

2021

# Cartografías de Género - N°1

Organización del trabajo remunerado y  
no remunerado en el MPF

DGPG | Dirección General de Políticas de Género



MINISTERIO PÚBLICO  
**FISCAL**  
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN  
REPÚBLICA ARGENTINA



— 2021 —

# **Cartografías de Género - N°1**

Organización del trabajo remunerado y  
no remunerado en el MPF

DGPG | Dirección General de Políticas de Género

## **Cartografías de Género - N°1**

Organización del trabajo remunerado y no remunerado en el MPF

---

Dirección General de Políticas de Género

Directora: Romina Pzellinsky

Directora interina: María Luisa Piqué

Equipo de trabajo: Julia Bianchi y Patricia Parra Hurtado

---

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional

Publicación: marzo de 2021

## Índice

<b>Presentación .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Distribución por género y escalafón en el MPF.....</b>	<b>8</b>
<b>2. Caracterización de la muestra y aspectos conceptuales .....</b>	<b>10</b>
2.1. Conformación de la muestra por agrupamiento.....	11
2.2. Nivel de instrucción de las y los encuestados.....	11
<b>3. Organización del cuidado.....</b>	<b>13</b>
3.1. Hogar y familia .....	13
3.2. Tareas domésticas .....	14
3.3. Cuidado de hijas/os y personas a cargo .....	15
3.4. Gestión del Cuidado y Pandemia.....	18
3.5. Impacto del trabajo no remunerado en la carrera profesional .....	19



## PRESENTACIÓN

Contar con información estadística es una herramienta clave para la toma de decisiones y para la planificación de políticas públicas. La importancia de generar insumos estadísticos con perspectiva de género ha sido señalada por los organismos internacionales desde la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>1</sup>, la Convención de Belem do Pará, entre otras.

En este marco, la Dirección General de Políticas de Género (DGPG), se propuso conocer distintos aspectos de las y los integrantes de este Ministerio Público Fiscal (MPF). El trabajo tuvo por objetivo conocer las percepciones, prácticas, expectativas de las y los operadores del MPF para caracterizar algunas dimensiones de la cultura organizacional institucional desde una perspectiva de género. El análisis cuantitativo y de carácter exploratorio se realizó a través de los datos recopilados en la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el Ministerio Público Fiscal” implementada durante el último trimestre de 2019, siendo la primera experiencia para conocer cómo el sistema de género impacta en las oportunidades, proyecciones y experiencias de quienes integran la institución.

En este primer número, se intentará caracterizar cómo las y los integrantes gestionan las labores domésticas y de cuidados para continuar indagando en las representaciones, percepciones, y realidades de las y los agentes del MPF. A fin de delinear una hoja de ruta que permita implementar las medidas y acciones en la búsqueda por una institución con equidad de género. Entre las directrices que guían este trabajo, vale mencionar la Estrategia de Montevideo<sup>2</sup> y sus medidas específicas<sup>3</sup> que establecen las acciones necesarias para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 “Igualdad de género” establecido por la Organización de las Naciones Unidas.

---

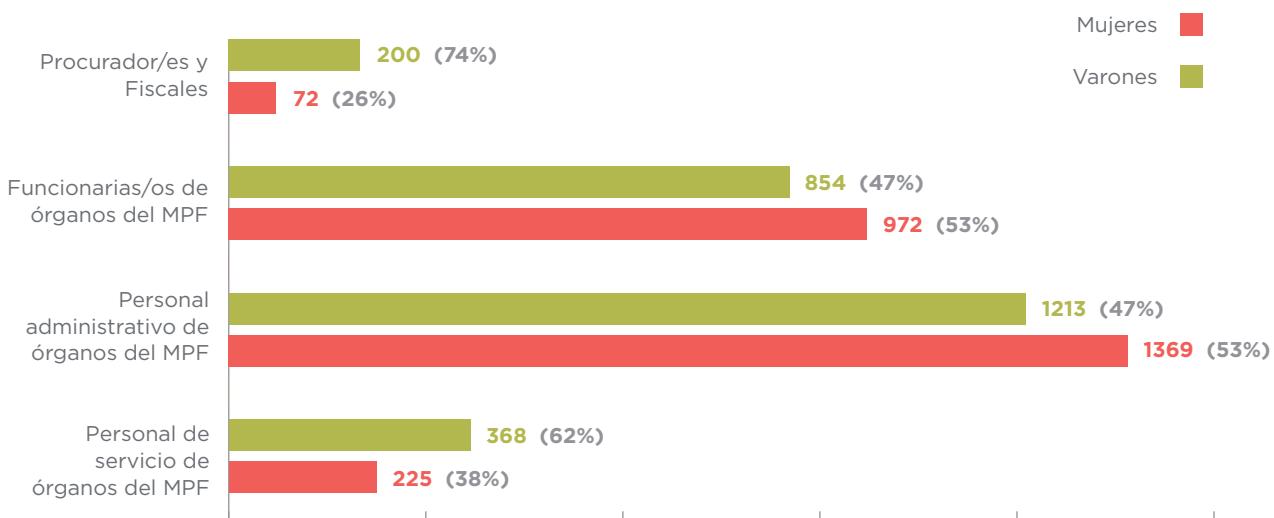
1. Entre las recomendaciones de la CEDAW se destacan las número 9 y 17, respectivamente, “Estadísticas relativas a la condición de la mujer” y “Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto”. Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

2. La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Gobierno del Uruguay, celebrada en Montevideo en octubre de 2016. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf)

3. “2.a Otorgar a los mecanismos para el adelanto de las mujeres a jerarquía al más alto nivel, refrendada por el marco normativo, para cumplir (...) con su función de entes rectores y gestores de las políticas de igualdad de género, derechos y autonomía de las mujeres, y asegurar que los procesos de transversalización de la igualdad de género permeen toda la estructura del Estado; 2.c Impulsar la creación y consolidación de las instancias para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los ministerios sectoriales (incluidos los ministerios de administración pública (...), organismos descentralizados, gobiernos subnacionales, municipales y locales, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, dotándolas de recursos humanos, técnicos y políticos, así como de un presupuesto específico.” Ibid. p. 25.

