



TRIBUNAL DE CUENTAS

Nº 1.441

**INFORME DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA DE LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA
PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE ASUNTOS
EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN,
EJERCICIOS 2017 A 2019**

El Pleno del Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y a tenor de lo previsto en los artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado en su sesión de 27 de julio de 2021, el **Informe de Fiscalización operativa de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional del personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, ejercicios 2017 a 2019**, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, así como al Gobierno de la Nación, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	9
I.1.	INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO FISCALIZADOR	9
I.2.	ANTECEDENTES	9
I.3.	ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL.....	9
I.4.	MARCO NORMATIVO	10
I.5.	OBJETIVOS Y ALCANCE	11
I.6.	ASPECTOS METODOLÓGICOS Y ENFOQUE	12
I.7.	TRÁMITE DE ALEGACIONES	12
II.	RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN	13
II.1.	CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD	14
II.1.1.	Constitución y organización de la Unidad de Igualdad.....	14
II.1.2.	Funcionamiento de la Unidad de Igualdad.....	15
II.1.3.	La presencia de mujeres en órganos directivos.....	16
II.1.4.	La disponibilidad de estadísticas que incorporen la variable sexo	18
II.1.5.	Las medidas de erradicación de la violencia de género	19
II.2.	EVALUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	20
II.2.2.1.	Las compensaciones económicas utilizadas para el cálculo de la brecha salarial	23
II.2.2.2.	Brecha salarial no ajustada	24
II.2.2.3.	Brecha salarial ajustada a grupos profesionales	25
II.2.2.4.	Brecha salarial ajustada a la antigüedad en la Carrera Diplomática	28
II.2.3.	Índice de presencia relativa en los grupos de retribuciones más bajas y más altas	31
II.2.3.1.	Una perspectiva general de la presencia de mujeres y de hombres en los cuartiles de retribuciones.....	32
II.2.3.2.	Definición del índice de presencia relativa (IPR)	34
II.2.3.3.	Índice de presencia relativa en el grupo de personas con salarios inferiores a la mediana.	35
II.2.3.4.	Índice de presencia relativa en las retribuciones más bajas (cuartil 1).	37
II.2.3.5.	Índice de presencia relativa en las retribuciones más altas (cuartil 4).	38
II.3.	EFICACIA DE LOS PROCEDIMIENTOS APLICADOS PARA PROPICIAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES TANTO PARA EL INGRESO EN LA CARRERA DIPLOMÁTICA COMO PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	40
II.3.1.	Causas de la brecha salarial de género	40
II.3.2.	Captación de talento y acceso a la Carrera Diplomática	41
II.3.3.	Los sistemas de promoción y asignación de destino	44
II.3.3.1.	La promoción de categoría profesional	44
II.3.3.2.	El proceso de asignación de destino y la percepción del personal de la Carrera Diplomática acerca de la incidencia del sexo en la asignación de destino.....	46
II.3.3.3.	Los criterios utilizados por mujeres y hombres para la elección de destino	49

II.3.4. La transparencia retributiva	51
II.3.5. La eficacia de las medidas de conciliación.....	52
II.3.6. La formación sobre igualdad entre mujeres y hombres	56
II.4. TRANSPARENCIA	61
III. CONCLUSIONES	62
III.1. CONCLUSIONES RELATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD	62
III.2. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA EVALUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	63
III.3. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	64
IV. RECOMENDACIONES.....	67
IV.1. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS AL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	67
IV.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS AL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	68
ANEXOS	69
ALEGACIONES FORMULADAS	

RELACIÓN DE CUADROS

Cuadro 1: Presencia relativa de las mujeres entre cada uno de los grupos del personal funcionario. Total de ministerios y organismos autónomos y MAUC 2019	14
Cuadro 2: Número de personas al servicio del MAUC y presencia de mujeres. Después de ajustes. Por destino y grupo profesional. Noviembre de 2019.....	22
Cuadro 3: Brecha salarial no ajustada de las mujeres en el MAUC. Personal total en el interior y en el exterior. Porcentaje. Noviembre de 2019.....	24
Cuadro 4: Compensaciones brutas medias totales (euros) y número de mujeres. Total, interior y exterior. Noviembre de 2019	25
Cuadro 5: Brecha salarial ajustada a personal funcionario y personal laboral. Porcentaje. Noviembre de 2019	25
Cuadro 6: Valores críticos e interpretación de resultados del índice de presencia relativa (IPRC):....	35
Cuadro 7: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres por debajo del salario mediano. En porcentaje. Noviembre de 2019	37
Cuadro 8: Índice de presencia relativa (IPRC) de las mujeres en el cuartil 1 (retribuciones más bajas). En porcentaje. Noviembre de 2019.....	38
Cuadro 9: Índice de presencia relativa (IPRC) de las mujeres en el cuartil 4 (mejor retribuido). En porcentaje. Noviembre de 2019	40
Cuadro 10: Correspondencia entre causa de la desigualdad retributiva y los aspectos analizados en esta fiscalización.....	41
Cuadro 11: Años mínimos de servicio para optar al acceso a las diferentes categorías de la Carrera Diplomática	46
Cuadro 12: Promedio de años de servicio de las personas que han accedido a cada categoría de la Carrera Diplomática. Mujeres y hombres. Marzo 2019.....	46
Cuadro 13: Medidas de conciliación concedidas por el MAUC. 2017-2020	52
Cuadro 14: Cursos de formación en igualdad organizados por el MAUC.....	57

RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Presencia de las mujeres en diferentes ámbitos de las administraciones públicas Porcentaje. enero 2019	13
Gráfico 2: Presencia de mujeres en los órganos superiores y directivos del MAUC Diciembre de 2019	17
Gráfico 3: Evolución de la presencia de mujeres en los órganos directivos. Porcentaje del total en cada categoría y en el total de categorías. 2017 a 2020	18
Gráfico 4: Conocimiento de las medidas contra la violencia de género. Porcentaje	20
Gráfico 5: Composición del personal al servicio del MAUC. Personal laboral y grupo funcional. Porcentaje. Noviembre 2019	22
Gráfico 6: Brecha salarial ajustada a los grupos funcionariales y a la Carrera Diplomática. Porcentaje. Noviembre de 2019.....	27
Gráfico 7: Participación de hombres y mujeres en el exterior en el total de personal de cada sexo y grupo. Grupos funcionariales y Carrera Diplomática. Porcentaje. Noviembre 2019	28
Gráfico 8: Número de personas de la Carrera Diplomática en cada trienio y presencia relativa de mujeres. Noviembre de 2019.....	29
Gráfico 9: Brecha salarial de las mujeres de la Carrera Diplomática ajustada a los trienios reconocidos y al destino. Porcentaje. Noviembre de 2019	30
Gráfico 10: Presencia relativa de destinos en el exterior para mujeres y hombres de la Carrera Diplomática. Porcentaje respecto al personal total de cada sexo en el trienio de referencia. Noviembre 2019.....	31
Gráfico 11: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones Porcentaje. Total (exterior+interior). Noviembre 2019	32
Gráfico 12: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones. Porcentaje. Exterior. Noviembre 2019.....	33
Gráfico 13: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones. Porcentaje. Interior. Noviembre 2019.....	34
Gráfico 14: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres entre las personas con salarios inferiores a la mediana. Personal en el interior y en el exterior para cada grupo profesional. Noviembre 2019. Porcentaje	36
Gráfico 15: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres en el cuartil 1. Personal en el interior y en el exterior para cada grupo profesional. Noviembre 2019. Porcentaje	37
Gráfico 16: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres en el cuartil 4. Personal en el interior y en el exterior para cada grupo profesional. Noviembre 2019. Porcentaje	39
Gráfico 17: Acceso de las mujeres y de los hombres a la Carrera Diplomática. Valores absolutos y porcentaje de mujeres respecto al total.	42
Gráfico 18: Porcentaje de mujeres admitidas a los procesos selectivos y porcentaje de mujeres finalmente aprobadas.	43
Gráfico 19: Presencia de mujeres en las categorías profesionales de la Carrera Diplomática. Porcentaje. 2019	45
Gráfico 20: Percepción de la incidencia del hecho de ser mujer en las posibilidades de promoción a los puestos de "asterisco" y embajador/a (jefe de misión). Opinión de los hombres y de las mujeres. Resultados de la encuesta	48
Gráfico 21: Percepción de la incidencia del hecho de ser hombre en las posibilidades de promoción a los puestos de "asterisco" y embajador/a (jefe de misión). Opinión de los hombres y de las mujeres. Resultados de la encuesta	49
Gráfico 22: Primer criterio para la elección de destino. Hombres y mujeres de la Carrera Diplomática con hijos. Porcentajes	50
Gráfico 23: Conocimiento de las medidas de conciliación y solicitudes. Porcentaje	53
Gráfico 24: Medidas de conciliación solicitadas.....	54
Gráfico 25: Valoración de la incidencia de acogerse a las medidas de conciliación en el desarrollo profesional. Personas que las han solicitado. Porcentaje	55

Gráfico 26: Valoración de las personas que se han acogido a medidas de conciliación de la actitud de quienes tienen que decidir sobre su desarrollo profesional. Porcentaje	56
Gráfico 27: Causas por las que no se ha realizado formación en igualdad. Hombres y mujeres. Porcentaje	58
Gráfico 28: Disposición a volver a realizar formación en igualdad.	59
Gráfico 29: Institución en la que se ha cursado la formación de igualdad. Personal de la Carrera Diplomática y Personal no perteneciente a la Carrera Diplomática. Porcentaje	59
Gráfico 30: Valoración de la formación recibida según la institución que la ha organizado. Personal de la Carrera Diplomática y Personal no perteneciente a la Carrera Diplomática. Valoración de 0 a 4.....	60
Gráfico 31: Utilidad de la formación en igualdad recibida durante el curso selectivo. Porcentaje de las mujeres y hombres de la Carrera Diplomática que valoran de 1 a 5	61

RELACIÓN DE ABREVIATURAS, SÍMBOLOS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AGE	Administración General del Estado
BEPSAP	Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas
BOE	Boletín Oficial del Estado
BS	Brecha salarial
CD	Carrera Diplomática
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPR	Índice de presencia relativa
JCD	Junta de la Carrera Diplomática
LO	Ley Orgánica
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
MAUC	Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación
MPTFP	Ministerio de Política Territorial y Función Pública
N.A.	No aplicable
NoCD	No perteneciente a la Carrera Diplomática
N.D.	No disponible
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OO.AA.	Organismos Autónomos
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
UI	Unidad de igualdad

I. INTRODUCCIÓN

I.1. INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO FISCALIZADOR

El Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó, en su sesión de 19 de diciembre de 2019, el Programa de Fiscalizaciones correspondiente al año 2020, en el que se incluye, dentro de las fiscalizaciones programadas por iniciativa del Tribunal de Cuentas, la *“Fiscalización operativa de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional del personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, ejercicios 2017 a 2019”*.

Esta fiscalización se inscribe dentro del ámbito de la función fiscalizadora establecido en el apdo. uno del art. noveno de la Ley Orgánica 2/1982, del Tribunal de Cuentas, en la redacción dada por el art. tercero de la Ley Orgánica 3/2015. Asimismo, se adecúa al objetivo estratégico 1 del Plan Estratégico 2018-2021 del Tribunal de Cuentas, aprobado por el Pleno en su sesión de 25 de abril de 2018, *“Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera del sector público”*, y, en concreto, a la *Actuación 7: Realización de fiscalizaciones específicas de ODS, en particular, sobre buen gobierno, igualdad y medio ambiente*.

I.2. ANTECEDENTES

Entre los antecedentes de esta fiscalización se encuentran otras realizadas por el Tribunal de Cuentas en las que la igualdad entre mujeres y hombres ha constituido el objetivo central. Así, en 2019 el Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó una fiscalización sobre la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) y en particular en el ODS 5 referido a la igualdad de género. En 2020 el Pleno aprobó dos informes en los que la igualdad de género adquiere un protagonismo central. Así, el informe número 1.368 analiza los pagos efectuados al personal de las mutuas colaboradoras con la seguridad social en 2017 y pone de manifiesto que la brecha salarial entre hombres y mujeres se situaba por encima del 29 % en las mutuas analizadas. Por su parte, el informe número 1.372 aborda diferentes cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las fundaciones del sector público durante el ejercicio 2018 y constata que, en las retribuciones superiores a la mediana, las mujeres perciben un 18 por ciento menos que los hombres; al mismo tiempo se comprobó que las mujeres eran el 60,9 % de las plantillas de las fundaciones analizadas pero eran solo el 51,2 % de las personas que perciben salarios superiores a la mediana, mientras que llegan a ser el 70,6 % de quienes reciben salarios inferiores.

I.3. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL

La entidad objeto de esta fiscalización es el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (En adelante, MAUC o *Exteriores*). La estructura básica de Exteriores durante el periodo objeto de fiscalización está regulada en los RD 342/2012, 768/2017 y 1271/2018. En todos ellos se atribuye a la Subsecretaría del Ministerio *“la planificación y gestión (...) de recursos humanos y materiales del Departamento”*; a partir del RD 768/2017 además se le atribuyen explícitamente *“las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento, previstas en el art. 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”* (en adelante, LOI).

El ámbito objetivo de esta fiscalización comprende el análisis de las actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres desarrolladas en el seno del MAUC, prestando especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Carrera Diplomática (en lo sucesivo, CD).

Las actuaciones fiscalizadoras se referirán a la actividad desarrollada desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, sin perjuicio de que para el adecuado cumplimiento de los

objetivos previstos se hayan analizado aquellos hechos o actuaciones anteriores o posteriores que se consideren de relevancia.

