

MAPA DE GÉNERO DE LOS MINISTERIOS PÚBLICOS DE IBEROAMÉRICA

Informe diagnóstico sobre representación igualitaria

Contenido

1. Presentación y objetivos.....	2
2. Justificación.....	2
3. Antecedentes y concepto	4
4. Metodología.....	5
5. Levantamiento y procesamiento de información.....	7
6. Principales hallazgos	8
6.1. Cantidad total del personal de los Ministerios Públicos iberoamericanos	8
6.2. Personal de los Ministerios Públicos desagregado por país	9
6.3. Personal de los Ministerios Públicos desagregado por género y país (en %).....	10
6.4. Personal total de los Ministerios Públicos por género y rol jerárquico.....	10
6.5. Porcentaje de mujeres fiscales (Nivel I)	12
6.6. Acciones afirmativas en normativas que promuevan la paridad de género.....	14
7. Reflexiones preliminares.....	16
8. Anexos	18
Anexo 8.1. Marco normativo internacional.....	18
Anexo 8.2. Distribución de personas que conforman los Ministerios Públicos de Iberoamérica por género, nivel y país (Diciembre 2023).....	21
Anexo 8.3. Distribución de fiscales (Nivel 1) por género y país en los Ministerios Públicos de Iberoamérica e Índice de Feminidad (IF)	24
Anexo 8.4. Análisis preliminar y primeras reflexiones en torno a los Ministerios Públicos con paridad y por debajo de la paridad en los cargos de fiscales de acuerdo a la revisión de sus normativas	25
Anexo 8.5. Cuestionario estructura de cargos en base al género y mecanismos de ingreso a la carrera fiscal en los Ministerios Públicos de Iberoamérica (Mapa de Género)	34

1. Presentación y objetivos

En el marco de las temáticas de trabajo priorizadas por el Subgrupo de Trabajo Transversalización del enfoque de género en la gestión institucional de los Ministerios Públicos de la REG (STTG)¹ y en atención a los acuerdos derivados de la V Reunión plenaria de la Red Especializada en Género (REG) de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (AIAMP), celebrada del 13 al 15 de noviembre de 2023 en Buenos Aires, Argentina, se resolvió impulsar la elaboración de un mapa que permita observar la composición de género en los cargos de la estructura escalafonaria de los Ministerios Públicos de la AIAMP².

El levantamiento de esta información se propuso los siguientes objetivos:

- Conocer la distribución por género en la conformación de los puestos de trabajo de los Ministerios Públicos de la AIAMP, especialmente para identificar el grado de participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.
- Evaluar el apego al principio de igualdad y no discriminación de acuerdo con lo estipulado en los artículos 1 y 7 de la CEDAW.
- Identificar buenas prácticas y reconocer desafíos pendientes, a los fines de proponer acciones que tiendan a la igualdad sustantiva e inclusión en los Ministerios Públicos.

2. Justificación

La preocupación por la participación de las mujeres en los sistemas de administración de justicia encuentra su correlato en los instrumentos normativos internacionales suscritos y ratificados por los países que conforman la AIAMP³, así como en la Agenda 2030 basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015⁴.

Asimismo, la importancia de contar con información estadística de calidad es una preocupación de organismos internacionales tales como ONU Mujeres y CEPAL que advierten sobre la necesidad de diseñar políticas públicas informadas, en función de datos que

¹ Conformado en noviembre de 2020 por las representantes de los Ministerios Públicos de Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, España, Guatemala, México y Uruguay. Tiene por objetivo construir estándares comunes que garanticen condiciones de mayor equidad, igualdad y paridad de género en los procesos organizacionales de los Ministerios Públicos de Iberoamérica, a partir del intercambio de experiencias y buenas prácticas consolidadas con diagnósticos sobre temáticas priorizadas. Desde su constitución el SGTG ha elaborado dos informes diagnósticos sobre “[Trabajo remunerado y no remunerado \(2021\)](#)” y “[Acoso/maltrato laboral \(2022\)](#)” a partir de los cuales surgieron varias líneas de trabajo. Entre ellas se destacan [las declaraciones aprobadas por los/as Fiscales y Procuradores/as Generales en la XXX Asamblea General de la AIAMP \(2023\)](#) y su difusión a través de una [campaña comunicacional \(2024\)](#) que contó con la participación de las referentes del STTG y del Presidente de la AIAMP, Dr. Eduardo Casal, Procurador General de la Nación Argentina.

² Ver: [Acta de la V Reunión Plenaria de la Red Especializada en Género \(REG\) de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos \(AIAMP\)](#), suscrita el 15 de noviembre de 2023 en Buenos Aires, Argentina.

³ Ver anexo 7.1 marco normativo internacional.

⁴ Específicamente los Objetivos 5 y 16, referidos a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y “Paz, justicia e instituciones sólidas”. Para mayor información consultar: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

muestren las diferencias entre hombres y mujeres, evidencien las condiciones de vida de las mujeres y sirvan para superar las desigualdades en aras de llevar adelante acciones para un desarrollo sostenible e inclusivo con la igualdad de género en el centro. En este sentido, Naciones Unidas (ONU-CEPAL, 2022) tiene dicho que:

Las estadísticas de género no son un fin en sí mismo, sino que deben responder a las necesidades de las personas encargadas de formular políticas, las organizaciones de la sociedad civil, las personas que se desempeñan en el sector académico y de la investigación, los medios de comunicación y el público en general. Las estadísticas de género pueden utilizarse para promover la comprensión de las causas estructurales de la desigualdad de género; avanzar en el análisis y la investigación de género; dar seguimiento al progreso hacia la igualdad de género y el disfrute pleno e igualitario de todos los derechos humanos y los derechos fundamentales por parte de las mujeres y las niñas; desarrollar y monitorear políticas y programas orientados a destinar mayores inversiones para la sostenibilidad de la vida, y apoyar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas relacionadas con las tres dimensiones del desarrollo sostenible⁵.

Contar con sistemas de información de género no sólo permite tener un mayor conocimiento sobre la realidad de las mujeres de la región, sino que además facilita el diseño de políticas en favor de la igualdad. Asimismo, el monitoreo, la evaluación y la rendición de cuentas de la implementación de la Agenda Regional de Género, en el marco de la Agenda 2030, debe considerar un abordaje integral y sistémico. Para ello, es fundamental contar con mecanismos dirigidos a difundir información confiable, pertinente, suficiente y oportuna que permita analizar los obstáculos y los avances en el cumplimiento de los compromisos asumidos por los Estados.

De tal forma, los indicadores de género, como una herramienta de análisis, brindan información que permite medir y evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones que fomenten la igualdad. Su función se centra en mostrar y señalar los cambios en términos de género y sus relaciones. Particularmente, este tipo de indicadores relevan:

- I. En qué medida las mujeres y los hombres participan en proyectos o programas,
- II. Si en éstos se han tomado en cuenta las necesidades de las mujeres y hombres participantes;
- III. Si los intereses de mujeres y hombres han sido tomados en cuenta, y si no se oponen en algún aspecto.

⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.15/4), Santiago, 2022. p. 21, recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c42ae362-6d9e-465b-8887-17d369e095c4/content>

IV. Si se ha eliminado la discriminación de género, que es el motivo central por el cual supuestamente se elaboró el proyecto. (Pérez, M. y Garda, R., 2009, p. 17)⁶.

Si bien el diagnóstico en torno a la composición de los cargos de fiscales en los Ministerios Públicos iberoamericanos en base al género pretende tomar una primera fotografía del estado de situación actual, se busca a largo plazo realizar un monitoreo de la situación construyendo herramientas útiles, como los indicadores de género, para contar con una mirada común que permita conocer el avance y los desafíos compartidos para lograr la paridad.

3. Antecedentes y concepto

En 2019, la Subcomisión de Género (SCG) de la Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR (REMPM), elaboró su primer *Mapa de Género* (XXV REMPM)⁷ y en 2023 actualizó este estudio (XXXIII REMPM)⁸, verificando la existencia de procesos de segregación vertical en los Ministerios Públicos.

Este trabajo es un antecedente clave en la sistematización de información, en tanto requirió una metodología para armonizar estructuras escalafonarias de organismos de diferentes países. Si bien los modelos de Ministerios Públicos comparten similitudes en cuanto a la composición jerárquica de las funciones que ejercen, las terminologías, los escalafones y procesos de designación, ingreso y permanencia, tienen diferencias y particularidades. Esta heterogeneidad complejiza la sistematización de la información, pero también enriquece el análisis y permite observar culturas organizacionales diferentes y, a su vez, detectar patrones comunes.

En el mismo sentido, las y los magistradas/os de la Cumbre Judicial Iberoamericana (CJI), realizaron un levantamiento de información para conocer la composición de género que quedó reflejado en el *Reporte Estadístico Actualizado sobre la Participación de las Mujeres en la estructura de la Cumbre Judicial Iberoamericana y los poderes judiciales que la integran 2021-2023*⁹. Para este estudio se sistematizó tanto la participación de las mujeres en las estructuras de los poderes judiciales, como la participación de ellas en dicho espacio internacional. También en el orden internacional, la CEPAL a través del Observatorio de

⁶ Pérez, M., Garda, R. (2009). *Guía Metodológica para la Elaboración de Indicadores de Género*. Instituto Nacional de las Mujeres de México e Instituto de las Mujeres del estado de Campeche. Recuperado de: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Campeche/camp09.pdf>

⁷ SCG-REMPM (2019). *Mapa de género de los Ministerios Públicos de los países del MERCOSUR*. Recuperado de: <https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/25/Preparatoria/Anexo X. Mapa de G%C3%A9nero.pdf>

⁸ SCG-REMPM (2023). *Mapa de género de los Ministerios Públicos del MERCOSUR*. Recuperado de: <https://www.rempm.org/archivos/Reuniones/33/Comisi%C3%B3n T%C3%A9cnica Ordinaria/Anexo IX Mapa de Genero REMPM 2022 VF.pdf>

⁹ XIX Cumbre Judicial Iberoamericana (2017). Recuperado de: <https://www.cumbrejudicial.org/sites/default/files/2023-07/ReporteestadisticomujeresenlaCumbre.pdf>

Igualdad de Género, realizó un levantamiento estadístico con datos de 2021 sobre la participación de las mujeres en los máximos tribunales de justicia o cortes supremas¹⁰.

De tal forma, la medición de la **paridad de género** en los cargos de decisión es un tema en la agenda de diversos espacios internacionales como parte de las obligaciones para implementar los principios contenidos en los instrumentos normativos vigentes. En ese sentido, destaca la [Recomendación General N°40 de la CEDAW](#)¹¹ que entiende por paridad de género “*el reparto pleno e igualitario del poder*” (...) que “debe permanecer como una característica de la democracia y el buen gobierno”, es decir, que no debe ser eliminada una vez que hayan sido reparadas las desventajas históricas de las mujeres. Sitúa una paridad de género de 50-50 “como punto de partida y norma universal”. Esta definición difiere de la lógica del cupo, en tanto según el Comité “una cuota mínima del 30% de representación de las mujeres resulta incompatible con la igualdad de género y transmite el mensaje erróneo de que la infrarrepresentación es aceptable”. A su vez, destaca que una representación igualitaria e inclusiva implica no solamente *el acceso* a la toma de decisiones, sino, efectivamente, *la igualdad de poder*. En este sentido, “las cifras por sí solas no revelan si las mujeres que han accedido a estos puestos tienen el mismo poder, en el sentido de tener la misma voz e influencia en la configuración de los resultados políticos, económicos y de otro tipo”¹² [Itálicas propias].