## 1. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y ESCALAFÓN EN EL MPF

### Mapa de género del Ministerio Público Fiscal de Argentina al mes de octubre de 2020



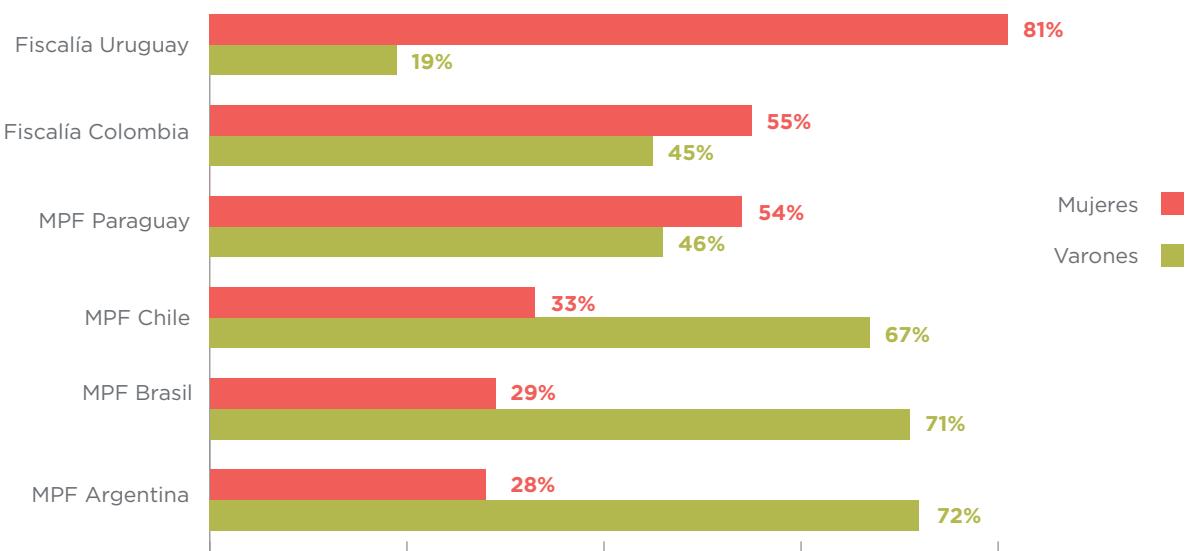
Fuente de elaboración propia, datos de la Secretaría General de Recursos Humanos y Administración

Como se desprende de los datos, en la estructura del MPF, la presencia de mujeres disminuye a medida que aumenta la jerarquía de los cargos, acumulándose en un 53% la cantidad de mujeres en los escalafones intermedios (funcionarias y personal administrativo), mientras disminuye su presencia a 27% en los cargos de mayor jerarquía y representación de la institución (fiscales). Estos datos son contrastes con los recopilados por el estudio “El Impacto del género en el proceso de selección de fiscales”<sup>4</sup> que analizó la implementación de los regímenes de concursos y la distribución final de los cargos de fiscales entre varones y mujeres entre los años 2000 y 2016, concluyendo que se mantiene una importante brecha de género al observar que solo el 27% de fiscales son mujeres. Asimismo, vale la pena mencionar que, respecto de otros Ministerios Públicos de la región latinoamericana, el MPF de Argentina tiene el menor número de mujeres en los cargos de magistradas, tal y como lo dejó asentado el relevamiento realizado por la Subcomisión de Trabajo de Género de la XXV Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR (REMPM) en el año 2018<sup>5</sup> y que se muestra a continuación:

4. Ver estudio completo en: <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf>

5. Para más detalles, ver mapa de género de la REMPMP en: [http://www.rempm.org/archivos/Reuniones/25/Preparatoria/Anexo\\_X.\\_Resumen\\_Ejecutivo\\_del\\_Impacto\\_de\\_G%C3%A9nero.pdf](http://www.rempm.org/archivos/Reuniones/25/Preparatoria/Anexo_X._Resumen_Ejecutivo_del_Impacto_de_G%C3%A9nero.pdf)

## Cargos de fiscales por género en los Ministerios Públicos del Mercosur (2018)



Fuente: XXV Reunión Especializada de Ministerios Públicos del Mercosur

En este contexto es que nos proponemos indagar en los nudos críticos que generan la persistencia de estas brechas de género

## 2. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA Y ASPECTOS CONCEPTUALES

La muestra de la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el Ministerio Público Fiscal” está compuesta por 1574 encuestadas/os, que representan el 30% del total de las y los operadores del MPF. El 60% de las encuestadas son mujeres (942), 40% varones (630) y el 0,13% no binarias (2).<sup>6</sup>

Los datos fueron recopilados durante los meses de septiembre y octubre de 2019. A través de una plataforma web institucional que garantizó seguridad y anonimato, y acompañado de una campaña de difusión, se obtuvo una elevada participación de las y los integrantes del MPF. Es posible que la mayor proporción de participantes mujeres responda a sentirse interpeladas por las temáticas abordadas atravesada por la perspectiva de género, a pesar de que en la difusión se hizo hincapié en que no estaba destinada únicamente a mujeres y personas LGTBI. La participación de los 630 varones que sumaron sus respuestas debe destacarse, porque permitió el análisis comparado.

La encuesta contó con una estructura amplia dividida en tres grandes secciones que permitió en primer lugar, caracterizar el perfil de los participantes (edad, género, años de servicio, formación, cargo, entre otros aspectos); en segundo lugar, la composición familiar del hogar para indagar la forma de organización de las labores de cuidado y el uso de las licencias para estos fines, el impacto de estas decisiones vitales en la continuidad de los planes de carrera profesional y laboral, entre otros aspectos, y, por último, un apartado sobre el acoso y maltrato en las relaciones laborales.