I.4. MARCO NORMATIVO

El título V de la LOI 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) regula el principio de igualdad en el empleo público y prevé actuaciones en los ámbitos de la selección, formación y promoción del personal al servicio de las administraciones públicas para asegurar el cumplimiento de dicho principio. El contenido de esta ley ha sido aplicado en el ámbito de Exteriores a través de normativas propias de desarrollo. Así, la Orden AUC/119/2019 de 31 de enero, dicta instrucciones sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las intervenciones públicas en las que participe el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, desarrollando la aplicación en Exteriores de lo previsto en el art. 54 de la LOI. En la misma línea, el art. 77 de la citada ley prevé la creación de las unidades de igualdad en todos los ministerios. Este art. se desarrolló mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007, hasta que fue derogado por el RD 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado (en adelante, AGE). En el ámbito de Exteriores, la composición y funciones de la Unidad de Igualdad está regulado por la Resolución de 19 de abril de 2013 de la Dirección General del Servicio Exterior por la que se constituye la unidad de igualdad en el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, modificada por Resolución de 17 de enero de 2020 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

En todo caso, debe señalarse que el contenido de este título debe complementarse con otros a de la LOI que también tienen incidencia en la actividad de las administraciones públicas. Es el caso del art. 6.2, que define “discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

En desarrollo del art. 64 de la LOI que prevé la aprobación al inicio de cada legislatura de un plan de igualdad entre mujeres y hombres, la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, hace público el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos. Este Plan ha estado en vigor durante el periodo objeto de fiscalización, al haberse retrasado la aprobación del III Plan de Igualdad¹.

Por su parte, la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género también prevé la adopción de medidas en el ámbito de la función pública para la protección de las víctimas de la violencia de género.

La adopción de medidas para evaluación de la brecha salarial en las administraciones públicas está contemplada en el art. 63 de la LOI, al imponer a los departamentos ministeriales la obligación de remitir, “al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal”. Esta obligación está en línea con lo

¹ El III Plan para la igualdad de género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020 y publicado en el de BOE del 1 de enero de 2021 por Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública.

establecido en el art. 2, apdo. siete del RDL 6/2019, referido a igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

Asimismo, es relevante la normativa europea sobre igualdad salarial, entre la que se encuentra la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Asimismo, la Comisión Europea está preparando una directiva sobre discriminación salarial por razón de género cuya adopción estaba prevista para finales de 2020 y que se orienta hacia el reforzamiento de la obligatoriedad de las medidas de transparencia salarial.

En relación con la organización de Exteriores, ya se ha señalado que su organización básica durante el periodo fiscalizado está regulada por los RD 342/2012, 768/2017, 1271/2018. En todos ellos se atribuye a la Subsecretaría del Ministerio “la planificación y gestión (...) de recursos humanos y materiales del Departamento”; a partir del RD 768/2017 además se le atribuyen explícitamente las “las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento, previstas en el art. 77 de la LOI 3/2007”.

En el periodo 2017-2019 la CD ha estado regulada por varias normas. Durante el ejercicio 2017, lo estuvo por el RD 638/2014, publicado en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, BOE) de 26/07/2014. Esta norma, sin embargo, fue anulada en su integridad por la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, STS) de 6 noviembre de 2017 (BOE de 20 de diciembre de 2017). A partir de ese momento, recuperaron su vigencia las normas derogadas por el RD 638/2014, en concreto las disposiciones que aún permanecen vigentes del Decreto de 15 de julio de 1955 por el que aprueba el Reglamento Orgánico de la Carrera Diplomática y el RD 674/1993, de 7 de mayo, sobre provisión de puestos de trabajo en el extranjero y ascensos de los funcionarios de la CD. Estas dos normas han estado vigentes durante los ejercicios 2018 y 2019.

I.5. OBJETIVOS Y ALCANCE

Esta fiscalización está configurada como una fiscalización operativa o de gestión, según lo dispuesto en la norma técnica 6 de las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas. El objetivo de esta fiscalización es analizar la eficacia de las medidas adoptadas para propiciar la igualdad entre mujeres y hombres por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación con el fin de, en su caso, formular recomendaciones que contribuyan a reforzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del ministerio, en general, y en particular en la CD. Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- a) Evaluar la eficacia en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de las medidas previstas en la normativa aplicable en materia de igualdad.
- b) Evaluar la brecha salarial de género en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.
- c) Analizar la eficacia de los procedimientos aplicados para propiciar la igualdad entre mujeres y hombres tanto para el ingreso en la CD como para la promoción profesional en el seno de esta.

Asimismo, se ha verificado la observancia de la normativa que, en su caso, pudiera ser aplicable en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno durante el periodo fiscalizado, en todo aquello que, de conformidad con dicha normativa, tenga relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.

Por otro lado, debe señalarse que la AGE ha rendido en plazo la cuenta correspondiente a los ejercicios fiscalizados, y que en el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras no se han producido limitaciones que hayan impedido cumplir los objetivos previstos, habiendo prestado adecuadamente su colaboración los responsables del MAUC.

I.6. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y ENFOQUE

Como ya se ha señalado, se trata de una fiscalización operativa que se ha realizado de acuerdo con las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por su Pleno el 23 de diciembre de 2013. En consecuencia, la comprobación del cumplimiento de la normativa de igualdad, sin ignorar la imprescindible revisión formal, ha procurado verificar la consecución de los objetivos perseguidos con su adopción. Con ese fin, en esta fiscalización se han utilizado herramientas metodológicas específicamente orientadas a conocer el impacto de las medidas en las personas destinatarias. En particular, se han utilizado las siguientes:

- Entrevistas a representantes de las principales asociaciones profesionales del personal diplomático.
- Entrevistas a diez hombres y diez mujeres diplomáticas.
- Encuesta dirigida al personal funcionario y al sujeto al Convenio Único del personal laboral de la AGE al servicio del MAUC. Se enviaron 2.288 cuestionarios electrónicos y se recibieron 546 respuestas válidas. El margen de error para un nivel de confianza del 95 % es del $\pm 3,66$ %. La ficha técnica de la encuesta se encuentra en el Anexo 4.

El cálculo de la brecha salarial de género se ha realizado tomando como base todas las compensaciones abonadas al personal destinado en el MAUC, independientemente de su denominación o tratamiento fiscal, en el mes de noviembre de 2019. Un mayor detalle de la metodología aplicada para el cálculo de la brecha salarial se recoge en el apdo. II.2.2.

Adicionalmente, y con el fin de aportar información complementaria acerca de la brecha salarial, se ha definido un Índice de Presencia Relativa (en adelante, IPR) cuya finalidad es medir la relación existente entre la presencia de mujeres en una medida de posición (mediana, cuartil o decil) y su presencia en el conjunto de la población. Este índice, aplicado en este caso, permitirá cuantificar la sobrepresencia o, en su caso, la infrarrepresentación de las mujeres en los cuartiles de menores y mayores retribuciones. El detalle de la definición del IPR se presenta en el Anexo 3.

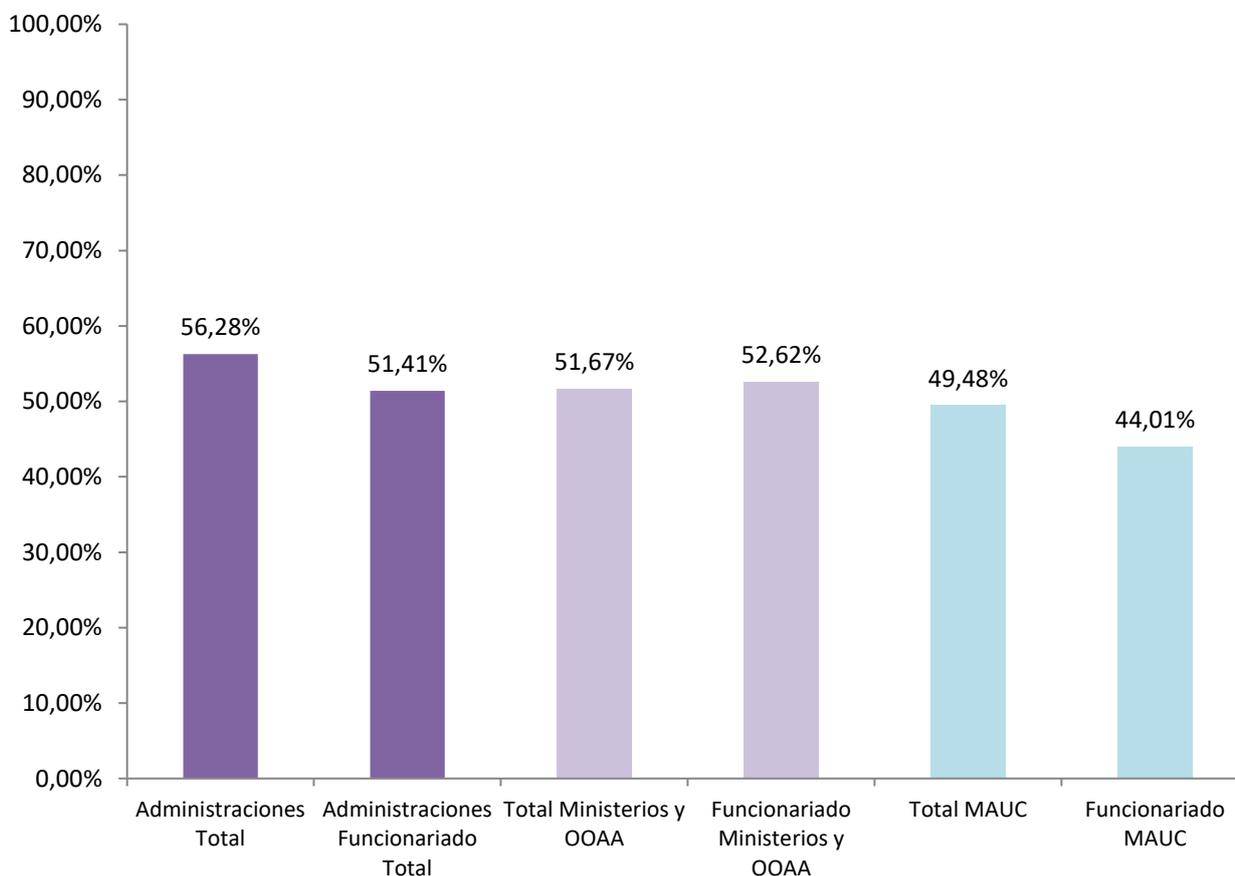
I.7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

De conformidad con lo establecido en el art. 44 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, los resultados de las actuaciones fiscalizadoras fueron puestos de manifiesto, para la formulación de alegaciones, a las personas titulares de los ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de Política Territorial y Función Pública, así como a sus predecesores en el cargo durante el periodo fiscalizado. En el plazo otorgado se han presentado alegaciones por la actual Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y por el actual Ministro de Política Territorial y Función Pública. A la vista de las alegaciones, este Tribunal de Cuentas ha efectuado las oportunas modificaciones en el texto del Informe y, en los casos en que se ha estimado necesario plantear algunas consideraciones respecto al contenido de las alegaciones, estas se han reflejado mediante notas a pie de página, no habiendo efectuado observación alguna sobre las alegaciones que constituyen meras explicaciones en relación con el contenido del Anteproyecto de Informe y que, por tanto, no implican oposición al mismo. Por todo ello, el resultado definitivo de la fiscalización es el expresado en los posteriores apartados de este Informe. En cumplimiento del precitado art. 44 de la Ley 7/1988, todas las alegaciones formuladas se adjuntan al presente Informe de fiscalización.

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

De acuerdo con la información publicada en el *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal*, en enero de 2019 la presencia de mujeres en el conjunto de las administraciones españolas superaba el 56 %. El **Gráfico 1** representa la presencia de mujeres en diferentes ámbitos de las administraciones públicas españolas. En él se pone de manifiesto que la presencia relativa de mujeres entre el personal al servicio del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación² (en adelante, MAUC o Exteriores) es inferior a la de la media del conjunto de las administraciones públicas y que también es inferior a la presencia de mujeres en el conjunto de los ministerios y organismos autónomos (en adelante OO.AA). Esta menor presencia relativa se agudiza si se analiza el personal funcionario al servicio de Exteriores. En efecto, un 44 % del personal funcionario que en enero de 2019 prestaba sus servicios en el MAUC era mujer. Este porcentaje es inferior en 8,6 puntos a la presencia de mujeres entre el personal funcionario al servicio del conjunto de ministerios.

Gráfico 1: Presencia de las mujeres en diferentes ámbitos de las administraciones públicas Porcentaje. enero 2019



Fuente: Elaborado a partir de *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Enero 2019*.

Nota: Bajo la denominación “Administraciones” se engloba la Administración Pública Estatal, la de las Comunidades Autónomas, la Local y de las Universidades.

En el Cuadro 1 se recoge la presencia relativa de mujeres en los diferentes grupos de titulación del personal funcionario, tanto para el conjunto de ministerios como para el MAUC en particular. En

² Durante el periodo fiscalizado, el Ministerio tuvo dos denominaciones. Hasta el 7 de junio de 2018 se denominó “Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación” de acuerdo con lo establecido en el RD 415/2016. A partir de esa fecha, de acuerdo con lo establecido en el RD 355/2018 se denominó “Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación”. Esta denominación se mantiene en el RD 2/2020 y será la que se utilice en este informe.

ambos casos se pone de manifiesto la muy superior presencia relativa de mujeres en el subgrupo C2. Al mismo tiempo, se constata que la presencia relativa de mujeres en el subgrupo A1 es significativamente inferior en Exteriores que en el conjunto de ministerios y OO.AA.

El personal funcionario adscrito a Exteriores pertenece mayoritariamente a cuerpos generales de la Admón.; sin embargo, la especificidad de la actividad de representación y relación exterior del Estado motivó la creación de un cuerpo especializado dentro de la función pública, la Carrera Diplomática. En noviembre de 2019, el personal diplomático incorporado en la nómina del MAUC era 786 personas, lo que suponía un tercio del total del personal funcionario y laboral sujeto a convenio único al servicio de Exteriores. Las mujeres pertenecientes a la CD en nómina eran 200, lo que suponía el 25,44 % del total del personal diplomático en nómina. Las mujeres diplomáticas suponían un 19,38 % del total de mujeres en la nómina.

Cuadro 1: Presencia relativa de las mujeres entre cada uno de los grupos del personal funcionario. Total de ministerios y OO.AA y MAUC 2019³

	Ministerios y OOAA		Exteriores	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
A1	18.972	48,95 %	934	30,30 %
A2	24.003	51,85 %	392	49,74 %
C1	51.015	44,11 %	364	45,60 %
C2	33.108	67,68 %	451	66,08 %
E	158	25,32 %	5	40,00 %

Fuente: Elaborado a partir de *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal enero 2019 y MAUC.*

El Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) estima que la brecha salarial de género, es decir, la diferencia que hay entre el salario medio de las mujeres y de los hombres en el sector público era del 10,7 % en 2017. Por su parte, el III Plan de Igualdad señala que la brecha salarial en el MAUC fue del 13,2 % en 2019. El cálculo de esta brecha tiene en cuenta, para el personal funcionario, el sueldo base, complemento específico, complemento de destino y trienios; pero no se consideran otros abonos que se producen de forma regular y que no se corresponden con el reembolso de gastos previamente pagados.

