

# **PROYECTO DIAGNÓSTICO SOBRE FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS MINISTERIOS PÚBLICOS IBEROAMERICANOS (2025-2026)**

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Justificación y antecedentes	1
1.2. La importancia del enfoque de género en los riesgos psicosociales	2
1.3. La gestión preventiva psicosocial con enfoque de género	3
1.4. Riesgos psicosociales con enfoque de género: violencia sexual, acoso por razón de género y doble presencia	4
1.5. Particularidades de los riesgos psicosociales en los Ministerios Públicos	5
<b>2. OBJETIVO</b>	<b>5</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>6</b>
3.1. Participantes	6
3.2. Instrumento	6
3.3. Procedimiento	6
<b>4. RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>7</b>
<b>5. INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO</b>	<b>8</b>
a) Instrucciones para completar el cuestionario	8
b) Instrumento diagnóstico sobre gestión de riesgos y factores psicosociales en los Ministerios Públicos Iberoamericanos (cuestionario)	9
c) Glosario de términos para completar el cuestionario	9
d) Preguntas del cuestionario	13
I. Marco institucional y organizacional	13
II. Formación y capacitación	13
III. Evaluación de riesgos psicosociales	14
IV. Intervenciones y medidas	16

## 1. PRESENTACIÓN

### 1.1. Justificación y antecedentes

El [Plan de trabajo bianual 2024-2026 de la Presidencia de la AIAMP](#), busca entre sus ejes “Fortalecer el trabajo de las redes especializadas, de los grupos de trabajo y del Instituto Iberoamericano de Ministerios Públicos”, para lo cual, se propone “Promover las líneas de trabajo y los encuentros de las Redes y Grupos de Trabajo de la AIAMP e impulsar acciones conjuntas entre sí, con el IIMP y con otros espacios similares en instituciones internacionales que permitan un mejor aprovechamiento de los esfuerzos en la cooperación internacional.”

Asimismo, los acuerdos sostenidos en la [VI Reunión Plenaria de la Red Especializada en Género \(REG\) en 2024](#)<sup>1</sup>, el trabajo de visibilización de la temática de bienestar y salud ocupacional de las y los trabajadoras/es desarrollada por el Grupo de Trabajo para la Seguridad y Salud de los/as Trabajadores/as (GTSST)<sup>2</sup> de la AIAMP y las directrices emanadas de la [Declaración de Buenos Aires de las Redes Especializadas y Grupos de Trabajo de la AIAMP](#) en sus puntos 1 y 2<sup>3</sup>, configuran la base del encuentro entre el GTSST y la REG, a través del Subgrupo de Trabajo de Transversalización del Enfoque de Género en la gestión institucional de los Ministerios Públicos (STTG).

En este sentido, durante el presente año, se realizaron varios encuentros de trabajo entre el STTG de la REG y el GTSST<sup>4</sup>, para conocer las temáticas abordadas por ambos espacios con el fin de diagnosticar, problematizar y construir líneas de acción comunes

---

<sup>1</sup> El acuerdo número 29 del Acta de dicho encuentro sostiene que las delegaciones presentes “Acuerdan incorporar como línea de trabajo el abordaje y la salud integral y ocupacional de las y los trabajadores de los Ministerios Públicos, especialmente de quienes ejercen la función fiscal con perspectiva de género, haciendo enlaces con el Grupo de Trabajo de Seguridad y Salud de los Trabajadores de la AIAMP creado en 2023, así como con la Subcomisión de Género de la Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR (REMPM) que avanzó en un diagnóstico en torno al desgaste ocupacional.”

<sup>2</sup> Encuentro sobre “Protección de los derechos de las personas trabajadoras por cuenta ajena, especialmente de los migrantes en situación de precariedad: Desafíos comunes en la región para garantizar su seguridad” realizado en septiembre de 2024 en Cartagena de Indias, Colombia, cuya reseña se puede [consultar aquí](#).

<sup>3</sup> Como temas prioritarios comunes a desarrollar en los próximos años, la [II Reunión de Coordinadores de Redes y Grupos de Trabajo de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos](#) celebrada en 2025 acordó: 1. “La importancia del diálogo, debate y trabajo conjunto entre redes especializadas y grupos de trabajo, a fin de seguir generando intercambios que los retroalimenten, complementen y eviten duplicar trabajos (...); 2. La difusión interna de los trabajos que realizan las redes especializadas y grupos de trabajo, la socialización de los productos elaborados y la formación de los integrantes de los Ministerios Públicos asociados”.

