

- 2022 -

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

DGPG | Dirección General de Políticas de Género



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

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

—

DGPG | Dirección General de Políticas de Género

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.

Dirección General de Políticas de Género

Directora: Romina Pzellinsky

Equipo de trabajo: Julia Bianchi y Patricia Parra Hurtado

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional

Publicación: abril 2022

ÍNDICE

Presentación	7
1. Referencias teóricas	8
2. Marco normativo	10
3. Composición de la muestra y metodología de análisis	12
4. Proyecciones de carrera	13
4.1. Perfil de las personas concursantes para cargo de magistratura	15
4.1.1 Credenciales educativas	15
4.1.2 Formación en género	16
4.1.3 ¿Quiénes se inscriben a los concursos?	17
4.2. El sistema de concursos y las brechas de género	20
5. Conclusiones	21
Referencias bibliográficas	23

PRESENTACIÓN

La agenda de transversalización de género al interior del Ministerio Público Fiscal (en adelante, MPF) pretende incidir tanto en su faz interna - a través de la generación de mayores condiciones de igualdad para sus operadoras/es- como en su faz externa - al aumentar la calidad y capacidad de respuesta en los casos que requieren una mirada experta en temas de género-. En este sentido, es que el MPF ha ido avanzando de manera gradual y sostenida con el fin de revertir el orden de género institucional. Con relación a la integración del organismo, observamos que a pesar de su composición paritaria¹, los procesos de segregación vertical aún no han podido ser revertidos y los cargos de magistratura son ocupados mayormente por varones. Comprender este fenómeno es clave para plantear lineamientos generales que contribuyan a una institución que transforme las relaciones de género tanto para mejorar la capacidad de respuesta a la sociedad, como para brindar mayores condiciones de equidad a sus integrantes.

Es así que en esta nueva edición de “Cartografías de Género” nos proponemos seguir indagando sobre los obstáculos que enfrentan las trabajadoras del MPF para alcanzar los puestos de mayor jerarquía. En esta ocasión publicaremos información sobre las proyecciones de carrera, percepciones y experiencias sobre el sistema de concursos para magistratura de los datos obtenidos en la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el Ministerio Público Fiscal”.²

1. Los datos de 2020 y 2021 revelan que el organismo a pesar de la distribución equitativa de sus integrantes por género (50% varones, 50% mujeres), a nivel de magistratura, las mujeres fiscales representan tan sólo el 28% y los varones el 72%. En 2020 eran 72 mujeres fiscales frente a 200 varones y en 2021 tenemos 75 mujeres fiscales (3 más que en 2020) y 190 fiscales varones. Véase: La Dirección General de Políticas de Género actualizó los datos del mapa de géneros del Ministerio Público Fiscal de la Nación 2021. Disponible en: <https://www.fiscales.gob.ar/genero/la-direccion-general-de-politicas-de-genero-actualizo-los-datos-del-mapa-de-generos-del-ministerio-publico-fiscal-de-la-nacion/> y Presentan el Mapa de Género 2020 del Ministerio Público Fiscal. Disponible en: <https://www.fiscales.gob.ar/genero/presentan-el-mapa-de-genero-2020-del-ministerio-publico-fiscal/>

2. En adelante “La Encuesta”, fue realizada entre septiembre y octubre del 2019. Véase: Con más de 1600 participantes, finalizó la primera Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF. Disponible en: https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2021/03/DGPG_Informe_Cartograf%C3%ADas-de-G%C3%A9nero_ok.pdf y sus resultados han sido publicados en Cartografías de Género - N°1, Organización del trabajo remunerado y no remunerado en el MPF. Disponible en: https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2021/03/DGPG_Informe_Cartograf%C3%ADas-de-G%C3%A9nero_ok.pdf y Cartografías de Género - N°2, Percepciones sobre discriminación, acoso y maltrato laboral en el MPF. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2021/05/Cartograf%C3%ADas-de-G%C3%A9nero-N%C2%B02-Percepciones-sobre-discriminaci%C3%B3n-acoso-y-maltrato-laboral-en-el-MPF.pdf>

1. REFERENCIAS TEÓRICAS

Revertir los fenómenos de segregación basados en el género, requiere generar insumos que permitan la toma de decisiones de acciones positivas, razón por la cual partimos del siguiente interrogante: **¿A qué factores responde la sobrerrepresentación de los varones en los cargos de magistratura?** Los datos y el análisis cualitativo que a continuación se presentan, revelan una práctica generalizada basada en estereotipos y relaciones de género desiguales que requieren políticas integrales que aborden distintos fenómenos de forma simultánea.

A partir de los datos obtenidos en La Encuesta³, fue posible explorar la existencia de circunstancias que obstaculizan el acceso igualitario de las mujeres a los cargos de decisión. Se parte del supuesto que afirma que las instituciones son espacios de reproducción de desigualdad, pues son el resultado de la repetición y la costumbre⁴. El orden de género entendido como sistema de normas culturales, condensa conceptos basados en la división sexual del trabajo y la dicotomía del rol productivo/reproductivo adjudicado a varones y mujeres, respectivamente.⁵

En las ediciones previas de “Cartografías de Género”⁶ se analizó la organización del trabajo remunerado y el trabajo de cuidados entre las personas que integran el MPF, también algunos aspectos de la cultura organizacional y el maltrato en los espacios de trabajo, entendidas como dos problemáticas que requieren atención y que forman parte de la agenda de género nacional e internacional. Recordamos algunas de las reflexiones finales de ambos estudios:

- 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

3. Ver nota al pie número 2.

4. El marco conceptual asumido es el clásico de las Ciencias Sociales acuñado por teóricos como Durkheim, para quien “se puede llamar institución a todas las creencias y todos los modos de conducta instituidos por la comunidad () Las instituciones se nos imponen, nosotros nos atenemos a ellas; nos obligan y nosotros las asumimos; nos constriñen y nosotros sacamos provecho de su funcionamiento y de la coacción misma que ejercen sobre nosotros”. Como complemento, es imprescindible mencionar la definición de Weber, quien entendía que las instituciones son relaciones sociales cristalizadas en el tiempo () Son el desarrollo, en una forma determinada, de la acción social de unos cuantos individuos, bien sea real o construida como posible (Durkheim y Weber, respectivamente, Citados por Brismat, 2014: 32-33).