II.1. EFICACIA DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

II.1.1. Constitución y organización de la Unidad de Igualdad

El art. 77 de la LOI establece que en los ministerios “se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. El Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007 encomienda las funciones previstas en la citada disposición a “órganos directivos, con categoría de dirección general” que, en el caso del MAUC es la Dirección General del Servicio Exterior.

No obstante, por Resolución del Director General del Servicio Exterior de 19 de abril de 2013 se establece que la Unidad de Igualdad (en adelante, UI) quedará integrada en la Subdirección General Personal y que “el Subdirector General Adjunto de Personal será el titular de la Unidad de Igualdad”. Entre agosto de 2018 y agosto de 2020, la dirección de la unidad de igualdad fue ejercida en la práctica por la Embajadora en Misión Especial para el Fomento de las Políticas de Igualdad de Género y Conciliación.

³ La información referida a Ministerios y Organismos Autónomos (OO.AA.) procede del Boletín Estadístico y se refiere a 1 de enero de 2019. La referida al MAUC es la proporcionada en el marco de esta fiscalización y se refiere a 30 de noviembre de 2019.

El RD 259/2019, de 12 de abril de 2019, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la AGE, establece en el art. 2.1 que se constituirá una Unidad de Igualdad (en adelante, UI) en cada ministerio a la que, de acuerdo con el art. 4.1, “*deberá facilitar la dotación de los medios personales y materiales adecuados para el desempeño de las funciones de las Unidades de Igualdad (...) se procurará que las funciones se desempeñen con carácter exclusivo*”. El citado RD concede un plazo de seis meses para que realicen las adaptaciones necesarias.

Con posterioridad al periodo fiscalizado, mediante Resolución de 17 de enero de 2020 de la Subsecretaria del MAUC, se modifica la resolución de 19 de abril de 2013 de la Dirección General del Servicio Exterior y se constituye la UI en el MAUC con la siguiente estructura:

Titular de la UI, un/a funcionario/a “*perteneciente al subgrupo A1 que esté desempeñando sus funciones en el Gabinete Técnico de la Subsecretaría del Ministerio*” que contará con el apoyo de:

- Consejero técnico / Consejera técnica, nivel 28
- Jefe/Jefa de Sección, nivel 24
- Jefe/Jefa de Negociado, nivel 18, con dedicación específica a la Unidad de Apoyo a la Familia

La Resolución de creación de la Unidad de Igualdad no establece el nivel de la persona titular de la Unidad de Igualdad y ratifica, en términos similares a los de 2018, el apoyo de una persona cuyo puesto está adscrito también a otras tareas en la Unidad de Apoyo a las Familias.

Se ha podido constatar que desde 2018 está asignada una persona con nivel 18, aunque con dedicación específica a la Unidad de Apoyo a las Familias. También se cubrió la plaza de Consejera Técnica, pero ha permanecido vacante la Jefatura de Sección de nivel 24. Asimismo, se ha constatado que durante el periodo fiscalizado no se había producido el nombramiento de la persona titular de la UI, aunque en el trámite de alegaciones, se aportó una resolución firmada por la Subsecretaria del MAUC el 18 de mayo de 2021 en la que se designaba titular de la UI a la persona que venía desempeñando esta función.

En relación con la dotación de medios materiales, no se ha podido constatar la existencia de una dotación específica, ni existe una consignación concreta en los Presupuestos Generales del Estado para 2021.

De este modo, sigue sin cumplirse con la constitución efectiva de una Unidad de Igualdad en los términos establecidos en el art.4.1 del RD 259/2019.

II.1.2. Funcionamiento de la Unidad de Igualdad

Durante el periodo fiscalizado, las personas que configuraban la UI han recopilado estadísticas y estudios de igualdad de género, asesorado a los órganos del MAUC sobre iniciativas y planes de igualdad y formación. No obstante, no ha existido un plan sistemático de actuación⁴, ni se han emitido los informes anuales de actividades de la UI, ni de políticas de género en el MAUC, previstos en el art. 3.2.g) del ya citado RD 259/2019. Tampoco se ha remitido a los ministerios con competencias en Función Pública ni en Trabajo y Asuntos Sociales “*la información relativa a la aplicación efectiva (...) del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de*

⁴ Durante la fiscalización se accedió al documento de trabajo *Estrategia para el fomento de las políticas de igualdad de género y la conciliación en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y en la acción exterior de España*, de 15 de noviembre de 2018. Sin embargo, no consta que haya sido aprobado formalmente ni que se esté realizando seguimiento alguno del mismo.

titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su persona”, a pesar de lo establecido en el art. 63 de la LOI. También se ha constatado que, por parte del ministerio con competencias en Función Pública no se han dictado pautas o instrucciones que regulen la remisión de la citada información por parte de los ministerios.

En consecuencia, no es posible afirmar que en el MAUC haya existido de forma efectiva y sostenida en el tiempo una UI que haya desempeñado las funciones que establece el art. 77 de la LOI. La designación de una persona como responsable, hasta 2018, permitió cumplir la formalidad establecida en el Acuerdo del Consejo Ministros de 25 de abril de 2007 pero sin que ello significase un desarrollo efectivo de las funciones establecidas.

A partir de agosto de 2018, el desempeño de la función de responsable de facto por parte de una Embajadora en Misión Especial permitió dar impulso a algunas actividades, elaborar un borrador de estrategia para el fomento de las políticas de igualdad, incorporar a una persona con cualificación para desarrollar las funciones propias de la unidad y contribuyó a que fuera posible la adopción del acuerdo formal de creación y dotación de la UI en enero de 2020. Sin embargo, la integración en la misma persona de las funciones propias de la UI y de las relacionadas con la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres a la acción exterior de España podría dificultar el pleno desempeño, “*con carácter exclusivo*”, de la responsabilidad de las funciones asignadas a las unidades de igualdad de los distintos Departamentos ministeriales en los términos establecidos en el art. 4.1 del RD 259/2019. En este sentido, debe señalarse que el documento *Política exterior feminista. Impulsando la igualdad en la acción exterior española*⁵ atribuye la visión global de la acción exterior a la Embajadora en Misión Especial para Igualdad en Política Exterior y a la “*Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación asegurará, a través de la Unidad de Igualdad, la integración del enfoque de género en las políticas internas del Servicio Exterior*”.

II.1.3. La presencia de mujeres en órganos directivos

El art. 52 de la LOI establece que el “*Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la AGE y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda*”. La disposición adicional primera de la LOI define presencia equilibrada como la situación existente cuando “*en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*”

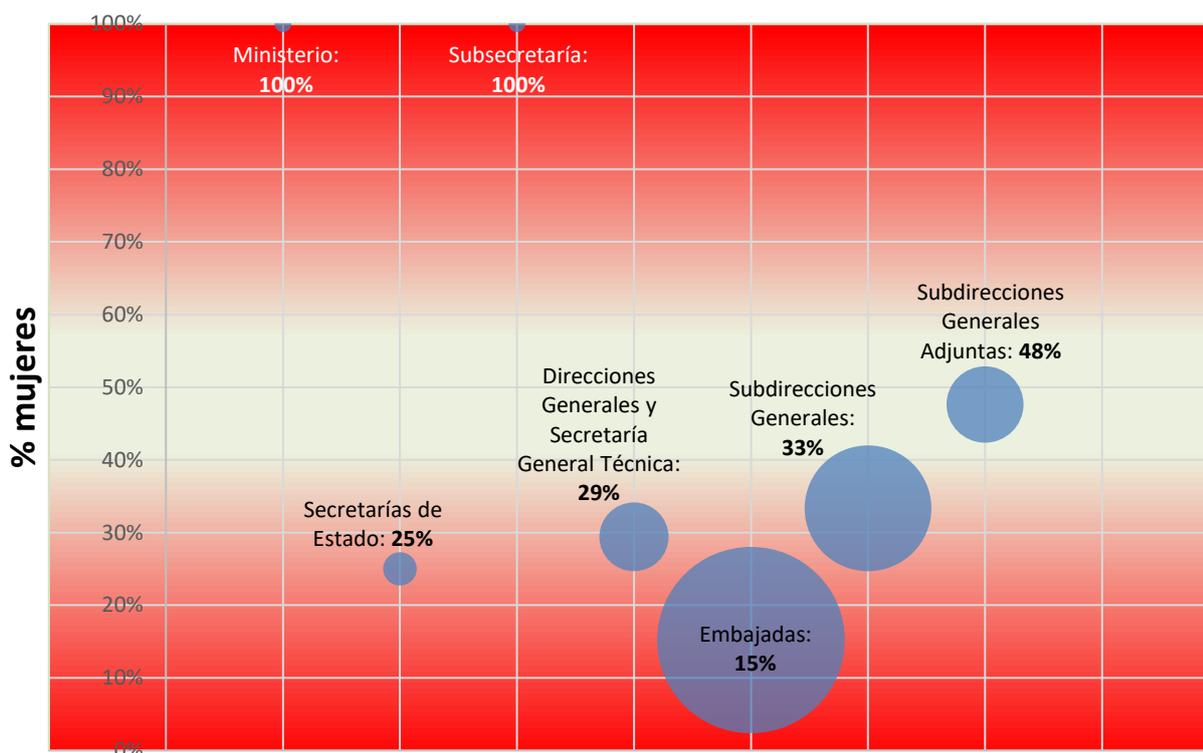
El art. 55 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que son órganos superiores de la AGE los Ministros y los Secretarios de Estado. Al mismo tiempo, define como órganos directivos a los Subsecretarios y Secretarios generales; los Secretarios generales técnicos y Directores generales; los Subdirectores generales. Asimismo, también establece que “*son órganos directivos los embajadores y representantes permanentes ante Organizaciones internacionales*”. En los decretos de estructura orgánica del MAUC se establece que el rango de la persona al frente del gabinete del titular del ministerio es el de Director General y que las personas al frente de los gabinetes de las Secretarías de Estado tienen rango de Subdirector General. Asimismo, el rango de la Secretaría General Técnica es similar al de una Dirección General. Adicionalmente, se incorporará a este análisis a las Subdirecciones Generales Adjuntas del MAUC, como nivel predirectivo.

⁵ Disponible en

http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA.pdf, último acceso 18/4/21)

En el Gráfico 2 se representa la presencia de mujeres en los órganos superiores y directivos del MAUC en diciembre de 2019. El porcentaje se representa en el eje de ordenadas, mientras que el tamaño de cada círculo es proporcional al número total de personas que compone la categoría. Destaca especialmente la categoría de Embajadores, de los que en 2019 había 125 y las mujeres sólo representaban el 15 por ciento. En diciembre de 2019 la presencia de mujeres como titulares de Secretarías de Estado en el MAUC era de un 25 por ciento. En diciembre de 2020, las mujeres representaban el 50 por ciento de este órgano superior.

Gráfico 2: Presencia de mujeres en los órganos superiores y directivos del MAUC Diciembre de 2019



Fuente: elaboración propia a partir de datos del MAUC.

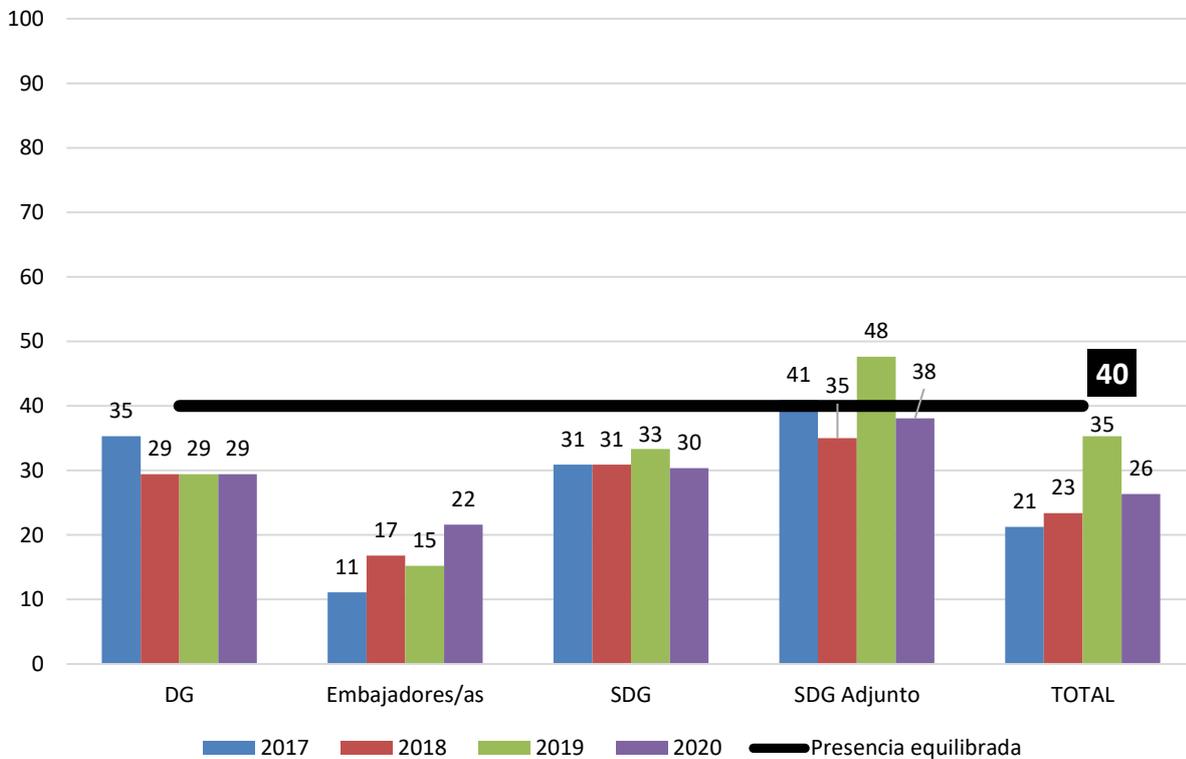
Durante el periodo 2017 a 2020 la persona titular de la Subsecretaría del MAUC fue mujer. Sin embargo, durante el mismo periodo, como se representa en el Gráfico 3, la presencia de mujeres se situó en el entorno del 30 por ciento en Direcciones Generales y Subdirecciones generales, mientras que en el caso de las jefaturas de misión de las embajadas (Embajadores/as) y representantes permanentes en Organismos Internacionales alcanzó su máximo en 2020 con un 22 por ciento: eran 98 hombres embajadores y 27 mujeres embajadoras; sin embargo, en 2019 se había reducido la presencia relativa de mujeres embajadoras respecto al año previo. En 2019, las mujeres supusieron el 48 por ciento de las Subdirecciones generales adjuntas; aunque en 2020 eran el 38 por ciento del citado nivel.