<sup>4</sup> Se dieron cinco encuentros de trabajo virtuales los días 8 de abril, 5 de mayo, 14 de julio, 18 de septiembre y 23 de octubre del presente año. En ellos estuvieron presentes las referentes del STTG de la REG de los Ministerios Públicos de Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, España, Guatemala, México y Uruguay; las y los integrantes del GTSST de la AIAMP conformado por los Ministerios Públicos de España, Brasil, Venezuela, Perú, Andorra y el acompañamiento técnico de expertas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Estado español.

que visibilicen e impulsen la temática del bienestar laboral de fiscales y personal de apoyo que conforma los Ministerios Públicos de la AIAMP, para contribuir así con una mejor prestación de sus funciones a la ciudadanía.

Tomando en cuenta los estudios diagnósticos precedentes desarrollados por la REG en 2021 y 2022, respectivamente ([Informe diagnóstico sobre Trabajo Remunerado/No remunerado en los Ministerios Públicos](#) e [Informe diagnóstico sobre acoso/maltrato laboral](#))<sup>5</sup>, así como el desarrollado por la Subcomisión de Género de la Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR (SCG-REMPM) en 2024 sobre [Políticas institucionales para prevenir y abordar el síndrome de desgaste ocupacional o burnout en los Ministerios Públicos del MERCOSUR](#), resulta indispensable conocer el estado de situación de los Ministerios Públicos en materia de gestión de los factores y riesgos psicosociales con perspectiva de género, diversidad y enfoque interseccional. A continuación, se exponen un conjunto de definiciones básicas que dan contexto a la importancia de la temática que pretende llevarse a cabo conjuntamente entre el GTSST de la AIAMP y el STTG de la REG y el apoyo técnico del Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSST) en el Trabajo del Estado español.

## 1.2. La importancia del enfoque de género en los riesgos psicosociales

Los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la ejecución de las tareas, así como con las relaciones interpersonales y los contextos en los que estas se desarrollan. La exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral incrementa la probabilidad de efectos negativos para la seguridad y la salud física, mental y social de las personas, además de afectar a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto. Dicha exposición aumenta la probabilidad de riesgos psicosociales tales como: estrés, violencia en cualquiera de sus manifestaciones, conflicto trabajo-familia o doble presencia.

Los riesgos psicosociales debido a su estrecha relación con la organización del trabajo y el entorno social están muy vinculados a las desigualdades de género. Por ello, las mujeres y diversidades se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad frente a este tipo de riesgos, ya que, en muchas ocasiones se consideran de menor peligrosidad y no se contemplan en la gestión psicosocial, por lo que tienden a convertirse en «riesgos invisibles» dentro de las organizaciones. Por tanto, en el análisis de los riesgos psicosociales, como en el resto de los riesgos laborales, resulta fundamental adoptar

---

<sup>5</sup> Vale destacar que en julio de 2023, durante la XXIX Asamblea General Ordinaria de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (AIAMP), celebrada en República Dominicana, Fiscales y Procuradoras/es Generales suscribieron las declaraciones para [Promover la corresponsabilidad de los cuidados y la igualdad de género entre las personas trabajadoras de los ministerios públicos de iberoamérica](#) y [Contra todas las formas de violencia y acoso en el ámbito laboral de los ministerios públicos de iberoamérica](#), en los cuales se recoge el compromiso de las máximas autoridades de la AIAMP en relación con estas problemáticas.

una perspectiva de género, ya que existen desigualdades entre mujeres y hombres que inciden en la generación de dichos riesgos y comprometen, en mayor medida, la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras.

Debido a la naturaleza de gran parte de las tareas que se desarrollan en los Ministerios Públicos, donde la exposición psicosocial puede llegar a ser muy característica, abordar los riesgos psicosociales resulta esencial para garantizar niveles adecuados de seguridad y salud en el trabajo. Incorporar la perspectiva de género en este abordaje es clave para asegurar una protección efectiva de todas las personas trabajadoras en general y de las mujeres trabajadoras en particular.

### 1.3. La gestión preventiva psicosocial con enfoque de género

La gestión preventiva psicosocial constituye un conjunto de fases que dan lugar a la evaluación, intervención, seguimiento y control de dichos riesgos (Figura 1).

