitucional y Fiscalía del Tribunal de Cuentas) representan el 20%.

La Ley N° 50/1981 del Ministerio Fiscal en su artículo 49 establece como deber de sus integrantes el “residir en la población donde tengan su destino oficial.” Este elemento es sumamente importante para definir la movilidad de las aspirantes mujeres a los cargos de mayor jerarquía y podría ser un indicio para explicar, en parte, el por qué existe una sobrerrepresentación femenina en las Fiscalías de Área, las Provinciales y de las Comunidades Autónomas que se observó en los datos disponibles.

En el artículo 66, el Reglamento contempla causales especiales para las fiscales que estén atravesando por situaciones de violencia de género para garantizar la prosecución de su carrera: “Las fiscales víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar la fiscalía en la que tienen su destino para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, **tendrán derecho a solicitar la comunicación de la existencia de plazas vacantes de la misma categoría en otra fiscalía.**”

Desde 2007, con la creación de la Comisión de Igualdad y la posterior aprobación del I Plan de Igualdad en 2018, los Planes de Acción y el II Plan de Igualdad en 2024, instrumentos paralelos a otras acciones (Protocolo de actuación frente el Acoso, Manual de estilo del Ministerio Fiscal y del Prontuario al que más tarde se alude) la Fiscalía General del Estado Español ha impulsado acciones en pro de la igualdad efectiva, entre las y los fiscales. Estos planes han sido recogidos en normativas internas suscritas por la persona titular del cargo de Fiscal General del Estado y ejecutado por los órganos centrales con competencia en la materia, especialmente por el Consejo Fiscal. En este sentido, se destaca como buena práctica la incorporación en el Reglamento del Ministerio Fiscal de varias disposiciones que contemplan nombramientos discretionales en cargos de decisión que promuevan la paridad de género en la carrera.

Debe mencionarse, asimismo, que el Ministerio Fiscal de España tiene entre sus políticas de bienestar del personal un “Prontuario de derechos y medidas de conciliación de la carrera fiscal” que contempla el paquete de licencias que buscan fomentar el desarrollo profesional de forma simultánea al ejercicio de los proyectos de vida, en especial, cuando se trata de la reproducción de la vida y el ejercicio de los cuidados de terceras personas (hijas/os, personas mayores, con alguna enfermedad o discapacidad que dependan del empleado de la Fiscalía, etc). Este prontuario de derechos encuentra su fundamento normativo en el Reglamento del Ministerio Fiscal.

5.2 URUGUAY

5.2.1) Presentación y diseño institucional del organismo

La Fiscalía General de la Nación (en adelante, FGN) de Uruguay es un servicio descentralizado del Poder Ejecutivo uruguayo. Si bien la FGN cuenta con autonomía funcional, el Poder Ejecutivo (a través del Ministerio de Educación) puede realizar observaciones de índole administrativa. Respecto al Poder Judicial es un órgano autónomo que, si bien ejerce sus funciones en coordinación con los tribunales e incluso ante ellos, no forma parte de su estructura. Sus pilares normativos son la Ley N°19.334 de 2015, que establece la creación de la Fiscalía General de la Nación como servicio descentralizado y su Ley Orgánica N°19.483 de 2017, año en el cual entró en vigencia el Código Procesal Penal que dispuso la implementación del sistema acusatorio, adversarial, oral y público.

El organismo está encabezado por un director general quien ostenta el cargo de Fiscal de Corte y Procurador General de la Nación. Este rol es designado por el Poder Ejecutivo con venia de la Cámara de Senadores, por tres quintos del total. El Fiscal de Corte y Procurador General dura diez años en su cargo y no puede ser reelecto sin que medien cinco años entre un período y otro.

La FGN tiene competencia en todo el territorio uruguayo. En Montevideo, además tienen asiento las Fiscalías Especializadas en delitos complejos tales como homicidios, delitos económicos y complejos, estupefactantes, delitos sexuales, violencia doméstica y violencia basada en género, flagrancia y turno y adolescentes. Por su parte, las Fiscalías Departamentales tienen competencia en sus respectivas circunscripciones geográficas y organizan su labor según el sistema de turnos -a excepción de Maldonado, donde se agregó una especialización por materia-. Por otra parte, dos Fiscalías Especializadas tienen jurisdicción nacional (Lavado de Activos y Crímenes de Lesa Humanidad). Por último, la FGN cuenta con Unidades Especializadas Centralizadas, de competencia nacional, que ejercen “funciones de asesoramiento, análisis, coordinación, capacitación, elaboración y difusión” (art. 5 Ley N° 19.334), siendo una de ellas la Unidad Especializada en Género, que tiene por función asesorar a las diversas instancias de la FGN para transversalizar la perspectiva de género en todos los servicios institucionales. La titularidad de esta Unidad es compartida con la Unidad de Víctimas y Testigos.

En el ejercicio de sus funciones, los fiscales gozan de independencia técnica (art. 5 de la Ley Orgánica). No obstante, a través del Consejo Honorario de Instrucciones Generales, el organismo elabora directrices de actuación relativas a la investigación de hechos punibles, el ejercicio de la acción penal, la protección de víctimas y testigos, entre otros elementos que refieren al funcionamiento del servicio de la FGN. En ningún caso estas instrucciones pueden referirse a causas particulares, y los fiscales tienen la facultad de formular objeciones sobre aquéllas.

5.2.2) Estructura de la carrera fiscal

La Fiscalía General de la Nación de Uruguay está integrada por una estructura jerárquica de funcionarios. En la cúspide se encuentra quien ostente el cargo de Fiscal de Corte y Procurador General de la Nación, designado por el Poder Ejecutivo con venia del Senado para un mandato de diez años, sin reelección inmediata y con cese a los 70 años. Le sigue en jerarquía el Fiscal Adjunto de Corte, nombrado por el Ejecutivo con el acuerdo de tres quintos del Senado, a propuesta del titular del organismo. Estos dos cargos no son concursables.

La planta se completa con Fiscales Letrados de Montevideo, Fiscales Especializados y Fiscales Suplentes, quienes subrogan con carácter específico y provisorio. Todos ellos se desempeñan en las fiscalías emplazadas en Montevideo. A nivel departamental, las dependencias están encabezadas por Fiscales Letrados Departamentales. Finalmente, los cargos de Fiscales Letrados Adjuntos (asignados a las fiscalías de Montevideo) y Adscriptos (asignados a las fiscalías departamentales) constituyen los niveles iniciales de la carrera, con requisitos de experiencia profesional gradualmente menores, siendo el de adscripto el de menor exigencia, requiriendo ciudadanía y el título de abogado. Todos estos cargos son concursables.

Requisitos para acceder a estos cargos:

- **Fiscal de Corte y Procurador General de la Nación:** tener 40 años de edad, ciudadanía natural en ejercicio o legal con diez años de ejercicio y veinticinco años de residencia en el país y ser abogado/a con diez años de antigüedad o haberse desempeñado con esa calidad como fiscal o juez/a por ocho años.
- **Fiscal Adjunto/a de Corte:** tener 35 años de edad, ciudadanía natural en ejercicio o legal con siete años de ejercicio y ser abogado/a con ocho años de antigüedad o haberse desempeñado en esa calidad como fiscal o como juez por seis años.
- **Fiscales Letrados/as de Montevideo, Fiscales Letrados/as Especializados/as y Fiscales Letrados/as Suplentes:** ciudadanía natural en ejercicio o legal con siete años de ejercicio y ser abogado/a con ocho años de antigüedad o haberse desempeñado en esa calidad como fiscal o como juez por seis años.
- **Fiscales Letrados/as Departamentales:** ciudadanía natural en ejercicio o legal con cuatro años de ejercicio y ser abogado/a con cuatro años de antigüedad o haberse desempeñado en esa calidad como fiscal o como juez por dos años.
- **Fiscales Letrados/as Adjuntos/as:** ciudadanía natural en ejercicio o legal con tres años de ejercicio y ser abogado/a con dos años de antigüedad o haberse desempeñado con esa calidad como fiscal o como juez por un año.

- **Fiscales Letrados/as Adscriptos/as:** ciudadanía natural en ejercicio o legal con tres años de ejercicio y ser abogado/a.

5.2.3) Proceso de selección de fiscales

Los cargos vacantes de fiscal -con excepción de los cargos de Fiscal de Corte y Fiscal Adjunto de Corte, que no son cargos concursables- son cubiertos a partir del orden de prelación resultante de los concursos de oposición y méritos.

Los concursos pueden ser de ingreso o de ascenso. Éstos últimos son cerrados a funcionarios que ya integren el escalafón, y en algunos casos el llamado puede limitarse a quienes tengan determinada antigüedad en el organismo. En cada llamado el Fiscal de Corte elabora las bases particulares para el concurso y designa al tribunal evaluador.