Aunque no se trata de órganos directivos, dentro de la estructura del MAUC, en noviembre de 2019 había 60 puestos de vocal asesor (nivel 30) ocupados por personal funcionario, de los que 22 eran mujeres. Por lo tanto, el porcentaje de mujeres en este puesto era del 37 por ciento.

En consecuencia, con carácter general, la designación de órganos directivos del MAUC no respeta el criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y, aunque existen algunos años y categorías en los que se puede observar una mejoría en la presencia de mujeres, no es posible

asegurar que se constata una tendencia consolidada de avance hacia el objetivo de presencia equilibrada.

Gráfico 3: Evolución de la presencia de mujeres en los órganos directivos. Porcentaje del total en cada categoría y en el total de categorías. 2017 a 2020



Fuente: Elaborado a partir de información aportada por el MAUC.

Por otro lado, el art. 54 de la LOI establece que la “AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”. La Orden AUC/119/2019 (BOE del 11 de febrero de 2019), por la que se dictan instrucciones sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en las intervenciones públicas en las que participe el MAUC, establece criterios para “promover un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en actos en los que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación intervenga como organizador, colaborador o participante de conferencias, foros de debate, seminarios, etc., en el ámbito de sus competencias”. A tal fin, se fijan criterios, tanto para la organización de eventos por parte del MAUC como para la participación de representantes del ministerio en actos promovidos por terceros. Sin embargo, no consta la realización por parte del ministerio de seguimiento alguno de esta instrucción, lo que impide realizar evaluación alguna de su cumplimiento o de su incidencia de la mejora del equilibrio de la presencia de mujeres y hombres en actos públicos.

II.1.4. La disponibilidad de estadísticas que incorporen la variable sexo

El art. 20 de la LOI establece la adecuación de las estadísticas y estudios al objeto de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género. En concreto, en su apdo. a) establece que se debe “incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”. Al mismo tiempo, el apdo. e) señala que se han de explotar “los datos de que

disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención”.

El *Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas* (en adelante, BEPSAP), publicado semestralmente por el Registro Central de Personal, incluyó hasta enero de 2019, entre otras, las siguientes tablas estadísticas:

- Personal funcionario de carrera por ministerio y sexo.
- Personal funcionario de carrera por sexo, intervalo de edad y subgrupo.
- Personal funcionario de carrera por nivel de complemento de destino y sexo.

Esta información era relevante para conocer con más precisión la situación de las mujeres y de los hombres en la función pública, en la medida en la que proporcionan información relevante que puede constituir un primer indicio de desequilibrios tanto en la presencia de un determinado sexo en determinadas categorías como en la existencia de eventuales brechas salariales. Sin embargo, se ha podido constatar que esta información dejó de formar parte de las tablas publicadas a partir de julio de 2019. Otras tablas del BEPSAP incorporan la desagregación por sexo, pero la ausencia de las estadísticas referidas significa una minoración de la información publicada que tiene relevancia para conocer la situación de las mujeres en la administración⁶.

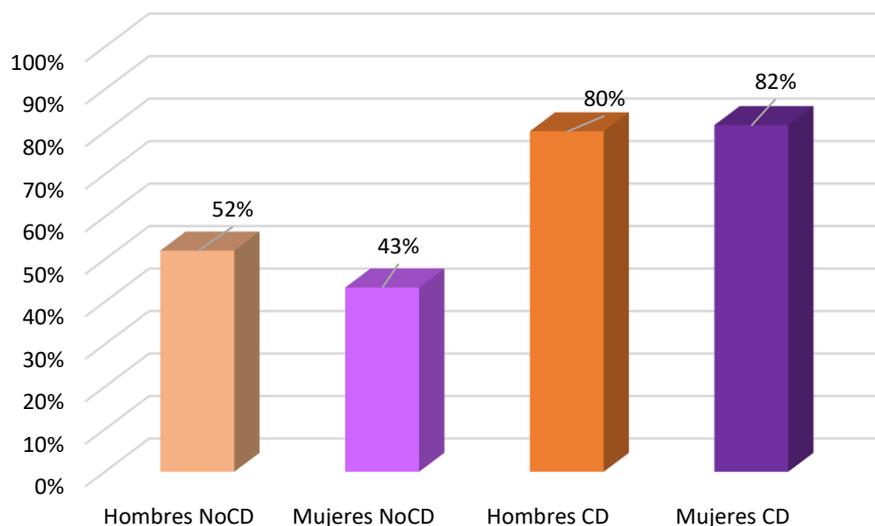
II.1.5. Las medidas de erradicación de la violencia de género

El art. 14.5 de la LOI establece que entre los criterios de actuación de los poderes públicos se encuentra la “adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”. El MAUC ha adoptado el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella*, aprobado por Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, tal y como ya se recoge en el II Plan de Igualdad 2015-2016 de la AGE.

En la encuesta dirigida al personal del MAUC se ha preguntado acerca del conocimiento de las medidas de apoyo implantadas para el apoyo a las víctimas de violencia de género. Los principales resultados se presentan en el Gráfico 4. El grado de conocimiento de las medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género es del 61 por ciento para el conjunto del personal. Es especialmente llamativo que, entre las personas que no pertenecen a la CD, las conocen el 43 por ciento de las mujeres y el 52 por ciento de los hombres. El personal que pertenece a la CD, tanto hombres como mujeres, declaran porcentajes de conocimiento superiores al 80 por ciento. Debe señalarse que en el grupo A1 no diplomáticas sólo el 19 por ciento de las mujeres declara conocer las medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género.

⁶El MPTFP alegó que, si bien es cierto que las tablas no figuran en las publicaciones del Boletín posteriores a julio de 2019, todos los datos de base están disponibles en el archivo “Microdatos” que se hace público al mismo tiempo que el BEPSAP.

Este Tribunal ha comprobado que los datos de base se encuentran en el fichero “Microdatos”, Sin embargo, la ausencia de un índice con el contenido del archivo “Microdatos” y la necesidad de cierto grado de cualificación informática para extraer los datos, significa que, en la práctica, se dificulta el acceso a la información para la ciudadanía en general. Esta situación podría suponer un incumplimiento de lo preceptuado en el art. 20.e) de la LOI, que obliga a los poderes públicos a “*explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención*”

Gráfico 4: Conocimiento de las medidas contra la violencia de género. Porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

También se observan diferencias notables en el grado de conocimiento de las medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género que declara tener el personal en el interior y en el exterior. En efecto, el 43 % de las mujeres en el interior y el 67 por ciento de las destinadas en el exterior dicen conocer estas medidas. En el caso de los hombres, la asimetría interior/exterior también se produce: el 53 % de los hombres en el interior y el 73 por ciento de los hombres en el exterior declara conocer las medidas de apoyo a las víctimas de violencia.

También se han analizado las vías a través de las que el personal declara haber tenido conocimiento de las medidas de apoyo a las víctimas de violencia. El 67 por ciento de los que conocen las medidas han recibido información a través de las campañas del MAUC y un 30 por ciento dice haber visto la información en la intranet. Respecto a las mujeres diplomáticas, debe señalarse que el 29 por ciento declara haber recibido la información por otras vías, diferentes a las campañas, la intranet o las asociaciones profesionales.

En consecuencia, se ha constatado un grado asimétrico de conocimiento de las medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia entre las personas que pertenecen a la CD (81 %) y quienes no (47 %), así como entre las personas que están destinadas en el exterior (71 %) y en el interior (47 %). Las campañas institucionales del ministerio son la principal vía de acceso a la información, aunque el 29 % de las mujeres diplomáticas declara que han accedido a través de otras vías.

II.2. EVALUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

II.2.1. Antecedentes

El *III Plan para la igualdad de género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella* fue aprobado por Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública y publicado en el BOE de uno de enero de 2021. En este documento se da cuenta, entre otras cosas, de la presencia de mujeres en el MAUC (50,4 %), así como de la

escasa presencia de mujeres en la CD (25,40 %) y en los niveles 28, 29 y 30. También se estima que la brecha salarial en el MAUC es del 13,2 %⁷, la más alta de los departamentos ministeriales.

II.2.2. Cálculo de la brecha salarial

Atendiendo a la definición de Eurostat de brecha salarial de género que recoge el INE⁸, “*la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres*”.

$$BS = \left(1 - \frac{\text{Salario bruto por hora medio de las mujeres}}{\text{Salario bruto por hora medio de los hombres}} \right) * 100$$

En este trabajo de fiscalización se utilizará el salario bruto mensual correspondiente al mes de noviembre de 2019. En la medida en la que la jornada laboral es igual para todo el personal al servicio de la AGE, la utilización del salario bruto mensual (y no por hora trabajada) no introduce distorsión alguna respecto a la definición de brecha salarial⁹. En concreto, la fórmula utilizada será:

$$BS = \left(1 - \frac{\text{Salario bruto mensual medio de las mujeres}}{\text{Salario bruto mensual medio de los hombres}} \right) * 100$$

Para el cálculo de la brecha salarial se han utilizado las retribuciones brutas abonadas por el MAUC al personal funcionario y al personal laboral sujeto al convenio único de la AGE correspondientes al mes de noviembre de 2019. Se dispuso de los datos de la nómina abonada por el MAUC en noviembre de 2019 y se comprobó que se correspondía con los importes efectivamente abonados. Con el fin de homogenizar la información utilizada para el cálculo de la brecha salarial, se han suprimido 44 registros correspondientes a personas a las que se les había abonado por el concepto “paga extra”, por entender que se les había realizado algún tipo de liquidación; 5 a los que se abonó un sueldo inferior al publicado en las tablas de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para funcionarios o al recogido en el III Convenio Único para el personal laboral; y 1 a la que sólo se le abonó en concepto de módulo, pero no en el de sueldo ni complementos¹⁰. En el Cuadro 2 se presenta el número de personas que sirven de base para el cálculo de la brecha salarial. Estos datos ponen de manifiesto la menor presencia relativa de mujeres en el exterior (35 %). Asimismo, es especialmente significativa la baja presencia de mujeres en la CD, en la que representa un 25,4 %, que se reduce aún más si se considera presencia de mujeres entre las personas jefes de misión (15,6 %).

⁷ Como se señala más adelante, la metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial en el III Plan de Igualdad presenta diferencias relevantes con la aplicada en esta fiscalización.

⁸ Sobre este punto puede consultarse INE [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20del%20a%C3%B1o%202018,de%2055%20a%2064%20a%C3%B1os](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20del%20a%C3%B1o%202018,de%2055%20a%2064%20a%C3%B1os.). Última consulta realizada el 15 de marzo de 2021.

⁹ En general, el uso de retribuciones por hora permite neutralizar el efecto que pueden tener las diferencias en el número de horas anuales trabajadas cuando se utilizan retribuciones anuales. Sin embargo, en el caso del MAUC las jornadas son siempre a tiempo completo, por lo que no existe la posibilidad de que jornadas de menor duración distorsionen los resultados alcanzados.

¹⁰ Un mayor detalle acerca de la información disponible y del proceso de depuración está disponible en el Anexo I.

Cuadro 2: Número de personas al servicio del MAUC y presencia de mujeres. Después de ajustes. Por destino y grupo profesional. Noviembre de 2019

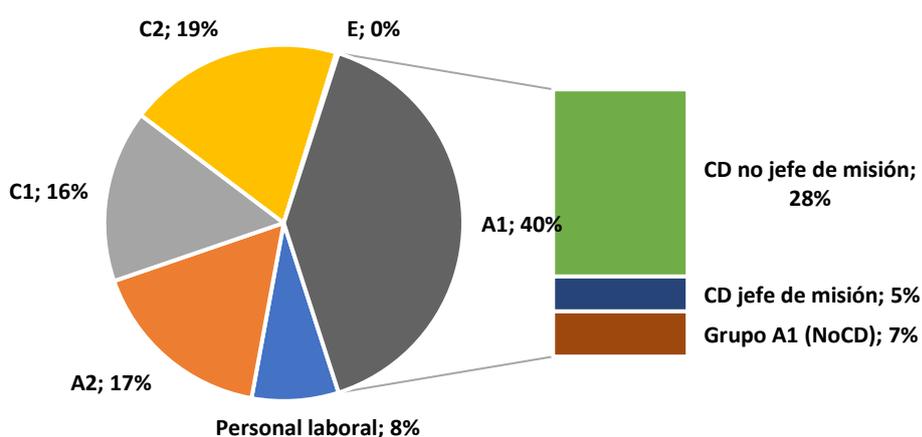
	TOTAL	% Mujeres Total	Interior	% Mujeres Interior	Exterior	% Mujeres Exterior
Total (funcionario y laboral)	2.328	43,73 %	1.148	52,70 %	1.180	35,00 %
Personal laboral	182	40,66 %	163	38,65 %	19	57,89 %
CD no jefe de misión	654	27,22 %	230	33,48 %	424	23,82 %
CD jefe de misión	122	15,57 %	0	N.A.	122	15,57 %
Grupo A1 (NoCD)	158	54,43 %	127	60,63 %	31	29,03 %
Grupo A2	392	49,74 %	191	60,21 %	201	39,80 %
Grupo C1	364	45,60 %	173	54,34 %	191	37,70 %
Grupo C2	451	66,08 %	259	68,34 %	192	63,02 %
Grupo E	5	40,00 %	5	40,00 %	0	N.A.

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por el MAUC.

N.A: No aplicable.