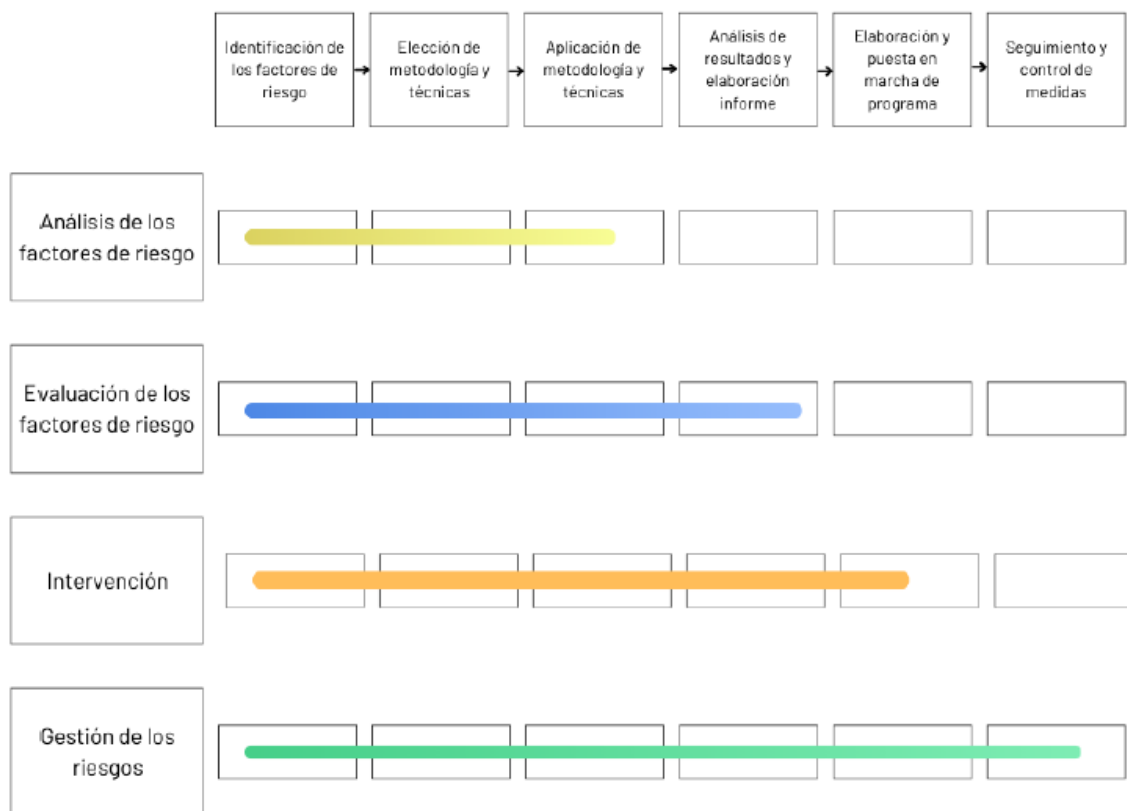


Figura 1: Fases de la evaluación de los factores psicosociales. Fuente: NTP:702 (INSST).

Por un lado, la evaluación de los riesgos psicosociales consiste en identificar y valorar la exposición a los factores de riesgo psicosocial para establecer medidas de mejora que prevengan daños a la salud. Sus fases son: identificación de los factores de riesgo psicosocial, elección de la metodología y técnicas que se han de aplicar, planificación y realización del trabajo de campo y el análisis de los resultados y elaboración de un

informe. La metodología empleada puede ser cuantitativa, como el uso de cuestionarios, o cualitativa, como el uso de entrevistas o grupos de discusión. Los mecanismos de recolección de información y datos deben ser sistemáticos y continuos, de manera que permitan la actualización y perfeccionamiento permanente de la evaluación de los riesgos psicosociales. Asimismo, deben ser útiles para realizar una detección temprana de nuevos factores de riesgo; así como detectar el agravamiento de factores de riesgo que ya han sido identificados previamente.

Por otro lado, la intervención es la definición, planificación, implementación y seguimiento de acciones concretas dirigidas a disminuir o eliminar la exposición a los factores de riesgo actuando, preferentemente, sobre las condiciones organizativas del trabajo, así como, sobre las personas y la interacción entre ambas. La gestión preventiva eficaz de los riesgos psicosociales requiere de un seguimiento y control regular de las medidas preventivas implementadas. En este sentido, el seguimiento implica la recopilación de información por medio de indicadores cuantitativos o cualitativos.

Incluir la perspectiva de género en la gestión preventiva psicosocial supondría un impulso para visibilizar la existencia de estos riesgos y, por tanto, prevenir daños a la salud de la totalidad de la población trabajadora.