El marco conceptual de análisis de los datos se apartó de las definiciones tradicionales según las cuales la percepción “es un proceso complejo por medio del cual la gente elige, organiza, interpreta y asigna significados a estímulos sensoriales para lograr una representación lo más exacta posible de la realidad”<sup>7</sup>, obviando la influencia que poseen las experiencias y el marco socio cultural y viendo la realidad como un objeto netamente ajeno y objetivable. De tal forma, los datos aquí recopilados se interpretan bajo el lente de los enfoques fenomenológicos sobre la percepción, según los cuales ésta “es de por sí un acto intencional, pero ya no de la conciencia, sino del cuerpo que está en constante interacción con este mundo que lo rodea (...) Percibir es estar activamente en el mundo y en los hechos que ocurren en él, siendo uno mismo también un hecho de este mundo, actuando y produciendo cambios en uno mismo y en nuestro alrededor (...) el acto mismo de percibir es el que nos permite entrar en el mundo y tener una mirada sobre él, pero desde él. Percibir es la forma mediante la cual estamos en el mundo y tomamos significado de los fenómenos a nuestro alrededor (...) el percibir es distinto del pensar, el sujeto que piensa sobre el mundo se ha desapegado de éste para verlo de una manera objetiva y analizarlo por medio de teorías y conceptos construidos; por su

6. En virtud de la poca representatividad estadística de las personas no binarias en la muestra, sus respuestas no salen representadas gráficamente en términos netos, pero fueron tomadas en cuenta en el análisis cualitativo.

7. Berelson (1942), Citado por Orta P. J., 2014, *La percepción como base de la comprensión del comportamiento del consumidor*. p. 12. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/0710658/0710658.pdf>

parte el sujeto percipiente es un sujeto situado, comprometido con aquello que le rodea, es afectado y afecta al medio. Este estar situado en el espacio y en el tiempo genera la perspectiva y su campo de acción. El mundo es percibido como una totalidad y no como una suma de impresiones (...)"<sup>8</sup>.

## 2.1. Conformación de la muestra por agrupamiento

En relación a los diferentes agrupamientos, la representación se distribuye en las siguientes proporciones: 4% de servicios auxiliares (50% varones 50% mujeres); 60% técnico administrativo (60% mujeres 40% varones); 25% Técnico jurídico (60% mujeres 40% varones) y 4% magistratura (52% varones 48% mujeres). Dos personas no binarias que se distribuyen en Técnico administrativo y Servicios auxiliares 0,12%.

Al momento de indagar en la distribución de los agrupamientos por género se verifica que el 60% de las encuestadas pertenece al agrupamiento técnico administrativo y 25% al técnico jurídico. La misma proporción se verifica en los varones. La diferencia se observa en los cargos de magistratura, y en las personas que no cuentan con contratación efectiva. Los varones magistrados representan el 5%, contra sus pares mujeres que representan el 3%. Aquellas personas cuya modalidad de contratación no es efectiva, la proporción se invierte a favor de las mujeres. Las contratadas representan el 3%, mientras que los varones el 0,95%.

## 2.2. Nivel de instrucción de las y los encuestados

Al explorar en la formación alcanzada, se observa que mayoritariamente las y los encuestados poseen estudios universitarios, aunque 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 62,4% de los de carrera de especialización y el 59,9% de los estudiantes de maestría.<sup>9</sup>

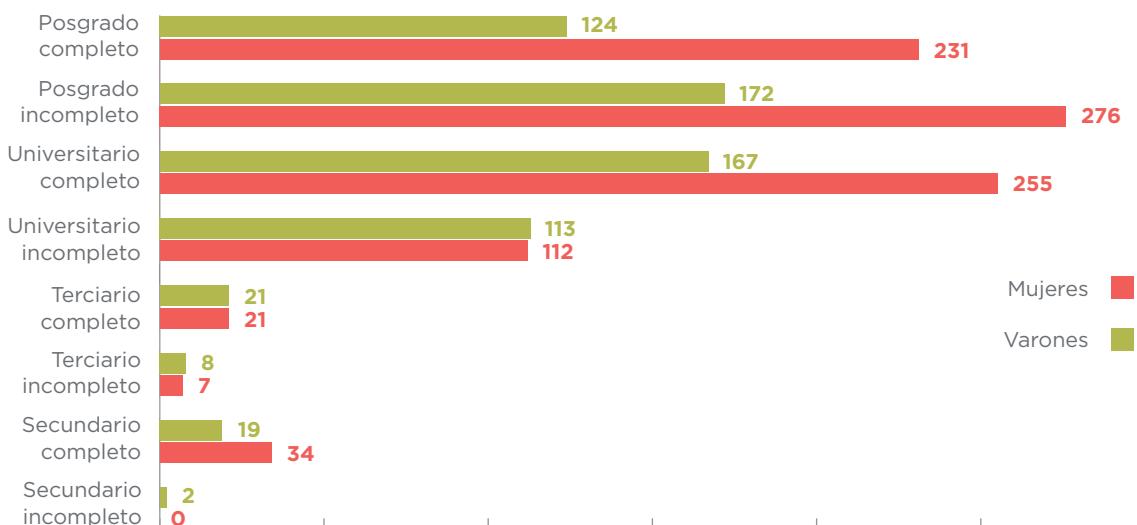
Así, los datos recabados por la encuesta reflejan proporciones similares. De las personas que indicaron estar cursando o haber cursado carreras de posgrado, el 63% son mujeres.

---

8. Carrillo P. R., 2105, La percepción como fundamento de la identidad personal. (Reflexiones desde la fenomenología). Pp. 245-247. Recuperado de: [http://deposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66229/1/RCP\\_TESIS.pdf](http://deposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66229/1/RCP_TESIS.pdf)

9. Universidad de Buenos Aires, 2011, Censo de Estudiantes. Coordinación General de Planificación Estratégica e Institucional. Recuperado de: <http://www.uba.ar/institucional/censos/Estudiantes2011/estudiantes2011.pdf>

## Nivel de instrucción



Fuente: Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF-2019

Por otra parte, del universo de personas que indicó ser de profesión abogada, el 65% son mujeres. Estas proporciones se invierten en otras profesiones como ciencias económicas (60% varones), ingeniería (78%) y ciencias de la computación (87%) y tecnicatura en informática donde el total de los encuestados son varones.