4. Metodología

Este primer levantamiento de información en la REG se realizó a partir del “Cuestionario estructura de cargos en base al género y mecanismos de ingreso a la carrera fiscal en los Ministerios Públicos de Iberoamérica (Mapa de Género)”¹³, que contempló dos partes. Por un lado, la cuantitativa donde se recogió la conformación de los cargos en base al género a través de la contabilización de mujeres, varones y otras identidades de género¹⁴ que conforman los Ministerios Públicos, haciendo especial énfasis en la distribución existente en los puestos de toma de decisión. Esta información cuantitativa es la que se detalla en esta

¹⁰ Información relevada por CEPAL, recuperado de: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-judicial-porcentaje-mujeres-ministras-maximo-tribunal-justicia-o-corte-suprema>

¹¹ Aprobada el 23 de octubre de 2024. Disponible en inglés aquí: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F40&Lang=en.

¹² Proyecto de Recomendación General No. 40 Representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones, Párrafos 17, 16 y 23. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/cedaw/grecommendations/gr40/general-recommendation-no-40-women-s-equal-inclusive-decision-making-ES.docx>

¹³ Ver anexo 7.5.

¹⁴ A efectos del cuestionario se entiende por **identidad de género** lo establecido por la [Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos \(CIDH\)](#) basada en los [Principios de Yogyakarta](#). La identidad de género como derecho humano, “es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”. (CIDH/Principios de Yogyakarta).

primera parte del presente informe diagnóstico y se fundamenta en los insumos otorgados por los Ministerios Públicos participantes¹⁵.

Por otro lado, el cuestionario recogió también las normativas nacionales, reglamentos internos y acciones afirmativas para promover la paridad de género en la estructura de cargos de los Ministerios Públicos. El objetivo es sistematizar esta información en una segunda etapa de trabajo que permita explorar posibles asociaciones entre estas políticas afirmativas y la composición femenina en los cargos de toma de decisión de los citados organismos. De tal forma, como objetivo a largo plazo, el Subgrupo pretende estudiar a profundidad los procedimientos de selección de fiscales de los países miembro para identificar acciones tendientes a la igualdad en los mecanismos de acceso a los cargos de magistratura.

Para estandarizar la diversidad de estructuras jerárquicas existentes en los Ministerios Públicos iberoamericanos, se tomó el antecedente ya elaborado por la SCG de la REMPM en su Mapa de Género ya citado y se agrupó al personal por niveles. El ejercicio consistió en que cada país lograra incluir a su personal en base a las funciones que cumplen en la estructura organizacional y jerárquica siguiendo el modelo que se presenta a continuación:

REFERENCIAS CONCEPTUALES PARA CADA ESCALAFÓN

Máxima autoridad del organismo: jefa/e superior del organismo responsable de su funcionamiento (Fiscal/a o Procurador/a General).

Nivel I - Fiscales/es: ejercen la representación institucional principal del Ministerio Público a través de la investigación y el ejercicio de la acción.

Nivel II - Mandos medios, funcionarias/os de órganos centrales, directivos y gerentes: realizan funciones de dirección, toma de decisiones estratégicas y cuentan con personal a cargo.

Nivel III - Personal de apoyo y/o administrativo: desarrollan diversas tareas en las fiscalías y otras áreas de los organismos y cuentan con títulos universitarios, terciarios o secundarios.

Nivel IV - Personal de servicio: ejercen tareas vinculadas con el sostenimiento de las instalaciones edilicias e incluye labores de vigilancia, limpieza, mantenimiento eléctrico, albañilería, carpintería, servicio de agua, ordenanza, traslado de expedientes, documentos u oficios, entrega de correspondencia y trámites generales, entre otras labores.

Por último, se reitera que el presente informe no pretende evaluar o medir resultados, sino que se constituya en una primera herramienta de trabajo diagnóstica que permita el intercambio de experiencias, la detección de buenas prácticas, logros, obstáculos, necesidades y oportunidades compartidas, en aras de mostrar avances, desafíos y construir líneas de acción comunes para lograr una política de igualdad y equidad entre mujeres,

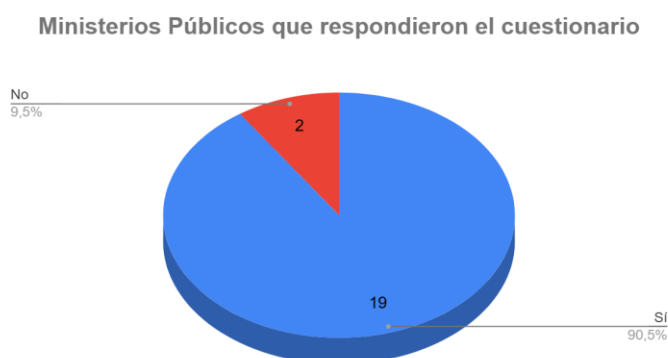
¹⁵ Resulta importante señalar que en los casos de Argentina, Brasil y México la información recopilada corresponde a los Ministerios Públicos Federales y no incluye los datos de los Ministerios Públicos con asiento en las provincias (caso argentino), estados (caso brasileño) y entidades federativas (caso mexicano).

varones y personas con otras identidades de género que conforman la estructura de los Ministerios Públicos.

5. Levantamiento y procesamiento de información

El cuestionario fue circularizado durante los meses de julio y agosto de 2024 entre las referentes de la REG y la información recopilada corresponde a diciembre de 2023¹⁶.

Se recibieron diecinueve (19) respuestas que representan el 90% de los países que conforman la AIAMP.



Los Ministerios Públicos participantes fueron Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela.

Durante septiembre y octubre de 2024 se hicieron consultas específicas con un grupo de países a efectos de corroborar los datos recibidos y lograr realizar el ejercicio de comparación.

Lograr agrupar bajo categorías comunes la diversidad de escalafones, denominaciones, puestos y roles del personal de cada Ministerio Público constituyó la principal dificultad para sistematizar la información. En ese marco, los equipos responsables de la recopilación de la información de cada Ministerio Público, en algunos casos interpretaron de forma distinta la clasificación del personal propuesta en las *“Referencias conceptuales para cada escalafón”* del cuestionario, lo que llevó a un proceso de intercambio para aclarar los datos con las áreas de personal (recursos humanos) y reflejar las cifras de forma correcta respetando la estructura de cargos formal existente en cada país. De esta forma, debe aclararse que algunos Ministerios Públicos tienen en su estructura jerárquica

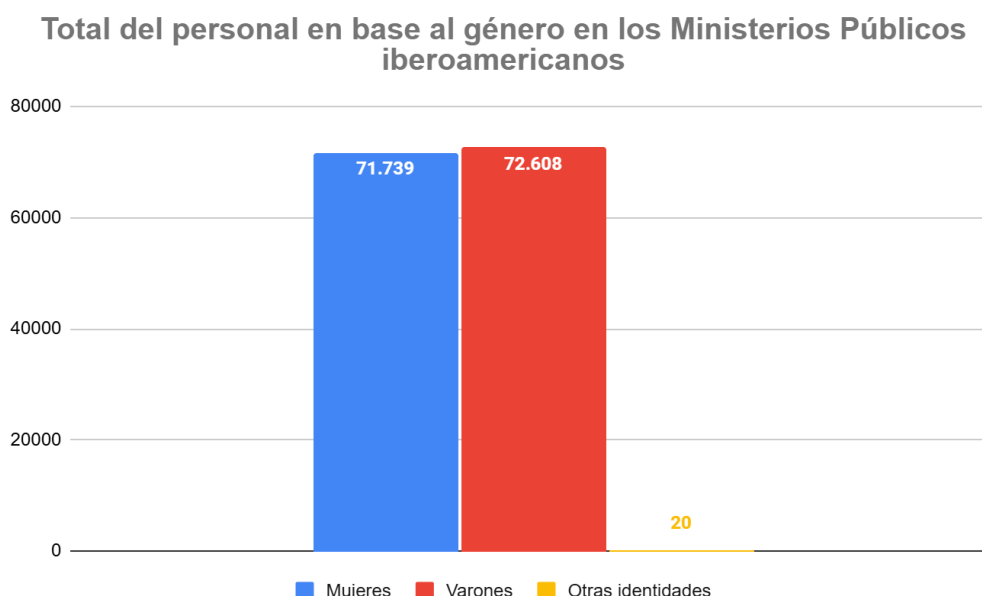
¹⁶ Los datos de Colombia corresponden al año 2022 recogidos en el Mapa de Género de los Ministerios Públicos del MERCOSUR citado precedentemente.

más alta (niveles I y II) a las mismas personas trabajadoras que ejercen un doble rol, es decir, como fiscales y personal directivo, lo que llevó a reflejar sólo los datos de los cargos de mayor jerarquía para priorizar el análisis de los puestos de decisión. Asimismo, en algunos países en los niveles III y IV el personal se encuentra adscrito administrativamente a otras instituciones del Estado y/o se encuentran contratados/tercerizados, lo que impidió contar con esta información. Por tal razón, se verá que en algunos niveles del escalafón algunos países presentarán un cero (0%) de representación, lo que debe interpretarse como ausencia de dato y no como falta de personal que ejerza dichas funciones.

6. Principales hallazgos

6.1. Cantidad total del personal de los Ministerios Públicos iberoamericanos

Se contabilizaron ciento cuarenta y cuatro mil trescientas sesenta y siete personas (144.367) que componen el personal total de los diecinueve (19) Ministerios Públicos que participaron del levantamiento de información. De ellos, setenta y un mil setecientos treinta y nueve (71.739) son mujeres, setenta y dos mil seiscientos nueve (72.609) son varones y se registran veinte (20) personas bajo la categoría “otras identidades de género”. Estos datos muestran un escenario paritario en el personal total con 50% de mujeres y 50% de varones. Sólo dos (2) Ministerios Públicos, que representan el 11% de los participantes, ofrecieron datos del personal en la categoría “otras identidades de género”.

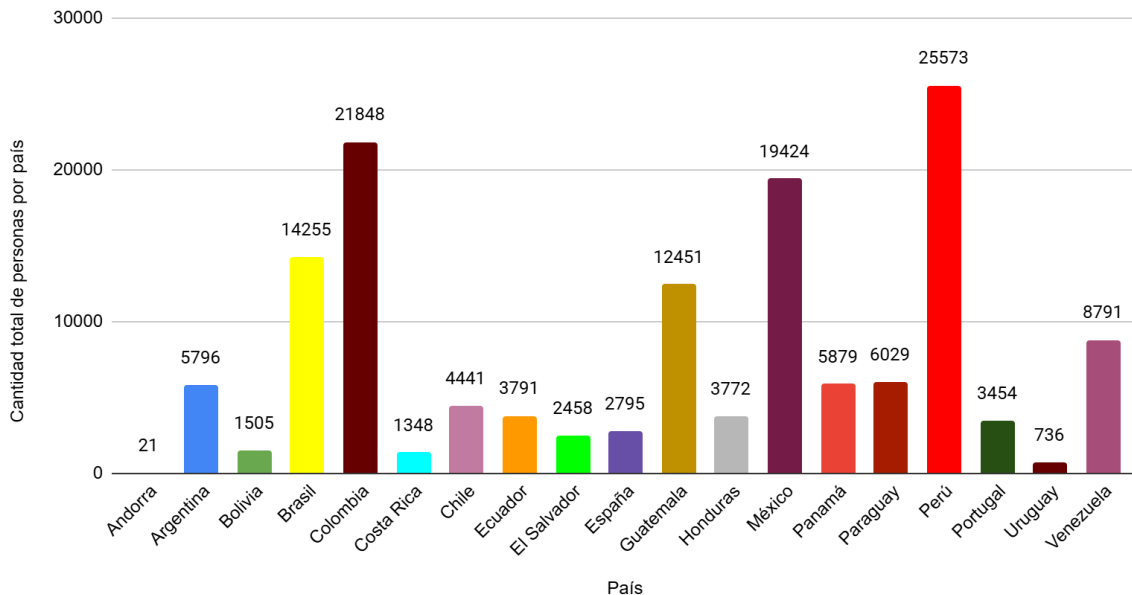


6.2. Personal de los Ministerios Públicos desagregado por país

A los fines de presentar una caracterización demográfica de los Ministerios, se presentan en tres grupos: aquellos con más de 13000 trabajadoras/es, aquellos que tienen entre 3000 y menos de 13000 trabajadoras/es y los que tienen menos de 3000 trabajadoras/es. Así, en el primer grupo se ubican 4 Ministerios Públicos que concentran el 56% del personal, estos son: Perú, Colombia, México y Brasil. Por otro lado, 9 Ministerios Públicos tienen el 38% del personal, estos son: Guatemala, Venezuela, Paraguay, Panamá, Argentina, Chile, Ecuador, Honduras y Portugal. Mientras que el 15% restante del personal, se ubica en 6 Ministerios Públicos: España, El Salvador, Bolivia, Costa Rica, Uruguay y Andorra.