#### 1.4. Riesgos psicosociales con enfoque de género: violencia sexual, acoso por razón de género y doble presencia

La violencia sexual, el acoso por razón de género y la doble presencia son riesgos psicosociales que deben ser abordados preventivamente con un enfoque de género. Es importante, en relación con la violencia y el acoso, que además de establecer protocolos de actuación, y un régimen disciplinario que incluya medidas de protección para las víctimas (prevención secundaria y terciaria), se lleven a cabo actuaciones enmarcadas en la prevención primaria, como campañas de sensibilización, actividades de capacitación, e incluir estos riesgos dentro de la gestión de riesgos de los lugares de trabajo. La doble presencia es un riesgo psicosocial que pone el foco en la simultaneidad de las exigencias laborales y familiares. Si bien las primeras concepciones de dicho riesgo asimilaban este concepto al de “doble jornada” (también denominado “doble carga”), hoy en día, se ha matizado y precisado en el ámbito preventivo de la psicología. Actualmente, la doble jornada se entiende como la suma del trabajo remunerado y no remunerado, mientras que la doble presencia se considera como la exposición a exigencias laborales y familiares de manera simultánea. Así, la doble presencia implica que, además de la suma del trabajo de los dos ámbitos, tanto el empleo como la familia generan demandas que se superponen en el tiempo. Por este motivo, se debería abordar dicho riesgo más allá del establecimiento de licencias (por ejemplo: nacimiento

de hijas/os, por adopción, entre otras), poniendo el foco en la posibilidad de que las exigencias laborales y familiares se solapen en el tiempo.

### 1.5. Particularidades de los riesgos psicosociales en los Ministerios Públicos

El rol cumplido por quienes trabajan en los Ministerios Públicos -como parte integrante del sistema de administración de justicia-, adquiere ciertas particularidades que demandan exigencias distintas a las que suponen otras funciones. Los Ministerios Públicos iberoamericanos tienen como función central el ejercicio de la acción investigativa y/o de colaboración con otras agencias del Estado<sup>6</sup> para dar con la responsabilidad de quienes cometen delitos o contravenciones de orden civil, administrativo, etc., garantizando así la defensa de los intereses colectivos y difusos de la sociedad.

De esta forma, la recepción de denuncias, el trato directo con víctimas de delitos y todas las interacciones propias que demandan el rol de fiscales y personal de apoyo de los Ministerios Públicos, son actividades que requieren niveles de concentración, dedicación y presión particulares asimilables a las exigencias de labores de trabajadoras/es del sector salud de quienes depende la vida e integridad física de las/os usuarios que acuden.

Esto puede afectar especialmente a las mujeres trabajadoras, ya que muchas áreas o unidades de atención a víctimas u orientación al ciudadano, están integradas por una mayor proporción de mujeres, debido a la feminización de las funciones por los roles de género<sup>7</sup>.

## 2. OBJETIVO

Realizar un diagnóstico de situación en los Ministerios Públicos participantes, identificando las actuaciones que se están llevando a cabo en materia de gestión de los riesgos psicosociales con enfoque de género.

---

<sup>6</sup> Dependiendo del sistema procesal vigente: si es de carácter acusatorio, inquisitivo o mixto.

<sup>7</sup> “(...) organismos internacionales como la OMS (2022) han enfatizado la importancia de abordar los riesgos psicosociales laborales a través de: a) la prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, b) la protección y promoción de la salud mental en el trabajo, y c) el apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo. Ahora bien, *la vivencia de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales no es homogénea ni tiene las mismas características para todas las personas por igual. En tanto estas vivencias están permeadas por el género, no se encuentran exentas de los sesgos de género en torno a los roles que asumen hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas en la sociedad.*” Instituto de Salud Pública de Chile, (2024), *Guía de Transversalización de Género y Riesgos Psicosociales Laborales en Chile* (Pág. 18). Recuperado de <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2024/03/Guia-Transversalizacion-de-Genero-y-Riesgos-Psicosociales-Laborales-en-Chile-v1-2023.pdf>, Última consulta el 28-10-2025.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Participantes

Se llevará a cabo una encuesta dirigida a conocer los mecanismos y estrategias que los Ministerios Públicos participantes implementan para abordar los riesgos psicosociales con perspectiva de género. Esta encuesta estará dirigida a las áreas de Prevención de Riesgos Laborales y de gestión del personal de los Ministerios Públicos, obteniéndose así información específica de cada institución.

#### 3.2. Instrumento

Se utilizará una encuesta con algunas respuestas abiertas. Dichos ítems abordarán cuestiones genéricas de toda la fase de gestión preventiva psicosocial, profundizando sobre el enfoque de género en dichas actuaciones.

La propuesta se encuentra en el Anexo del presente documento.