### 3. ORGANIZACIÓN DEL CUIDADO

En este apartado se muestran los resultados sobre cómo las y los operadores del MPF gestionan las labores de cuidado, las tareas domésticas y cuáles son sus percepciones en torno a esta temática. Para este trabajo se entiende a las tareas de cuidado en los términos de Daly y Lewis como “las actividades y relaciones orientadas a alcanzar los requerimientos físicos y emocionales de niños y adultos dependientes, así como los marcos normativos, económicos y sociales dentro de los cuales éstas son asignadas y llevadas a cabo”.<sup>10</sup>

Históricamente la gestión del cuidado no ha sido considerada un trabajo productivo en términos de mercado. La falta de retribución económica, vuelve poco visibles estas tareas que resultan esenciales para la vida cotidiana y que hacen a la calidad de vida de niñas, niños, adolescentes, personas mayores y personas con discapacidad. No obstante, “El valor económico del trabajo de cuidados no remunerado que llevan a cabo en todo el mundo las mujeres de 15 o más años, asciende al menos a 10,8 billones de dólares anuales, una cifra que triplica el tamaño de la industria mundial de la tecnología.”<sup>11</sup> Además, la CEPAL relevó que, en nuestro país las mujeres destinan un 22,7% de su tiempo a las labores no remuneradas, frente a un 8,9% que destinan los varones.<sup>12</sup> En este marco, nos propusimos conocer las percepciones de las y los operadores sobre la organización de los cuidados y su impacto en la prosecución de objetivos profesionales.

#### 3.1. Hogar y familia

El 65% de las/os agentes encuestados convive en pareja o matrimonio. Las mujeres que indicaron compartir el hogar con una pareja representan el 61%, mientras que en los varones alcanza el 72%, y el 53% de las personas consultadas tiene hijas/os. Además, un 9% tiene otras personas a cargo (adultos mayores, personas con discapacidad). De ese total el 68% son mujeres.

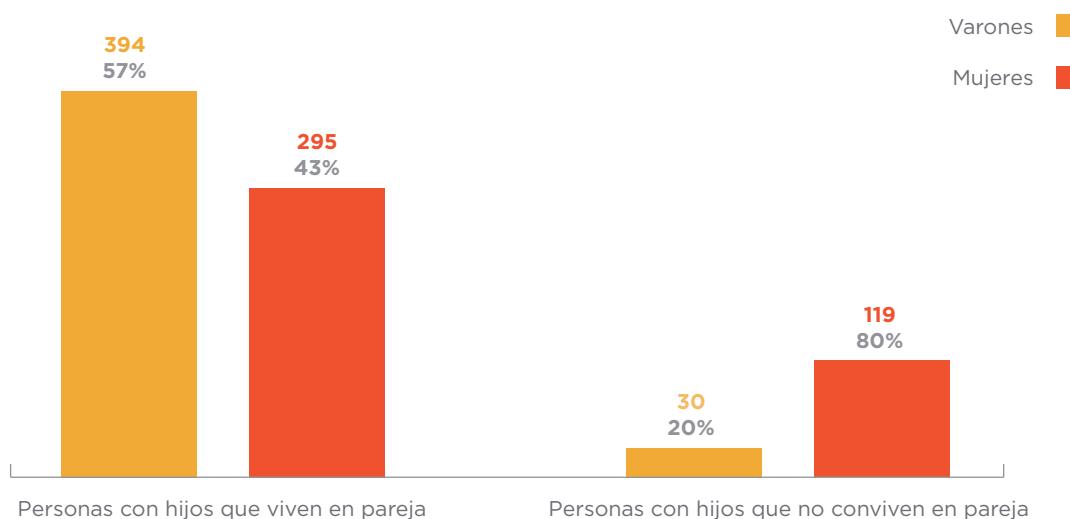
Por otra parte, y conforme se muestra en el gráfico a continuación, del universo total de personas que tienen hijos un 18% son hogares monoparentales, de los cuales el 80% están a cargo de mujeres.

10. Daly y Lewis, Citado por Faur E., y Jelin E., (2012, 285) Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado. IDES, Buenos Aires.

11. OXFAM, 2020, Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. Recuperado de: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf>

12. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Autonomía de las mujeres e igualdad de género en la agenda de desarrollo sostenible (LC/G.2686/Rev.1), Santiago, 2016

## Conformación de los hogares



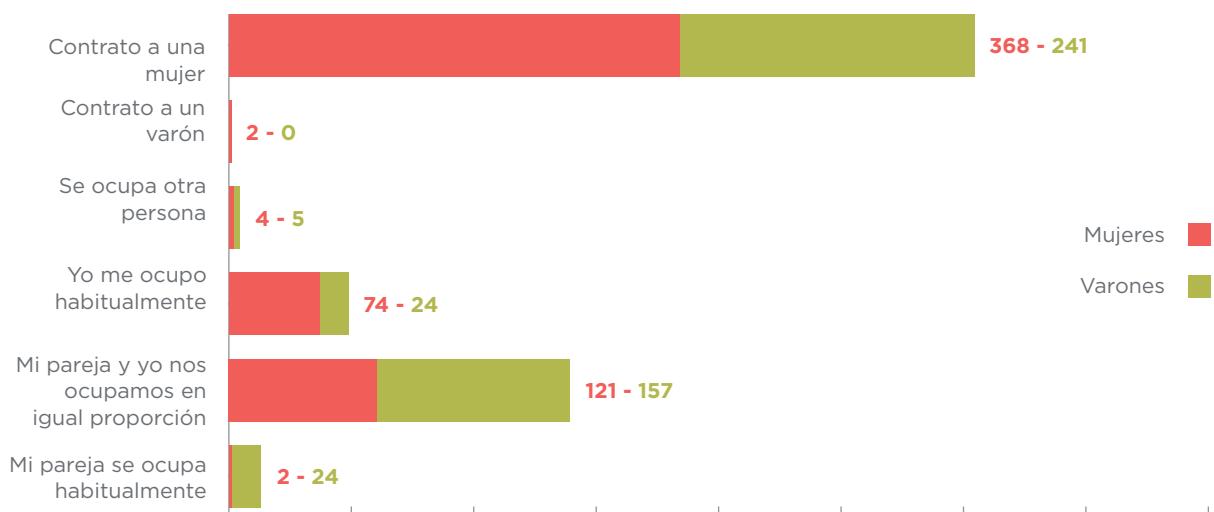
Fuente: Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF-2019