A partir del orden de prelación resultante del concurso surgen las nominaciones que el Fiscal de Corte remite al Poder Ejecutivo, quien finalmente designa a los fiscales, con venia de tres quintos del Senado. El orden de prelación tiene una vigencia de dos años.

Uruguay cuenta con la particularidad de que en sus concursos no se compite por una vacante específica, sino por el cargo de fiscal en sí mismo. Haber ganado el concurso otorga un derecho, y en este sentido, el organismo tiene la obligación institucional de asignar una dependencia de destino a quien resulte exitoso.

5.2.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal

Una vez obtenido el concurso, el fiscal puede ser asignado a cualquier fiscalía. Mediante el principio de movilidad, pueden ser trasladados por razones de servicio a sedes de similar categoría. En efecto, el Ministerio Público uruguayo está regido por un principio de organización dinámica, de acuerdo a criterios de “flexibilidad y dinamismo, con miras a atender las necesidades que el cumplimiento de sus funciones le requiera, en cuanto no afecta la carrera funcional y los derechos adquiridos de sus integrantes” (art. 5 Ley N° 19.483). En el mismo sentido se expresa el art. 53 de la Ley Orgánica: “Los Fiscales Letrados podrán ser trasladados por resolución fundada, si las necesidades del servicio así lo requieren, a otras jurisdicciones territoriales y a otras materias, conservando su jerarquía, en tanto no se afecten los derechos de su carrera funcional y derechos adquiridos”.

5.2.5) Representación femenina en los cargos de fiscales

El 76% del total de la planta del Ministerio Público de Uruguay está conformado por mujeres. Al observar la composición femenina en cargos de magistratura se obtiene que las mujeres fiscales representan el 79,1%, lo que lo convierte en el país con mayor representación femenina en cargos de magistratura

después de Cuba¹³. Uruguay es uno de los seis países miembros de la AIAMP que al momento de elaboración de este informe cuenta con una mujer en el cargo de máxima autoridad (interina).

Respecto a la segregación vertical al interior del escalafón fiscal se destaca que la mayoría de las Fiscales Nacionales -es decir, titulares de las fiscalías emplazadas en Montevideo, cargo máximo que puede obtenerse dentro de la carrera- son mujeres. También son en su mayoría mujeres quienes lideran las Fiscalías Especializadas en la capital del país.

En cuanto a la segregación horizontal, la FGN uruguaya cuenta con una fuerte presencia femenina en las Unidades Especializadas, no solo en delitos sexuales y violencia de género (materias feminizadas), sino también en homicidios (donde todas las Fiscales Letradas son mujeres) y estupefacientes (donde tres de cuatro Fiscales Nacionales son mujeres), espacios históricamente reservados para varones.

13. Ver AIAMP - Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica.

6. MINISTERIOS PÚBLICOS CON SUBREPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS CARGOS DE FISCALES

6.1 ARGENTINA

6.1.1) Presentación y diseño institucional del organismo

El Ministerio Público Fiscal de la Nación es un organismo constitucional (art. 120 de la Constitución Nacional) con autonomía funcional y autarquía financiera¹⁴. Se rige por la Ley Orgánica N° 27.148 de 2015. El organismo está encabezado por un Procurador General, quien es designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo de dos tercios del Senado. El cargo dura hasta los 75 años de edad, pudiendo continuar en funciones a pedido de la persona interesada y con un nuevo acuerdo del Senado¹⁵.

Al tratarse de un país federal, el MPF tiene competencia federal en todo el territorio argentino y competencia ordinaria en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La distribución de competencias es por jurisdicciones territoriales. A nivel provincial, todos los sistemas procesales son de carácter acusatorio. A nivel federal, el Código Procesal Penal acusatorio se sancionó en 2015, y comenzó su implementación progresiva en 2019. Actualmente, algunas jurisdicciones federales están trabajando bajo el sistema acusatorio y otras aún continúan operando bajo un sistema mixto.

Para la investigación de delitos complejos existen procuradurías que orientan la política criminal en: Lavado de activos, Violencia Institucional, Narcocriminalidad, Trata y Explotación de Personas, Crímenes de Lesa Humanidad y la de Investigaciones Administrativas. También para el apoyo técnico en la investigación el MPF tiene unidades especializadas (como cibercrimen, violencia contra las mujeres, seguridad social, entre otras). En el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el MPF tiene competencia en los procesos penales ordinarios, así como en los procesos civiles, comerciales y laborales.

La estructura del Ministerio Público queda conformada de la siguiente manera: a) Procuración General de la Nación, b) Consejo General del Ministerio Público Fiscal de la Nación, c) Fiscalías de distrito, d) Fiscalías en materia no penal en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, e) Unidades fiscales de fiscalía de distrito, f) Procuradurías especializadas, g) Unidades fiscales especializadas y h) Direcciones generales.

En cuanto a las políticas de género, forman parte de la estructura central del organismo la Dirección General de Políticas de Género (DGPG), encargada de la transversalización del enfoque de género

14. La autarquía financiera fue reglamentada por la Ley Orgánica N° 27.148 en 2015, y luego suspendida en 2015 por el decreto de necesidad y urgencia 257/2015.

15. <https://www.google.com/urll?url=https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/311329/20240726&sa=D&source=docs&ust=1761830295144704&usg=AOvVaw1bfFyw9gYARGZf1YWsdPya>

al interior del organismo y la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM), destinada a diseñar la política criminal y desplegar estrategias de intervención del organismo en materia de violencia de género, entre otras funciones.

6.1.2) Estructura de la carrera fiscal

Tal como se mencionó, el organismo está encabezado por un Procurador General, quien es designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo de dos tercios del Senado. El Procurador General de la Nación es asistido por Secretarios Generales, que son nombrados y sustituidos en esa función directamente por el titular.

Los requisitos para ser fiscal son los siguientes:

- **Procurador/a General:** ser ciudadano argentino con título de abogado de validez nacional, con 8 años de ejercicio y tener treinta (30) años de edad. Es el jefe del Ministerio Público Fiscal de la Nación y es el responsable de su buen funcionamiento. Su autoridad se extiende a todo el territorio nacional. Dictamina en las causas que lleguen a conocimiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.
- **Procuradores fiscales:** para ser procurador fiscal se requieren las mismas condiciones previstas que para el cargo de Procurador General de la Nación.
- **Fiscales generales y fiscales generales de la Procuración General de la Nación:** para ser fiscal general y fiscal general de la Procuración General de la Nación se requiere ser ciudadano argentino, tener treinta (30) años de edad y contar con seis (6) años de ejercicio efectivo en el país de la profesión de abogado o un cumplimiento, por igual término, de funciones en el Ministerio Público o en el Poder Judicial.
- **Fiscales y fiscales de la Procuración General de la Nación:** para ser fiscal y fiscal de la Procuración General de la Nación se requiere ser ciudadano argentino, tener veinticinco (25) años de edad y contar con cuatro (4) años de ejercicio efectivo en el país de la profesión de abogado o de un cumplimiento, por igual término, de funciones en el Ministerio Público o en el Poder Judicial.
- **Auxiliares fiscales:** son funcionarios que colaboran con los magistrados del Ministerio Público Fiscal y siempre actúan bajo las instrucciones, supervisión y responsabilidad de ellos.

6.1.3) Proceso de selección de fiscales

El proceso de selección de fiscales consiste en un concurso público de oposición y antecedentes que sustancia el propio Ministerio a través de un tribunal convocado a tal efecto. El Ministerio elabora una orden de mérito y envía la terna al Poder Ejecutivo, quien selecciona de dicha terna a un candidato para que finalmente sea aprobado por el Senado. La apertura de concursos se realiza para cubrir vacantes en jurisdicciones y fiscalías específicas.

La prueba de oposición escrita versa sobre temas y/o casos elegidos por sorteo previo y es evaluada por el tribunal mediante un sistema que garantice el anonimato. La prueba de oposición oral es pública y versa sobre temas y/o casos, estos últimos elegidos por sorteo previo.

6.1.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal

Un fiscal sólo puede ser removido de su cargo por una falta grave, como incumplimiento de deberes de funcionario público, abuso de autoridad, y ser sometido a un tribunal disciplinario del Ministerio Público Fiscal. Como se mencionó, los concursos se abren para cubrir vacantes que se corresponden a una instancia y jurisdicción específica. Los fiscales concursados no pueden ser trasladados por razones de servicio, con excepción de fiscales de la PGN y tienen independencia funcional.