#### 3.3. Procedimiento

En el marco del proyecto, el procedimiento previsto contempla, en primer lugar: el diseño y la revisión del cuestionario por parte de los integrantes del Grupo de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la AIAMP conformado por diferentes Ministerios Públicos, así como del Subgrupo de Trabajo de Transversalización del enfoque de género en la gestión institucional de los Ministerios Públicos (STTG) de la Red Especializada en Género (REG) de la AIAMP, con el objetivo de asegurar la claridad y comprensión de las preguntas formuladas. Una vez revisada la encuesta, ésta será remitida a los diferentes Ministerios Públicos para su cumplimentación, dentro de **un** plazo previamente consensuado con la Red Especializada en Género (REG) de la AIAMP.

Tras la recopilación de las respuestas, se procederá a un análisis descriptivo de los datos obtenidos, por parte del equipo de expertas del proyecto del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST) y su validación por parte del GTSST y del STTG de la REG, con el fin de que los resultados formen parte de un informe diagnóstico para su difusión posterior entre los equipos técnicos de los Ministerios Públicos.

Además, se enviará un consentimiento informado para el tratamiento de los datos.

A continuación, se muestra una tabla resumen sobre las etapas del proyecto:

<b>Etapas</b>	<b>Actividad principal</b>
1	Revisión bibliográfica.
2	Planteamiento metodológico.
3	Elaboración de propuesta de herramienta de recolección de información.
4	Revisiones de propuesta de la herramienta.
5	Validación de la herramienta de recolección de información.



6	Distribución de la herramienta y cumplimentación.
7	Recolección de información y análisis de datos e información obtenida.
8	Elaboración del informe final del proyecto.

#### 4. RESULTADOS ESPERADOS

El estudio permitirá obtener un diagnóstico que identifique las principales áreas de mejora en la gestión de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género en los Ministerios Públicos. Se busca identificar buenas prácticas institucionales en la materia. Además, los resultados podrían servir como base para plantear futuros estudios que profundicen en aquellas áreas que presenten mayores necesidades de gestión.

Por último, el presente estudio diagnóstico busca explorar el diseño e implementación de un programa de trabajo que integre la temática de riesgos y factores psicosociales con enfoque de género para sugerir, en un futuro, el desarrollo de acciones concretas en los Ministerios Públicos que deberán adaptarse a las condiciones presupuestarias y humanas de cada institución para su ejecución.



## 5. INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO

### a) Instrucciones para completar el cuestionario

Estimada/o participante:

Le agradecemos su disposición para completar este cuestionario. Su finalidad es recabar información que nos permitirá llevar a cabo un diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales con perspectiva de género en los Ministerios Públicos que conforman la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (AIAMP).

Los datos obtenidos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación para la elaboración de un informe técnico dirigido a las áreas especializadas en la temática (Personal/Recursos Humanos, Bienestar Laboral, etc.).

Le rogamos que responda con sinceridad y que dedique unos minutos a completar el cuestionario. Su colaboración es fundamental para obtener resultados fiables y representativos. A fines de garantizar una interpretación correcta de las temáticas consultadas en el cuestionario, tendrán a disposición un glosario de términos referenciales que sirven de guía.

Es importante destacar que este cuestionario no es una evaluación o medición de resultados, sino que pretende constituirse en una herramienta de intercambio de experiencias, detección de buenas prácticas, logros, obstáculos, necesidades y oportunidades compartidas entre los Ministerios Públicos.

Se sugiere que este cuestionario sea completado por las áreas de personal (Recursos/Talento/Gestión Humanos) con el apoyo de áreas especializadas en materia de género.

Ante cualquier aclaración que requiera el equipo de sistematización de la información, le pedimos completar sus datos para poder interpretar correctamente la información aportada y poder contactarle (s).

¡Gracias por su participación!

## **b) Instrumento diagnóstico sobre gestión de riesgos y factores psicosociales en los Ministerios Públicos Iberoamericanos (cuestionario)**

Por favor, indique el **país** desde el que remite la información:

\_\_\_\_\_

Indique el nombre de la **unidad/departamento** que contesta el presente cuestionario:

\_\_\_\_\_

Persona(s) responsable(s): \_\_\_\_\_

Contacto (e-mail, teléfono fijo o celular): \_\_\_\_\_

Fecha de llenado: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## **c) Glosario de términos para completar el cuestionario**