5. Guzmán (2003: 13-14) explica cómo el sistema de género “se construye también a nivel simbólico, se nutre, se sustenta y reproduce en las concepciones, mentalidades e imaginarios colectivos”, y agrega “bajo la aparente neutralidad, las normas y las reglas se generalizan y estabilizan concepciones y prácticas sociales que excluyen a las mujeres de las oportunidades y de la posibilidad de adquirir capacidades”. En esta misma línea, Valenzuela (2008) señala que en lo social “la posición de las mujeres está influenciada por los patrones de discriminación hacia ellas en el mercado de trabajo y en los espacios políticos,” y en la comunidad, “las normas de género determinan los roles y responsabilidades que asumen las personas”, por lo que la subordinación de las mujeres en la sociedad (en lo que hasta ahora se ha interpretado como los ámbitos no políticos por la teoría política tradicional) no es otra cosa que desigualdad. Ríos Tobar (2008: 259) destaca que “La ausencia de las mujeres de las esferas de poder político es un tema central en este sentido y cuestiona el grado en que las mujeres pueden competir efectivamente para acceder a cargos públicos”. Si bien, en las últimas décadas, se ha experimentado un aumento importante en la presencia de mujeres en cargos de elección popular y otros órganos político-institucionales en la región, este aumento sigue siendo deficitario si analizamos los niveles reales de representación femenina.” [Resaltado propio].

6. Ver nota al pie número 2.

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, por ejemplo, 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.
- En los niveles de satisfacción con los criterios de promoción laboral, 277 mujeres (29% del total de mujeres que respondieron La Encuesta) manifestaron sentirse nada satisfechas, frente a 125 respuestas de varones en este mismo sentido (19% del total de varones que respondieron La Encuesta).
- Respecto a las situaciones de acoso laboral percibidas y/o vivenciadas por las/los trabajadoras/es, cabe destacar que el 62% de las personas que fueron objeto o percibieron *Burlas, bromas y apodos* son mujeres. Del mismo modo ocurre con *comentarios inapropiados y agraviantes acerca de la apariencia* donde aumenta la brecha (69% son mujeres, frente a un 31% de varones). Esta tendencia se profundiza aún más cuando se trata de saludos incómodos, donde se obtuvieron 346 respuestas, de las cuales el 71% corresponde a mujeres.
- Las manifestaciones de maltrato laboral presentan una paridad de género entre varones y mujeres en las categorías *sobrecarga de trabajo* (874 respuestas) y, en las *críticas injustas al trabajo* (691 respuestas). Las diferencias de género se observan en la percepción sobre *discriminación en las oportunidades de promoción laboral* donde las encuestadas contestan con 314 respuestas haberlo padecido, frente a 170 respuestas de sus pares varones. Las mujeres también destacaron la *falta o retiro de tareas* (295) como otra forma de maltrato laboral. Los varones que respondieron en igual sentido sumaron 164.
- *La desmotivación en el trabajo*, en tanto impacto del hostigamiento laboral, presenta elevados niveles de disparidad entre géneros: las mujeres que señalaron sentirse desmotivadas sumaron 387 sobre 942 encuestadas, mientras que los varones sumaron 186 sobre 630. En otras palabras, la desmotivación en el trabajo es representativo del 41% de las mujeres encuestadas, mientras que entre los varones representa el 29%.

Desde la DGPG, a partir de los datos relevados, se considera como hipótesis de trabajo que la sobrecarga de los cuidados (producto de las representaciones de la división sexual del trabajo) y las situaciones de hostigamiento y acoso laboral, atentan contra la igualdad de oportunidades para alcanzar los puestos de decisión.

2. MARCO NORMATIVO

En el ámbito internacional se ha expresado una profunda preocupación por la segregación femenina en la administración pública en general y en el sistema de administración de justicia en particular. El marco normativo es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y otros instrumentos internacionales y regionales que contienen una base lo suficientemente amplia para lograr la equidad e igualdad de las mujeres.⁷

En el reciente informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Consejo Económico y Social de la Organización de Naciones Unidas⁸, se resalta que:

La representación plena e igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles de toma de decisiones en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial y en el sector público () es necesaria para promover sociedades pacíficas, justas, inclusivas y sostenibles () **Reconoce que hacen falta medidas especiales de carácter temporal y una mayor voluntad política para acelerar el ritmo hacia la consecución del equilibrio de género en todos los niveles de gobierno (...)** **Es clave que las mujeres estén representadas en el poder judicial** para que los tribunales, a su vez, representen a la ciudadanía, atiendan sus preocupaciones y dicten fallos fundamentados. En 2017 había un 40 % de juezas, un 35 % más que en 2008. En la mayoría de los países europeos hay más mujeres que hombres en la judicatura; sin embargo, las mujeres representan el 41 % de los jueces de los tribunales supremos nacionales y apenas el 25 % de los presidentes de los tribunales, **además de estar subrepresentadas como jefas de fiscalías. En América Latina, apenas el 32 % de los jueces del más alto tribunal o de los tribunales supremos son mujeres.** [Resaltados propios]

Esta situación se observa también en el ámbito sudamericano respecto de la conformación por género en los cargos de magistratura de los Ministerios Públicos. El informe elaborado por la Subcomisión de Género de la Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR (REMPM) resalta que:

7. Tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención Belem do Para"); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

8. Informe del 65º período de sesiones (15 a 26 de marzo de 2021) de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Consejo Económico y Social de la Organización de Naciones Unidas, E/CN.6/2021/3. Disponible en: <https://undocs.org/es/E/2021/27>.