El Cuadro 2 y el Gráfico 5 también permiten constatar la relevancia del cuerpo de la CD en el personal del MAUC. En total, en noviembre de 2019, prestaban su servicio al MAUC 776 personas pertenecientes a la CD, lo que representa un tercio del total de personas al servicio del ministerio y el 83 % del personal del grupo A1 que presta servicios al MAUC. Estaban destinadas en el exterior 546 personas de la CD, lo que representa un 46 % del total de personas destinadas en el exterior. Las mujeres representan un 25,4 % del total de la CD y son un 22 % del personal de la CD en el exterior. En noviembre de 2019, eran mujeres el 15,6 % de los jefes de misión diplomática que pertenecían a la CD. Esto significa que hay 10 puntos de diferencia entre la presencia de mujeres en la CD y su participación como jefes de misión.

Gráfico 5: Composición del personal al servicio del MAUC. Personal laboral y grupo funcional. Porcentaje. Noviembre 2019



Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por el MAUC.

II.2.2.1. LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS UTILIZADAS PARA EL CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL

El INE calcula la brecha salarial utilizando “*el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF)*”.

En esta fiscalización se ha calculado la brecha salarial a partir de la totalidad de las compensaciones monetarias regulares incorporadas en las nóminas que efectivamente perciben las mujeres y los hombres adscritos al MAUC por la prestación de sus servicios, independientemente de la denominación y del tratamiento fiscal que tengan los diferentes conceptos que integran el total de abonos al personal. En consecuencia, se han excluido aquellos pagos que tienen como finalidad compensar el importe exacto de gasto en los que ha incurrido el empleado público y que han sido abonados por él. Al mismo tiempo, se han considerado para el cálculo de la brecha salarial el sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, el importe recurrente de la productividad que se abona mensualmente, así como el módulo con el que se indemniza al personal destinado en el exterior (en adelante, el módulo).

El módulo adquiere especial relevancia en el caso del personal adscrito al MAUC. Su regulación se realiza en el RD 6/1995, por el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, en el que se reconoce al personal funcionario el “derecho a percibir la indemnización por equiparación del poder adquisitivo y por calidad de vida”. De esta manera, el módulo está integrado por dos componentes:

- El módulo de calidad de vida concebido para compensar las diferencias respecto a la situación del funcionario en España en aspectos como “*lejanía, clima, insalubridad, incomunicación, situación de violencia o guerra, inseguridad ciudadana*”, entre otras.
- El módulo de equiparación de poder adquisitivo está concebido para paliar “*los efectos de los tipos de cambio y las diferencias de los niveles de precios entre los países de destino y España*”. A su vez, este módulo puede ser tipo I, aplicable al funcionariado que sufraga sus propios gastos de vivienda, o tipo II, en el caso de que disfrute de una vivienda puesta a su disposición por la AGE. La cuantificación del módulo se establece para cada país y se actualiza por el titular del Ministerio de Economía y Hacienda, por lo menos, una vez al año.

El cálculo del módulo está establecido en el art. 4.4 del RD 6/1995. Se obtiene aplicando «*la fórmula* $(S14 + CD + CE) (M1 \times M2 - 1)$, donde:

$S14$ = Sueldo anual, más repercusión en pagas extraordinarias.

CD = Complemento de destino anual.

CE = Complemento específico anual.

$M1$ = Módulo de equiparación del poder adquisitivo.

$M2$ = Módulo de calidad de vida.

Si el producto $M1 \times M2$ resultara menor que la unidad, se elevará hasta dicho número».

A partir de la definición del módulo establecida en el RD 6/1995 se puede constatar que la vivienda tiene el carácter de compensación en especie, por lo que la estimación de su valor es relevante para el cálculo de las compensaciones que efectivamente percibe el personal al servicio del

MAUC¹¹. Sin embargo, el ministerio no realiza una valoración individualizada de las viviendas a disposición de las personas destinadas en el exterior, por lo que, a efectos de esta fiscalización, se ha supuesto que todo el personal en el exterior percibía el módulo tipo I. Es decir, se ha supuesto que todos los funcionarios destinados en el exterior percibían compensación para sufragar sus gastos de vivienda, por lo que a quienes realmente percibían módulo tipo II, se les ha imputado la diferencia entre el módulo que les correspondería en el caso de no disponer de vivienda y el efectivamente percibido.

En el marco de la realización de los cálculos para dicho ajuste se ha comprobado que los módulos aplicados se corresponden con los establecidos para cada destino. En todo caso, no se ha realizado una verificación general de la elaboración de la nómina, por exceder los objetivos de la fiscalización.

II.2.2.2. BRECHA SALARIAL NO AJUSTADA

La brecha salarial no ajustada es aquella que mide la diferencia porcentual entre las retribuciones de los hombres y las de las mujeres sin tener en cuenta las diferencias que puede haber en las características socioeconómicas (educación, antigüedad, puesto de trabajo, entre otras) de los hombres y de las mujeres. En esta fiscalización la brecha salarial no ajustada se corresponde con la brecha salarial calculada para el conjunto del ministerio, la calculada para el conjunto del personal destinado en el exterior y para el conjunto del personal destinado en el interior (los servicios centrales del MAUC). En todo caso, debe tenerse en cuenta que, como bien se señala en el III Plan de Igualdad, el *“análisis de la brecha salarial de género no ajustada en la AGE no refleja la discriminación salarial como tal, y no se corresponde con el hecho de pagar a una empleada pública menos por el hecho de ser mujer, sino que sirve como indicador de la medida en que diversos obstáculos para alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres están presentes en la AGE. Algunos de estos factores son la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral en ellas”*¹².

Las brechas salariales ajustadas tienen en cuenta las diferencias socioeconómicas y laborales observables, de tal forma que permiten disponer de una visión más ajustada de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres por el mismo trabajo. En esta fiscalización, las brechas salariales se ajustarán por el grupo profesional (A1, A2, C1, C2, E y personal laboral). Dentro del grupo A1 se calcula de forma separada la brecha salarial ajustada correspondiente a las personas pertenecientes a la CD y las que, siendo A1, no pertenecen a ese cuerpo. Adicionalmente, se calcula la brecha salarial ajustada de las personas que son jefes de misión diplomática (embajadores o embajadoras) de las personas que, siendo CD, no son jefes de misión. También se ha calculado la brecha salarial por trienios para el personal de la CD.

Cuadro 3: Brecha salarial no ajustada de las mujeres en el MAUC. Personal total en el interior y en el exterior. Porcentaje. Noviembre de 2019

Brecha salarial (%)	
Total	37,0
Interior	8,8
Exterior	25,8

Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

¹¹ El módulo que percibe el personal en el exterior tiene consideración de compensación, por lo que no tiene consideración de renta a efectos fiscales. En consecuencia, la vivienda no se valora como retribución en especie.

¹² Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, BOE del 1 de enero de 2021, página 41.

En el Cuadro 3 se presentan las brechas salariales no ajustadas calculadas para el MAUC referidas a noviembre de 2019. Como ya se ha señalado, el cálculo se ha realizado utilizando las compensaciones medias brutas reflejadas en la nómina de dicho mes. Estas compensaciones incluyen, para el personal funcionario destinado en el exterior, las compensaciones que perciben en concepto de módulo, imputando a quienes disfrutaran de una vivienda de la AGE, el equivalente a la compensación que percibirían si no disfrutara de la residencia oficial. Para el conjunto del personal del ministerio, funcionario y laboral, la brecha salarial es del 37 %. Es decir, la compensación media bruta que perciben las mujeres es un 37 % inferior a la de los hombres. La brecha salarial es especialmente relevante para las mujeres destinadas en el exterior (25,8 %). Las compensaciones medias brutas de las mujeres en el interior son un 8,8 % inferiores a las de los hombres. En consecuencia, se aprecia una diferencia significativa entre la cuantía de la brecha salarial no ajustada según el destino.

Cuadro 4: Compensaciones brutas medias totales (euros) y número de mujeres. Total, interior y exterior. Noviembre de 2019

	Presencia relativa de mujeres	Compensaciones brutas medias		
		Total	Hombres	Mujeres
Total (personal funcionario y laboral)	44 %	6.602,48	7.874,92	4.965,05
Personal en interior	53 %	2.662,62	2.792,49	2.546,06
Personal en el exterior	35 %	10.435,49	11.473,04	8.508,61

Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

Con el fin de posibilitar una interpretación adecuada de la brecha salarial no ajustada, se presentan en el Cuadro 4 los datos correspondientes a las compensaciones brutas medias de mujeres y hombres en el interior, el exterior y el total. También se recoge el porcentaje de mujeres en cada destino en noviembre de 2019. En este cuadro se puede apreciar que las compensaciones medias brutas para el conjunto del personal en el exterior multiplican por 3,9 a las compensaciones en el interior. De esta manera, la superior cuantía de las compensaciones en el exterior, unida a la menor presencia relativa de mujeres en el exterior hace que la brecha salarial global se agrande significativamente.

II.2.2.3. BRECHA SALARIAL AJUSTADA A GRUPOS PROFESIONALES

En el Cuadro 5 se presentan los datos correspondientes a la brecha salarial ajustada por el tipo de relación laboral con la AGE. Se constata que las mujeres pertenecientes al personal laboral perciben unas compensaciones brutas medias superiores en más de un 6 % a las que perciben los hombres, tanto en el interior como para el conjunto del personal laboral. Sin embargo, el análisis de las compensaciones abonadas al personal laboral en el exterior pone de manifiesto una brecha salarial del 23 %. A pesar de la significatividad de la brecha en el exterior para el personal laboral, su incidencia en la brecha total es muy reducida porque la presencia general de personal laboral en el exterior es muy reducida (10 %) y sólo 11 mujeres tienen destino en el exterior, lo que supone un 15 % del total de mujeres laborales, como se recoge en el Cuadro 2.

Cuadro 5: Brecha salarial ajustada a personal funcionario y personal laboral. Porcentaje. Noviembre de 2019

	Total	Interior	Exterior
Personal laboral	-6,4	-6,2	23,4
Funcionariado	38,2	13,5	25,0

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el MAUC.

La brecha salarial que afecta a las mujeres funcionarias supera el 38 %. En este dato está comprendido el funcionariado que está tanto en el interior como en el exterior. La brecha entre las compensaciones brutas de las mujeres funcionarias y las de los hombres funcionarios en el interior presentan una brecha del 13,5 %¹³. Las compensaciones brutas percibidas por las mujeres funcionarias en el exterior presentan una brecha muy relevante del 25 % respecto a las correspondientes a los hombres funcionarios. Las diferencias retributivas entre el personal en el exterior y el personal en el interior, ya apuntadas en el Cuadro 4 y presentadas con mayor detalle en el Anexo 2, así como la mayor presencia relativa de mujeres funcionarias en el interior que en el exterior explican el elevado valor de la brecha salarial calculada para el conjunto de mujeres funcionarias. El análisis de la brecha salarial ajustada a otras características que definen la situación profesional del funcionariado se abordará en el epígrafe siguiente.

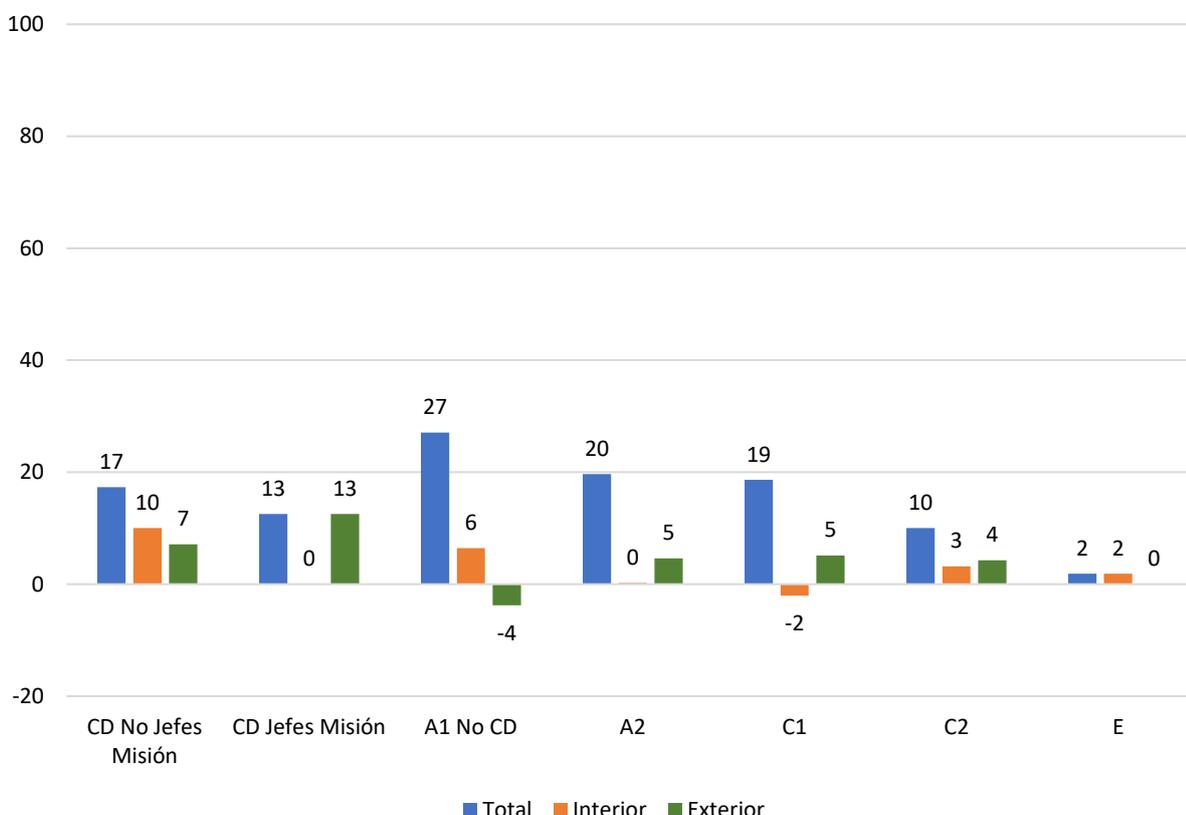
La existencia de grupos dentro del funcionariado hace necesario ajustar la brecha salarial. Además, para la prestación del servicio exterior existe un cuerpo especializado, el de la CD, que representa un tercio del personal al servicio del MAUC, el 36 % del funcionariado y el 83 % del personal perteneciente al grupo A1. Por otro lado, el art. 3 del Reglamento Orgánico de la CD (Decreto de 15 de junio de 1955) reserva las jefaturas de misión diplomática a personas pertenecientes al cuerpo de la CD, aunque faculta al Gobierno para nombrar jefes de misión a personas no pertenecientes a la CD. En consecuencia, la brecha salarial ajustada del personal funcionario del MAUC debe calcularse para los grupos profesionales A2, C1 y C2¹⁴, para el personal del grupo A1 no perteneciente a la CD, así como para el personal de la CD que no es jefe de misión y para el personal de la CD que es jefe de misión¹⁵.