- **Factores psicosociales:** pueden definirse como aquellas condiciones laborales relacionadas con la estructura y organización del trabajo, las características de las tareas y/o el entorno laboral (SRT, 2022)<sup>8</sup>. Estas condiciones laborales o “condiciones de trabajo de origen psicosocial están presentes en todas las organizaciones con independencia de su tamaño, actividad, sector, etc., pero será su configuración la que determinará las diferencias entre unos puestos de trabajo y otros, y entre unas organizaciones y otras” (INSST, 2022)<sup>9</sup>.
- **Factores de riesgo psicosocial:** son aquellas condiciones de trabajo de origen psicosocial diseñadas o implementadas de manera inadecuada o deficiente, se convierten en factores de riesgo psicosocial, y tienen el potencial de afectar negativamente a la seguridad de las personas trabajadoras, a su salud física, cognitiva, emocional y/o social. No existe una única clasificación de los factores de riesgo, aunque clásicamente se han tomado como referencia teórica, los modelos de demanda - control - apoyo social (Karasek. R., 1979; Johnson J. et al. (1989) y el Modelo esfuerzo-recompensa (Siegrist J., 1996). Algunos de los factores de riesgo psicosocial más frecuentes son: sobrecarga y altos ritmos de trabajo, altas demandas psicológicas, alto conflicto de rol y bajo control o autonomía.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la República Argentina -SRT- (2022). *Factores y Riesgos Psicosociales en el Trabajo*, CEISAT/ SRT, Recuperado de [guia factores y riesgos psicosociales 2.pdf](#), Última consulta el 24-10-2025.

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España -INSST- (2022) *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf>, Última consulta el 28-10-2025.

<sup>10</sup> INSST (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. (Ob. Cit).

- **Gestión psicosocial:** es el proceso que tiene como objetivo la evaluación de riesgos psicosociales mediante la identificación de factores de riesgo y la planificación y aplicación de las medidas preventivas que procedan, su seguimiento y control.
- **Trabajo no remunerado/trabajo doméstico:** es aquel que se realiza sin pago alguno. “Es la típica actividad desempeñada por las mujeres en su rol de <ama de casa> y que abarca todos los servicios que necesita la familia para su funcionamiento: desde lo relacionado con la higiene, la ropa, la realización de las compras, el cuidado de los/as niños/as, la atención de su escolaridad, el cuidado de algún miembro enfermo, la realización de los alimentos y hasta otras actividades como la costura; es decir, la casa debe estar en orden, y todos sus miembros, atendidos y abastecidos en sus necesidades”.<sup>11</sup>
- **Labores de cuidado:** son todas las actividades de planificación y acción para llevar adelante un hogar y es una dimensión del trabajo no remunerado. Incluyen la atención y el cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas mayores, con alguna enfermedad y/o con discapacidad, entre otras actividades necesarias para la reproducción de la vida.<sup>12</sup>
- **Derecho al cuidado:** “El derecho a cuidar consiste en el derecho de brindar cuidados en condiciones dignas, tanto de manera no remunerada como remunerada. Este derecho implica que las personas cuidadoras, -tanto en el ámbito familiar, como fuera de él- puedan ejercer su labor sin discriminación, y con pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando su bienestar físico, mental, emocional, espiritual y cultural. De esta forma, conlleva la obligación de los Estados de adoptar medidas progresivas para avanzar en la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, la educación y la existencia de medios adecuados para llevar a cabo las labores de cuidado de manera segura y digna. En el caso de las personas que realizan labores de cuidado no remuneradas, el Estado tiene la obligación de garantizar el goce del derecho a la salud, al trabajo y la seguridad social (...) Asimismo, debe prevenir y sancionar toda forma de violencia, acoso o discriminación basada en el hecho de asumir responsabilidades de cuidado, incluidas

---

<sup>11</sup> Gamba, S. (Coord.), 2009. *Diccionario de estudios de género y feminismos*. 2da edición. Biblos, Buenos Aires, Argentina.

<sup>12</sup> “Las labores de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado son principalmente realizados por mujeres y contribuyen tanto al desarrollo económico familiar como al de los países. Sin embargo, la falta de cuantificación económica invisibiliza a nivel macroeconómico el papel que desempeñan las mujeres, lo que tiene un impacto negativo en su autonomía y empoderamiento económico, a la vez que no permite mostrar evidencia cuantitativa para la formulación de políticas públicas y de apoyo a quienes realizan estas labores”. ONU-Mujeres, 2015 y OPS, 2008. *Labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado*. Recuperado de <https://onu-habitat.org/index.php/labores-de-cuidado-y-trabajo-domestico-no-remunerado>, Última consulta el 21-10-2025.

aquellas que ocurran en el ámbito laboral. Por su parte, los Estados deben garantizar progresivamente que las personas cuidadoras gocen de los mismos derechos, en igualdad de condiciones y sin discriminación, respecto del resto de trabajadores conforme a la legislación nacional e internacional aplicable.”<sup>13</sup>