Al momento de indagar en la distribución de los cargos de mayor jerarquía de los Ministerios Públicos, se observan dos escenarios disímiles. Por un lado, países donde se manifiesta una importante segregación vertical como Argentina (28% de mujeres con cargo de fiscal) y Brasil (29%) y en menor medida Chile (33%). Por el otro, un segundo segmento, aunque cercano a la paridad, la proporción se invierte levemente en favor de las mujeres. Allí se ubican Paraguay (54%) y Colombia (55%). Finalmente se destaca el caso de Uruguay donde las mujeres fiscales superan ampliamente a sus pares hombres con un 81%.⁹

Este mapa de género y los datos de Naciones Unidas, dan cuenta de que las brechas producto del orden de género en los cargos de magistratura de los sistemas de administración de justicia, aún son profundas. En esta línea, la Plataforma de Acción de Beijing deja plasmada la preocupación por la desigualdad estructural entre varones y mujeres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones. Reconoce que las mujeres suelen estar de manera insuficientemente representadas en casi todos los niveles de gobierno y que “la desigualdad en el terreno público tiene muchas veces su raíz en las actitudes y prácticas discriminatorias y en el desequilibrio en las relaciones de poder entre la mujer y el hombre.”¹⁰ Asimismo, en 2015, la Asamblea General de la ONU aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como compromiso de los Estados para avanzar en estrategias y acciones conjuntas desde una mirada integral, en la búsqueda de una sociedad respetuosa de los derechos humanos, inclusiva, solidaria y sostenible. La Agenda cuenta con 17 objetivos a ser cumplidos para el año 2030, el número 5 establece: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.¹¹

En 2018 acompañando estos objetivos, este ministerio junto a sus pares en el marco de la XXIV Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR -REMPM- ratificaron su compromiso para “Promover la igualdad de género en el ámbito institucional, proponiendo directrices y mecanismos que orienten a los Ministerios Públicos y a sus integrantes para una efectiva igualdad sustantiva en todos los espacios de trabajo y en todos los ámbitos de la vida funcional, incluyendo en los órganos de mando y de decisión”.¹²

En el ámbito nacional, y haciéndose eco de estas mismas preocupaciones y compromisos, el Congreso Nacional sancionó la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en los Ámbitos de Representación Política, que dispone que la integración de las listas de candidatas/os que se presenten en la elección de senadoras/es y diputadas/os nacionales y parlamentarias/os del Mercosur deban integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones.

9. *Mapa de género de los Ministerios Públicos de los países del MERCOSUR (2018)*, Disponible en: rempm.org/archivos/Reuniones/25/Preparatoria/Anexo_X_Resumen_Ejecutivo_del_Impacto_de_Género.pdf

10. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

11. *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Disponible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

12. *Declaración* Disponible en: https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/24/Especializada/ANEXO_V_DECLARACIONES_APROBADAS/DECLARACION-Genero.pdf

Por su parte, en 2019 el Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación aprobó modificaciones reglamentarias al régimen concursal para las/os aspirantes a magistradas/os del Poder Judicial de la Nación, en el que se incorpora una mirada de género y se establecen acciones positivas para reducir la segregación vertical que padecen las mujeres en el acceso a los cargos de judicatura¹³.

Luego fue el turno del Ministerio Público de la Defensa de la Nación que incluyó la perspectiva de género en varios aspectos en su reglamento para el ingreso: garantizar la integración de los jurados de forma paritaria, ampliación del plazo de inscripción cuando el porcentaje de mujeres sea inferior al 40%, y la obligatoriedad de contenidos en los exámenes para evaluar la perspectiva de género de las/os aspirantes a los cargos de magistratura.¹⁴

A su vez en 2020, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, señaló en un informe¹⁵ que existen falencias en los procesos de evaluación y selección de magistradas/os, y que las reformas reglamentarias resultan insuficientes para garantizar en el corto plazo el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones que los varones a los cargos de mayor jerarquía. En el documento se da cuenta de que se necesitan medidas excepcionales para dar respuesta a estas brechas en la composición del sistema de administración de justicia.

Partiendo de estas premisas y obstáculos ya identificados, y en base a la información obtenida, en los próximos apartados se presentan los datos sobre las proyecciones de carrera de las/os integrantes encuestadas/os, sus experiencias en relación a los concursos para magistratura, así como sus percepciones sobre el sistema de selección en cuanto a la equidad e igualdad de género.

3. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

Los datos fueron recopilados entre septiembre y octubre de 2019, a través de una plataforma web institucional que garantizó seguridad y anonimato, y que fue desarrollada por la Dirección General de Desarrollo Organizacional y Nuevas Tecnologías del MPF. El proceso estuvo acompañado de una campaña de difusión junto con la Dirección de Comunicación Institucional para obtener la mayor participación posible de integrantes del MPF.

Se obtuvo una muestra de 1574 personas encuestadas, que representa el 30% del total de integrantes del MPF. El 59,84% de las encuestadas son mujeres (942), el 40,02% varones (630) y el 0,12%

13. Para ampliar véase: Resoluciones del CMPJ N°266/2019; 269/2019 y 289/2019). Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-266-2019-329844/texto>; <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-269-2019-329773> y <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=329845>

14. Para ampliar véase: Resolución RDGN-2021-1292-E-MPD-DGN#MPD, 1/10/2021. Disponible en: <https://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/REGLAMENTO%20DE%20MAGISTRADOS-AS%20-%20texto%20ordenado%20conf.%20Res.%201292-21.pdf>

15. Administración de justicia y perspectiva de género. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion_de_justicia_y_perspectiva_de_genero_31-3.pdf

personas que no se identificaron con ninguno de esos dos géneros (2)¹⁶. Se trata de una encuesta de medición de percepciones, de manera que el análisis de los datos aquí recopilados se interpretan bajo el lente de los enfoques fenomenológicos sobre la percepción.¹⁷

4. PROYECCIONES DE CARRERA

Le preguntamos a las/os encuestadas/os, *cuáles son sus planes de carrera para los próximos 5 años*. La pregunta ofrecía las siguientes opciones:

- Continuar en el puesto actual
- Obtener un ascenso
- Dedicarme a otra actividad fuera del sistema de administración de justicia
- Obtener un pase
- Presentarme a un concurso para la magistratura en el MPF, MPD o Poder Judicial
- Jubilarme
- Otro
- No sabe, no contesta

Los resultados entre varones y mujeres con relación a las aspiraciones en la carrera laboral no presentan grandes variaciones. La respuesta más representativa del universo total con el 42% (668 respuestas) fue *obtener un ascenso*, tanto entre las operadoras mujeres (412) como entre los operadores varones (288). Se verifica que quienes integran el organismo se proyectan profesionalmente dentro de la institución. En segundo lugar, con mayor cantidad de respuestas totales (16%; 250) aparece *concurrir para un cargo de funcionaria/o*. Al desagregar esta información por género se observan proporciones similares: entre las operadoras mujeres esta opción alcanzó el 15% (138), y entre los operadores varones el 18% (112).