Cantidad total del personal de los Ministerios Públicos iberoamericanos

Año 2023



Tal como se mencionó, uno de los desafíos metodológicos en la elaboración del Mapa de Género responde a las características organizacionales que presenta cada Ministerio Público, lo que redunda en la cantidad de personal que tiene cada uno de ellos.. Vale destacar que en la diversidad de Ministerios, se ubican aquellos cuyo diseño organizacional incluye a fuerzas de seguridad para investigación criminal, así como cuerpos científicos, u otras disciplinas. Otra cuestión importante a considerar es que en los casos de México, Argentina y Brasil, solo se incluye en el análisis a los Ministerios Públicos de jerarquía Federal, que son los que forman parte de la AIAMP, no así a los Ministerios Públicos estatales o provinciales de estos países. Por último, se destaca que hay Ministerios que contabilizan al personal auxiliar de limpieza y ordenanza (Nivel IV) como parte de la planta permanente, y otros por fuera, así como otros países cuyo personal administrativo de apoyo (Nivel III) está adscrito a otras

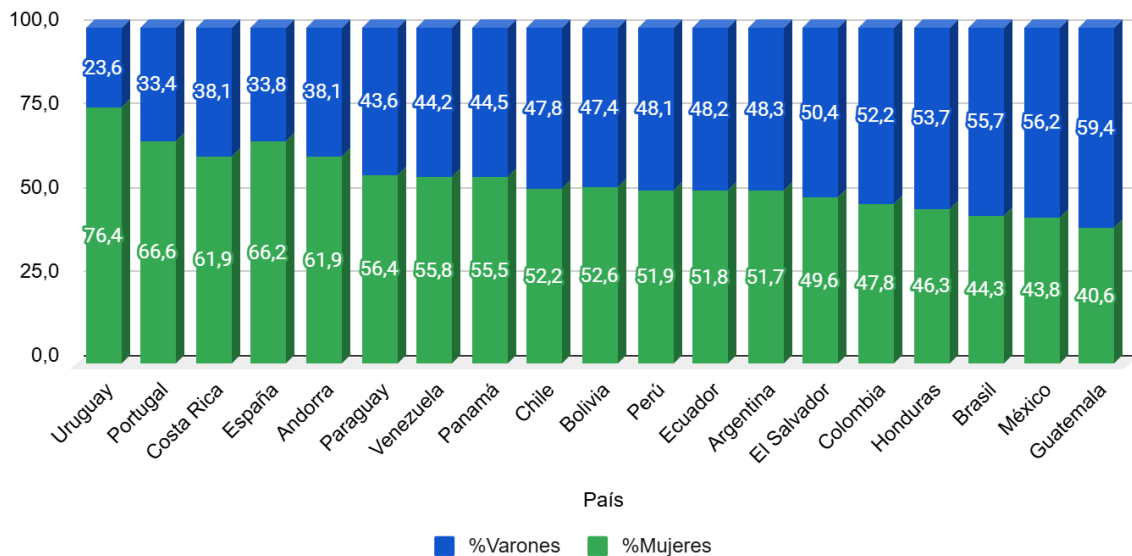
instituciones del Estado.

6.3. Personal de los Ministerios Públicos desagregado por género y país (en %)

En su estructura general del personal, en trece (13) Ministerios Públicos, que representan el sesenta y ocho por ciento (68%) del total, las mujeres ocupan el cincuenta por ciento (50%) o más de los cargos. En este grupo de países se encuentran Uruguay, Portugal, Costa Rica, España, Andorra, Paraguay, Venezuela, Panamá, Chile, Bolivia, Perú, Ecuador y Argentina. Mientras que los países que no superan el cincuenta por ciento (50%) de su personal con mujeres son El Salvador, Colombia, Honduras, Brasil, México y Guatemala. Como se verá más adelante, esta paridad general se altera cuando se analizan los números por cada escalafón.

Distribución porcentual (%) del personal total de los Ministerios Públicos iberoamericanos en base al género

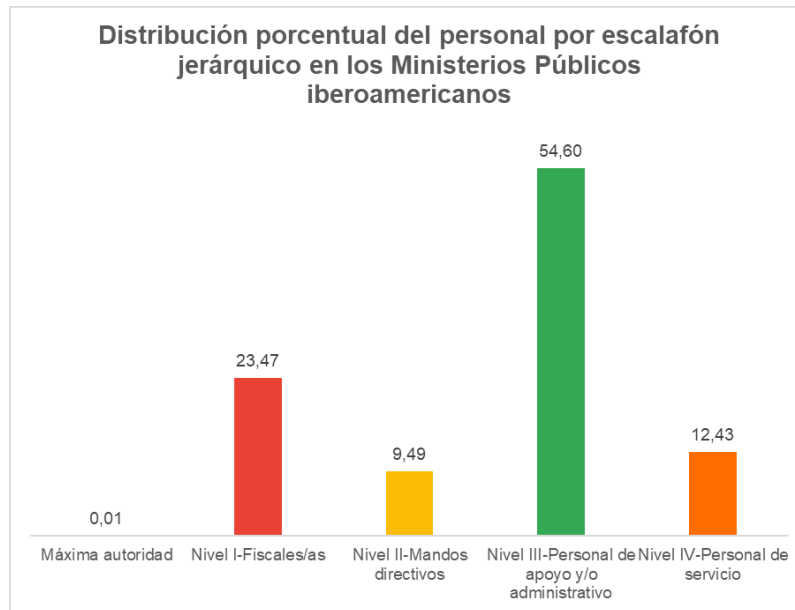
Año 2023



6.4. Personal total de los Ministerios Públicos por género y rol jerárquico

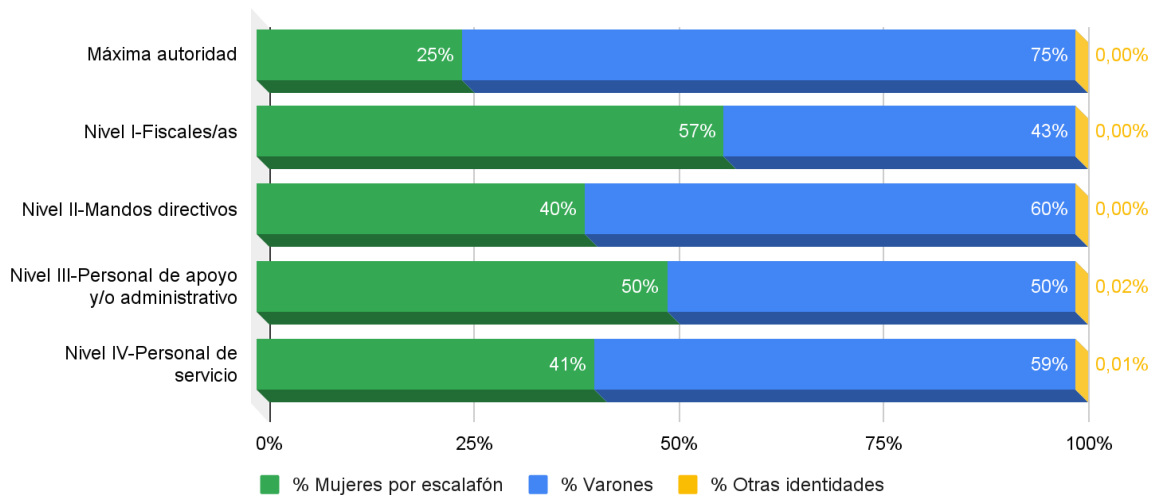
El personal total de los Ministerios Públicos iberoamericanos se encuentra concentrado en más de un cincuenta por ciento (50%) en el Nivel III, correspondiente al personal de apoyo y/o administrativo¹⁷. Asimismo, en este nivel es paritaria la representación de mujeres y varones en los cargos y se encuentra la mayor concentración de trabajadoras/es con “otras identidades de género”, como se verá en los siguiente gráficos:

¹⁷ Tal como se mencionó anteriormente, algunos países cuentan con su personal administrativo adscrito a otras instituciones del Sistema de Administración de Justicia.



Distribución porcentual del personal por género y nivel jerárquico en los Ministerios Públicos de Iberoamérica

Año 2023



En los mandos medios (Nivel II), se observa que las mujeres ocupan el cuarenta y tres por ciento (43%) de los cargos, estando por debajo de la paridad¹⁸. Mientras que en el nivel correspondiente a las máximas autoridades, es decir, a las y los titulares principales de los Ministerios Públicos se presenta una mayor disparidad de género, siendo el setenta y cinco

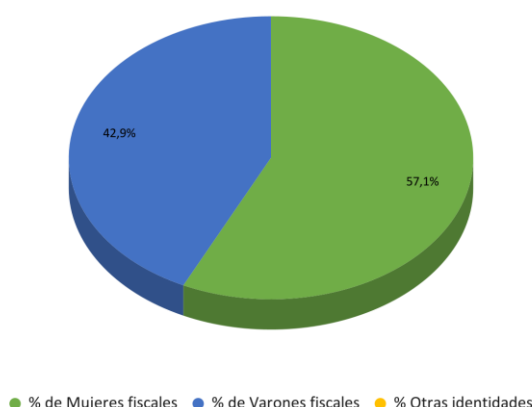
¹⁸ Para obtener la representación de cada género por nivel en cada país, ver Anexo 7.2. Distribución de personas que conforman los Ministerios Públicos de Iberoamérica por género, nivel y país (Diciembre 2023).

por ciento (75%) varones y sólo el veinticinco por ciento (25%) mujeres, estos últimos son los casos de los Ministerios Públicos de Colombia, Ecuador, Guatemala, Portugal y Uruguay.