6.1.5) Representación femenina en los cargos de fiscales

De acuerdo con los datos del Mapa de Género del Ministerio Público Fiscal argentino de 2024 las mujeres fiscales ocupan el 29% de los cargos a pesar de que el organismo cuenta con una distribución paritaria de sus integrantes y una leve proporción superior de mujeres en los mandos medios. Al interior del escalafón de fiscales, prevalece una segregación vertical ya que del 29% de mujeres fiscales, el 80% se concentra en cargos de primera instancia.

Desde el año 2012 el Ministerio Público Fiscal cuenta con un área dedicada a la transversalización de las políticas de género (DGPG), la cual se dedica entre otras cuestiones al estudio y el diseño de estrategias que promuevan la carrera profesional de las mujeres y diversidades dentro del organismo. Así se destacan políticas transformadoras como los regímenes de licencias para agentes que promueven la corresponsabilidad de las tareas de cuidados, o políticas específicas para promover las inscripciones en los concursos públicos de oposición para acceder a los cargos de magistratura.

Para la DGPG los factores que inciden en este mapa de fiscales son varios, aunque todos están atravesados por motivos de género. A lo largo de los años, desde la creación de dicha dependencia, el estudio de la carrera profesional de las mujeres del MPF y sus condicionamientos ha sido un eje de trabajo de relevancia, y se han llevado adelante diferentes líneas de trabajo. En este sentido, es que dicha área fue identificando algunas cuestiones a partir de dos investigaciones principales: "El impacto del género en

el proceso de selección de fiscales. Análisis de la situación de las aspirantes mujeres a los espacios de decisión y mayor jerarquía del Ministerio Público Fiscal” de 2018 y la “Encuesta sobre percepciones del trabajo, igualdad y desafíos profesionales”¹⁶ , de los cuales se comparten los principales hallazgos:

- **Las inscripciones femeninas nunca superaron en promedio el 30% del total de aspirantes para los concursos de oposición y antecedentes.** Desde 1998 cuando el MPF comienza a regular el acceso a los cargos de magistratura a través de concursos públicos de oposición y antecedentes, hasta 2022, año en que se incorpora en el reglamento una política que incentiva la inscripción de mujeres.
- **Las mujeres quedan excluidas en un promedio de 41% de las ternas e integran el 59% restante,** proporción que se reduce drásticamente a más de la mitad (27%) luego de que el Poder Ejecutivo realiza la nominación de una de las tres personas postulantes y el Senado da su acuerdo.
- **La distribución de género de los mandos medios (funcionarios del MPF) han sido ocupados paritariamente entre varones y mujeres, con un leve porcentaje en favor de las mujeres.** Desde que existen los relevamientos de género en el MPF (2011), las mujeres funcionarias han ocupado entre el 51% y el 53% de esos cargos.
- **Segregación horizontal.** Los fueros “no penales” y de personas menores de edad resultan espacios feminizados. En las designaciones con competencia federal de todas las jerarquías escalafonarias, la participación femenina alcanza el 25%, mientras que en el fuero ordinario alcanza el 33%.
- **Las mujeres que llegan al tramo final de la parte meritocrática obtienen un nivel de calificaciones levemente superior al de sus colegas varones.** En el período que va de los años 1999 a 2016, la comparación del desempeño entre el grupo de postulantes que atraviesan toda la competencia hasta llegar a su instancia final (es decir, de quienes en función de sus calificaciones logran posicionarse en los primeros lugares del orden de mérito y, en consecuencia, integran una o varias ternas) muestra un comportamiento altamente homogéneo entre varones y mujeres aunque, en promedio, las mujeres se ubican un punto por encima (135 versus 134 puntos). Según los datos del MPF (2019) las operadoras tienen mayores credenciales educativas que sus pares varones. Esta prevalencia coincide con la que presenta la Universidad de Buenos Aires -UBA-, donde el 60,9% de los estudiantes son mujeres, proporción que se replica en los estudios de posgrado generales de toda esa institución y en los estudios de posgrado de la Facultad de Derecho. El predominio de las mujeres se mantiene en los distintos tipos de estudios de cuarto nivel: representan el 62,6% de los estudiantes de doctorado, el

16. Disponibles en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/investigaciones/?pag=0&class=cssPaginadorNumero>

62,4% de los de carrera de especialización y el 59,9% de los estudiantes de maestría (UBA, 2011).

- **Las trabajadoras del MPF asumen mayores cargas del hogar que sus compañeros:** de 98 personas que contestaron “yo me ocupo habitualmente de las tareas del hogar” el 76% son mujeres y el 24% son varones.
- **Los varones tienen una percepción de la distribución equitativa del trabajo de cuidados, mayor que las mujeres.** Al responder que ambos se ocupan en igual proporción, los varones representan el 59% del total de varones que respondieron a la pregunta y las mujeres el 31%. Esta percepción de los trabajadores, contrasta con el dato objetivo de licencias por cuidado. Durante 2019 (año de la encuesta), hubo 2388 pedidos de licencia para cuidado de familiar enfermo, y sólo el 31% fue solicitada por varones. En este mismo orden, la licencia de cuidado de hijas/os con discapacidad fue solicitada en un 67% por mujeres y 33% por varones. Es decir que es en las operadoras sobre quienes recae en mayor medida el cuidado y la atención en estas situaciones cotidianas, obligándolas a ausentarse de sus espacios de trabajo.
- **El impacto de la maternidad/paternidad es diferenciado entre los géneros:** el 74% de las/os integrantes con hijas/os respondió que sí había impactado en su desarrollo profesional, y de ese universo, el 68% son mujeres. Del restante 26% que no percibió impacto, el 56% son varones.
- Por último, otro de los hallazgos de la Dirección en torno a los factores de género que inciden en la carrera laboral, son **las percepciones de las mujeres en relación con sus capacidades para ejercer los cargos de fiscal**, y las dificultades para compatibilizar dicho rol con las tareas de cuidado.

En noviembre de 2022 se aprobó la Resolución PGN N° 70/22¹⁷ que establece, entre otras cuestiones, una política que busca aumentar el porcentaje de mujeres inscriptas, por lo que en los casos en los que las inscripciones femeninas no alcancen el 30%, se deberá otorgar una prórroga en los plazos de inscripción exclusiva para mujeres aspirantes. Dicha política en su primer año de implementación, no solo permitió por primera vez superar el promedio de 26% de mujeres totales inscritas, sino que alcanzó en promedio el 39%. A su vez, el Reglamento para la Selección de Magistrados prevé que, en el supuesto de paridad en el orden de mérito, se dará prioridad a quien haya obtenido mejor puntuación en las pruebas de oposición y que en caso de persistir la paridad, quedará seleccionada para integrar la terna, la mujer concursante. Por último, el Reglamento establece la obligatoriedad de garantizar diversidad de género en la integración del Tribunal Evaluador, la incorporación en los exámenes escritos y orales de

17. <https://www.mpf.gob.ar/resoluciones/pgn/2022/PGN-0070-2022-001.pdf>

contenido obligatorio que permita evaluar la perspectiva de género de las personas concursantes y la valoración especial de cursos y capacitaciones que aborden la discriminación por motivos de género, orientación sexual o identidad de género.

6.2 BRASIL

6.2.1) Presentación y diseño institucional del organismo

El Ministerio Público Federal (MPF) de Brasil, es uno de los organismos que componen el Ministerio Público de la Unión (MPU), junto con el Ministerio Público del Trabajo (MPT), el Ministerio Público Militar (MPM) y el Ministerio Público del Distrito Federal y Territorios (MPDFT). A los fines de este informe interesa el Ministerio Público Federal, que forma parte de la REG-AIAMP.

El Ministerio Público actúa como fiscal de la ley en causas de interés federal ante los tribunales federales. Su actuación abarca áreas civiles, penales y electorales, pudiendo intervenir de forma preventiva mediante instrumentos extrajudiciales como recomendaciones y acuerdos. Tanto el MPU como el MPF están dirigidos por el Procurador General de la República, nombrado por el presidente con la aprobación del Senado Federal¹⁸.

El MPF es independiente de los tres poderes del Estado. Goza de autonomía funcional e institucional y autarquía financiera, principios que se extienden a sus fiscales, quienes poseen autonomía en su actuación y son inamovibles, rigiéndose así por la figura del “fiscal natural”.

La base normativa del Ministerio Público se encuentra en los artículos 127 a 130 de la Constitución Federativa de Brasil y en la Ley Complementaria N°75/93. Como se explica en un informe del MPF (2008)¹⁹, el principio de independencia funcional garantiza que cada miembro del Ministerio Público Federal actúe con plena autonomía, sin estar sujeto a órdenes de superiores jerárquicos dentro o fuera de la institución. Esto permite que, incluso en un mismo proceso, distintos procuradores puedan adoptar posturas diferentes. No obstante, esta autonomía viene acompañada del deber de informar y fundamentar sus actos, existiendo una jerarquía principalmente para los asuntos administrativos y de gestión.