¹³ El III Plan para la igualdad de género en la AGE (BOE de 1 de enero de 2021) contiene información acerca de la brecha salarial por departamentos ministeriales y señala que en 2019 la brecha para el MAUC es del 13,2 %. La metodología utilizada por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública no tiene en cuenta para el cálculo la productividad abonada mensualmente ni el módulo compensatorio abonado al personal en el exterior. En consecuencia, solo la brecha salarial calculada en esta fiscalización para el personal funcionario en el interior se asemeja a la estimada en el III Plan de Igualdad.

¹⁴ De acuerdo con los datos aportados por la nómina de noviembre de 2019, en el MAUC prestan servicio 5 personas del grupo E, de los que 3 son hombres y 2 mujeres. Todos están en el interior. El escaso número de personas pertenecientes a este grupo impide realizar algunos de las pruebas realizadas en esta fiscalización. La brecha salarial en este grupo es del 1,9 %.

¹⁵ En la nómina de noviembre de 2019 figuraban 126 jefes de misión diplomática. Para el cálculo de la brecha salarial en la CD, se han utilizado 122 registros, como consecuencia de que tres jefes de misión no pertenecían a la CD y a uno se le abonó paga extra en noviembre de 2019, por lo que se entendió que había recibido algún tipo de liquidación ese mes.

Gráfico 6: Brecha salarial ajustada a los grupos funcionariales y a la Carrera Diplomática. Porcentaje. Noviembre de 2019

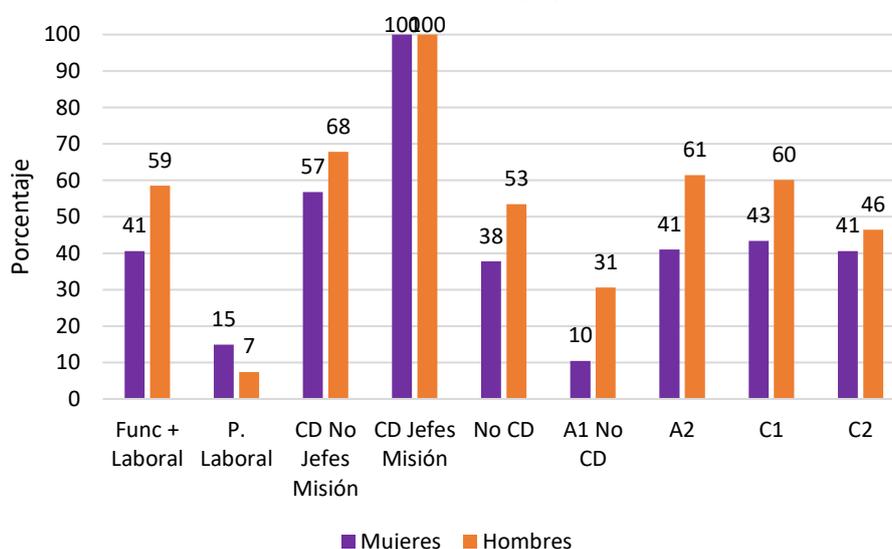


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el MAUC.

El análisis de la brecha salarial total pone de manifiesto que la compensación media bruta que perciben las mujeres es significativamente inferior a la que perciben los hombres, como se puede ver en el Gráfico 6. Son especialmente elevadas las brechas salariales totales observadas para las mujeres del grupo A1 no pertenecientes a la CD, así como para el grupo A2, C1 y CD que no son jefes de misión.

Es llamativa la brecha salarial ajustada al grupo A1 no CD que presenta un valor del 27 %, si bien se observa una brecha negativa (compensación media para las mujeres superior a la de los hombres) para las mujeres A1 en el exterior y parece que la brecha en el interior no es muy elevada. Sin embargo, para entender estas cifras es necesario ver la presencia relativa de mujeres en el interior y en el exterior. En el Gráfico 7 se presenta la presencia relativa de hombres y mujeres en el exterior y se constata que sólo están destinadas fuera el 10 % de las mujeres del grupo A1 no CD, por lo que el 90 % están afectadas por la brecha salarial en el interior. En general, las mujeres destinadas en el exterior respecto al total de mujeres al servicio del MAUC representan el 41 por ciento, mientras que los hombres en el exterior representan el 59 por ciento del total. En definitiva, existe una diferencia de 18 puntos entre las mujeres en el exterior y los hombres en el exterior: La menor presencia relativa de mujeres en el exterior determina un menor acceso de las mujeres a las mayores compensaciones económicas que se obtienen cuando se está destinado en el exterior. Finalmente, debe señalarse que todas las jefaturas de misión están siempre en el exterior, por la propia definición del puesto.

Gráfico 7: Participación de hombres y mujeres en el exterior en el total de personal de cada sexo y grupo. Grupos funcionariales y Carrera Diplomática. Porcentaje. Noviembre 2019

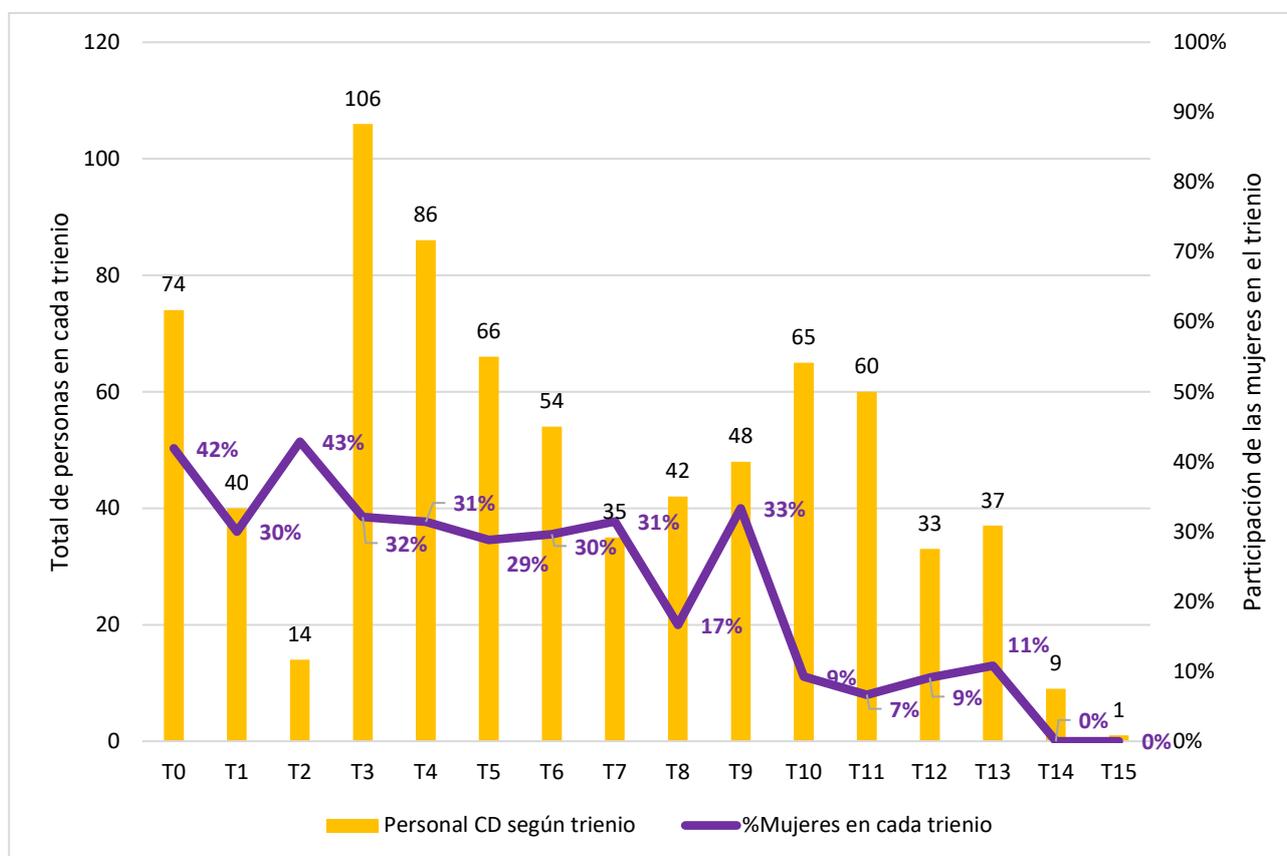


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el MAUC.

II.2.2.4. BRECHA SALARIAL AJUSTADA A LA ANTIGÜEDAD EN LA CARRERA DIPLOMÁTICA

Con el fin de verificar el comportamiento de la brecha salarial en relación con la antigüedad del personal se ha calculado la brecha salarial ajustada a los trienios del personal perteneciente a la CD al servicio del MAUC. En este apdo. sólo se ha realizado el ajuste al número de trienios, por lo que no se han tenido en cuenta otras circunstancias como podría ser la categoría. En el Gráfico 8 se aporta información acerca de las personas que hay en cada trienio y la presencia relativa de mujeres. El gráfico representa la progresiva incorporación de las mujeres a la CD y que ni siquiera en las promociones más recientes se ha superado siempre el umbral del 40 % que permite hablar de presencia equilibrada de sexos. En este sentido, se constata que la presencia relativa de mujeres disminuye a medida que se incrementa en número de trienios, hasta el punto de que no hay mujeres con 14 y 15 trienios reconocidos. También se observa que la presencia de mujeres tuvo una cierta eclosión en las promociones que se incorporaron a mediados de los años noventa del siglo pasado y que en noviembre de 2019 tenían 9 trienios reconocidos; sin embargo, después se produjo un cierto retroceso en la incorporación de mujeres. De esta constatación, se podría colegir que el hecho de alcanzar los objetivos en cierto momento del tiempo no asegura que su cumplimiento se mantenga en el futuro, por lo que sería necesario mantener las medidas de estímulo hasta que se asegure que está consolidada la consecución de los objetivos.

Gráfico 8: Número de personas de la Carrera Diplomática en cada trienio y presencia relativa de mujeres. Noviembre de 2019

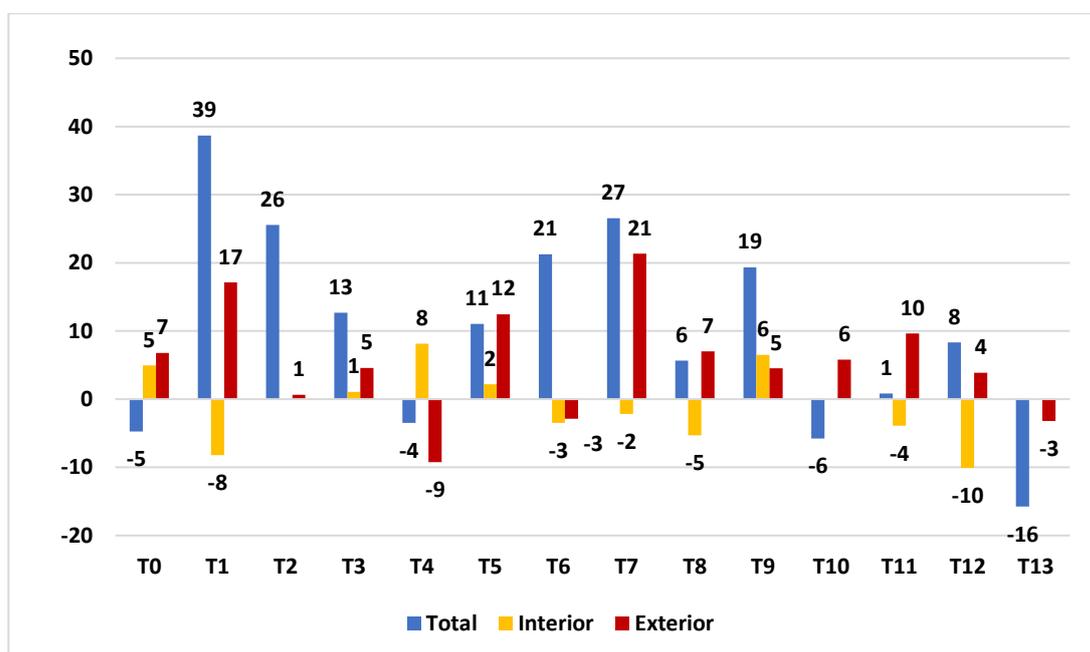


Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

En el Gráfico 9 se presenta la brecha salarial de las mujeres de la CD ajustado a la antigüedad medida a través de los trienios reconocidos. Se ha calculado sin considerar el destino (total), así como para el interior y el exterior. No se ha calculado la brecha para 14 y 15 trienios reconocidos porque no hay mujeres en esos grupos.

Con carácter general se constata que, observando sólo los datos globales para cada trienio, no es posible afirmar que la brecha salarial se esté reduciendo con las mujeres pertenecientes a la CD con menos trienios y, en consecuencia, más recientemente incorporadas. Es cierto que parece no existir brecha para el total de mujeres que están en el grupo de personas sin trienios reconocidos; sin embargo, las brechas calculadas para las mujeres con uno y dos trienios reconocidos son del 39 y del 26 por cien. También son muy elevadas las brechas para las mujeres con seis y siete trienios reconocidos (21 y 27 por cien, respectivamente). Las compensaciones económicas medias percibidas por las mujeres son superiores a las de los hombres para las mujeres con cero, cuatro y diez trienios reconocidos.

Gráfico 9: Brecha salarial de las mujeres de la Carrera Diplomática ajustada a los trienios reconocidos y al destino. Porcentaje. Noviembre de 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

Una aproximación más afinada a la brecha salarial ajustada a los trienios reconocidos requiere calcular la brecha para el personal destinado en el interior y el destinado en el exterior. En el Gráfico 9 se puede constatar que al analizar de forma separada las brechas del interior y las del exterior, se constata que, en general, se suavizan las brechas. También se producen algunos resultados que merecen explicación. Así, en el caso de las mujeres que no tienen trienios reconocidos (cero trienios), el resultado total es, como ya se ha señalado, una brecha negativa; sin embargo, se observa que, analizado por separado tanto el interior como el exterior, para ambos destinos las brechas son positivas.