### 3.2. Tareas domésticas

Se indagó sobre la organización de las tareas domésticas,<sup>13</sup> con especial interés en las personas que conviven en pareja o matrimonio. El primer resultado muestra que el 60% de las y los encuestados tercerizan los trabajos de limpieza del hogar (609 respuestas). Además, se destaca que son las mujeres quienes más contratan trabajadoras de casas particulares (60%). De quienes no lo hacen, 278 personas respondieron “mi pareja y yo nos ocupamos en igual proporción” (44% mujeres y 56% varones), 98 encuestadas/os respondieron “Yo me ocupo habitualmente”, de los cuales 24% son varones y 76% mujeres. Por último, en la opción “mi pareja se ocupa habitualmente”, los varones lideran en cantidad de respuestas alcanzando el 92% de ese total.

13. Para esta investigación se entiende por tareas domésticas, todas aquellas actividades que permiten la gestión del hogar, tales como limpieza, compras, elaboración de alimentos, lavado de ropa, etc.

## Gestión de las tareas domésticas



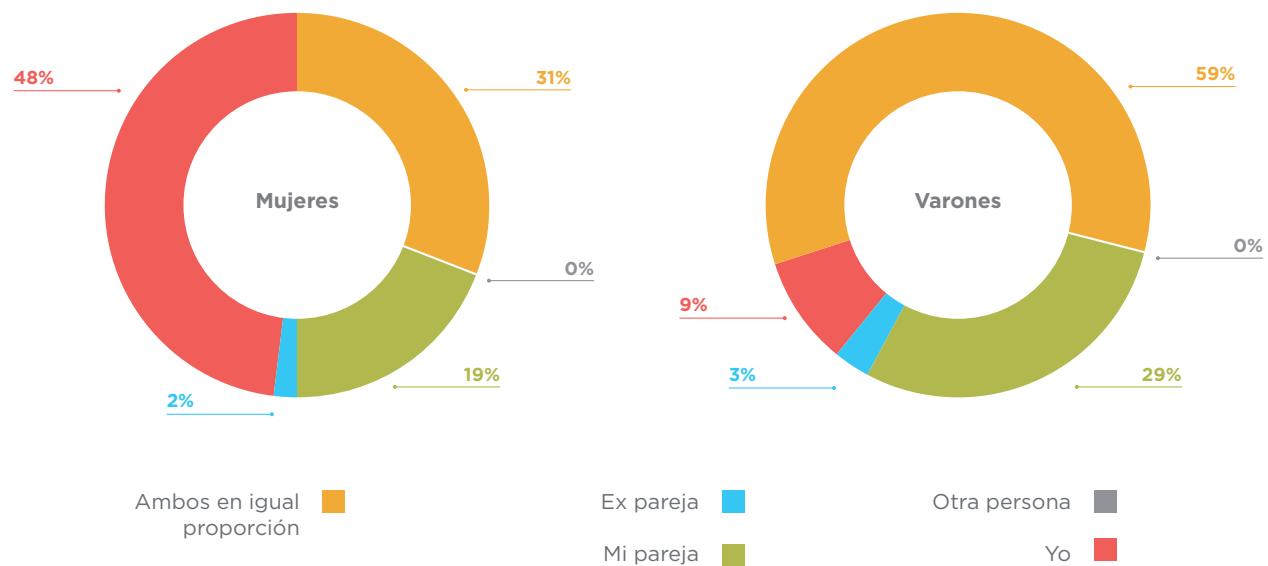
Fuente: Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF-2019

### 3.3. Cuidado de hijas/os y personas a cargo

En relación a las personas que tienen hijas/os, nos propusimos indagar en la gestión de los cuidados. Es así que consultamos a las/os participantes si recibían algún tipo de asistencia (remunerada o no) para el cuidado de sus hijas/os. El 60% de las mujeres respondió que sí reciben ayuda, mientras que los varones que señalaron recibir ayuda representan el 43%.

De quienes contestaron no recibir apoyos de personas contratadas o familiares, las respuestas presentan variaciones según género, consolidando una tendencia. A estas personas les fue preguntado quién dedica más tiempo al cuidado de sus hijas/os. Las operadoras encuestadas respondieron en un 48% ser quienes se ocupan principalmente de los cuidados de las/os hijas/os. Por su parte los varones que se manifiestan como principales cuidadores representan el 9%. Resultados similares se muestran para quienes seleccionaron a su pareja como principal cuidador/a. En el caso de los varones esta respuesta alcanzó el 29%, mientras que en las mujeres el 19%. Vale destacar que quienes señalaron una corresponsabilidad de los cuidados en el caso de las mujeres resultó ser el 31%, y el caso de los varones el 59%. Es decir que existe una alta percepción de la gestión compartida de los cuidados, que en el caso de los varones supera a sus pares.