En el ámbito procesal penal federal, rige un sistema acusatorio adversarial con particularidades. La figura del “fiscal natural” asegura que quien inicia la instrucción de un caso no sea removido discrecionalmente, salvo en excepciones como la intervención de equipos fiscales especializados. En este modelo, el juez no solo valora la prueba y resuelve, sino que también tiene la potestad de hacer efectivas las solicitudes fiscales, como ordenar detenciones. En cuanto a su estructura, el Ministerio Público Fiscal está bajo la dirección del Procurador General de la República, quien también representa a la institución ante el Supremo Tribunal Federal.

18. Para más información ver Sobre o MPF

19. Informe sobre las Funciones y la Actuación del Ministerio Público Federal de la República Federativa de Brasil

6.2.2) Estructura de la carrera fiscal

Para ser fiscal del Ministerio Público es requisito ser ciudadano brasileño, tener título de abogado y experiencia mínima de 3 años (ejercicio de la abogacía, carrera jurídica pública o magistratura). Además, se debe ingresar a la Escuela Superior del Ministerio Público de la Unión (ESMPU), cuya función principal es la formación continua de sus integrantes mediante capacitación para fiscales, cursos de actualización y preparación para los concursos públicos. En la carrera profesional de las y los fiscales tiene un rol fundamental, ya que quienes ingresan a la carrera deben además comenzar su formación en la Escuela.

En el Ministerio Público Federal, existen tres niveles en la carrera de miembro:

El primer nivel es el de Procurador de la República, designado para actuar ante los jueces federales y los Tribunales Regionales Electorales, cuando no haya sede de la Procuraduría Regional de la República. El ingreso a la carrera se realiza mediante un concurso público específico para el cargo de Procurador de la República.

El segundo nivel de la carrera es el de Procurador Regional de la República, que actúa ante los Tribunales Regionales Federales (que son tribunales de apelación).

En el tercer nivel están los Subprocuradores Generales de la República, que actúan en los tribunales superiores, como el Superior Tribunal de Justicia (STJ) y el Supremo Tribunal Federal (STF; en este último caso, por delegación del PGR), además de ejercer funciones exclusivas y de liderazgo dentro del MPF.

El Procurador General de la República es el jefe del Ministerio Público Federal y ejerce las funciones del Ministerio Público ante el Supremo Tribunal Federal (STF) y el Superior Tribunal de Justicia (STJ), siendo también el (la) procurador(a) general Electoral. Es designado por el Presidente de la República entre los miembros de la carrera (tradicionalmente del último nivel de aquella) y, después de la designación, su nombramiento debe ser aprobado por el Senado Federal.

Para ser Procurador General de la República (PGR), es necesario, en primer lugar, ser miembro de la carrera del Ministerio Público Federal (lo que solo es posible mediante aprobación en el concurso de ingreso) y tener más de 35 años de edad. No es posible que el Procurador General de la República sea una persona ajena a la carrera del MPF.

6.2.3) Proceso de selección de fiscales

Los fiscales comienzan su carrera profesional en el puesto de Fiscal (o Procurador de la República), una vez aprobado el examen público específico para esta profesión. La admisión al cargo después de aprobado el examen se rige por la Constitución Federal, en sus artículos 37, inciso II y artículo 127, §2,

así como por la Ley Complementaria N°75/93 (Ley Orgánica del MPU).

En el proceso de selección y en los concursos interviene el Consejo Superior del Ministerio Público Federal (CSMPF), que tiene facultades administrativas y disciplinarias. Se compone del Procurador General de la República y cuatro Subprocuradores Generales de la República electos por mandato de dos años por sus pares. El Consejo decide sobre el nombramiento, al confeccionar una terna de ascensos en virtud del mérito y la antigüedad. Las vacantes a cubrir van alternando, una se cubre por mérito y la siguiente por antigüedad.

El Consejo es además el responsable de determinar el inicio de procedimientos administrativos contra los miembros del Ministerio Público Federal y autorizar, por mayoría absoluta de sus miembros, la interposición de una demanda de pérdida del cargo contra los miembros vitalicios del MPF.

En el ámbito del Ministerio Público Federal (MPF), el cargo inicial de Procurador de la República se provee por concurso público; los ascensos a Procurador Regional de la República y a Subprocurador General de la República se realizan por promoción, según antigüedad o mérito, y estos cargos gozan de garantía de vitalicidad. El Procurador General de la República (PGR) es designado por el Presidente de la República entre miembros de la carrera, con aprobación del Senado, para un mandato de dos años, con posibilidad de reconducción. Al término de su mandato, el Procurador General retorna a sus funciones anteriores, normalmente como Subprocurador General de la República, o bien puede jubilarse, si cumple los requisitos legales para ello.

El Consejo Superior es quien regula los procedimientos de concursos. Luego de sustanciados, el Procurador General competente homologa el concurso dentro de 30 días contados de la publicación del resultado final. La nómina de los candidatos habilitados en el concurso obedece al orden de mérito.

El concurso para convertirse en Procurador de la República, que es el cargo inicial de la carrera del MPF, se desarrolla en tres fases principales de evaluación oral y escrita, seguidas por un análisis de los títulos académicos y profesionales. Después de las etapas de evaluación escrita y oral, se analizan los títulos académicos y profesionales de los candidatos. Se otorgan puntos adicionales (no eliminatorios) por títulos como: maestrías y doctorados en Derecho, publicaciones jurídicas relevantes, experiencia docente o profesional en el ámbito jurídico y participación en congresos, certificaciones, etc.

6.2.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal

La progresión en la carrera del Ministerio Público Federal (MPF) ocurre por promoción, siguiendo la jerarquía: Procurador de la República (cargo inicial), Procurador Regional de la República y, posteriormente, Subprocurador General de la República. Las promociones se basan en los criterios de antigüedad o mérito, conforme a las normas establecidas (no hay más exámenes después del ingreso). La carrera fiscal es nacional. El cargo de fiscal es vitalicio, condición que solamente se puede perder

por decisión de mayoría absoluta del Consejo Superior. La estabilidad se obtiene luego de los dos años de ejercicio del cargo.

6.2.5) Representación femenina en los cargos de fiscales

El Ministerio Público Fiscal se compone de un 29,5% de fiscales mujeres (335) y un 70,5% de fiscales varones (798). Por su parte el Consejo Superior (órgano que regula los concursos públicos, y la carrera) está compuesta en un 36% por procuradoras mujeres, y un 63% de procuradores varones. Según informó el Ministerio de Brasil, frente a esta disparidad, se ha iniciado una investigación interna para comprender mejor las causas. Otro de los aspectos que podría contribuir es la movilidad geográfica constante. La exigencia de la movilidad nacional, y la incertidumbre sobre el lugar de trabajo, podrían operar desincentivando a las mujeres a tomar esos puestos, en una etapa de la vida en que están formando familia.

El Ministerio Público de Brasil no cuenta con políticas afirmativas que promuevan la paridad de género en los cargos de fiscales. Sin embargo, existen algunas políticas de cupo en otros ámbitos. En el ámbito del Poder Legislativo, las cuotas electorales para mujeres en Brasil cumplirán 30 años en 2025, estableciendo una cuota mínima del 30% (aunque la baja representación femenina en las Casas Legislativas persiste desde el nivel local hasta el parlamento federal, siendo el promedio de escaños obtenidos por mujeres del 17,7%, valor distante del “mínimo ideal” del 30% de escaños determinado por ley y aún más lejos del 50% de paridad). En el ámbito del Poder Judicial, la Resolución N°525/2023 del Consejo Nacional de Justicia (CNJ) comenzó a regir a finales del año 2023 y determina que los tribunales brasileños cumplan con la determinación de igualar, en número, hombres y mujeres en los cargos de jueces de apelación en nivel local y federal. En el ámbito del Consejo Nacional del Ministerio Público, al momento está en discusión una resolución en el mismo sentido. Además, hay un proyecto de ley que prevé la mitad de las vacantes para mujeres en los órganos de dirección de empresas estatales y sociedades de economía mixta. La propuesta está en la fase final de tramitación en la Cámara de Diputados (PL 167/23), habiendo sido ya aprobada por el Senado.

En definitiva, Brasil sugiere que la desigualdad de género en el MPF no se debe a una única causa, sino a un conjunto de factores estructurales, culturales e institucionales. La combinación entre el modelo de ingreso nacional, la exigencia de movilidad geográfica constante y la persistencia de roles tradicionales de género acaba desalentando a muchas mujeres a ingresar o permanecer en la carrera. La investigación interna actualmente en curso busca profundizar este diagnóstico y proponer medidas de equidad más eficaces.