- **Doble jornada:** es la suma del trabajo remunerado y no remunerado ejercido de forma mayoritaria por las mujeres. “Los estudios sobre *mujer y trabajo* en la década de los 90 (Balbo, 1994; Witz, 1997, entre otros) han abordado el trabajo femenino desde dos dimensiones: la doméstica y la remunerada, es decir, desde la *doble jornada laboral* femenina de la vida cotidiana”.<sup>14</sup>
- **Doble presencia:** es la exposición a exigencias laborales y familiares de manera simultánea. “(...) la doble presencia implica que, además de la suma del trabajo de los dos ámbitos, tanto el empleo como la familia generan demandas simultáneas, es decir, demandas que se superponen en el tiempo (Munar, 2006, Moreno et al., 2010). La doble presencia introduce en el análisis de la “carga total” de ambos tipos de trabajos (el remunerado y el de cuidados familiares no remunerado) una dimensión cualitativa de las exigencias, es decir, no se trata solo de la cantidad de trabajo/tareas y de tiempo invertido, sino también del esfuerzo de gestión y organización del conjunto del trabajo, con la dificultad que supone encajar los distintos tiempos y actividades. Se presenta especialmente complejo coordinar cotidianamente las tareas remuneradas y las tareas domésticas y de cuidados a familiares, así como sus tiempos. El concepto de doble *presencia* lleva asociado el de doble ausencia tanto de los espacios y tiempos familiares como de los laborales. Se refiere a no abarcar ni llegar a realizar todo lo que exige cada esfera. Queda de manifiesto cuando no se puede estar presencialmente en un momento determinado. Pero también es doble ausencia cuando, aun estando físicamente presente, se está mental y afectivamente ausente debido al elevado nivel de cansancio y a la propia preocupación que entraña la doble responsabilidad (Munar, 2006, Cubillos y Monreal, 2019)”.<sup>15</sup>
- **Violencia por razón de género en el mundo del trabajo:** es aquella que “designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género

---

<sup>13</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (12 de junio de 2025). Opinión Consultiva OC-31/25 Solicitada por la República Argentina: *El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos*. Recuperado de <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/1088056961>, Última consulta el 21-10-2025.

<sup>14</sup> Gamba, S. (Coord.), 2009. *Diccionario de estudios de género y feminismos*. 2da edición. Biblos, Buenos Aires, Argentina.

<sup>15</sup> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencia*. Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-ntc/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/36-serie-ntp-numeros-1176-a-1190-ano-2023/ntp-1185-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-marco-conceptual-y-consecuencias-2023>, Última consulta el 21-10-2025.

determinado, e incluye el acoso sexual (...) se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de él: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.”<sup>16</sup>

#### **d) Preguntas del cuestionario**

##### **I. Marco institucional y organizacional**

1. ¿Existe en su Ministerio Público áreas y/o personal especializado en la medición, identificación y abordaje de factores y riesgos psicosociales en el trabajo?

☐ SÍ. (Pase a la pregunta **1.2, 1.3 y 1.4**)

☐ NO. (Pase a la pregunta **1.1**)

1.1. ¿Tiene su institución interés en crear un área o programa especializado en esta materia? SÍ. ☐ NO. ☐ Desconoce esa información. ☐

1.2. Por favor, indique brevemente qué funciones desarrolla

---

1.3. Con qué recursos cuenta (presupuestarios y/o humanos, etc.)

---

1.4. ¿Las funciones que realiza en materia de prevención de riesgos laborales están enmarcadas en un marco normativo?

☐ SÍ. (A continuación, especifique cuáles)

---

☐ NO.

---

<sup>16</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio 190 de la OIT*, Recuperado de [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810), Última consulta el 22-10-2025.

## II. Formación y capacitación

2. En su institución, ¿se ofrece al personal que lleva a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales formación en materia de igualdad de género?

☐ Sí. Por favor, indique brevemente las características de la formación (*por ejemplo: modalidad de la formación (curso virtual, seminario, taller, etc), horas, contenido, etc.*)

---

---

---

☐ NO

## III. Evaluación de riesgos psicosociales

3. ¿En su institución se llevan a cabo **evaluaciones de riesgos psicosociales**?

☐ Sí. Por favor, señale cuándo fue la última vez que se realizó dicha evaluación de riesgos psicosociales. \_\_\_\_\_

Indique, por favor, qué factores de riesgo psicosocial se evalúan en su organización. \_\_\_\_\_

☐ NO. ¿Podría indicar brevemente la razón por la que no se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales? \_\_\_\_\_  
(Pase a la pregunta 5)

### 4. En la evaluación de riesgos psicosociales:

- a) ¿Se utilizan métodos cuantitativos que permitan hacer un análisis desagregado de los datos por sexo y otras variables relacionadas con el género?