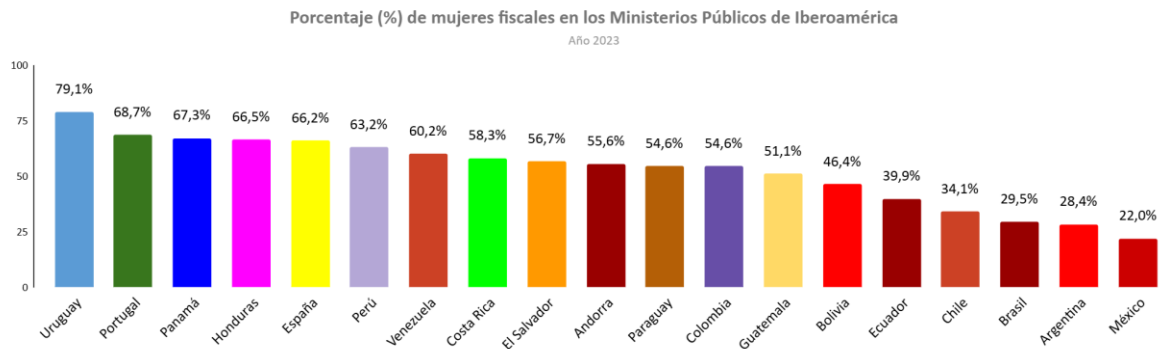
6.5. Porcentaje de mujeres fiscales (Nivel I)

Para analizar el nivel de representación femenina en los cargos de magistratura (fiscales) de este apartado, como se destacó se tomará la definición de paridad de la [Recomendación General N°40 de la CEDAW](#) ya mencionada que la conceptualiza como “el reparto pleno e igualitario del poder” que se expresa en una representación de 50-50 “como punto de partida y norma universal”. Así, la distribución por género de los cargos de magistratura del total de países miembros que conforman la REG-AIAMP expresa una situación ligeramente favorable para las mujeres, ya que éstas ocupan el 57,1% del total de los puestos de fiscales.

Nivel 1. Distribución de los cargos de fiscales por género en los Ministerios Públicos iberoamericanos
Año 2023



A los fines de expresar la diversidad de situaciones que conforman el Mapa de Género de los Ministerios Públicos de Iberoamérica, tomando en cuenta la definición de paridad mencionada, los países miembro de la AIAMP han sido clasificados en dos grandes grupos analíticos: por un lado, los **países “Paritarios”, que cuentan con al menos el 50% de mujeres en los cargos de magistratura**, y por el otro, los **países “No Paritarios”, que no alcanzan esta cifra**. Como se observó, si bien el cuadro general de fiscales indica paridad entre hombres y mujeres, al analizar dicha distribución por país encontramos una situación por demás heterogénea, que parte desde una representación femenina del setenta y nueve por ciento (79,1%) en los cargos de fiscales con Uruguay hasta una representación que no supera el 30%, en los casos más extremos de Brasil, Argentina y México, tal y como se observa en el siguiente gráfico:

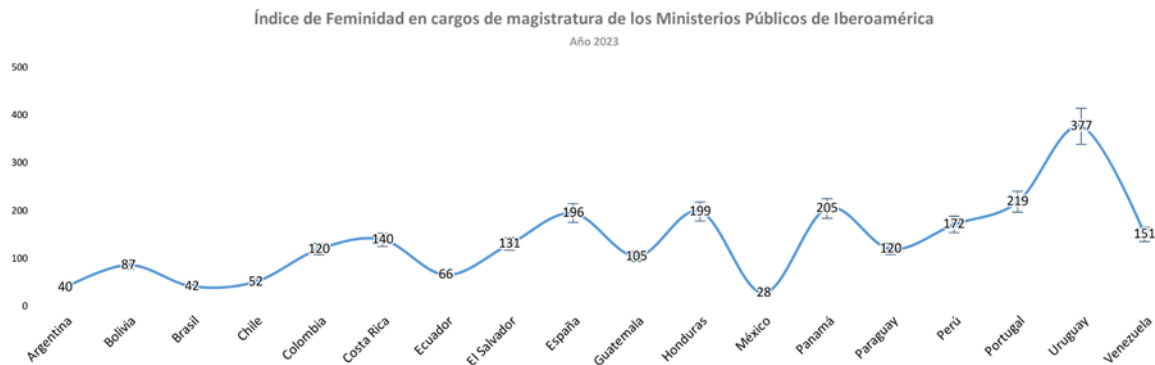


Vale la pena destacar que dos (2) de los seis (6) países que han quedado por debajo del cincuenta por ciento (50%) han reportado contar con políticas afirmativas en los procesos de selección de fiscales: se trata de Argentina y Bolivia. En el primer caso, Argentina se encuentra implementando la Resolución PGN N° 70/22, la cual establece un cupo mínimo del 30% de inscripción de mujeres como requisito de apertura de los concursos a cargos de magistratura. Por su parte, Bolivia tiene establecido en el artículo 91 de la Ley Orgánica Nro. 260, que “los procesos de convocatoria interna o externa, surgirán de las necesidades del servicio y las vacancias dentro de la estructura del Ministerio Público, debiendo garantizarse la equivalencia y/o paridad de género y la inclusión de personas de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos, respetando los puntajes más altos”.

Por su parte, en el caso de los países con representación “paritaria” resulta un desafío investigativo conocer cómo se asume esa representación atendiendo al concepto de “igualdad de poder” establecido por la Recomendación N° 40 de la CEDAW, lo que implica, entre otros aspectos analizar las tareas implicadas, las temáticas sobre las cuales prevalece la participación femenina, los recursos asignados, el reconocimiento de las funciones desarrolladas, entre otros aspectos. Ello con fines de evaluar no únicamente el acceso a los puestos de toma de decisión sino el efectivo ejercicio de la igualdad de poder. Por último, se destaca el caso de Brasil donde se registra una persona en cargos de magistratura con otra identidad de género fuera del binarismo varón-mujer.¹⁹

A continuación se presenta como otra forma de visualizar la participación en los cargos de fiscales, el Índice de Feminidad (IF), definido como la relación entre la cantidad de mujeres y varones que conforman una población, en este caso, el de las mujeres y varones que ocupan los cargos de magistratura en los Ministerios Públicos de Iberoamérica. El IF expresa el número de mujeres por cada cien (100) varones. Se calcula dividiendo el número de mujeres por el número de varones y multiplicando el resultado por cien. De ser este número inferior a cien (100), se interpreta como subrepresentación femenina. Caso contrario, como prevalencia femenina.

¹⁹ Ver Anexo 7.3. Distribución de fiscales (Nivel 1) por género y país en los Ministerios Públicos de Iberoamérica e Índice de Feminidad (IF).



6.6. Acciones afirmativas en normativas que promuevan la paridad de género

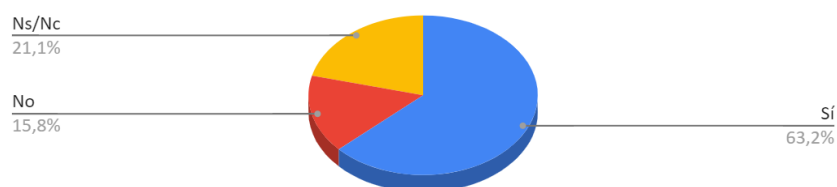
Doce (12) países que representan el sesenta y tres punto dos por ciento (63,2%), señalaron que en sus legislaciones nacionales cuentan con normativas que promuevan la paridad o el cupo en los ámbitos de instituciones públicas.

Asimismo, de los diecinueve (19) Ministerios Públicos participantes, seis (6) que representan el treinta y uno coma seis por ciento (31,6%), contestaron que contaban con políticas afirmativas cuyo objetivo es promover la paridad de género en el acceso a cargos de fiscales, mientras que diez (10) de los países que suman el cincuenta y dos coma seis por ciento (52,6%) contestó negativamente. Mientras que tres (3) Ministerios Públicos seleccionaron la opción “No sabe/No contesta” en este aspecto.

Los Ministerios Públicos que señalaron contar con políticas afirmativas son Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, España y Panamá. Al observar la correspondencia de estas respuestas con la representación paritaria en los cargos de fiscales, se observa que tres (3) de ellos cumplen con el cincuenta por ciento (50%) o más de mujeres fiscales (España, Costa Rica y Panamá) y un Índice de Feminidad (IF) favorable, mientras que dos (2) se encuentran por debajo de la paridad y con IF de subrepresentación (Argentina y Bolivia). Asimismo, de los países que contestaron negativamente a este asunto Brasil, Chile y México no alcanzan la representación femenina paritaria del 50% ni el IF positivo, mientras que Guatemala, Honduras, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela (6 países) tienen representación paritaria igual o mayor a un cincuenta por ciento (50%) e IF favorable a las mujeres en los cargos de fiscales.

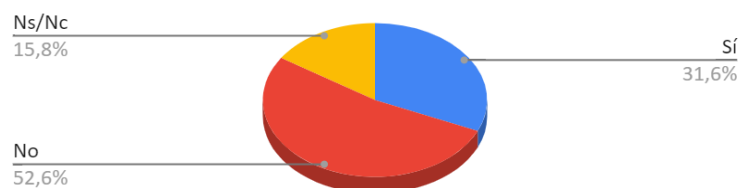
¿En su país existen normas que promuevan la paridad de género en los ámbitos de representación de instituciones públicas?

Año 2023



¿Reconoce acciones afirmativas que busquen alcanzar la paridad de género en el régimen de acceso a la carrera fiscal?

Año 2023



7. Reflexiones preliminares

Este informe se propuso conocer la composición de género en la estructura de cargos de los Ministerios Públicos de la AIAMP, haciendo especial énfasis en el grado de participación de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía. El 90% de los países miembro aportó información sobre la composición demográfica de sus organismos, normas marco que rigen los procesos de ingreso y selección de los cargos para magistratura, y otros insumos generados por ellos. Así, se asumió el desafío de encontrar categorías comunes sin perder las particularidades de los diseños organizacionales de los ministerios.

En primer lugar, se destaca que la composición de género del personal general de los Ministerios Públicos de la AIAMP es equitativa. La presencia de mujeres y varones se distribuye en un 50% y 50%. Al momento de desagregar esta información se observó que en la composición general del Nivel 1 (fiscales) la presencia de las mujeres es del cincuenta y siete por ciento (57%), y en el nivel de máximas autoridades esta presencia disminuye hasta el veinticinco (25%). En otras palabras, **se observa una fuerte presencia femenina en los ministerios miembro que se reduce en un 75% cuando se indaga sobre los liderazgos del organismo**. Solo cinco (5) países tienen mujeres al frente de sus Ministerios, y tres (3) países tienen menos del treinta por ciento (30%) de mujeres fiscales. Otra cuestión a destacar es que la presencia de varones en los mandos directivos (Nivel II) alcanza el sesenta por ciento (60%).

El 26 de octubre de 2024 la Comisión de la CEDAW aprobó la Recomendación General Nro. 40 que pone en cabeza de los Estados el compromiso y la necesidad de la representación paritaria y sustantiva en todos los sistemas de toma de decisión, incluyendo las instituciones que conforman los sistemas de administración de justicia. En este marco, esta primera exploración arrojó resultados que evidencian la necesidad de indagar en un análisis cualitativo que permita explicar los procesos de segregación vertical y detectar, si los hubiera, procesos de segregación horizontal. Todo esto, a fin de formular hipótesis de trabajo que permitan en el mediano plazo trabajar de manera programática para una representación paritaria efectiva en los Ministerios Públicos de la AIAMP.

En otras palabras, estos resultados meramente cuantitativos, resultan insuficientes para establecer una regla que explique los niveles de subrepresentación o sobrerrepresentación femenina en los cargos de fiscales. En este marco, el Subgrupo se propone como objetivo de trabajo para el año 2025, profundizar los ejes de análisis desde una perspectiva cualitativa, para conocer cómo se asume la representación femenina. Se buscará de ese modo evaluar, no únicamente el acceso a los puestos de toma de decisión, sino el efectivo ejercicio de la igualdad de poder, en lineamiento con las últimas

recomendaciones internacionales de la CEDAW²⁰. Para ello se propone hacer foco especial en la medición de las tareas implicadas, las temáticas sobre las cuales prevalece esa participación femenina, los recursos asignados, el reconocimiento de las funciones desarrolladas, si las tareas son masculinizadas y feminizadas con los roles tradicionales de género que acentúan la desigualdad, entre otros aspectos.