6.3 CHILE

6.3.1) Presentación y diseño institucional del organismo

La Fiscalía de Chile, o Ministerio Público, es una entidad autónoma y jerárquica, establecida durante la reforma constitucional de 1997 e independiente de los tres poderes. Su base normativa está conformada por la Constitución Nacional (Capítulo VII denominado “Ministerio Público”), la Ley Orgánica N°19.640, y el Código Procesal Penal, que reemplazó el antiguo sistema inquisitivo por uno acusatorio.

El Ministerio Público es la institución que tiene la función de investigar y llevar a cabo la persecución penal de los delitos para que los tribunales determinen la responsabilidad de quienes lo cometieron y proteger a las víctimas y testigos.

Esta institución se organiza en una Fiscalía Nacional, encabezada por el Fiscal Nacional y su equipo directivo y 19 Fiscalías Regionales, cada una de las cuales es dirigida por un Fiscal Regional y su equipo directivo. Existe una en cada región del país y cuatro en la Región Metropolitana por la cantidad de habitantes.

La Fiscalía Nacional es la instancia organizacional que permite al Fiscal Nacional desarrollar su trabajo con el respaldo de distintas Unidades Especializadas, de Apoyo y Divisiones. Dentro de las unidades especializadas se encuentra la Unidad Especializada en Género.

Por su parte, en cada Fiscalía Regional hay Fiscalías Locales, que son las unidades operativas de las Fiscalías Regionales, y están compuestas por un Fiscal Jefe, Fiscales Adjuntos, profesionales y personal administrativo.

De esta forma, la organización de la Fiscalía de Chile combina una estructura descentralizada, con una fuerte presencia territorial a través de las Fiscalías Regionales y Locales.

6.3.2) Estructura de la carrera fiscal

Componen el Ministerio Público de Chile:

- **Fiscal Nacional:** es el jefe superior del Ministerio Público y responsable de su funcionamiento. Dura ocho años en su cargo y no puede ser reelecto de manera inmediata. Su elección comienza con una terna de cinco candidatos seleccionados por la Corte Suprema de Chile. Luego, el Presidente de la República elige a uno de ellos y el Senado confirma su nombramiento con una mayoría de dos tercios. Los requisitos son ser ciudadano, tener al menos diez años el título de abogado, haber cumplido 40 años de edad y no encontrarse sujeto alguna de las incapacidades e incompatibilidades previstas en la Ley Orgánica. Para su nombramiento, la Corte Suprema

convoca a una audiencia pública donde los postulantes presentan sus propuestas de gestión. Cada ministro de la Corte vota por tres candidatos y los cinco postulantes con la mayor cantidad de votos conforman una quina, la cual es remitida al Presidente quien selecciona un nombre de la quina y lo propone al Senado. La designación debe ser aprobada por el Senado con al menos dos tercios de sus miembros en ejercicio. En caso de no ser aprobada, el proceso se reinicia con otro candidato de la misma quina.

- **Fiscal Regional:** existe uno por cada región del país y cuatro en la Región Metropolitana, debido a su extensión territorial y cantidad de habitantes, habiendo en total 19 fiscalías regionales.
- **Fiscal Adjunto/a Jefe/a:** lidera la fiscalía local, unidad operativa de la fiscalía regional. Las fiscalías locales están compuestas por fiscales adjuntos, ayudantes de fiscal, y otros profesionales, como psicólogos y asistentes sociales, técnicos y administrativos.
- **Fiscal Adjunto:** ejercen directamente las funciones del Ministerio Público en los casos que se les asignen. Con dicho fin, dirigen la investigación de los hechos constitutivos de delitos y, cuando proceda, ejercen las demás atribuciones que la ley les entrega, de conformidad a la legislación vigente y las instrucciones generales que, dentro del ámbito de sus facultades, respectivamente imparten el Fiscal Nacional y el Fiscal Regional.

6.3.3) Proceso de selección de fiscales

El Reglamento de Personal para fiscales del Ministerio Público establece en su artículo 12 que todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán derecho a postular en igualdad de condiciones a los cargos de fiscal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica. Asimismo, el artículo 17 del mismo reglamento estipula que el concurso se regirá por las reglas generales y bases que dicte el Fiscal Nacional, e incluirá exámenes escritos y orales, así como una evaluación de los antecedentes académicos, laborales y otros que acrediten la idoneidad de los postulantes para el cargo. Las bases de cada concurso, incorporadas en la respectiva convocatoria, deberán especificar los requisitos de los postulantes, los documentos a presentar, los plazos de postulación, la fecha, hora y lugar de los exámenes, las materias a evaluar y las demás menciones que el Fiscal Nacional estime pertinentes. Finalmente, el reglamento establece que, en igualdad de condiciones de mérito, se seleccionará preferentemente a personas con discapacidad.

De acuerdo con el artículo 29 de la Ley N°19.640, para postular al cargo de Fiscal Regional en Chile se requiere ser ciudadano, contar con el título de abogado con al menos cinco años de antigüedad, tener 30 años de edad y no encontrarse sujeto alguna de las incapacidades e incompatibilidades previstas en la Ley Orgánica. El proceso inicia cuando la Corte de Apelaciones de la región convoca un concurso público noventa días antes de la vacancia. Los postulantes presentan sus antecedentes en una audiencia pública, tras lo cual el pleno de la Corte elige por votación una terna que es remitida al Fiscal Nacional,

quién dentro de diez días designa al titular para un período de ocho años.

Los Fiscales Adjuntos son designados por el Fiscal Nacional, previo cumplimiento de requisitos como ser ciudadano, poseer título de abogado, contar con experiencia y formación especializada adecuada, y no estar afecto a las incapacidades o incompatibilidades legales establecidas en la Ley Orgánica. La designación se realiza a partir de una terna propuesta por el Fiscal Regional correspondiente, la cual se elabora mediante un concurso público que incluye pruebas escritas y orales, así como la evaluación de la trayectoria académica y profesional de los aspirantes. Dicho concurso, que se rige por las normas y bases generales establecidas por el Fiscal Nacional, es convocado por el fiscal regional mediante avisos publicados en el Diario Oficial (al menos dos veces) y en dos diarios de circulación nacional y dos de circulación regional en días diferentes.

6.3.4) Movilidad y permanencia en la carrera fiscal

La Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público (Ley N°19.640) es la norma principal que regula la movilidad interna de la institución, otorgando a sus máximas autoridades la potestad de gestionar la asignación de fiscales según las necesidades investigativas. En este marco, el Fiscal Nacional posee la facultad de nombrar y remover a los Fiscales Regionales, mientras que estos últimos pueden asignar a los Fiscales Adjuntos a las distintas fiscalías locales dentro de su jurisdicción. La ley establece causales de ceso específicas y limitadas para los Fiscales Adjuntos. Para los cargos de mayor jerarquía, la remoción es un proceso más riguroso, ya que el Fiscal Nacional y los Fiscales Regionales sólo pueden ser removidos por la Corte Suprema bajo causales de “mal comportamiento” o “negligencia manifiesta”.

6.3.5) Representación femenina en los cargos de fiscales

El Ministerio Público de Chile presenta una subrepresentación femenina en el cargo de fiscal, con un 34,1% de mujeres frente a un 65,9% de varones. Esta disparidad se evidencia en los datos de febrero de 2023, que muestran 288 fiscales mujeres y 544 fiscales varones.

Si bien la paridad de género en los cargos de fiscales no está directamente promovida por políticas afirmativas, el Plan de Acción 2023-2031 de la Política de Igualdad de Género del Ministerio Público busca la equidad a través de la movilidad y el ascenso. Este plan tiene como objetivo que los procesos de reclutamiento, selección, ascenso, promoción y capacitación se realicen en igualdad de condiciones, eliminando las barreras que han provocado discriminación institucional.

Para corregir esta realidad, el Plan establece metas claras a diferentes plazos. A corto plazo, se diseñarán las acciones afirmativas. A mediano plazo, se implementará al menos la mitad de estas medidas. A largo plazo (al octavo año), se prevé la ejecución total de las medidas. Estas acciones buscan fortalecer mecanismos para una trayectoria profesional más equitativa para todo el personal, en particular en el estamento fiscal, corrigiendo la brecha en la movilidad hacia cargos superiores. A pesar de una leve

mejora desde 2018, la presencia masculina en las jerarquías más altas sigue siendo superior. El Plan aborda esto garantizando que los procesos de ascenso y promoción se desarrolle bajo criterios de igualdad y sin barreras. Mediante estas políticas activas, el Plan de Acción busca superar este desafío y fortalecer la igualdad sustantiva en la carrera profesional del Ministerio Público.