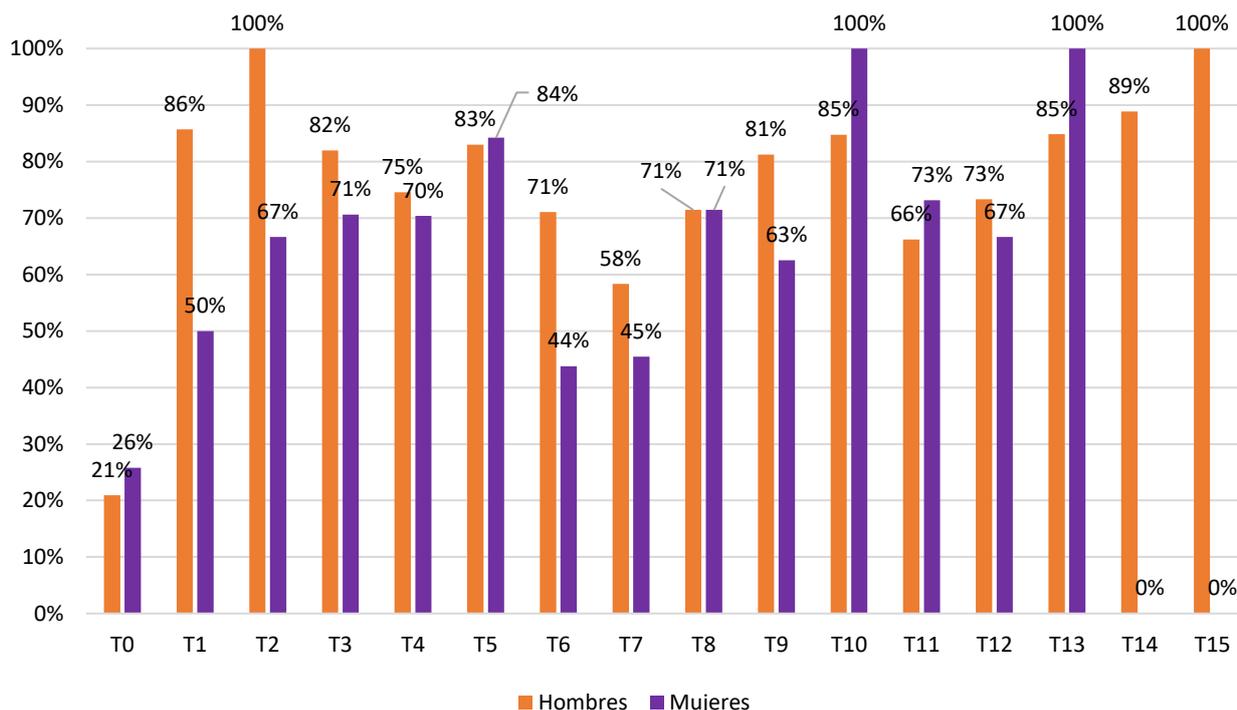
La explicación a este resultado total tiene que ver con la presencia relativa de mujeres en el exterior comparada con la de los hombres y con la diferencia entre las compensaciones en el exterior y en el interior¹⁶. De esta forma, ciertas combinaciones de presencia relativa y de diferencias retributivas entre interior y exterior hacen que se puedan producir resultados como el observado. Así, la presencia relativa de hombres y mujeres en el interior y en exterior, explica también los resultados observados para el tramo de seis trienios. En efecto, la brecha es favorable a las mujeres tanto en el exterior como en el interior (3 %); sin embargo, la presencia relativa de mujeres en el exterior es mucho más reducida que la de los hombres, por lo que la agregación de resultados arroja como resultado que la compensación media de las mujeres es un 21 por cien inferior a la de los hombres.

La importancia de la presencia relativa de hombres y mujeres en el exterior determina que deba ser tomada en cuenta a la hora de evaluar las brechas salariales. En el Gráfico 10 se presenta la presencia relativa de destinos en el exterior para los hombres y mujeres de cada trienio en la CD. Se constata que para 10 de los 16 trienios analizados, la presencia relativa de hombres en el exterior es mayor que la de mujeres. Si se analizan las personas con 7 trienios o menos, se comprueba que para 6 de los 8 trienios que integran el grupo la presencia relativa de mujeres en el exterior es menor que la de los hombres. También son significativas las diferencias que se observan en la presencia relativa en el exterior para las personas con 1 y con 2 trienios reconocidos. Así, el 86 y el 100 por

¹⁶ Como ya se ha señalado en el Cuadro 4, la aplicación del módulo a las compensaciones en el exterior supone que la compensación media de los hombres en el exterior se cuadruplica respecto a la que perciben en el interior, y que la de las mujeres del exterior triplica a la compensación que perciben las mujeres en el interior.

cien de los hombres respectivamente tienen destinos en el exterior, mientras que sólo el 50 y 67 por cien de las mujeres con dos y tres trienios reconocidos respectivamente tienen destino en el exterior. Al mismo tiempo, entre el personal diplomático más recientemente incorporado, con cero trienios reconocidos, la presencia relativa de mujeres en el exterior es mayor que la de los hombres.

Gráfico 10: Presencia relativa de destinos en el exterior para mujeres y hombres de la Carrera Diplomática. Porcentaje respecto al personal total de cada sexo en el trienio de referencia. Noviembre 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

II.2.3. Índice de presencia relativa en los grupos de retribuciones más bajas y más altas

El cálculo de las brechas salariales se realiza a partir de salarios medios. Sin embargo, las medias aritméticas son sensibles a la existencia de valores extremos que afectan a los valores calculados y que pueden debilitar la robustez de las conclusiones alcanzadas. En consecuencia, tanto el propio INE como la OCDE advierten de los riesgos de este indicador y aconsejan complementarlo con medidas de posición¹⁷. En esta línea, y con el fin de disponer de una perspectiva complementaria a la que aporta el cálculo de las brechas salariales con salarios medios, se ha analizado la presencia relativa de mujeres y hombres en grupos salariales. En concreto, se ha analizado la presencia relativa de mujeres entre las personas con retribuciones inferiores al salario mediano¹⁸, así como en el primer cuartil (el peor retribuido) y el cuarto cuartil (el mejor retribuido)¹⁹.

¹⁷ Sobre esta cuestión puede consultarse la metodología del INE https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout y el documento de la OCDE https://www.oecd.org/els/LMF_1_5_Gender_pay_gaps_for_full_time_workers.pdf. La última consulta a ambos documentos fue realizada el 26 de marzo de 2021.

¹⁸ El valor mediano es una medida de posición que divide a la población en dos subgrupos iguales. En este caso, el salario mediano es aquel salario tal que la mitad de las personas están por debajo del mismo y la otra mitad está por encima.

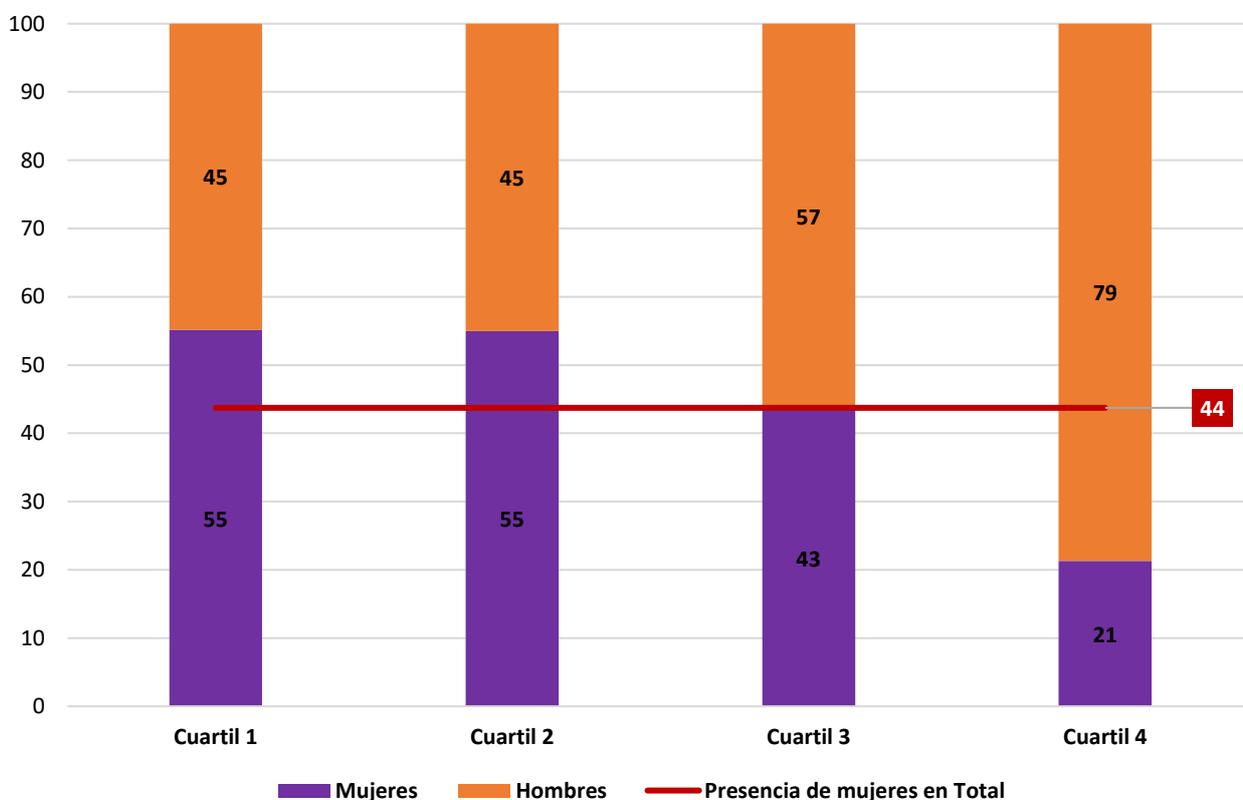
¹⁹ Los cuartiles son medidas de posición que dividen a la población en cuatro subgrupos iguales.

El análisis realizado ha constatado que la presencia de mujeres es superior a su presencia relativa entre el conjunto del personal del MAUC cuando se analizan tanto los salarios inferiores al mediano como el cuartil de retribuciones más bajas. En cambio, la presencia relativa de mujeres es significativamente inferior a su peso en el conjunto del personal cuando se cuantifica su presencia en el cuartil que recoge las mejores retribuciones. Esta situación es singularmente apreciable para la CD, especialmente jefes de misión, y en general para el personal del grupo A1.

II.2.3.1. UNA PERSPECTIVA GENERAL DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS CUARTILES DE RETRIBUCIONES

Una primera aproximación a los resultados derivados de aplicar medidas de posición a la evaluación de la posición de las mujeres en las compensaciones económicas que perciben las personas al servicio del MAUC se puede obtener a partir del análisis de los cuartiles de compensaciones. En el Gráfico 11 se muestra la presencia de hombres y mujeres en cada uno de los cuartiles para el conjunto del personal, es decir, para las personas que están en el interior y las que están en el exterior. Las mujeres, como ya se ha señalado, suponen un 44 % del total del personal del MAUC, sin embargo, su presencia en el cuartil de retribuciones más bajas (cuartil 1) y en el de retribuciones medio-bajas (cuartil 2) su presencia supera ampliamente a su presencia en el conjunto del Ministerio. La presencia de mujeres en el grupo de retribuciones medio-altas es similar a su presencia en el global; pero la presencia de mujeres en el cuartil de retribuciones más altas (cuartil 4) es de un 21 %.

Gráfico 11: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones
Porcentaje. Total (exterior+interior). Noviembre 2019

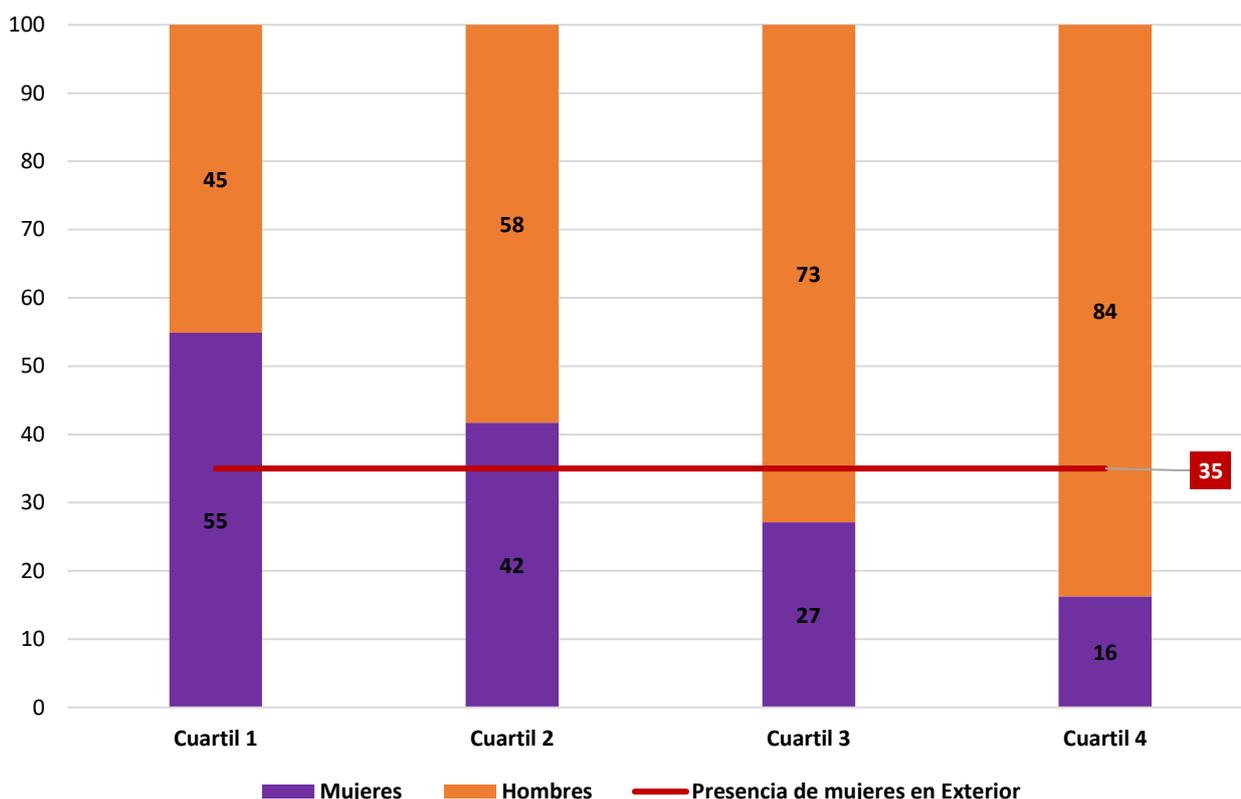


Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

El análisis de la presencia de mujeres y de hombres en los cuartiles de las compensaciones económicas a las personas destinadas en el exterior en noviembre de 2019 se presenta en el Gráfico 12. La presencia de mujeres en el exterior supone el 35 %, si bien su presencia es superior

en los cuartiles que recogen las menores compensaciones y las medias-bajas (55 por ciento y 42 por ciento, respectivamente). Sin embargo, la presencia de mujeres por encima de la mediana representada por los cuartiles tres y cuatro es sensiblemente inferior a su presencia en el exterior, al situarse en un 27 por ciento y en un 16 por ciento respectivamente.