## ¿Quién es la persona que más tiempo dedica al cuidado de hijas/os?



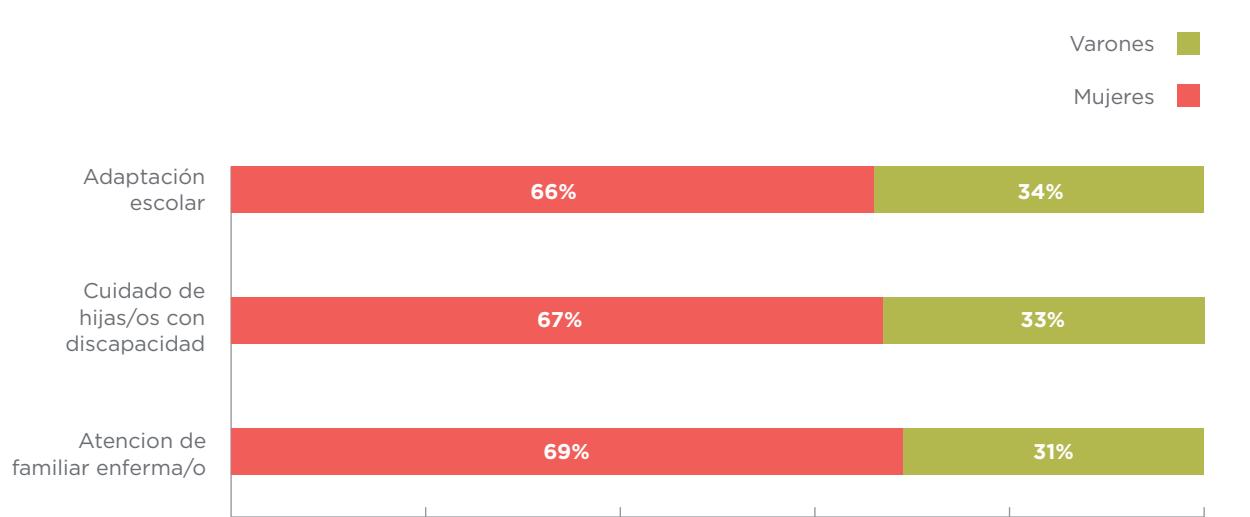
Fuente: Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF-2019

Otro elemento para verificar percepciones sobre la gestión de los cuidados y la conciliación del trabajo, son las licencias efectivamente solicitadas por cuidados<sup>14</sup>. Como se destaca en los gráficos anteriores, las percepciones de los agentes del MPF sobre los cuidados, muestran que éstos mayoritariamente recaen sobre las mujeres. De tal forma, consultamos cómo fueron requeridas las licencias<sup>15</sup>. Así, durante 2019 estas licencias de distribuyeron de la siguiente manera. La licencia por familiar enfermo fue solicitada en 2388 oportunidades de las cuales el 69% corresponden a requerimientos de mujeres. En segundo lugar, aparece la licencia de cuidado de hijas/os con discapacidad (67% mujeres y 33% varones). Por último, se encuentra la licencia por adaptación escolar que fue solicitada en un 66% por mujeres y 34% por varones.

14. Para este trabajo se entiende a “licencias por Cuidados” a las licencias por “cuidado de familiar enfermo”, “adaptación escolar”, “cuidado de hija/o con discapacidad” contempladas en el Régimen de Licencias del MPF (Resolución PGN 447/2015).

15. Los datos utilizados fueron suministrados por la Secretaría de Administración y Recursos Humanos del MPF para el año 2019.

## Licencias de cuidado según género (2019-2020)



Fuente: Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF-2019

### 3.4. Gestión del Cuidado y Pandemia

La situación extraordinaria que produjo la pandemia del COVID-19, con el cierre de los espacios educativos y de cuidado, sumado al decreto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) y la implementación del teletrabajo, evidenció no sólo la importancia que adquieren los trabajos de cuidado en la vida cotidiana, sino también las desigualdades en la distribución de dichas tareas en términos de género.

En este sentido, los resultados de la “Encuesta de Percepción y Actitudes de la Población. Impacto de la pandemia COVID-19 y las medidas adoptadas por el gobierno sobre la vida cotidiana”<sup>16</sup> llevada adelante por UNICEF en 2020, reveló que el 51% de las mujeres encuestadas indicó sentirse más sobrecargada por las tareas domésticas y de cuidados que antes de la pandemia.

Los cuidados que requieren niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad o personas mayores suponen tareas directas e indirectas, y distintos grados de apoyo y frecuencia, dependiendo de la situación de dependencia (leve, moderada, severa). A esto se suma la situación de quienes se encuentran a cargo de dichas personas, que puede variar según se trate de hogares con la presencia de dos personas a cargo, de hogares monoparentales u hogares en los que una de las personas integrantes de la pareja se encuentra comprendida/o dentro de las tareas esenciales autorizadas por el Poder Ejecutivo y cumple funciones fuera del hogar. Estas últimas circunstancias repercuten en la distribución de las tareas.

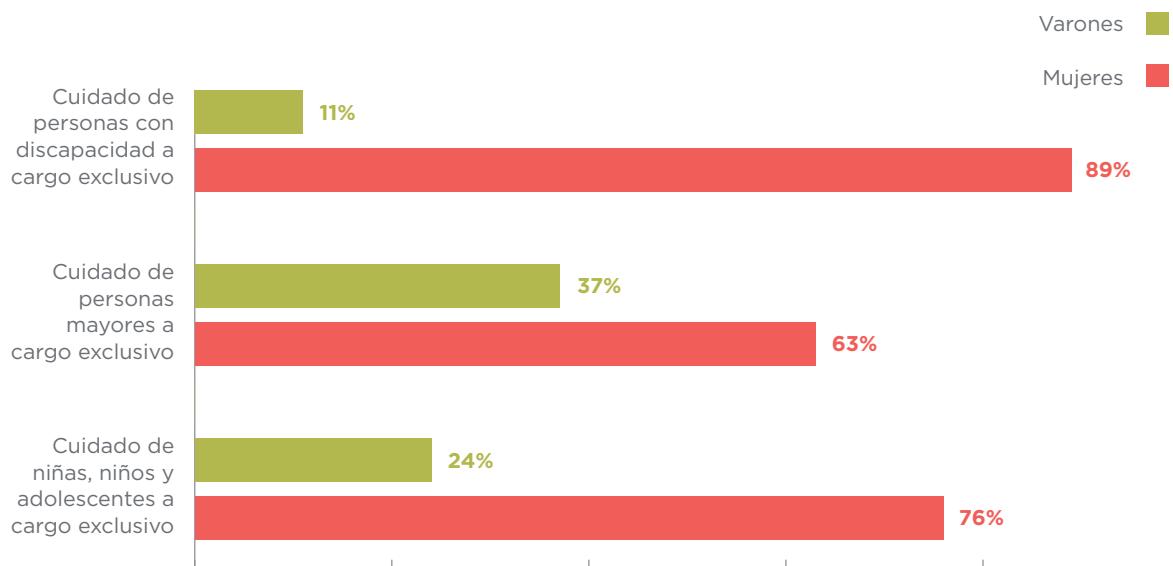
En este marco, consultamos a la Secretaría General de Recursos Humanos, cómo fueron solicitadas las inasistencias justificadas<sup>17</sup> de junio a diciembre de 2020, período que abarca tanto al ASPO como al Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO). En primer lugar, aparece la autorización del titular para el trabajo remoto -esta disposición implica que las y los integrantes del MPF realicen su trabajo de manera remota y acompañando las decisiones sanitarias del Poder Ejecutivo-. A junio de 2020 el 76% (1835) de las y los operadores del MPF realizó trabajo remoto. Los motivos de inasistencias de mayor representatividad son las enfermedades crónicas, respiratorias, etc, (52% varones, 48% mujeres), así como el “aislamiento por contacto estrecho con persona sospechosa o COVID-19 positivo” (53% varones, 47% mujeres).