Dentro de las herramientas investigativas a explorar para realizar un análisis comparado se encontrarían la realización de grupos focales o entrevistas a profundidad que permitan caracterizar cómo son las etapas de los concursos en aquellos países que los llevan adelante. Del mismo se buscará identificar en cuáles partes del proceso existen dificultades o medidas afirmativas que impidan o posibiliten el acceso de las mujeres a los cargos de fiscales en aquellos Ministerios Públicos que tienen menos del 50% de representación femenina y, a su vez, caracterizar las condiciones de aquellos países que tienen paridad y sobrerrepresentación en los cargos de magistratura en los términos del concepto de igualdad de poder.

Expresado en forma de interrogante, nos preguntamos si aquellos países con políticas afirmativas en los ámbitos de representación cuentan con mayor cantidad de mujeres fiscales, o si, por el contrario, no puede establecerse ningún tipo de asociación entre acciones afirmativas a nivel nacional y la paridad de género en los ministerios públicos.

Para poder desarrollar este trabajo de forma exhaustiva, objetiva y a dedicación exclusiva, sería deseable que el Subgrupo cuente con el respaldo de consultorías técnicas especializadas de organismos internacionales que monitoreen esta temática y deseen apoyarla, entendiendo que propiciar acciones por la igualdad de poder o sustantiva en los procesos de conformación de los puestos de decisión redunda en un primer paso (no el único, claro está) para visibilizar el liderazgo femenino y de otras identidades de género como elemento que suma a sociedades más igualitarias e inclusivas.

²⁰ CEDAW (Octubre, 2024) *Half the power: UN women's rights committee issues guidance on women's equal and inclusive representation in decision-making*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2024/10/half-power-un-womens-rights-committee-issues-guidance-womens-equal-and>

8. Anexos

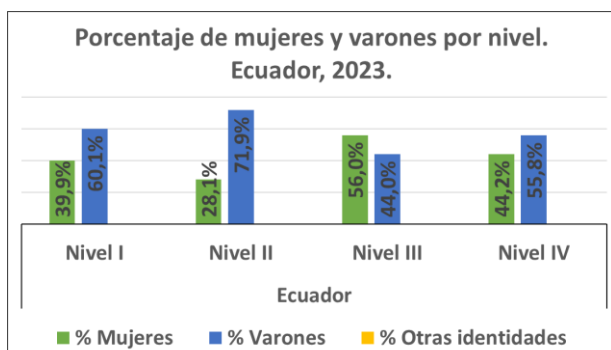
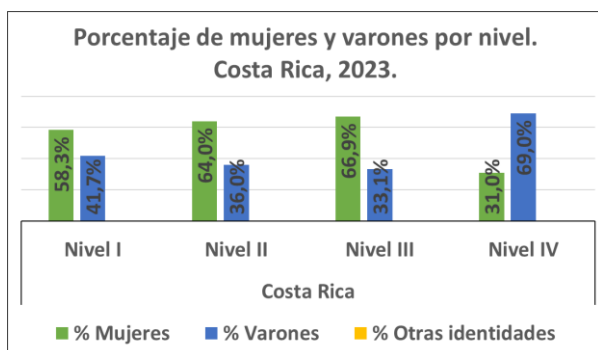
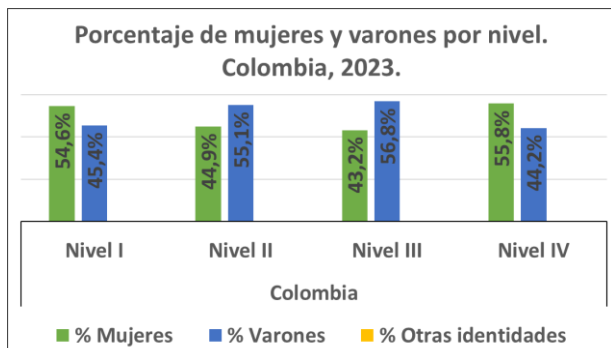
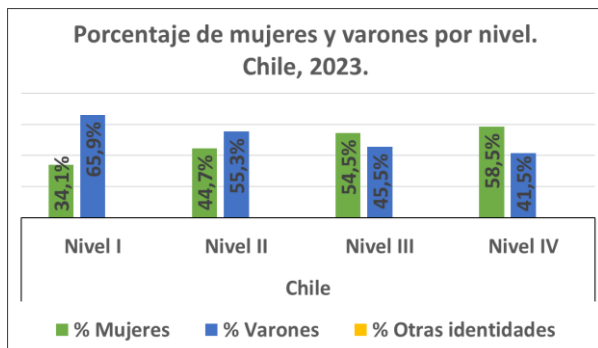
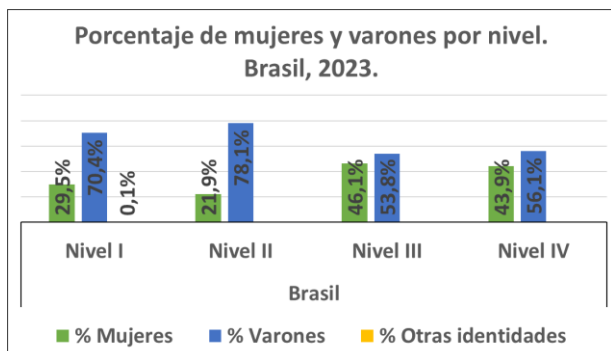
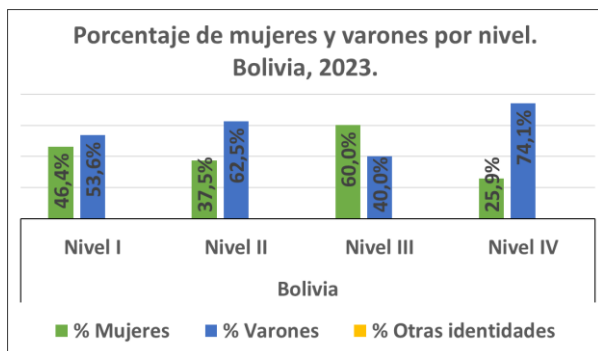
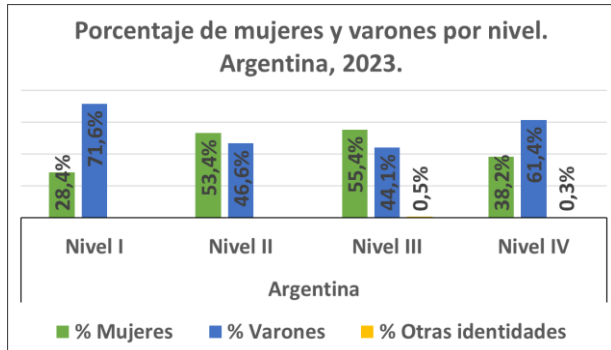
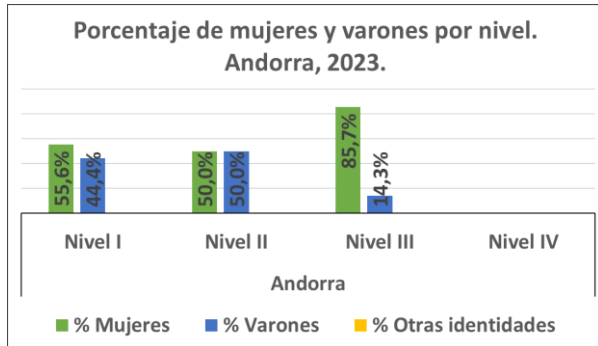
Anexo 8.1. Marco normativo internacional

NORMATIVA	CONTENIDO EN TORNO A LA IGUALDAD Y PARIDAD DE GÉNERO
Organización de Naciones Unidas (ONU) <u>Plataforma de Acción en Beijing, Inc. 190 a.</u> Año: 1995	“Comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura (...) a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública”
<u>CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer</u> Año: 1979	Son obligaciones de los Estados Partes que adopten "todas las medidas adecuadas" en "todos los campos" para asegurar el pleno avance de la mujer y el disfrute equitativo de sus derechos (artículo 3); que establezcan “medidas especiales de carácter temporal” para acelerar el logro de la igualdad de facto (artículo 4); y que adopten "todas las medidas apropiadas" para cambiar los patrones sociales y culturales de conducta, y eliminar los prejuicios y las prácticas tradicionales basadas en estereotipos o ideas sobre la inferioridad de la mujer (artículo 5). Acceso a la ocupar cargos públicos (art. 7).
<u>Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer</u> <u>65º período de sesiones</u> <u>Consejo Económico y Social de la Organización de Naciones Unidas</u> (E/CN.6/2021/5. Párrafos 11, 13 y 14) Año: 2021	“Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios (Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.5) está relacionado con el logro de una adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades (Objetivo 16.7) (...) A nivel mundial, las mujeres ocupan el 21 % de los puestos ministeriales, el 25 % de los escaños de los parlamentos nacionales y el 36% de los escaños de los órganos decisorios locales. Si no se acelera la participación de las mujeres, será imposible cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 (...) “Se ha avanzado en que haya más mujeres en puestos ejecutivos y legislativos, pero todavía falta mucho para alcanzar la paridad entre los géneros al 50 %. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los aspectos de la adopción de decisiones”. “(…) Aunque contar con más mujeres en el sector público y en la administración pública aporta más perspectivas femeninas a las políticas y a la prestación de servicios públicos, ellas no suelen

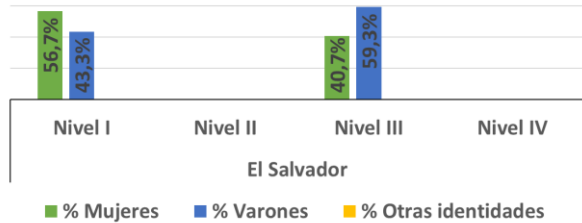
	llegar a ocupar puestos de dirección. Se calcula que menos de la mitad de los jueces de todo el mundo son mujeres. La falta de mujeres en la toma de decisiones del sector público hace que los gobiernos estén mal preparados para responder ante los conflictos y las crisis (...)"
<u>Grupo de Alto Nivel sobre Justicia para las Mujeres.</u> (ONU Mujeres: 83) Año: 2019	"la participación profesional de las mujeres en el sector de la justicia es tanto un derecho humano como un componente crucial de la buena gobernanza". "puede ser necesario adoptar medidas, incluidas medidas especiales de carácter temporal, para garantizar que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en la judicatura y como magistrados, jueces, fiscales, defensores públicos, abogados, mediadores y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como en los foros tradicionales de toma de decisiones".
<u>Pacto Europeo por la Igualdad de Género</u> (Años: 2011 a 2020)	El Consejo de la Unión Europea reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Insta a que se tomen medidas a escala de los Estados miembros (y, según proceda, de la Unión) para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral, dentro de lo cual promueve que los mismos fomenten "la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades".
<u>Resolución del Parlamento Europeo sobre la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas: calidad e igualdad</u> Año: 2012	"Insta al Consejo, a la Comisión y a los Estados miembros a que elaboren y apliquen políticas eficaces en materia de igualdad de género y estrategias múltiples para alcanzar la paridad en la participación en los procesos de toma de decisiones políticas y el liderazgo en todos los niveles (...), a que evalúen su impacto y lo difundan al público por medio de los indicadores de igualdad adecuados, a que establezcan objetivos cuantificados, planes de acción claros y mecanismos de supervisión periódica, seguidos de acciones legales correctivas vinculantes cuando no se alcancen los objetivos en el plazo establecido". "Pide a los Estados miembros que promuevan las medidas de acción positiva, incluidas las medidas legislativas vinculantes, con el fin de garantizar la paridad en todos los órganos de gobierno y nombramientos públicos, y que desarrollen instrumentos de seguimiento de género de los nombramientos y las elecciones".