La opción que se destaca es *concurrir para un cargo de magistratura*. Si bien la brecha es acotada (97 varones 51%; 94 mujeres 49%) resulta pertinente detenerse pues se trata de la única opción referida a los planes de carrera, donde las respuestas de los varones superaron en cantidad a las operadoras. De manera que llama la atención porque, como vimos en el punto 3, la muestra está compuesta por un 60% de mujeres. En segundo lugar, cabe resaltar que los cargos inmediatamente inferiores a la magistratura – perteneciente al agrupamiento técnico jurídico – está conformado por un 53% de mujeres. Por lo tanto, sería esperable que las respuestas acompañaran esta tendencia. Por otra parte, aun no siendo la respuesta más representativa es de destacar que para un 8% de

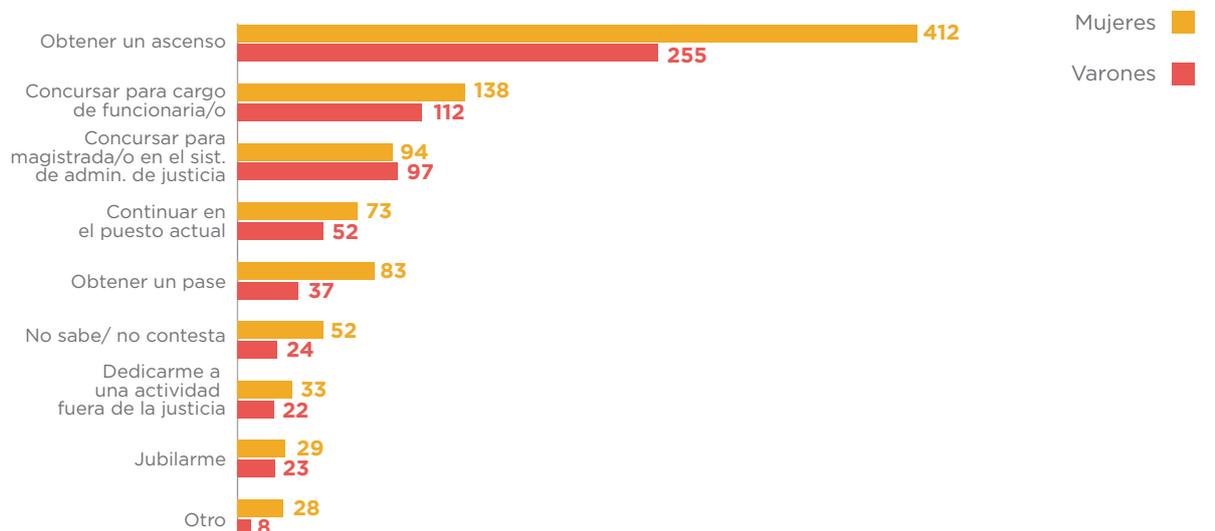
16. En virtud de la poca representatividad estadística de las personas no binarias en la muestra, sus respuestas no salen representadas gráficamente en términos netos, pero fueron tomadas en cuenta en el análisis cualitativo.

17. Ver: *Cartografías de Género - N°1, Organización del trabajo remunerado y no remunerado en el MPF*, p.10. Recuperado de: https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2021/03/DGPG_Informe_Cartograf%C3%ADas-de-G%C3%A9nero_ok.pdf

las personas encuestadas su proyección de carrera es *obtener un pase*. Es decir que, 83 operadoras y 37 operadores señalaron que su proyección es un cambio de puesto sin que esto signifique un crecimiento en términos escalafonarios.

Se verifica una brecha importante entre las mujeres y varones que señalaron que su proyección es *continuar en el puesto actual* (58% mujeres; 42% varones). También, y aunque se pensó como una categoría residual, *no sabe/no contesta* es la segunda respuesta con mayor brecha (68% mujeres, 32% varones).

Gráfico 1. Planes de carrera para los próximos 5 años.



Fuente: Dirección General de Políticas de Género

Esta información puede ser analizada a la luz de las percepciones sobre acoso y maltrato en los espacios de trabajo. Vale recordar que cuando se preguntó sobre cómo percibían que las situaciones de maltrato laboral les habían impactado, la opción con mayor cantidad de respuestas fue la *desmotivación en el trabajo* (573 respuestas totales, 186 varones, 387 mujeres), luego la *pérdida de confianza en sí misma/o* (355), *dificultades para la promoción laboral* (313), *padecimientos psicofísicos* (271), *falta de comunicación con compañeras/os* (267) y *afectación en actividades extralaborales* (203). En un segundo segmento de respuestas aparecen los pedidos de *pase a otra dependencia* (177) y *ausencias en el trabajo* (86), Asimismo, dentro de las manifestaciones de hostigamiento y acoso laboral, no debe pasar inadvertido otro de los hallazgos de “Cartografías de Género N°2”, donde se visibilizan: 103 respuestas de mujeres que señalan haber recibido atenciones o invitaciones no deseadas, frente a 17 varones que respondieron en igual sentido. Así como 91 trabajadoras manifestaron situaciones

de contacto físico no deseado frente a 26 respuestas de varones en este mismo sentido, situación que de acuerdo a diversos diagnósticos internacionales impide el desarrollo igualitario de las mujeres:

La Comisión reconoce que **el acoso sexual dificulta la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres** y niñas, así como la participación y la toma de decisiones de las mujeres en la vida pública. Subraya que **el acoso sexual** en los espacios privado y público, por ejemplo, **en las instituciones de enseñanza y los lugares de trabajo**, así como en contextos digitales, **genera un entorno hostil**.¹⁸ [Resaltado propio]

4.1. Perfil de las personas concursantes para cargo de magistratura

4.1.1 Credenciales educativas

Entre las 105 mujeres y 107 varones que concursaron para el cargo de magistratura en al menos una oportunidad, se destaca que un 87% tiene formación de posgrado, y no se registran brechas significativas de género en este sentido. El 30% de las/os concursantes tiene *Especialización completa*, (32 mujeres, 32 varones), 20% de concursantes con *maestría incompleta* (22 mujeres, 21 varones). Las brechas de género se ubican en *maestría completa*- que fue indicado por 27 personas – 59% mujeres, y los varones 41%-. Entre quienes señalan otros cursos de posgrado completos, las operadoras representan el 70%, y los varones quedan por debajo con 30%. Entre el 13% (28 operadoras/es) que solo indicó universitario completo, los varones constituyen la mayoría (61%). Donde sí se destacan levemente los varones, es en la instancia de doctorado, aquí los operadores varones representan el 67% de ese universo

18. Informe del 65° período de sesiones (15 a 26 de marzo de 2021) de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Consejo Económico y Social de la Organización de Naciones Unidas, E/CN.6/2021/3. Disponible en: <https://undocs.org/es/E/2021/27>.

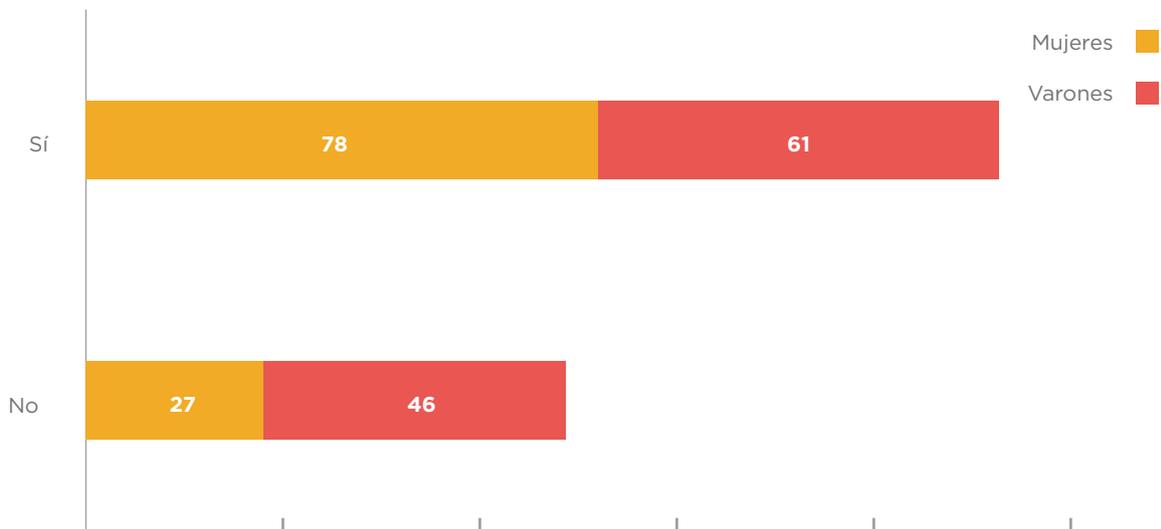
Tabla 1. Credenciales educativas según género.

Tipo de estudio	Mujeres	Varones	TOTAL
Doctorado completo	33%	67%	100%
Doctorado incompleto	47%	53%	100%
Especialización completa	50%	50%	100%
Especialización incompleta	50%	50%	100%
Maestría completa	59%	41%	100%
Maestría incompleta	51%	49%	100%
Otros cursos de posgrado completos	70%	30%	100%
Otros cursos de posgrados incompletos	0%	100%	100%
Universitario completo	39%	61%	100%

4.1.2 Formación en género

En el 2018 Argentina sancionó la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género y Violencia Contra las Mujeres (conocida también como Ley Micaela). Sin embargo, vale destacar que previo a esta ley marco, este MPF contaba con formaciones en temáticas de género destinadas a sus integrantes. Así les consultamos a las personas encuestadas (1574) por su formación en género, 755 respondieron afirmativamente, y de ese total el 38% contestó que las formaciones habían sido dictadas por el MPF. Por otra parte, y poniendo el foco en las personas con experiencia en concursos (212) que sí afirman tener formación en género, el 56% son mujeres. Mientras que por su parte, de las personas que concursaron sin esta formación (73), el 63% son varones.

Gráfico 3. Formación en temáticas de género personas que concursaron.



Fuente: Dirección General de Políticas de Género

4.1.3 ¿Quiénes se inscriben a los concursos?

Uno de los nudos críticos detectados por la DGPG es la brecha de género existente entre aspirantes a los cargos de magistratura en el MPF. En un período de 15 años de llamados a concursos públicos en el organismo, las mujeres inscriptas no superaron el 30%¹⁹. De manera que cobra relevancia indagar sobre aquellas personas que, cumpliendo con los requisitos para acceder a los cargos de mayor jerarquía, no concursan.

La pregunta que se formuló a las/os encuestados fue si *tenían interés o no*, y en el caso de que sí lo tuvieran, diferentes opciones sobre por qué no se inscriben. Las respuestas entre quienes cumplen con los requisitos formales y tienen interés en concursar para los cargos de magistratura presentan variaciones según el género. Así se observa que entre las operadoras mujeres, la respuesta más representativa con el 32% es *Tengo interés, pero no me siento preparada para asumir esa responsabilidad*". En segundo lugar en representatividad con el 27% aparece *tengo interés, pero me resultaría muy difícil compatibilizar con las responsabilidades familiares. Tengo interés voy a inscribirme próximamente alcanza el 23%*; mientras que un 18% de las operadoras respondió *"tengo interés, pero me resulta difícil prepararme por la carga de trabajo"*.

