



RESUMEN EJECUTIVO

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

Red Especializada en Género
Asociación Iberoamericana de Ministerios Pùblicos



RESUMEN EJECUTIVO

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

Red Especializada en Género
Asociación Iberoamericana de Ministerios Pùblicos

RESUMEN EJECUTIVO

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

REG . AIAMP . Subgrupo de Trabajo sobre Transversalización del enfoque de género en la gestión institucional de los Ministerios Públicos (STTG)

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional. Procuración General de la Nación. República Argentina
Publicación: noviembre 2025

RESUMEN EJECUTIVO

MAPA DE GÉNERO DE LOS MINISTERIOS PÚBLICOS DE IBEROAMÉRICA 2025: ESTUDIO DE CASOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LOS CARGOS DE FISCALES

El estudio tuvo como objetivo analizar la participación femenina en los cargos de fiscales. Fue impulsado por la Red Especializada en Género (REG) de la AIAMP a través del Subgrupo de Trabajo sobre Transversalización del enfoque de género en la gestión institucional de los Ministerios Públicos (STTG).

Antecedentes y Justificación

El estudio surge como segunda instancia de trabajo luego del *"Informe diagnóstico sobre representación igualitaria - Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica"* aprobado en mayo de 2025 por la XXXII Asamblea General Ordinaria de la AIAMP. Dicho Mapa tuvo como objetivo conocer la composición por género en los cargos de los Ministerios Públicos de la AIAMP, con especial atención a los puestos de mayor jerarquía.

Aunque el diagnóstico reveló que el promedio regional de mujeres fiscales es del cincuenta y siete por ciento (57%) y que el setenta por ciento (70%) de los Ministerios Públicos posee una representación femenina igual o superior al cincuenta por ciento (50%), se constató que la representación es heterogénea al analizar los datos por país. En algunos de ellos, las fiscales mujeres superan el setenta por ciento (70%), mientras que en otros, no alcanzan el treinta por ciento (30%). Esta marcada brecha planteó la necesidad de profundizar en el análisis cualitativo de los procesos de selección de fiscales.

Marco Conceptual y Objetivos

El estudio toma las directrices de la **Recomendación General Nro. 40 del Comité CEDAW** (en adelante, el Comité) de octubre de 2024, como una hoja de ruta para lograr la paridad de género en todos los sistemas de toma de decisiones. En este sentido, el Comité sostiene que la paridad de género es esencial para abordar desafíos mundiales en áreas como la paz, la economía, el cambio climático y la tecnología. Para lograrlo, el texto describe siete pilares transformadores que abordan la necesidad de la interseccionalidad y la transformación estructural. Finalmente, la nueva Recomendación detalla las obligaciones legales que deben cumplir los Estados Partes a fin de transformar las relaciones asimétricas de género e institucionalizar la paridad en los ámbitos político, económico, de seguridad y familiar. El estudio hace una síntesis del recorrido de los instrumentos que consolidan la obligación de los Estados de garantizar la participación sustantiva y paritaria de las mujeres en todos los niveles de decisión como condición indispensable para la democracia plena.

Dos pilares que son de particular interés para esta investigación:

1. La paridad total (50/50) entre mujeres y hombres en los sistemas de toma de decisiones como norma universal y punto de partida.
2. La igualdad de poder e influencia de las mujeres, asegurando que cuenten con acceso a todas las funciones y a todos los niveles, abordando la distribución desigual de funciones.

Desde esta perspectiva es que el STTG se propuso entender por qué algunos países se encuentran más lejos de la paridad que otros; si existen buenas prácticas que los países con subrepresentación femenina pueden emular de aquellos donde predomina el liderazgo femenino, e identificar posibles elementos en el proceso de selección de fiscales que podrían estar incidiendo en un sentido u otro. En paralelo, se abordaron otra serie de interrogantes vinculados a la calidad de la representación femenina y en especial a la segregación vertical y horizontal al interior del escalafón fiscal, a la luz de la Recomendación del Comité.

Metodología

Se recurrió a un diseño metodológico exploratorio de casos comparados, debido a la amplitud de los interrogantes y la escasez de información disponible.

Se seleccionaron cinco países para el análisis:

- **Ministerios Públicos con alta representación femenina: España y Uruguay.**
- **Ministerios Públicos con subrepresentación femenina: Argentina, Brasil y Chile.**

El proceso de análisis se dividió en dos instancias principales:

1. Análisis documental: revisión de normativas (leyes orgánicas, reglamentos de selección) y otros insumos proporcionados por los países.
2. Entrevistas semiestructuradas: realizadas con representantes de los países seleccionados (puntos focales) para validar la información, evacuar dudas e indagar en las prácticas y la cultura organizacional, así como la permanencia/movilidad de las mujeres.

Los ejes de análisis incluyeron: la forma organizativa del organismo, una descripción del escalafón de fiscales, los requisitos para ser fiscal, el proceso de selección y la participación femenina (incluyendo políticas afirmativas), así como elementos vinculados a la movilidad intrainstitucional y la permanencia en el cargo.

El informe aborda el diseño organizacional, la composición de género por jerarquía, el proceso de acceso, la movilidad y sostenibilidad en la carrera fiscal, la evaluación de la participación femenina (alta o baja), y las buenas prácticas en los casos de los países bajo análisis.

En el estudio se busca reconocer similitudes y diferencias entre los países, identificar si existen cuestiones reglamentarias y prácticas institucionales que promuevan u obstaculicen la participación de las mujeres en los cargos de fiscal.

Conclusiones

La Recomendación General Nro. 40 del Comité constituye un aporte de especial relevancia al establecer que la cantidad no equivale necesariamente a calidad en términos de representación. De esta manera, se abandona el paradigma de las políticas afirmativas en términos de cupo. Si bien dichas políticas fueron fundamentales para el adelanto de mujeres durante la década de 1990, la presencia numérica de mujeres en las instituciones no garantiza, por sí sola, una participación sustantiva en la toma de decisiones. En este marco, la resolución enfatiza que la paridad —entendida como la presencia equilibrada del 50/50 en todos los niveles y estratos de decisión— debe ser un principio rector institucional y constituye el único camino posible hacia la igualdad sustantiva.

El análisis comparado evidencia que, a excepción de Uruguay, las mujeres fiscales se concentran predominantemente en los niveles inferiores de la estructura jerárquica, tanto en aquellos ministerios públicos donde son mayoría como en los que constituyen minoría. Este patrón se refleja, además, en los cargos de máxima autoridad. Estos datos ponen de manifiesto la persistencia de brechas estructurales y la necesidad de profundizar en la adopción de políticas de transversalización que aporten a la transformación de las desigualdades de género estructurales que aún persisten.

Por otra parte, la neutralidad aparente que muestran los procesos de selección no atiende las desigualdades estructurales entre los géneros, razón por la cual, las mujeres podrían quedar relegadas de no aplicarse políticas afirmativas.

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

De esta forma, la REG se propone, por un lado, profundizar en metodologías cualitativas de investigación para recuperar la experiencia de las mujeres que accedieron a los cargos de fiscal en nuestros ministerios públicos y, por el otro, avanzar en el análisis de la segregación horizontal de los ministerios públicos

que conforman la REG-AIAMP; es decir, en la feminización y la masculinización de materias específicas. Ambas líneas de trabajo son cruciales para alcanzar una igualdad sustantiva en los puestos de decisión de dichos organismos.