7. ANÁLISIS DOCUMENTAL

La necesidad de realizar una lectura comparativa de todos los ministerios públicos volvió necesaria la creación de categorías de análisis, bajo las cuales agrupar o resumir la información. De esta forma, decidimos focalizarnos en los siguientes ejes:

- **Ubicación institucional:** Refiere al lugar que ocupa el ministerio en el diseño institucional respecto a los restantes poderes del Estado (si se encuentra o no integrado a aquéllos).
- **Autonomía funcional:** Remite al grado de independencia que el ministerio público tiene para organizar su funcionamiento frente a los demás poderes y órganos del Estado.
- **Autarquía financiera:** Vinculado al grado de independencia económica y administrativa de los ministerios públicos en el ejercicio de sus funciones. Por ejemplo, para elaborar y/o ejecutar su propio presupuesto.
- **Tipo de administración pública:** Se refiere al grado de descentralización en la que se organiza cada Estado. De esta forma, en los países clasificados como “fедерales”, las “Provincias” (Argentina) o bien los “Estados” (Brasil) cuentan con su propia Constitución y gobierno, lo que les otorga mayor grado de autonomía respecto al poder central.
- **Independencia funcional fiscal:** Alude al grado de discrecionalidad que ostentan los magistrados en el ejercicio de sus funciones, en relación con su estructura jerárquica. Es decir, refiere a la capacidad de independencia técnica o no para la instrucción de casos, sean internas o externas.
- **Acceso a la carrera:** Breve sistematización respecto al proceso de selección de fiscales al interior del ministerio (por ej.: a través de concursos o mediante nombramiento directo por el titular).
- **Intervención de otros organismos en el nombramiento de fiscales:** Releva si los nombramientos en los cargos, una vez finalizado el proceso de selección intramínisterio, requieren de la intervención de otros poderes del Estado (ejecutivo o legislativo), o bien de otros organismos externos al ministerio público, para efectivizarse.
- **Instancia de transversalización de género:** Se releva la existencia de unidades especializadas abocadas a la transversalización de la perspectiva de género al interior de los ministerios públicos.
- **Políticas afirmativas que garanticen cupo/paridad en los cargos de fiscal:** Se indaga respecto a normativas que busquen equilibrar el acceso de varones y mujeres a los cargos de magistratura.

De esta forma, del relevamiento de la normativa surge que:

Respecto a la **ubicación institucional**, todos los ministerios analizados se encuentran por fuera de la órbita de los poderes del Estado, a excepción de España que se encuentra integrado orgánicamente al poder judicial. Es decir, que los ministerios públicos analizados no dependen jerárquica o funcionalmente a los poderes ejecutivos o legislativos de cada país, sino que se instituyen como órgano extrapoder.

En relación con la **autonomía funcional**, España cuenta con autonomía funcional a pesar de encontrarse orgánicamente dentro del poder judicial, mientras que Uruguay cuenta con autonomía funcional pero con sujeción administrativa al poder ejecutivo. El Ministerio Público de Brasil tiene, comparativamente con sus pares, mayor autonomía funcional, dado que no intervienen otros organismos o poderes del Estado en el nombramiento de fiscales, a excepción del Procurador General.

Chile, España y Uruguay elaboran su propio presupuesto, que debe ser aprobado por el poder legislativo (aunque como se mencionó, Uruguay depende administrativamente del poder ejecutivo, lo que habilita a este último a realizar observaciones sobre decisiones presupuestarias). Por su parte, Brasil y Argentina tienen **autarquía financiera** por mandato constitucional. A su vez, estos dos países son los únicos del grupo bajo estudio con **administración** federal. Sus ministerios públicos se abocan únicamente a la persecución de los delitos federales, que suelen ser los definidos como “delitos complejos”²⁰. Las jurisdicciones locales (estaduales/provinciales), disponen de sus propios ministerios públicos y no fueron incluidos en el análisis al no ser parte de la AIAMP.

Otra característica de estos dos ministerios es que, más allá de que en ambos casos los y las fiscales pueden recibir instrucciones generales, estos no pueden recibir instrucciones para los casos concretos ni ser trasladados por razones de servicio, y son quienes tienen competencia natural para el caso (salvo excepciones como recusación, excusación, impedimento). Los ministerios de Chile y Uruguay responden a modelos acusatorios más ortodoxos, por lo que su organización es más flexible. Los casos de Argentina²¹, España y Brasil, son diseños cuya organización es “refleja a la del poder judicial”.

Respecto al **proceso de selección** de fiscales, uno de los aspectos comunes a todos los ministerios analizados es que el **acceso al cargo es** a través de un concurso público regulado por cada ministerio. En todos los ministerios, a excepción del argentino, la carrera fiscal se inicia con el ingreso a la Escuela del Ministerio Público/Fiscalía General respectiva de cada país, y se debe cumplir una formación básica, además de concursar para ascender en las diferentes instancias de la carrera. No obstante, existen particularidades por país que merecen ser mencionadas:

20. En el caso de Argentina, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital del país, el MPF tiene también competencia para intervenir en delitos ordinarios y en materia civil, comercial y laboral.

21. Actualmente, en Argentina se encuentra en marcha de forma progresiva la implementación del sistema acusatorio en las distintas jurisdicciones federales del país.

- En el caso argentino, los concursos son siempre abiertos, es decir, que no es necesario haber ingresado previamente a la carrera fiscal.
- En el caso de España, el artículo 36 de la Ley N° 50/1981 establece que los fiscales de sala (con actuación ante la Corte) son los únicos que pueden ser nombrados o apartados de la carrera fiscal, sin perjuicio de la trayectoria y antecedentes que deban acreditar. Estos fiscales son nombrados por el Fiscal General y, según el Reglamento, debe preservarse el equilibrio entre varones y mujeres.
- Resulta particular el sistema uruguayo donde, a diferencia de sistemas donde los concursos se convocan solo para vacantes específicas, los concursos se realizan de forma anticipada. Obtener un puesto mediante concurso representa un derecho adquirido para el candidato, lo que obliga institucionalmente a la fiscalía a integrarlo en la planta funcional de fiscales una vez que se genera una vacante.

En la mayoría de los casos analizados, para validar el nombramiento para ejercer el cargo de fiscal interviene otro/s poder/es del Estado²² (el Poder Ejecutivo y Senado en Argentina o la Corte en España), excepto en el caso del Ministerio Público de Brasil, donde los nombramientos de fiscales son validados por el Consejo Superior del Ministerio Público.

Por último, ninguna fiscalía cuenta con una política afirmativa de cupo o paridad para la distribución de los cargos de fiscal según género. Sin embargo, es necesario destacar que:

La Fiscalía General de Chile contempla en su Plan de Acción 2023-2031 que los procesos de reclutamiento, selección, ascenso, promoción y capacitación se realicen en igualdad de condiciones, eliminando las barreras que han provocado discriminación institucional.

- La Fiscalía de España contempla en su Reglamento el equilibrio entre varones y mujeres para los cargos con nombramiento discrecional y para los cargos de elección directa por el titular del organismo;
- Argentina tiene una política para incentivar la inscripción femenina de los concursos, en la que extiende el plazo de inscripción cuando las mujeres aspirantes no hubieran alcanzado el 30%. A su vez, el Reglamento para la Selección de Magistrados prevé que, en el supuesto de paridad en el orden de mérito, se dará prioridad a quien haya obtenido mejor puntuación en las pruebas de oposición y que en caso de persistir la paridad, se dará prioridad a la concursante mujer. La misma reglamentación prevé garantizar la diversidad de género en el Tribunal Evaluador, la incorporación en los exámenes escritos y orales de contenido obligatorio que permita evaluar la

22. En Chile, esto vale solamente para el cargo de fiscal nacional y fiscal regional, pero no para los fiscales adjuntos.

perspectiva de género de las personas concursantes y con respecto a las pautas de evaluación, la valoración especial de cursos y capacitaciones que aborden la discriminación por motivos de género, orientación sexual o identidad de género.

Por último, se destaca que los ministerios públicos de Argentina y Chile cuentan con instancias específicas para la **transversalización de las políticas de género** en el organismo. En el caso de Uruguay, la titularidad de la Unidad Especializada en Género se comparte con la Unidad de atención y acompañamiento de víctimas. Los ministerios de Chile, Uruguay y España cuentan con Planes de Igualdad. Si bien la Fiscalía General de España no cuenta con una dependencia específica para la transversalización, recientemente incorporó la **Comisión de Igualdad** para el estudio de los parámetros de igualdad en la carrera fiscal.