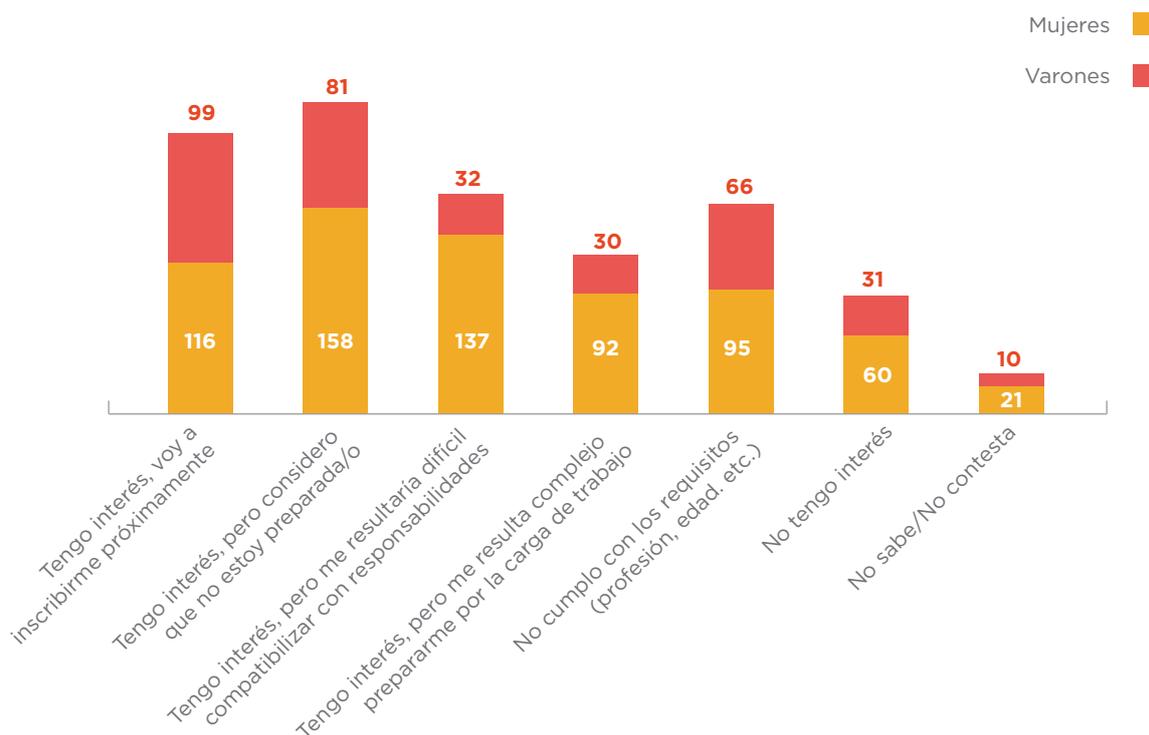
Por su parte, los operadores varones que manifestaron que van a inscribirse próximamente son el 40%,

19. Ministerio Público Fiscal (2018) El impacto del Género en el Proceso de Selección de Fiscales. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2019/03/DGPG-informe-seleccion-fiscales.pdf>

siendo esta la opción con mayor cantidad de respuestas. Luego con el 34% aparecen los operadores que manifiestan no sentirse preparados para la tarea fiscal. Un 13% señaló tener interés pero que les resulta dificultoso compatibilizar con las responsabilidades familiares. Finalmente quienes manifestaron tener interés pero señalaron la carga de trabajo como un impedimento representan también el 13%.

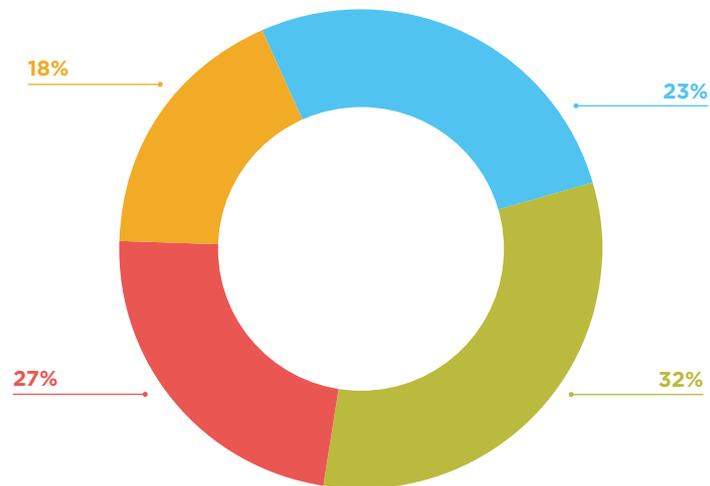
Las brechas más significativas en las respuestas se ubican en torno al uso del tiempo. Entre las/os operadoras/es que señalaron tener interés en concursar pero que les resulta dificultoso compatibilizar las tareas propias de ser fiscal con las responsabilidades familiares, el 81% son mujeres, mientras que los varones que contestaron en igual sentido suman el 19% restante. De igual modo sucede con quienes manifestaron *tener interés, pero resulta dificultoso prepararse debido a la carga de trabajo*, donde el 75% de las respuestas pertenece a las operadoras mujeres.

Gráfico 4. Motivo por el que no concursó.