Por su parte, entre las mujeres, los motivos de mayor prevalencia aparecen “Cuidados de niñas, niños y adolescentes a cargo exclusivo” (76% mujeres, 24% varones), seguido por el “Cuidado de mayores a cargo exclusivo” (63% mujeres, 37% varones) y el “Cuidado de personas con discapacidad a cargo exclusivo” (89% mujeres, 11% varones).

16. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/media/8056/file/Covid19-EncuestaRapida-InformeEducacion.pdf>

17. Inasistencia justificada para quienes realicen trabajo telemático y no presencial. Los motivos abarcan desde la autorización del/a titular del área para realizar trabajo remoto, así como licencias para quienes tienen personas a cargo exclusivo, trabajo remoto por contacto estrecho, entre otras situaciones. Para más información ver Resolución PGN 42/2020.

### Tipo de licencia/motivo de inasistencia (jun-dic 2020)



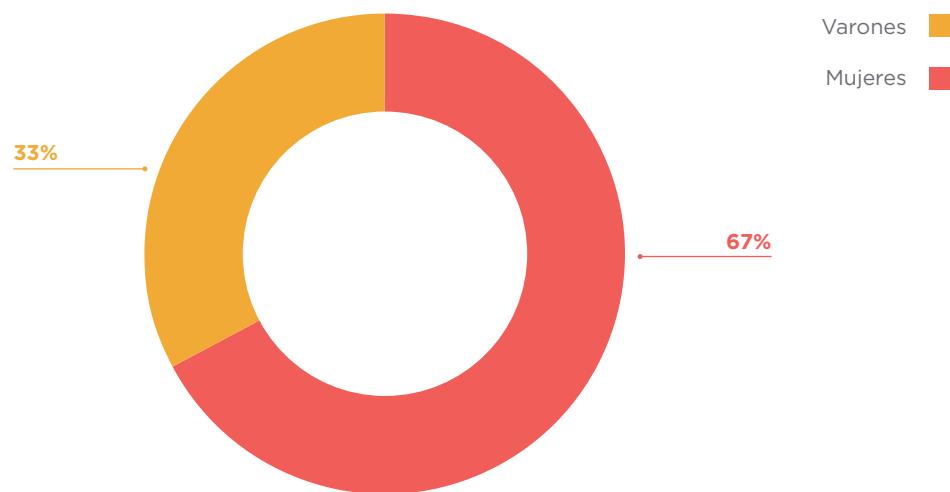
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría General de Recursos Humanos y Administración

### 3.5. Impacto del trabajo no remunerado en la carrera profesional

En este apartado se muestra como las y los agentes del MPF perciben la conciliación de las tareas de cuidado y el trabajo en el organismo. De las 1574 personas que participaron de la encuesta, 839 indicaron tener hijas/os, en este apartado se muestra cómo las y los agentes del MPF perciben la conciliación de las tareas de cuidado y el trabajo en el organismo. Así, el 74% de las y los integrantes con hijos respondió que la maternidad/paternidad había impactado en el desarrollo profesional, de ese universo, el 68% son mujeres. Además del 25% que señaló lo contrario, el 56% son varones. Si analizamos las respuestas según género, podemos verificar que el 80% de las mujeres con hijas/os percibió el impacto. Mientras que sus pares indicaron en un 60% que sí sintieron afectado su desarrollo laboral.

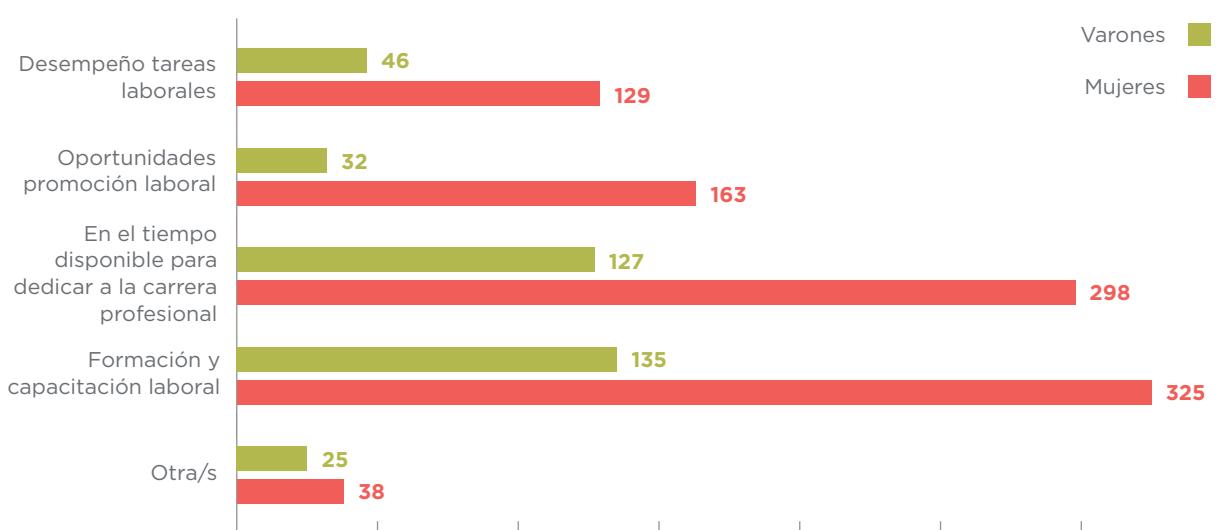
Las opciones con mayor cantidad de respuestas tanto por mujeres como varones son en primer lugar, la afectación en las posibilidades en la formación y capacitación laboral (70% mujeres, 30% varones). En segundo lugar, en “tiempo disponible para dedicar a la carrera profesional”, las respuestas de las mujeres alcanzan también el 70%. La mayor brecha en las respuestas aparece en las “oportunidades para la promoción laboral” donde las operadoras representan el 83%.