<u>Declaración de Santo Domingo de la Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)</u> (Inciso 3) 135 Año: 2019	“Alentar el diálogo político entre los Estados, promover el intercambio de buenas prácticas legislativas y otras políticas en materia de paridad de género en la política, y diseminar otras medidas para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en todas las esferas de la política conforme sus respectivos ordenamientos jurídicos internos”.
---	--

Anexo 8.2. Distribución de personas que conforman los Ministerios Públicos de Iberoamérica por género, nivel y país (Diciembre 2023).



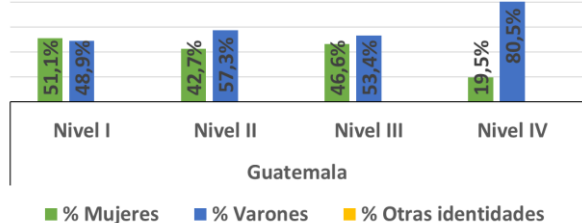
Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
El Salvador, 2023.



Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
España, 2023.



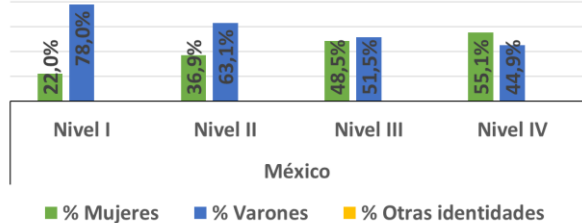
Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Guatemala, 2023.



Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Honduras, 2023.



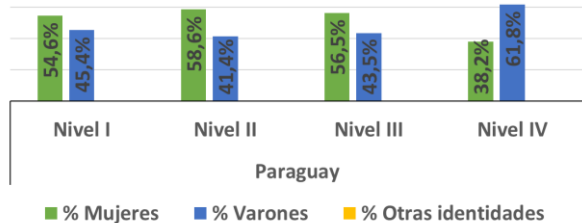
Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
México, 2023.



Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Panamá, 2023.



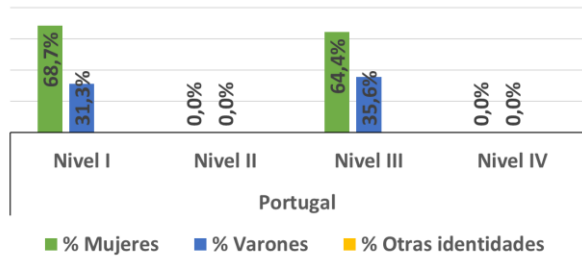
Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Paraguay, 2023.



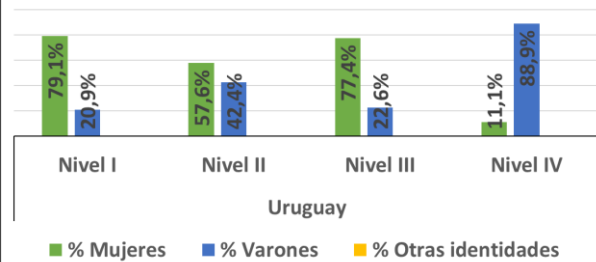
Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Perú, 2023.



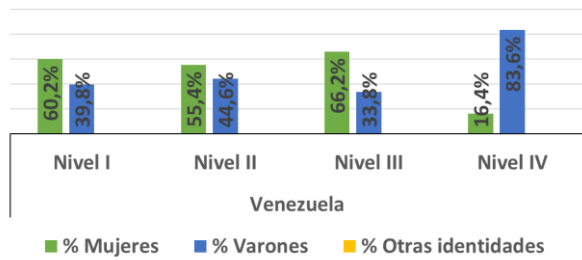
Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Portugal, 2023.



Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Uruguay, 2023.



Porcentaje de mujeres y varones por nivel.
Venezuela, 2023.



Anexo 8.3. Distribución de fiscales (Nivel 1) por género y país en los Ministerios Públicos de Iberoamérica e Índice de Feminidad (IF)

País	Mujeres fiscales	Varones fiscales	Otras identidades	% de Mujeres fiscales	% de Varones fiscales	% Otras identidades	Índice de Feminidad ²¹
Andorra	5	4	0	55,60%	44,40%	0,00%	125
Argentina	81	204	0	28,40%	71,60%	0,00%	40
Bolivia	276	319	0	46,40%	53,60%	0,00%	87
Brasil	343	817	1	29,50%	70,40%	0,10%	42
Chile	266	515	0	34,10%	65,90%	0,00%	52
Colombia	3.843	3.197	0	54,60%	45,40%	0,00%	120
Costa Rica	362	259	0	58,30%	41,70%	0,00%	140
Ecuador	352	530	0	39,90%	60,10%	0,00%	66
El Salvador	772	589	0	56,70%	43,30%	0,00%	131
España	1.850	945	0	66,20%	33,80%	0,00%	196
Guatemala	2.048	1.957	0	51,10%	48,90%	0,00%	105
Honduras	569	286	0	66,50%	33,50%	0,00%	199
México	26	92	0	22,00%	78,00%	0,00%	28
Panamá	951	463	0	67,30%	32,70%	0,00%	205
Paraguay	201	167	0	54,60%	45,40%	0,00%	120
Perú	4.640	2.697	0	63,20%	36,80%	0,00%	172
Portugal	1.183	539	0	68,70%	31,30%	0,00%	219
Uruguay	268	71	0	79,10%	20,90%	0,00%	377
Venezuela	1.323	876	0	60,20%	39,80%	0,00%	151
Total	19.359	14.527	1	57,10%	42,90%	0,00%	133

²¹ El Índice de Feminidad (IF) es la relación entre la cantidad de mujeres y varones que conforman una población, en este caso, el de las mujeres y varones que ocupan los cargos de magistratura en los Ministerios Públicos de Iberoamérica. Expresa el número de mujeres por cada 100 varones. Se calcula dividiendo el número de mujeres por el número de varones y multiplicando el resultado por cien. De ser este número inferior a 100, se interpreta como subrepresentación femenina. Caso contrario, como prevalencia femenina.

Anexo 8.4. Análisis preliminar y primeras reflexiones en torno a los Ministerios Públicos con paridad y por debajo de la paridad en los cargos de fiscales de acuerdo a la revisión de sus normativas

El objetivo de revisión de normativas y políticas que promuevan la paridad de género en los cargos de fiscales busca identificar factores comunes y disímiles para construir hipótesis preliminares de estudio que puedan dar cuenta sobre la paridad de género en estos cargos de decisión. La recopilación de la información consistió en consultar a los Ministerios Públicos sobre sus políticas para la equidad de género y los procesos de selección para quienes desean ocupar los cargos de toma de decisión más importantes. Si bien, conocer los procesos de selección de cada institución supone una tarea de análisis normativo profunda y de caracterización de la cultura organizacional que escapa a los objetivos de este trabajo, se intentará, a través de algunas preguntas estandarizadas, comprender cómo funciona el proceso de selección de fiscales en los Ministerios Públicos de la AIAMP seleccionados.

Debe señalarse, en primer lugar, que 13 de los 19 Ministerios Públicos tienen mayor proporción de mujeres en la población total de sus organismos superando en algunos casos la paridad de 50-50. No obstante, sólo 5 países tienen a una mujer como máxima autoridad del organismo. En segundo lugar, en función del análisis de la distribución de los cargos de fiscales en base al género, se establecieron dos grandes grupos de países: aquellos **paritarios con representación de mujeres en 50% o más y los países no paritarios con mayor representación masculina**.

Como se mencionó inicialmente, no es posible dar una respuesta homogénea que explique el resultado de este mapa. Los factores que influyen en una mayor o menor representación de mujeres fiscales en cada país, requiere un análisis que describa la arquitectura institucional de los poderes del Estado, los mecanismos de nombramiento de las y los magistrados, y aspectos de la cultural-organizacional de cada Ministerio Público.

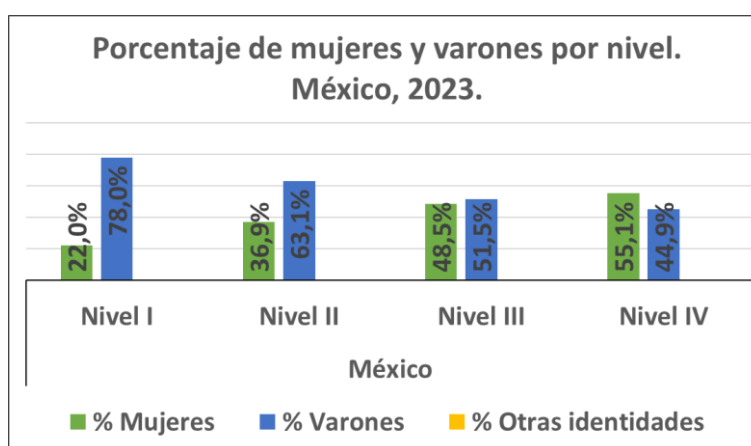
En este marco se intentarán delinear a continuación, algunas características generales de los grupos de países paritarios y no paritarios. Se eligieron seis (6) países para realizar este análisis preliminar basado en las normativas y demás insumos complementarios compartidos en esta primera instancia de diagnóstico. Se describirán de forma general los mecanismos de acceso y designación de fiscales y se presentarán los datos desagregados de cada país en los cuatro escalafones jerárquicos, arrojando unas reflexiones iniciales que puedan explicar estas hipótesis de trabajo.

El objetivo a mediano plazo es profundizar este análisis en una segunda etapa de trabajo para analizar crítica e informadamente con otros insumos y metodologías, los procesos de selección y organización de los ministerios públicos para la designación de sus fiscales con una perspectiva paritaria.

Grupo I - Ministerios Públicos no paritarios o con subrepresentación femenina en los cargos de fiscales

- 3 de los 5 Ministerios pertenecen a países federales, esto significa que cada país tiene un Ministerio Público Federal que tiene competencia en la investigación de ciertos delitos, en general aquellos vinculados a la criminalidad compleja, y un Ministerio/Fiscalía General por cada estado/provincia. Es decir que la información analizada versa sobre cada organismo federal y no los locales (provinciales o estatales).
- 2 de los 5 Ministerios Públicos tienen mayor proporción de mujeres en la institución.
- En 3 de los Ministerios Públicos se verifica una segregación vertical evidente (México, Brasil y Argentina), siendo los países con menor representación de mujeres en los cargos de Fiscales (menos de 30%).

Caso 1: Fiscalía General de la República de México



Es uno de los pocos países que tiene una mayor proporción total de varones que de mujeres en todo el organismo (43,76% de mujeres frente a un 56,24% de varones, lo que representa 12 puntos de diferencia). Esta representación se da en todos los agrupamientos (Nivel I, Nivel II y Nivel III), excepto en el Nivel IV que se ubica en la base de la carrera profesional. En relación con la cantidad de agentes (19.424) la proporción de fiscales (118), es el 0,6% del total del personal de la Fiscalía General. Los fiscales varones (92) superan ampliamente a las fiscales mujeres (26). En los mandos medios, las mujeres también están subrepresentadas ocupando el 36% de los cargos. A medida que se asciende en la pirámide escalafonaria, la brecha entre varones y mujeres se va acentuando.