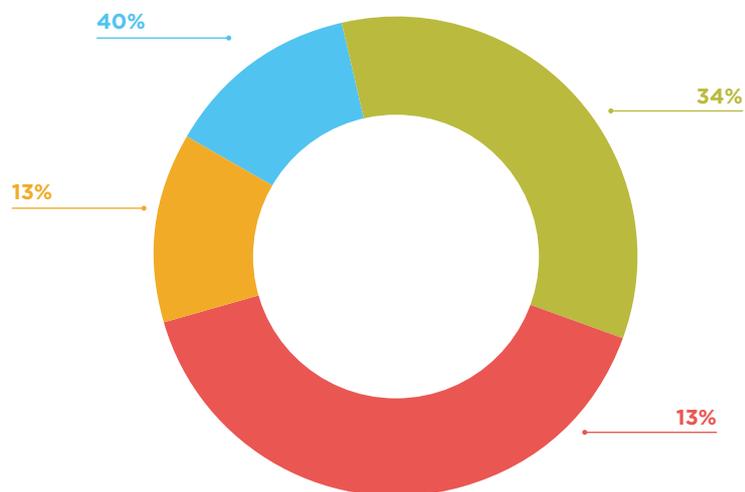
Fuente: Dirección General de Políticas de Género

Gráfico 5. **Mujeres**



Fuente: Dirección General de Políticas de Género

Gráfico 6. **Varones**



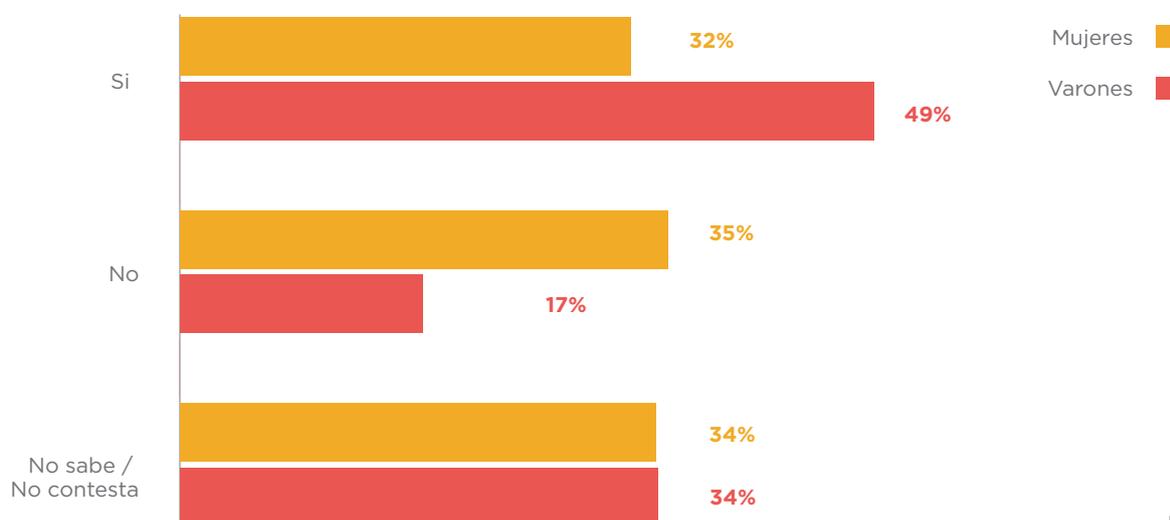
- Tengo interés, voy a inscribirme próximamente
- Tengo interés, pero considero que no estoy preparado/o para asumir esa responsabilidad
- Tengo interés, pero me resultaría muy dificultoso compatibilizar con las responsabilidades familiares
- Tengo interes, pero me resulta complejo prepararme por la carga de trabajo

Fuente: Dirección General de Políticas de Género

4.2. El sistema de concursos y las brechas de género

El sistema de concursos está regulado por la Resolución PGN N° 1.457/17 y la Ley N° 27.148 Orgánica del MPF. Al respecto, se consultó sobre las percepciones acerca del sistema de concursos y el 49% de los varones considera que el sistema sí es igualitario en términos de género, frente a un 32% de mujeres que opina en igual sentido.

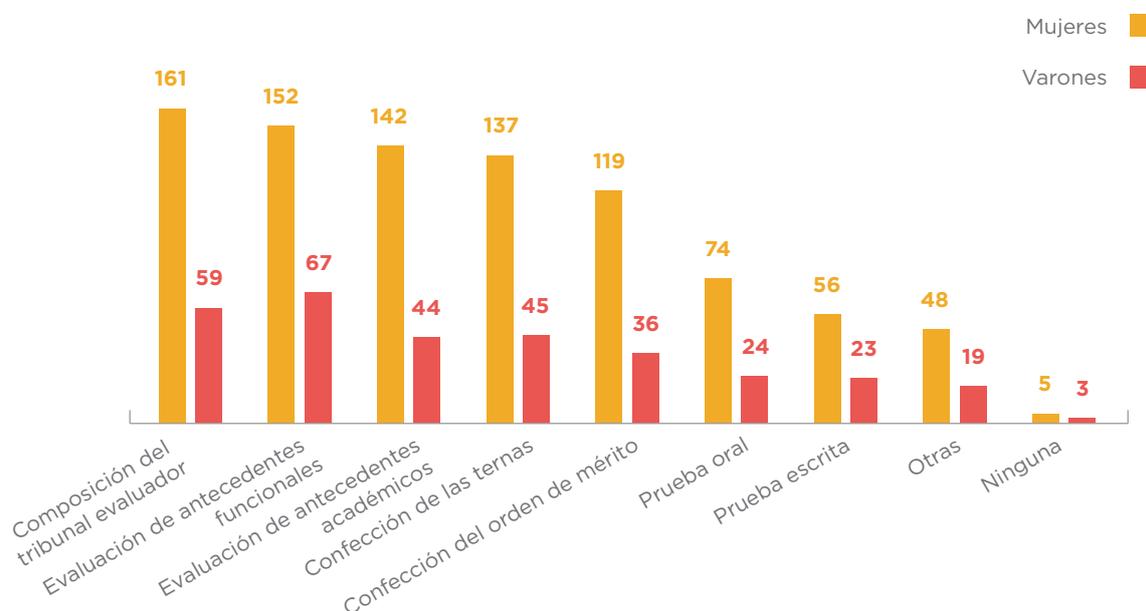
Gráfico 7. ¿Existe igualdad de género en el sistema de concursos para fiscales?