8. TABLA RESUMEN

Tabla 1. **Resumen de los principales aspectos institucionales relevados. Cinco ministerios públicos de la AIAMP, 2025**

	MP ARGENTINA	MP BRASIL	MP CHILE	MP ESPAÑA	MP URUGUAY
Aspectos institucionales					
Ubicación institucional	Independiente de los tres poderes	Independiente de los tres poderes	Independiente de los tres poderes	Integrado orgánicamente al Poder Judicial	Independiente de los tres poderes
Autonomía funcional (*)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Autarquía financiera	Sí	Sí	Sí	Sí	Sujección administrativa al PEN
Tipo de administración pública	Federal	Federal	Centralizada	Centralizada	Centralizada
Independencia funcional fiscal (**)	Sí	Sí	No	No	No
Proceso de selección					
Acceso a la carrera	Concurso	Concurso	Concurso	Concurso y selección directa del titular en algunos cargos	Concurso
Intervención de otros organismos en el nombramiento de fiscales	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Instancia de transversalización de Género	Dirección General de Políticas de Género	No	Unidad Especializada en Género	Comisión de Igualdad	Unidad Especializada en Género
Políticas que promuevan paridad en los cargos de fiscal	SI (extiende plazo de inscripción cuando las mujeres no alcancen el 30% del total de inscriptos y en caso de empate en el orden de mérito y pruebas de oposición, se da prioridad a la mujer concursante)	No	No	Solo para algunos cargos jerárquicos	No

(*) La autonomía funcional se refiere a la posición que el Ministerio Público, como institución, ocupa

frente a los demás poderes y órganos del Estado.

(**) La independencia funcional se refiere a la condición que ostentan los miembros y órganos colegiados del Ministerio Público, no estando sujetos, en el ejercicio de sus funciones, a injerencias internas provenientes de su propia estructura jerárquica ni a mandatos externos.

9. CONCLUSIONES

9.1 La influencia del proceso de selección

La necesidad de llevar adelante este trabajo surge a partir de los resultados del [Mapa de Género Iberoamericano de 2024](#), en el cual se observó que el 57% de los cargos de fiscal (definido como Nivel I en dicho informe) están ocupados por mujeres. Sin embargo, a pesar de que en la región existe una ligera sobrerepresentación femenina, al analizar en detalle la configuración por país, surge que existe una gran heterogeneidad en la cual en algunos de ellos las mujeres no llegan a representar el 30% de plantel fiscal, mientras que en otros superan ampliamente el 70%. Esta dispersión estadística llevó a indagar por qué algunos países se encuentran más lejos de la paridad que otros; si existen buenas prácticas que los países con subrepresentación femenina pueden emular de aquellos donde predomina el liderazgo femenino, e identificar posibles elementos en el proceso de selección de fiscales que podrían estar incidiendo en un sentido u otro. Para responder a estos interrogantes se decidió tomar una muestra de países con sub y sobrerepresentación femenina y analizar su diseño organizacional, entender los procesos de selección de fiscales e indagar en la existencia de políticas afirmativas.

En paralelo, la reciente RG40 del Comité CEDAW, invitó a preguntarnos por la calidad de la representación femenina en los puestos de decisión, aún en aquellos ministerios donde la presencia femenina en los cargos fiscales alcance o supere el 50%. Así es que aparecieron otra serie de interrogantes, vinculados principalmente a la segregación vertical y horizontal al interior del escalafón fiscal. A fin de dar respuesta a estos planteos, y una vez seleccionados los casos testigo (Argentina, Chile y Brasil, por un lado, y Uruguay y España, por el otro), se realizó un relevamiento de las principales normativas y reglamentos de cada institución. Luego, se mantuvieron entrevistas de validación con referentes de cada país.

De la lectura documental no se han hallado indicios de que el **proceso de selección** condicione en sí mismo la participación femenina. La normativa suele ser clara y transparente para quienes quieran inscribirse y el centro de los concursos está puesto en la parte meritocrática, debiendo en todos los casos rendir exámenes y presentar antecedentes idóneos. **No obstante, al no considerar elementos de la desigualdad estructural entre los géneros, esta supuesta “neutralidad” podría desfavorecer los nombramientos femeninos²³.**

Como se mencionó, la intervención de otros poderes del Estado en los nombramientos, resulta una característica común de los países analizados. Los estudios aportados por Argentina señalan que la proporción de mujeres se reduce drásticamente a más de la mitad (27%) luego de que el Poder Ejecutivo opta por nominar a uno de los tres postulantes y el Senado da su acuerdo²⁴. Los informes aportados por España señalan que los nombramientos discretionales, donde no intervienen otros poderes del Estado,

23. Así se evidencia en los estudios aportados por Argentina.

24. El impacto del género en el proceso de selección de fiscales

permitieron el aumento de participación femenina en cargos de magistratura²⁵. Por último, en el sistema uruguayo quien resulte exitoso en el concurso obtiene el derecho a ocupar una vacante, por lo que la institución tiene la obligación de asignarle un lugar de destino. En resumen, la influencia de los otros poderes del Estado varía según las características que asume el proceso de selección en cada ministerio.

9.2 Segregación vertical y horizontal

Si bien en el total de los países miembros de la AIAMP, el 57% de los cargos de magistratura están ocupados por mujeres, las probabilidades de encontrar una mujer a la cabeza del organismo son escasas. En efecto, esto solo ocurre en seis de los veinte países que formaron parte del Mapa de Género 2024²⁶.

Por otra parte, al observar hacia el interior de los escalafones del nivel fiscal, se verifica que aún en los países donde predomina el liderazgo femenino, en la medida en que se asciende en la jerarquía, los cargos ocupados por mujeres descienden:

- De acuerdo con los Indicadores de Igualdad 2025 de España, el 66% de los cargos de fiscal están ocupados por mujeres. Sin embargo, al indagar en el escalafón fiscal, se observa como a medida que se asciende en la jerarquía la representación femenina disminuye, pasando de un 65% de participación femenina en las fiscalías de área a un 38% en los cargos de fiscal de sala.
- En el caso de Brasil esta tendencia también se verifica. Según la información provista en el Mapa de Equidad, a medida que se asciende en la carrera se observa cómo disminuye la presencia femenina: en la base del escalafón (tercer nivel) la presencia es del 31%, mientras que en el primer nivel se reduce a 29%.
- Por último, el caso argentino (como se observa en el [Mapa de Género 2024](#)) también replica esta lógica. Mientras que en la base de la carrera fiscal las mujeres ocupan el 32% de los cargos (fiscales ante órganos de 1ra instancia), a medida que se asciende en la jerarquía esta proporción se reduce a 20% (fiscales ante órganos de 2da instancia). La escasa participación de mujeres fiscales resulta aún más llamativa al considerar el alto porcentaje de mujeres secretarias (Nivel II), quienes representan el 53% del total.

Estos datos nos permiten hablar de una **segregación vertical** al interior del escalafón fiscal de los ministerios analizados, aún los países como España donde las mujeres fiscales conforman la mayoría del plantel.

25. El número de mujeres en cargos directivos del Ministerio Fiscal se incrementa diez puntos en tres años

26. AIAMP - Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica

Respecto a la **segregación horizontal**, los elementos indagados en este informe aún no nos permiten hacer aseveraciones concluyentes, por lo que queda pendiente su análisis para próximos informes.

9.3 Estereotipos y representación de liderazgo

Los Mapas de Género de los ministerios miembros de la AIAMP muestran que en términos generales, las mujeres acceden a los cargos de fiscal (aunque la representación es heterogénea al analizar cada país). Sin embargo, en la mayoría de los casos analizados, las posibilidades de ascenso en la escala jerárquica se ven reducidas. Los factores que pueden incidir varían y deviene necesario continuar el estudio del fenómeno. No obstante, sabemos que los estereotipos de género y las representaciones en el liderazgo prevalecientes en la sociedad podrían estar operando en este sentido.

La **RG40** del Comité de la CEDAW, señala que los imaginarios sociales persisten en vincular el liderazgo político, judicial o institucional con modelos de actuación masculinizados, lo que provoca una subvaloración sistemática de las mujeres en posiciones de decisión. Es decir que, los estereotipos de género continúan influyendo de manera decisiva en la percepción social sobre el ejercicio del poder y los roles de liderazgo, generando un sesgo estructural que asocia la autoridad y la capacidad de mando con atributos masculinos.