Proceso de selección

El Fiscal General es elegido por dos tercios del Senado, y tiene un mandato de 9 años. La Fiscalía General tiene autonomía funcional y autarquía financiera.

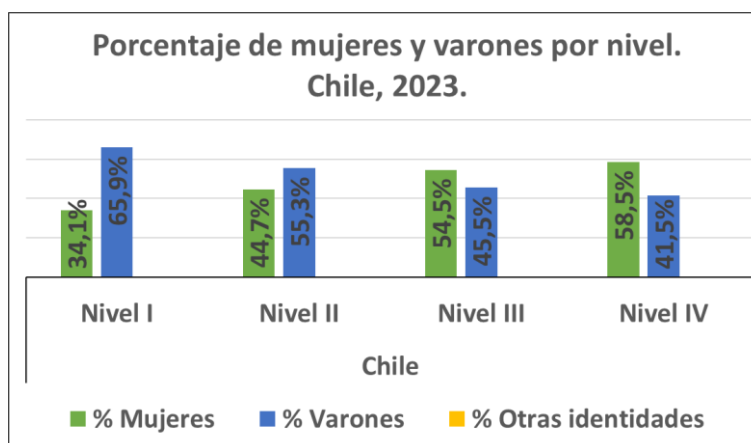
Las y los agentes que ingresan a la Fiscalía General lo hacen a través de un concurso público e ingresan a la carrera, que se divide en la rama sustantiva jurisdiccional y la rama administrativa. Para la carrera fiscal se debe pertenecer a la rama sustantiva.

En relación al proceso de selección de fiscales, éstos son nombrados por el Fiscal General, y dicha designación puede ser rechazada por dos/tercios del Senado.

Lectura e hipótesis preliminar

En relación con la población total del personal que conforma la Fiscalía General, las/os fiscales representan sólo el 0,6% del personal total de la Fiscalía General. Esta condición podría generar mayor segregación vertical debido a la baja cantidad de cargos para ocupar (en relación a la propia distribución del organismo) que quizá podría estar operando para reducir las probabilidades de nombrar mujeres en los cargos de fiscales. Además al tratarse de un Ministerio federal, la jerarquización institucional de estos organismos es mayor a los provinciales/estatales, lo que podría explicar una mayor masculinización de los cargos jerárquicos.

Caso 2: Ministerio Público de Chile



Proceso de selección

El Ministerio Público de Chile está organizado en una Fiscalía Nacional y en 19 Fiscalías Regionales en un modelo de estado unitario. Las Fiscalías Regionales organizan su trabajo a través de fiscalías locales. A su vez posee un Consejo General, que actúa como órgano asesor y de colaboración del Fiscal Nacional.

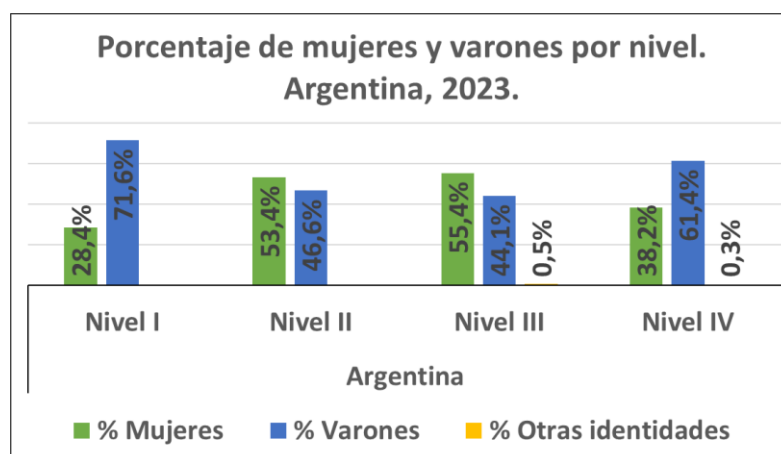
El Fiscal Nacional dura ocho años en su cargo y no puede ser designado para el período siguiente. Su elección comienza con una quina (cinco candidatos) seleccionados por el pleno de la Corte Suprema de Chile, de esa quina el presidente de Chile selecciona a un candidato que finalmente debe ser aprobado por el consenso del Senado (dos tercios). Mientras que los fiscales regionales serán nombrados por el Fiscal Nacional, a propuesta en terna de la Corte de Apelaciones de la respectiva región.

Las/os aspirantes a ingresar al Ministerio Público, salvo aquellos de exclusiva confianza, serán seleccionados previo concurso público de antecedentes, así para las/os funcionarios la selección es directa por el Fiscal Nacional o Fiscal Regional, sin sujeción a procedimientos formales de selección.

Lectura e hipótesis preliminar

El caso chileno es similar al fenómeno mexicano. La segregación vertical se da de manera lineal, a medida que las mujeres ascienden en la carrera fiscal su presencia va disminuyendo. Así se observa que las mujeres en el Nivel IV representan el 58%, en el Nivel III el 54,5%; Nivel II 44,7% y Nivel I 34,1%. Diferente es el caso argentino donde las mujeres superan a los varones en todos los Niveles, excepto en el I donde la proporción se invierte de manera abrupta a favor de los varones.

Caso 3: Ministerio Público Fiscal de Argentina



Proceso de selección

El proceso de selección de fiscales federales involucra a los tres poderes del Estado nacional. Se inicia en la dimensión meritocrática a través de una competencia abierta basada en la ponderación estandarizada de los méritos profesionales, académicos y el desempeño en un examen, para culminar en la conformación de una terna integrada por aquellos

postulantes que obtuvieron mejores puntajes en el orden de mérito previamente establecido. En una segunda etapa, ya en la dimensión política del proceso, la terna pasa al Poder Ejecutivo, que debe nominar a uno de sus tres finalistas. Por último, el pliego con la nominación del candidato elegido se remite al Senado de la Nación que acuerda o rechaza la propuesta con el voto de la mayoría simple.

El Ministerio Público Fiscal de Argentina tiene una conformación paritaria de varones y mujeres en la población total del organismo y 15 agentes con otras identidades de género. En los Niveles II y III las agentes mujeres superan por algunos puntos a los varones, proporción que no se replica en el Nivel I, donde los fiscales varones representan el 71% del total de cargos. Del 29% restante que es ocupado por fiscales mujeres, el 80% se agrupa en la base del escalafón de dichos cargos (Fiscales de primera instancia).

Lectura e hipótesis preliminar

El Ministerio Público de Argentina tiene una línea de trabajo que se ocupa de analizar estos resultados para construir políticas que promuevan la composición paritaria de los cargos de decisión. En este sentido, algunos de dichos estudios han arrojado como conclusiones por un lado, la baja inscripción de aspirantes mujeres a los concursos públicos (por debajo del 30%) y, por el otro, la exclusión por parte del Poder Ejecutivo de las candidatas mujeres una vez superada la etapa meritocrática, (exclusión que en promedio registra un 41%). Respecto de la baja inscripción de aspirantes mujeres, otros estudios indagaron en las posibles causas que pudieran estar impactando en ese bajo porcentaje de inscripción entre las cuales destaca la representación simbólica respecto del ejercicio de poder y el impacto diferenciado de las labores de cuidado ejercidas mayoritariamente por las mujeres y la dificultad de compatibilizarlo con el trabajo profesional²².

Grupo II-Ministerios Públicos paritarios y/o con sobrerrepresentación femenina en los cargos de fiscales

Caso 4: Fiscalía General de España

Proceso de selección

El proceso de selección de fiscales se hace a través de un concurso de oposición y luego son nombrados por el Ministerio de Justicia. Una vez que son seleccionados como fiscales ingresan en la Escuela de Fiscales, finalizada la formación se los envía a distintos destinos. La forma de organización española es de un estado unitario con descentralización.

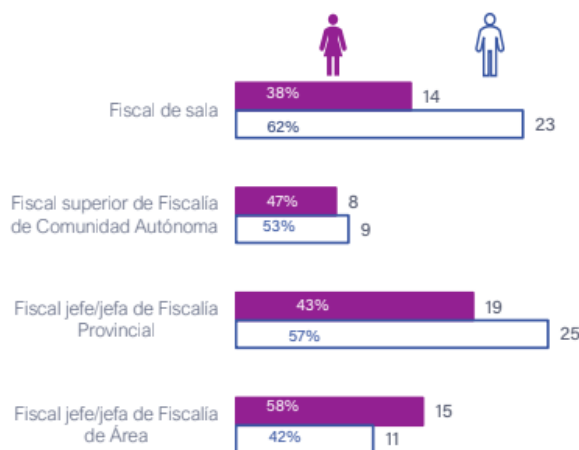
²² “(...) aún siendo las mujeres operadoras las que cuentan con mayores credenciales educativas que sus compañeros (62% de las operadoras cursó o está cursando estudios de posgrado), **se perciban menos preparadas para asumir las responsabilidades que la tarea fiscal exige**”. Dirección General de Políticas de Género-MPF (2002) [Cartografías de Género Nº 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](#). P. 21.

La selección de las/os fiscales de Sala en España se realiza a través de un proceso que incluye varios pasos: ya no es exclusivamente el concurso, sino que además el Fiscal General de Estado propone una lista, luego son nombrados por el Ministerio de Justicia. Para ser fiscal de sala además se exige que “Los candidatos suelen ser fiscales con una amplia experiencia y trayectoria en el Ministerio Fiscal. La elección puede tener en cuenta la antigüedad, la especialización y otros méritos profesionales”.

DISTRIBUCIÓN DE LOS FISCALIS DE SALA POR SEXO Y EDAD MEDIA

	NÚMERO		%	EDAD MEDIA	
					
 Fiscalía General del Estado	7	6	54%	59	65
Fiscalía del Tribunal Supremo	6	11	35%	66	65
Fiscalía de la Audiencia Nacional, Fiscalías Especiales Antidroga y contra la Corrupción y la Criminalidad Organizada, Fiscalía ante el Tribunal Constitucional y Fiscalía del Tribunal de Cuentas	1	6	14%	61	63
Total	14	23	38%	62	64

En España el 66% de los cargos de Fiscales están ocupados por mujeres, estando claramente por encima de la paridad. Destaca que en unidades especializadas de la Fiscalía General del Estado, las mujeres se encuentran representadas en un 54%. Sin embargo, al observar la distribución por género en las jerarquías del escalafón de fiscales, las mujeres ubicadas en máxima categoría de la carrera fiscal (Fiscales de Sala), suponen un 38% frente al 62% de hombres que ocupan esos mismos puestos, mientras que en la Fiscalía del Tribunal Supremo las mujeres representan el 35% y en el resto de Fiscalías (Fiscalías de la Audiencia Nacional, Fiscalías Especiales, Fiscalía ante el Tribunal Constitucional y Fiscalía del Tribunal de Cuentas) representan un 14%. En las gráficas que se copian a continuación, se puede observar el fenómeno descrito. Pertenecen al informe de [Indicadores de Igualdad del 8M de 2024 publicado por la Fiscalía General de España](#):

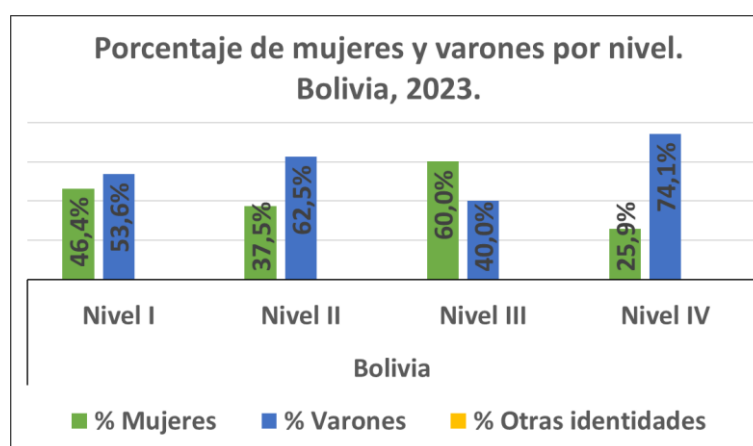


Lectura e hipótesis preliminar

La Fiscalía de España tiene una mayor proporción de mujeres en los cargos de Fiscal. Sin embargo, al explorar la estructura escalafonaria de los cargos de Fiscal, se observa una segregación vertical que se profundiza. En los puestos de menor jerarquía fiscal la proporción de mujeres es mayor (Fiscal Jefe de área 58%). Luego a medida que se asciende en la jerarquía de fiscales la proporción comienza a ser mayor en favor de los varones hasta el cargo de Fiscal de sala donde los varones ocupan el 66% de dichos cargos.