☐ Sí ☐ NO (pase a la pregunta 4.b)

- En caso afirmativo ¿Qué variables se contemplan? (*mencione las principales*)

---

---

- ¿Se hacen análisis de los resultados en base a estas variables?

☐ Sí ☐ NO

- ¿Han detectado diferencias de género en función de los factores de riesgo psicosocial?

☐ Sí (indique a continuación qué diferencias) ☐ NO

---

---

- En el análisis de los resultados, ¿Se contemplan las condiciones de empleo y retributivas de las personas trabajadoras? *(por ejemplo, se contemplan aspectos tales como: la duración y el tipo de contrato, la duración y el tipo de jornada (reducida, completa, etc.), el salario, beneficios sociales y licencias, etc.)*

☐ SÍ      ☐ NO

En caso afirmativo ¿Qué variables se contemplan? *(mencione las principales)*

---

---

- b) ¿Se utilizan métodos cuantitativos que contemplen dimensiones psicosociales como la doble presencia? *(por ejemplo, que analicen si existe simultaneidad de exigencias entre el tiempo de trabajo y de cuidados familiares)*

☐ SÍ      ☐ NO

- c) ¿Se utiliza metodología cualitativa con el objetivo de profundizar sobre riesgos psicosociales con dimensión de género *(por ejemplo: la violencia sexual, el acoso por razón de género o la doble presencia)*

☐ SÍ      ☐ NO

- d) *En las evaluaciones de riesgos laborales de su institución ¿se contemplan la violencia sexual y el acoso por razón de género?*

☐ SÍ      ☐ NO

- En caso afirmativo, ¿se valoran las condiciones de trabajo que pueden influir en la generación de estos riesgos psicosociales? *(Por ejemplo, analizando aspectos como: la falta de apoyo social, la sobrecarga de rol, la baja iluminación de lugar de trabajo, las condiciones de aislamiento, entre otras. Etc.).*

☐ SÍ. Por favor, indique qué condiciones se contemplan

---

---

---

☐ NO



e) ¿Se valora en el trabajo de campo que la participación en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales sea equilibrada entre hombres y mujeres?

☐ Sí. Indique brevemente qué mecanismos utiliza para garantizarla

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ NO

#### IV. Intervenciones y medidas

5. ¿En su institución se llevan a cabo **intervenciones psicosociales** sobre riesgos psicosociales con dimensión de género? *(por ejemplo, campañas de sensibilización, formación e información sobre la violencia sexual y el acoso por razón de género, mediaciones, protocolos de actuación, flexibilidad en los horarios de entrada y salida, etc.)*

☐ Sí. Indique brevemente cuáles

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ NO *(pase a la pregunta 6)*

• ¿Se han establecido mecanismos de **seguimiento y control** de la implementación de dichas medidas para evaluar su eficacia?

☐ Sí ☐ NO

6. En su institución, ¿se permite ausentarse durante la jornada laboral por motivos familiares, con la opción de recuperar el tiempo perdido más adelante?

☐ Sí ☐ NO

• En caso afirmativo, ¿Es una condición exclusiva para personas trabajadoras con algún tipo de licencia establecida por una normativa o por su institución?

☐ Sí. Indique qué licencias \_\_\_\_\_ ☐ NO.

Señale por favor, si esta medida y/o licencias son una condición exclusiva para personas trabajadoras en función de (señale todas las que aplique)

☐ El tipo de contrato

☐ El cargo que ocupa

- ☐ Otros aspectos (indique los principales) \_\_\_\_\_
- ☐ Se aplican a todo el personal independientemente del contrato o puesto

7. En su institución, ¿Se abordan cuestiones relativas a la presencia de creencias o prejuicios relacionados con el género para hacer el diagnóstico psicosocial? *(por ejemplo, si se abordan aspectos relacionados con los estereotipos de género en la asignación de tareas, los prejuicios respecto a la capacidad o disponibilidad de las mujeres en relación con las responsabilidades familiares, etc.)*

☐ SÍ      ☐ NO

- En caso afirmativo, ¿se recoge mediante cuestionarios o se han previsto otro tipo de mecanismos de recolección continua de esta información?

☐ SÍ. Indique cuáles

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

☐ NO

8. ¿Qué aspectos considera que podrían mejorar la gestión de los riesgos psicosociales con enfoque de género en su institución? Indíquelo brevemente

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_