En consecuencia, la presencia de mujeres en cargos de decisión no solo enfrenta obstáculos institucionales, sino también barreras culturales que deslegitiman su autoridad al contradecir los estereotipos que definen quiénes son percibidos como “aptos” para ejercer el mando. En este sentido, se considera que los estereotipos de género sobre el ejercicio del rol, podrían influir en la exclusión o la autopercepción de las mujeres respecto a su nivel de preparación para concursar o para ocupar cargos en ciertas materias asociadas a los “delitos complejos” o “crimen organizado”, o para los cargos de mayor jerarquía dentro del escalafón fiscal.

Otro factor a tener en cuenta -en sintonía con los estudios sobre doble jornada de trabajo y la división sexual del trabajo-, es que en tanto las mujeres sigan siendo las principales responsables de la organización familiar, los roles de liderazgo siguen asociados a representaciones masculinas.

Siguiendo los lineamientos del Comité de la CEDAW, el hecho de que las mujeres accedan a cargos de fiscal no garantiza, por sí solo, el cumplimiento de los estándares de igualdad sustantiva trazados. En este sentido, enfatiza que la participación numérica debe acompañarse de medidas estructurales que permitan una representación “igual e inclusiva” en términos de paridad y condiciones reales de ejercicio —no sólo de presencia estadística—, y que atiendan las barreras sistémicas para la toma de decisiones por parte de las mujeres.

En las entrevistas surgieron elementos que de ser considerados podrían resultar enriquecedores, en especial para las mujeres que a futuro aspiren a acceder a los cargos de magistratura en sus ministerios

públicos. Algunas de las preocupaciones expresadas durante las instancias de intercambio estuvieron vinculadas a las dificultades de las mujeres fiscales de sostener el rol una vez accedido a él. Ello, debido a las exigencias que recaen de manera diferenciada sobre las mujeres respecto a las tareas de cuidado y considerando las características institucionales que asume cada ministerio público (movilidad, traslados, ascensos, organización de la política criminal, etc.). Esto nos invita a preguntarnos no sólo por el acceso, sino también por la permanencia en el cargo una vez accedido a él.

Es por ello que se propone para próximas instancias de investigación:

- Profundizar en metodologías cualitativas de investigación a los fines de recuperar la experiencia de las mujeres que accedieron a los cargos de magistratura, en particular en áreas de crimen organizado.
- Avanzar en el análisis respecto a la segregación horizontal de los ministerios públicos que conforman la REG-AIAMP, con especial énfasis en la criminalidad compleja.

10. REFERENCIAS Y FUENTES CONSULTADAS

- Bareiro, L. (2014). Ciudadanas. Una memoria inconstante. América Latina Genera. https://www.americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/03/doc_110_Ciudadanas-Una-memoria-inconstante.pdf
- Batthyány, K., Cabrera, M. (compa.). Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial [en línea] Montevideo: Udelar. CSE, 2011.
- Carrasco Bengoa, C. (2021). La economía del cuidado: Planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista De Economía Crítica*, 1(11), 205–225. Recuperado a partir de <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/498>
- CEDAW (2023). Recomendación General N°40 sobre la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la vida política y pública. Recuperado de: <https://docs.un.org/es/CEDAW/C/GC/40>
- CEPAL (2022). La igualdad de género en los espacios de poder y decisión.
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class*. Cambridge University Press.
- OIT (2024), Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidad de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ONU Mujeres. (2015). La hora de la igualdad sustantiva: Participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano
- Rigat-Pflaum, M. (2014, mayo-junio). Tres actos del feminismo. *Nueva Sociedad*, (251). Recuperado de <https://nuso.org/articulo/tres-actos-del-feminismo-nancy-fraser-y-los-debates-feministas-de-los-ultimos-40-anos/>

10.1 Referencias por país

Argentina

- Ley N° 27.148 de 2015, Ley Orgánica del Ministerio Público. 10 de Junio de 2015, Boletín Oficial de la República Argentina. Recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/248194/texact.htm>

- Ley N° 24.430 Constitución de la Nación Argentina. 15 de diciembre de 1994. Recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Mapa de género del Ministerio Público Fiscal de Argentina al mes de octubre de 2024, [Ministerio Público Fiscal de Argentina]. Recuperado de: https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2024/11/DGPG_mapa-generos/mpf-2024.pdf
- “El impacto del género en el proceso de selección de fiscales. Análisis de la situación de las aspirantes mujeres a los espacios de decisión y mayor jerarquía del Ministerio Público Fiscal”. 2018 [Ministerio Público Fiscal], Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2019/03/DGPG-informe-seleccion-fiscales.pdf>
- “Cartografías de Género - N°1 Organización del trabajo remunerado y no remunerado en el MPF”. Ministerio Público Fiscal Argentina, 2021. Recuperado de: https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2022/02/DGPG_Informe_Cartograf%C3%ADAs-de-G%C3%A9nero_Nro_1pdf.pdf
- “Cartografías de Género N° 3 Hacia la igualdad de condiciones en el acceso a los cargos de magistratura en el Ministerio Público Fiscal de la Nación Percepciones de las y los trabajadoras/es del MPF en torno a la carrera profesional” 2023 [Ministerio Público Fiscal Argentina], Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2022/04/DGPG-Informe-Cartografias-de-Genero-Nro3.pdf>
- Universidad de Buenos Aires (2011) Censo de Estudiantes. Recuperado de: https://informacionestadisticauba.rec.uba.ar/wp-content/uploads/2023/05/censo_estudiantes_2011.pdf

Brasil

- Fonseca, L. C. (s.f.). Informe sobre las funciones y la actuación del Ministerio Público Federal de la República Federativa de Brasil [Informe]. Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA). Recuperado de https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/5168/MINISTERIOPUBLICOBRASIL_LuizaFonseca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mapa da Equidade, Conselho Nacional do Ministerio Público. Recuperado de: <https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/relatorios-em-bi/17342-mapa-da-equidade>
- Constitución Federativa de Brasil de 1988, del 5 de octubre de 1988. Recuperado de: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF_espanhol_web.pdf

- Ley Complementaria 75/93, de 1993, sobre organización del Ministerio Público de la Unión, 20 de mayo de 1993.
- Resolución N° 525/2023, del Conselho Nacional da Justicia (CNJ)

Chile

- Ley N° 19.519 de 1997, Crea el Ministerio Público. 16 de septiembre de 1997, Diario Oficial de la República de Chile. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=75674>
- Ley N° 19.640 de 1999, Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público. 15 de octubre de 1999, Diario Oficial de la República de Chile. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=145437>
- Ley N° 20.861 de 2015, Fortalece el Ministerio Público. 24 de agosto de 2015, Diario Oficial de la República de Chile. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1080690>
- Reglamento de 2001 [Ministerio Público Fiscal de Chile]. Establece los lineamientos para el personal fiscal del Ministerio Público. 21 de junio de 2001.
- Reglamento de 2001 [Ministerio Público Fiscal de Chile]. Establece los lineamientos de funcionarios del Ministerio Público Fiscal de Chile. 21 de junio de 2001.
- Plan de Acción 2023-2031 de la Política de Igualdad de Género del Ministerio Público (2023) [Ministerio Público Fiscal de Chile] Recuperado de: <https://www.fiscaliaechile.cl/>

España

- Real Decreto 305 de 2022, se aprueba el Reglamento del Ministerio Fiscal, de 3 de mayo. Boletín Oficial del Estado español. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/05/03/305>
- Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado español. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Ley N° 50/1982 de 1982, Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, 13 de enero de 1982, Boletín Oficial del Estado español
- El Ministerio Fiscal español [Fiscalía General del Estado]. Recuperado de: <https://www.fiscal.es>

[es/documents/20142/98209/Libro_ministerio_fiscal.pdf/3960c559-ba08-d788-e52d-0fa096bd7619?t=1750957466935](https://www.fiscal.es/documents/20142/98209/Libro_ministerio_fiscal.pdf/3960c559-ba08-d788-e52d-0fa096bd7619?t=1750957466935)

- Indicadores de Igualdad 2025 [Fiscalía General del Estado]. Recuperado de: <https://www.fiscal.es/documents/d/fiscal/indicadores-igualdad-2025-pdf>

Uruguay

- Ley N° 19.334 de 2015, Creación de la Fiscalía General de la Nación como servicio descentralizado, 14 de agosto de 2015, Centro de Información Judicial. Recuperado de: <https://www impo.com.uy/bases/leyes/19334-2015>
- Ley N° 19.483 de 2017, Orgánica de la Fiscalía General de la Nación, 5 de enero de 2017, Centro de Información Judicial. Recuperado de: <https://www impo.com.uy/bases/leyes/19483-2017>
- Constitución de la República de 1967, Centro de Información Judicial. Recuperado de: <https://www impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>
- Reglamento general de concursos para el escalafón “N” (Fiscales) de 2020, 16 de julio de 2020.