Se puede advertir que a pesar de la existencia de composición paritaria en el conjunto de los cargos de magistratura, al observar dicha distribución por instancias o niveles se obtiene que en las categorías escalafonarias superiores, prevalece la sobrerrepresentación masculina.

Caso 5: Fiscalía General de Bolivia



De las normativas seleccionadas, Bolivia expresa formalmente el principio paritario como requisito para conformar los cargos de fiscales tal y como queda recogido en el artículo 91 de la Ley Orgánica Nro. 260 que establece que: “Los procesos de convocatoria interna o externa, surgirán de las necesidades del servicio y las vacancias dentro de la estructura del Ministerio Público, debiendo garantizarse la equivalencia y/o paridad de género y la inclusión de personas de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos, respetando los puntajes más altos”. Este artículo también dispone que el sistema de ingreso, permanencia y ascensos depende de la carrera fiscal (reconocimiento de méritos y acreditación progresiva de conocimientos y formación jurídica de las y los Fiscales, de acuerdo a Reglamento). Este régimen aplica para las/os fiscales de materia y superiores. Los fiscales departamentales son las máximas autoridades de cada departamento, y son designados por el/la Fiscal General. Tienen como requisito haber ejercido las funciones de fiscal, juez o ejercido la profesión de abogada/o por 6 años.

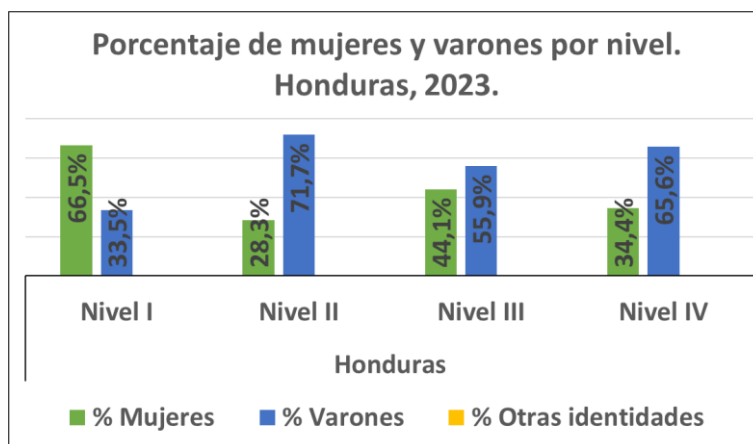
Proceso de selección

El/la Fiscal General es designada/o por la Asamblea Legislativa Plurinacional (Poder Legislativo). El Estado boliviano tiene forma de organización unitaria. Los cargos de fiscales son designados por el Fiscal General, además de un concurso público y una serie de requisitos según el cargo al que se aspira (haber sido previamente fiscal, o juez, etc.). Los cargos de fiscal tienen una duración de 4 años para fiscal departamental y de 10 años improrrogables para el cargo de Fiscal General.

Lectura e hipótesis preliminar

Se destaca que en los cargos de mayor jerarquía la proporción es prácticamente equitativa entre fiscales mujeres y fiscales varones, y que en los mandos medios (nivel II), la mayor cantidad de puestos están ocupados por varones (63%). Es decir, que donde opera la norma hay paridad, mientras que se produce un desbalance a favor de los varones. Sería oportuno profundizar en el análisis del sistema de selección de este Ministerio Público.

Caso 6: Ministerio Público de Honduras



Proceso de selección

Honduras cuenta a nivel nacional con Ley de Igualdad de Oportunidades que promueve la paridad de género en el ámbito de representación de instituciones públicas.

Por su parte, el Ministerio Público está bajo la dirección del Fiscal General de la República que a su vez cuenta con un Fiscal Adjunto bajo su subordinación. Ambos son electos por el Congreso con el voto favorable de las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros.

La selección de fiscales se realiza a través de una convocatoria abierta y el procedimiento de selección y concurso está regulado por la Ley del Ministerio Público y por

las instrucciones giradas por el Fiscal General de la República que debe convocar a un cuerpo colegiado (Comité de Selección y Propuesta) de tres miembros de la institución. La información suministrada por Honduras indica que históricamente suele haber una participación de mujeres importante en estas convocatorias.

Lectura e hipótesis preliminar

Los cargos de Fiscales en Honduras son ocupados en un 66,5% por mujeres, observando una sobrerrepresentación femenina, mientras que, en los cargos subsiguientes se invierte la representación a favor de los varones. En atención a la normativa nacional existente pareciera que en los cargos de máxima jerarquía de la Fiscalía General de Honduras se cumple con el principio paritario mandado por esta norma. No obstante, como se señaló respecto de otros países, el análisis amerita ser profundizado para verificar elementos de carácter más cualitativo que permitan analizar esa representación femenina y su apego al concepto de igualdad de poder de la Recomendación 40 de la CEDAW.

Anexo 8.5. Cuestionario estructura de cargos en base al género y mecanismos de ingreso a la carrera fiscal en los Ministerios Públicos de Iberoamérica (Mapa de Género)

Instrucciones para completar el cuestionario

1. El cuestionario consta de cinco preguntas divididas en dos secciones. En cada cuestión consultada se adjunta una guía de referencias conceptuales para orientar la búsqueda de información y las respuestas.
2. Se sugiere que el llenado de este cuestionario sea realizado en conjunto con las áreas de personal (Recursos/Talento/Gestión Humanos) para contar con los datos de todo el organismo al mes de diciembre de 2023.
3. Se solicita, por favor, responder en el mismo formato de este documento (procesador de textos Word o cualquier procesador compatible).
4. De estimarlo conveniente, por favor, acompañe con aclaraciones lo más sintéticas posibles y adjunte los documentos necesarios que complementen lo consultado en el espacio designado para ello.
5. El cuestionario debe ser remitido vía correo electrónico a las siguientes casillas: rpzellinsky@mpf.gov.ar y pparra@mpf.gov.ar
6. El plazo para completar este cuestionario será **el viernes 2 de agosto de 2024**.

Se solicita la máxima colaboración para poder contar con los datos de todos los Ministerios Públicos y compartir estos resultados durante la VI Reunión plenaria de la REG que se realizará a fines de 2024.

En caso de necesitar realizar consultas o aclarar dudas en torno al cuestionario, pueden comunicarse a las direcciones electrónicas mencionadas en el punto 5.

Muchas gracias de antemano por su colaboración.

Cuestionario estructura de cargos en base al género y mecanismos de ingreso a la carrera fiscal en los Ministerios Públicos de Iberoamérica (Mapa de Género)

País: _____

Área(s) responsable(s) del llenado: _____

Persona(s) responsable(s): _____

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

Fecha de llenado: ____/____/____

PARTE 1: MAPA DE GÉNERO

1. Indique el número de personas del Ministerio Público de su país a diciembre de 2023 de acuerdo al rol jerárquico que cumplen en la institución y a su identidad de género:

ESCALAFÓN	MUJERES	VARONES	OTRAS IDENTIDADES DE GÉNERO ²³ <i>De no contabilizar a las personas bajo esta categoría, indicar N/A (No aplica).</i>
Máxima autoridad del organismo	Indicar cantidad en número	Indicar cantidad en número	Indicar cantidad en número.
Nivel I - Fiscalas/es	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números
Nivel II - Mandos medios, funcionarias/os de órganos centrales, directivos y gerentes	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números
Nivel III - Personal de apoyo y/o administrativo	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números
Nivel IV - Personal de servicio	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números	Indicar cantidad en números
TOTAL	(Sumatoria de mujeres)	(Sumatoria de varones)	(Sumatoria de personas con otras identidades de género)

²³ A efectos de este cuestionario se entiende por **identidad de género** lo establecido por la [Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos \(CIDH\)](#) basada en los [Principios de Yogyakarta](#). Por tanto, la identidad de género como derecho humano, “es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”. (CIDH/Principios de Yogyakarta). Dentro de estas identidades de género por fuera del binarismo varón-mujer, se encuentran quienes se identifican como transgénero, travesti, transexual, no binaria, entre otras identidades.

REFERENCIAS CONCEPTUALES DE LLENADO PARA CADA ESCALAFÓN (Pregunta N° 1)

Máxima autoridad del organismo: jefa/e superior del organismo responsable de su funcionamiento (Fiscal/a General o Procurador/a General).

Nivel I - Fiscalas/es: ejercen la representación institucional principal del Ministerio Público a través de la investigación y el ejercicio de la acción.

Nivel II - Mandos medios, funcionarias/os de órganos centrales, directivos y gerentes: realizan funciones de dirección, toma de decisiones estratégicas con personal a cargo.

Nivel III - Personal de apoyo y/o administrativo: desarrollan diversas tareas en las fiscalías y otras áreas de los organismos y cuentan con títulos universitarios, terciarios o secundarios.

Nivel IV - Personal de servicio: ejercen tareas vinculadas con el sostenimiento de las instalaciones edilicias e incluye labores de vigilancia, limpieza, mantenimiento eléctrico, albañilería, carpintería, servicio de agua, ordenanza, traslado de expedientes, documentos u oficios, entrega de correspondencia y trámites generales, entre otras labores.

PARTE 2: RELEVAMIENTO DE ACCIONES AFIRMATIVAS POR LA PARIDAD DE GÉNERO

2. Por favor, adjunte la normativa vigente en su Ministerio Público que rige el proceso de selección de fiscalas/es.

2.1. En relación con el mecanismo de selección de fiscalas/es de su Ministerio Público, ¿Reconoce acciones afirmativas²⁴ que busquen alcanzar la paridad de género? (Ejemplo: extensión de los plazos de inscripción a concursos exclusivamente para mujeres o cupos femeninos para cubrir cargos de fiscalas, etc.). *Indique las respuestas con una X.*

Sí ____ No ____ No sabe/No Contesta ____

2.2. En la legislación de su país, ¿existen normas que promuevan la paridad de género en los ámbitos de representación de instituciones públicas? (Ejemplo: leyes de paridad o cupo de género en asambleas legislativas/parlamentos, gabinetes ministeriales, etc.) *Indique las respuestas con una X.*

Sí ____ No ____ No sabe/No Contesta ____

²⁴ Se entiende por tales al “Conjunto de medidas que adopta el Estado a fin de promover la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.” (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023, recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/acci%C3%B3n-afirmativa>).

2.3. A continuación, realice los comentarios o aclaraciones que considere pertinentes (máximo 2000 caracteres con espacios)