Fuente: Dirección General de Políticas de Género

Resulta relevante destacar, la brecha respecto de los cambios que deberían realizarse al sistema de concursos para que sea más igualitario. La diferencia de respuestas entre mujeres y varones por categoría asciende a más doble en cada una de ellas como se observa en el gráfico 6. Por ejemplo, mientras las mujeres destacan en 161 respuestas que deben realizarse cambios en la “composición del tribunal evaluador”, los varones que opinan lo mismo son 59. El segundo punto más elegido por las mujeres fue la necesidad de realizar modificaciones en la “evaluación de los antecedentes funcionales”, donde se manifestaron en 152, frente a sus pares varones con 57. La misma brecha amplia se observa en la “confección de las ternas” (137 mujeres, 45 varones).

Gráfico 8. ¿Qué instancia del proceso de selección consideras que podría modificarse para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones?



Fuente: Dirección General de Políticas de Género

5. CONCLUSIONES

- Las personas que integran el MPF muestran interés en desarrollar su carrera profesional dentro de la institución. Estos resultados se condicen con las respuestas respecto “al nivel de satisfacción con las tareas desempeñadas”, presentado en Cartografías de Género N° 2, donde el 89% de las/os operadoras/es señalaron encontrarse entre satisfechas/os y totalmente satisfechas/os con las tareas realizadas.
- En segundo lugar, llama la atención que aún siendo las mujeres operadoras las que cuentan con mayores credenciales educativas que sus compañeros (62% de las operadoras cursó o está cursando estudios de posgrado²⁰), se perciban menos preparadas para asumir las responsabilidades que la tarea fiscal exige. Se podría afirmar que efectivamente el orden de género opera en las representaciones y estereotipos sobre liderazgos, por lo que las mujeres trabajadoras del MPF podrían sentirse desalentadas.

20. Ver: Cartografías de Género - N°1, Organización del trabajo remunerado y no remunerado en el MPF, p.11. Recuperado de: https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2021/03/DGPG_Informe_Cartograf%C3%ADas-de-G%C3%A9nero_ok.pdf

- La división sexual del trabajo continúa operando en la disparidad de condiciones al momento de concursar. Aspecto que se verifica en la distribución de las tareas de hogar entre las/os operadoras/es, las mujeres manifestaron en un 76% ser las responsables principales. Esta situación da cuenta al menos de dos cuestiones principales: que debido a las cargas familiares las trabajadoras cuentan con menos disponibilidad en el uso del tiempo; y por consiguiente hace operar la representación cultural en ambos géneros, que asigna un rol reproductivo y de cuidados por sobre el productivo a las mujeres del MPF.

Este trabajo y las investigaciones previas, indicarían que el sistema de selección de magistradas y magistrados del MPF es una reglamentación “ciega de género”²¹ - esto es que no reconoce la desigualdad de género como problema público- factor que operaría de forma determinante en la segregación vertical entre mujeres y varones dentro del organismo.

Para garantizar una carrera laboral con igualdad real de oportunidades, se necesita partir de condiciones igualitarias entre operadores y operadoras. Desde la DGPG se considera que deviene indispensable el diseño e implementación de políticas transformadoras de las relaciones de género; trabajar de manera articulada a través de líneas de acción concretas que sean transversales al MPF y generar instancias de coordinación con una mirada de conjunto que tome en cuenta la diversidad de dinámicas que operan en las fiscalías y las áreas estratégicas de la PGN, así como también las prácticas sociales que aún persisten por fuera del MPF, entendido este como espacio productivo/público. Es así que resulta fundamental diseñar herramientas transformadoras en clave de política pública que contribuyan a una institución más democrática para sus trabajadoras y trabajadores, como para la sociedad en su conjunto.

21. García Prince (2010) clasifica las políticas públicas en: políticas neutras de género; políticas ciegas de género, políticas sensibles al género y políticas transformadoras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) BRISMAT, N. (2014). *Instituciones: Una mirada general a su historia conceptual*. Pp. 32-33. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105338606004.pdf>
- 2) CARRILLO (2015). *La percepción como fundamento de la identidad personal. (Reflexiones desde la fenomenología)*. Pp. 245-247. Disponible en: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66229/1/RCP_TESIS.pdf
- 3) COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1997). Recomendación general No. 23 -- 16º 1997 las mujeres en la vida política y pública.
- 4) Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (2021). Administración de Justicia y Género. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion_de_justicia_y_perspectiva_de_genero_31-3.pdf
- 5) Ministerio Público Fiscal (2018) El impacto del Género en el Proceso de Selección de Fiscales. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2019/03/DGPG-informe-seleccion-fiscales.pdf>
- 6) Ministerio Público Fiscal de la Nación (2021). *Cartografías de Género Nro. 1 "Organización del Trabajo Remunerado y no Remunerado en el MPP"*
- 7) Ministerio Público Fiscal de la Nación (2021). *Cartografías de Género Nro. 2: "Percepciones de discriminación acoso y maltrato laboral en el MPP"*
- 8) García Prince, E. (2010). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming: ¿de qué estamos hablando? Marco conceptual. Edición revisada y actualizada. Barcelona: Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, Fondo España-PNUD, PNUD.
- 9) Guzmán (2003). Gobernabilidad democrática y género una articulación posible, ONU Mujeres Santiago de Chile, pp. 13-14. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/59111/S038566_es.pdf
- 10) ONU Consejo Económico y Social (2020). E/CN.6/2021/3. Disponible en: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/E/CN.6/2021/3>
- 11) ONU MUJERES (2015). *La Hora de la Igualdad Sustantiva, p. 14*. Disponible en: https://observatoriogenero.senado-ba.gov.ar/Informes/la_hora_de_la_igualdad_sustantiva_180915_2_compressed.pdf

- 12) RIOS T., M. (2008) Género, Ciudadanía y Democracia, En: Democracia Estado y Ciudadanía. *Hacia un Estado de y para la Democracia en América Latina*, PNUD, Perú. Pp. 253-275
Disponible en: https://www.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/IIDHSeguridad/12_2010/be846c2a-a0e6-44d0-9fae-5d9d637df9ff.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 | www.fiscales.gob.ar