## Impacto de la maternidad/paternidad en el trabajo



Fuente: Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF-2019

## ¿Cómo impacta maternidad/paternidad en el trabajo?



Fuente: Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF-2019

## REFLEXIONES FINALES

Como quedó manifiesto en los datos relevados, las integrantes mujeres del MPF tienen mayor formación académica que sus pares varones, sin embargo, esta condición no garantiza que puedan ocupar los puestos de mayor jerarquía de la institución.

Al indagar en torno a las razones que pudieran explicar la no prosecución de la carrera laboral y profesional de las mujeres, encontramos que el asumir mayores cargas de cuidados que sus compañeros varones se constituye en un elemento definitorio. No obstante, como muestran los datos, los varones tienen una percepción mayor de equidad en la distribución de cuidados que sus compañeras.

Asimismo, vale la pena destacar la correlación existente entre quienes no contratan a otras personas para las labores de cuidado, y, por ende, se consideran las principales gestoras de esas tareas (“yo me ocupo habitualmente”), constituyendo las mujeres la mayor cantidad de respuestas en este sentido, y los varones que señalan que son sus parejas quienes se ocupan en mayor proporción de estas tareas. La falta de reconocimiento de las tareas domésticas podría explicar esta diferencia, pues las mujeres que señalaron recibir ayuda superan en 19 puntos a sus pares.

En este mismo orden de ideas, vale destacar que las mujeres tienen una percepción de impacto de la maternidad en sus planes de carrera laboral y desarrollo profesional mucho mayor que como lo experimentan los varones del MPF. Ello evidencia que las tareas de cuidado y del hogar tienen poco reconocimiento por parte de los varones de la carga que representan. En ese sentido, vale la pena recordar lo que especialistas en la materia han señalado como explicación estructural de este fenómeno:

“El ámbito público adquirió valor económico, social y de prestigio, mientras que al ámbito privado sólo se le asignó un valor simbólico. Así, al ama de casa se la ha definido siempre como una mujer que “no trabaja”. En la medida en que se ha cambiado la forma de conceptualizar y valorar el trabajo doméstico, se ha constatado empíricamente que esto era falso: su trabajo requiere más esfuerzo y horas que el de la mayoría de los obreros. Pero, se dice que no trabaja, porque no recibe un salario, es decir que no se le asigna valor económico a su trabajo”.<sup>18</sup>

La sobrecarga de labores de cuidado y tareas del hogar sobre las mujeres tuvo un incremento a raíz de la pandemia del Covid-19, agudizando los tiempos que dedican a preservar el bienestar de sus núcleos familiares y mantener al día sus compromisos laborales y profesionales. Se podría afirmar que los tiempos de descanso y autocuidado han disminuido notablemente para las mujeres quienes además de ocuparse de las cargas habituales antes de la pandemia, han tenido que asumir nuevas labores tras la modificación de las actividades habituales. El escenario abierto con la pandemia, hace vigente la preocupación expresada por la CEPAL recogidas en la “Estrategia de Montevideo”

18. Astelarra, (2004, 10), Políticas de Género en la Unión Europea y algunos Apuntes para América Latina. CEPAL. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5928-politicas-genero-la-union-europea-algunos-apuntes-america-latina>

ya citada<sup>19</sup> para la consecución de la igualdad de género de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

“A pesar de los avances de algunos países de América Latina y el Caribe en la realización de encuestas de uso del tiempo que permiten contabilizar el trabajo no remunerado y en el reconocimiento del cuidado como una necesidad y un derecho, y la consecuente implementación de políticas específicas, todavía persiste una rígida división sexual del trabajo basada en relaciones de poder desiguales, que impide la disminución de la carga de este trabajo para las mujeres. Esto se verifica al constatar que su creciente participación en el mercado laboral y en el ámbito público no se ha visto acompañada de una mayor participación de los varones en el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, y que las niñas, y los niños y adolescentes siguen siendo socializados en el marco de estos patrones patriarcales (...) Persiste una organización social injusta y desequilibrada del cuidado, con fuertes implicancias en términos de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, entre mujeres de distintos niveles socioeconómicos y entre territorios y países”.

A los históricos desafíos por un Sistema de Administración de Justicia paritario y equitativo, se le suma la profundización de problemáticas disparadas por el actual contexto. La revisión de los mecanismos y reglamentaciones existentes - a través de evaluaciones periódicas que reconozcan la existencia de representaciones sociales de género desiguales y la necesidad de cambio- constituyen un insumo clave para la transformación de instituciones con igualdad de género.

---

19. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf)





MINISTERIO PÚBLICO  
**FISCAL**  
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN  
REPÚBLICA ARGENTINA

MINISTERIO PÚBLICO  
**FISCAL**

---

PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN  
REPÚBLICA ARGENTINA

**MINISTERIO PÚBLICO FISCAL | PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN**  
Av. de Mayo 760 (C1084AAP) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina  
(54-11) 4338-4300  
[www.mpf.gob.ar](http://www.mpf.gob.ar) | [www.fiscales.gob.ar](http://www.fiscales.gob.ar)