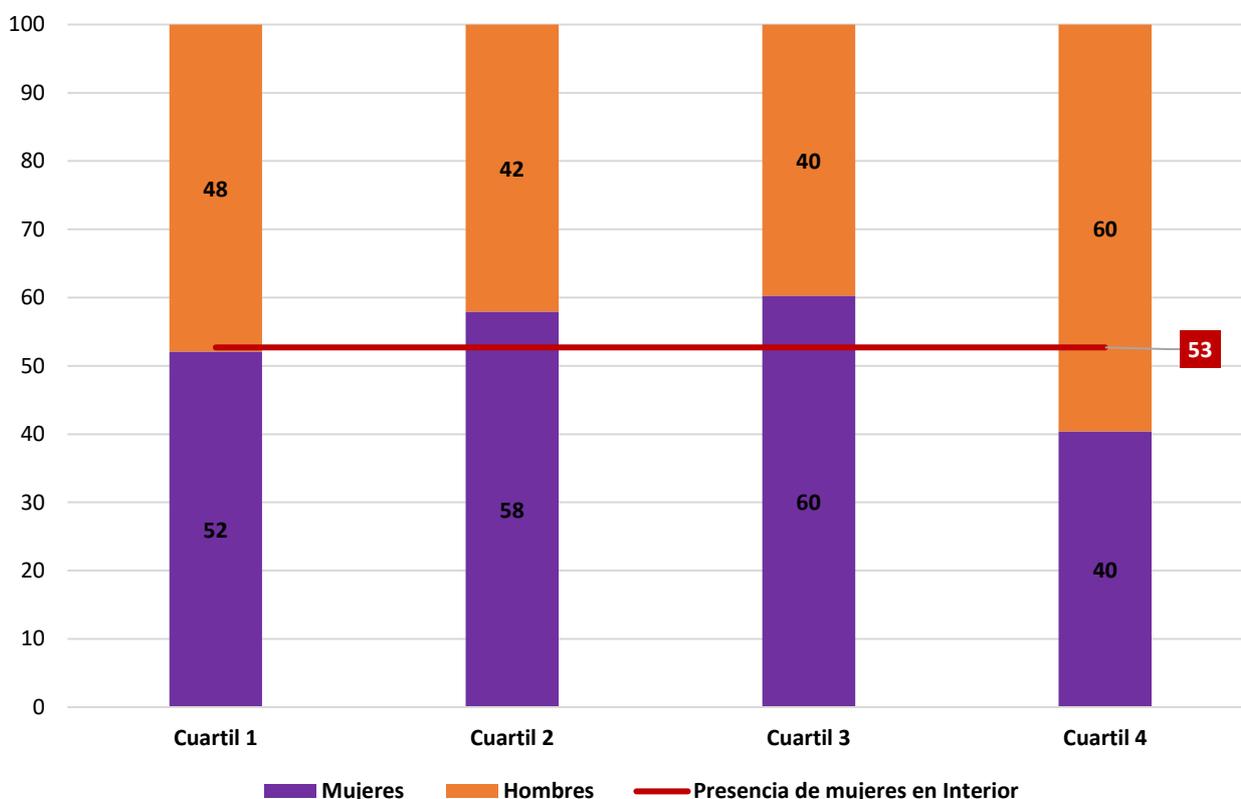
Gráfico 12: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones. Porcentaje. Exterior. Noviembre 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC

El análisis de la presencia de mujeres en los cuartiles de compensaciones económicas al personal al servicio del MAUC destinado en el interior pone de manifiesto una situación un poco más equilibrada que la observada para el conjunto y para el personal en el exterior. La presencia de mujeres en el interior supone un 53 por ciento del personal total en ese destino. Su presencia relativa en el cuartil de retribuciones más bajas es similar a la presencia general. La presencia de mujeres en los cuartiles en torno a la mediana (cuartiles dos y tres) que representan a las compensaciones medias-bajas y medias altas se sitúan en el 58 por ciento y en el 60 por ciento, respectivamente. Sin embargo, la presencia de mujeres en el cuartil de compensaciones más elevadas (cuartil 4) es del 40 por ciento.

**Gráfico 13: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones.
Porcentaje. Interior. Noviembre 2019**



Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC

II.2.3.2. DEFINICIÓN DEL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA (IPR)

Con el fin de integrar la información disponible en un indicador cuantitativo comparable, facilitando su interpretación, se ha definido un índice sintético, denominado índice de presencia relativa (en adelante, IPR) que evalúa la presencia relativa de un sexo en el total de personas del grupo analizado. La definición del índice es la siguiente.

Sea:

IPR^S: Índice de presencia relativa del sexo S en un grupo.

T: Número total de personas de ambos sexos.

TC: Número de personas de ambos sexos que forman parte del grupo analizado.

S: Es el número total de personas del sexo S.

SC: Número de personas del sexo S que están presentes en el grupo.

El índice **IPR** se define:

$$IPR^S = \left(\frac{\left(\frac{SC}{TC}\right)}{\left(\frac{S}{T}\right)} - 1 \right) * 100$$

Donde:

$\left(\frac{SC}{TC}\right)$ es la presencia relativa de las personas del sexo S entre las personas que se integran en el grupo analizado.

$\left(\frac{S}{T}\right)$ es la presencia relativa de las personas del sexo S en el número total.

El IPR se ha calculado para el conjunto del personal, para el personal laboral, para el funcionariado, para cada uno de los grupos de titulación del funcionariado, y dentro del grupo A1, para el personal de la CD y para el que no pertenece a la Carrera. Además, para cada una de estas categorías se ha calculado para el total, así como el personal destinado en el interior y para el personal destinado en el exterior. En cada grupo así definido se ha calculado el IPR correspondiente a las mujeres. Los sucesivos ajustes tienen como finalidad reforzar la precisión de los hallazgos y el ámbito en el que se producen. Los valores críticos que toma el IPR y su interpretación se presentan en el Cuadro 6.

Cuadro 6: Valores críticos e interpretación de resultados del índice de presencia relativa (IPRC):

$IPR^S = 0$	Si índice es igual a cero significa que la presencia de personas del sexo S en el grupo analizado es igual a su presencia relativa en el conjunto. En este caso se produciría equilibrio y no habría ni sobrepresencia ni infrarrepresentación.
$IPR^S < 0$	Si el valor es negativo, significa que la presencia de personas del sexo S en el grupo es inferior a la que presencia que tiene en el conjunto. Es decir, el sexo S estaría infrarrepresentado en el grupo.
$IPR^S = -100$	Ninguna persona del sexo S está en el grupo. Se trata de una situación extrema.
$IPR^S > 0$	Si el valor del índice es positivo, significa que la presencia de personas del sexo S en el grupo analizado es superior a la que presencia que tiene en el conjunto. En este caso, se produciría una sobrerrepresentación del sexo S en el grupo.
$IPR^S = 100$	Todas las personas del sexo S están en el grupo. Se trata de una sobrepresencia extrema.

Fuente: Elaboración propia.

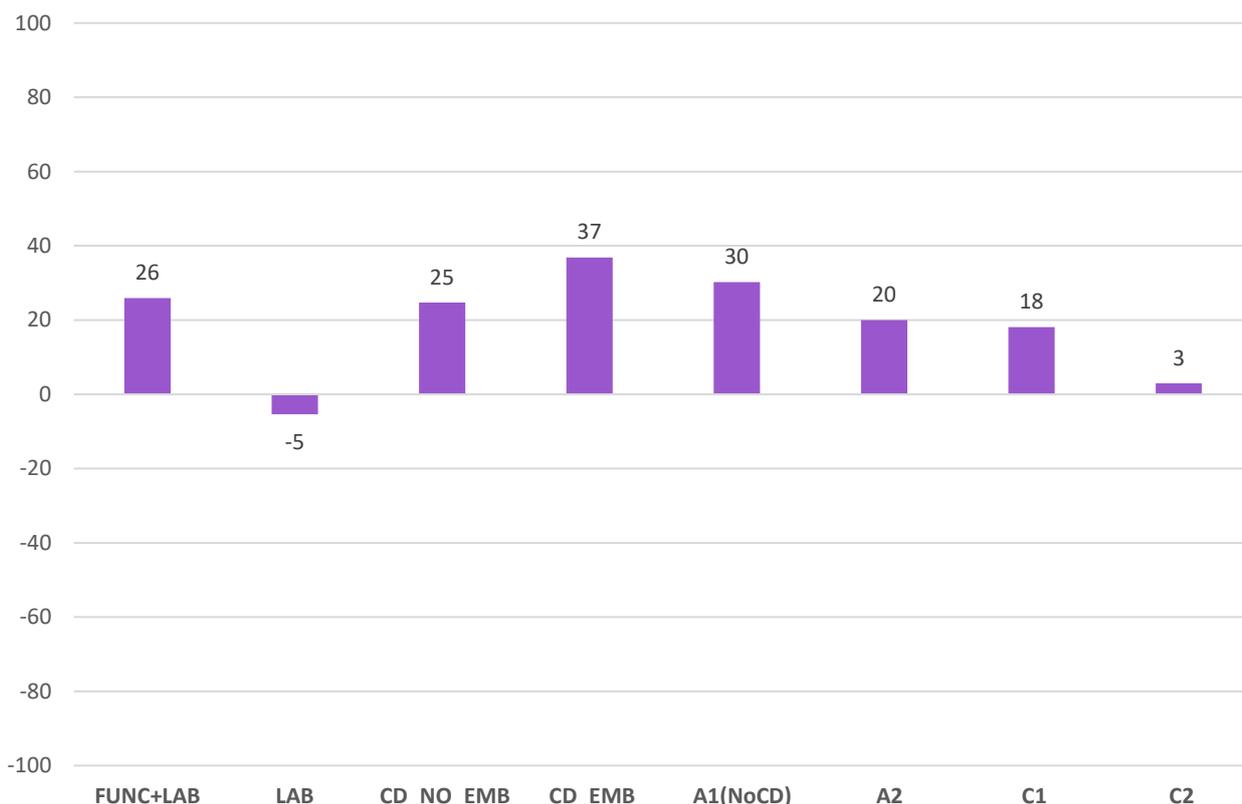
Este índice se ha aplicado a las retribuciones efectivamente percibidas por el personal al servicio del MAUC en noviembre de 2019.

II.2.3.3. ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA EN EL GRUPO DE PERSONAS CON SALARIOS INFERIORES A LA MEDIANA

En el Gráfico 14 se representan los valores obtenidos para el IPR en el grupo de salarios inferiores al salario mediano para mujeres y hombres al servicio del MAUC. De acuerdo con la interpretación de valores críticos que se ha presentado en el Cuadro 6, y teniendo en cuenta que en cada grupo solo se calcula el índice de presencia relativa de mujeres en cada grupo profesional, el IPR toma el valor cero en el caso de que el porcentaje de personas de un sexo que se encuentra por debajo del salario mediano sea igual a la presencia de personas de ese sexo en el conjunto analizado. Sólo los casos del personal laboral y del grupo C2 presentan valores próximos a cero, por lo que son los únicos para los que se puede hablar de equidistribución.

Para el conjunto del personal al servicio del MAUC se observa una sobrepresencia de mujeres (hay un exceso de un 26 % de mujeres) en el grupo de personas con salarios inferiores a la mediana. Esta excesiva presencia de mujeres adquiere su valor máximo (37 %) para el grupo de personas de la CD que son jefes de misión (embajadores o embajadoras), seguido por las personas del grupo A1 que no pertenece a la CD (30 %) y en el grupo integrado por la CD que no son jefes de misión (25 %).

Gráfico 14: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres entre las personas con salarios inferiores a la mediana. Personal en el interior y en el exterior para cada grupo profesional. Noviembre 2019. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

El cálculo de la presencia de mujeres en el grupo de personas con salarios inferiores al mediano se ha ajustado tanto para el personal en el interior como para el personal en el exterior, como se puede comprobar en el Cuadro 7, poniendo de manifiesto exceso de presencia relativa de mujeres. Así, la presencia de mujeres en el grupo con salarios inferiores al salario mediano en el interior es un 4,5 % superior a lo que significa la presencia de mujeres en el exterior. El ajuste por grupos funcionariales revela que la sobrepresencia de mujeres se observa especialmente en el caso del grupo A1 no CD (27,7 %). En el resto de los grupos la situación es más equilibrada, hasta el punto de que se observan tres categorías para las que hay infrarrepresentación de mujeres: personal laboral (-9,4 %), A2 (-7,3 %) y C1 (-14,4 %).

No obstante, la situación es mucho más equilibrada para el personal en el interior que para el personal en el exterior. La sobrepresencia de mujeres entre las personas con retribuciones inferiores al salario mediano es singularmente alta para la CD, tanto para las jefaturas de misión (exceso de presencia de mujeres del 36,8 %) como para el resto de personal de la CD (32,7 %).

Cuadro 7: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres por debajo del salario mediano. En porcentaje. Noviembre de 2019

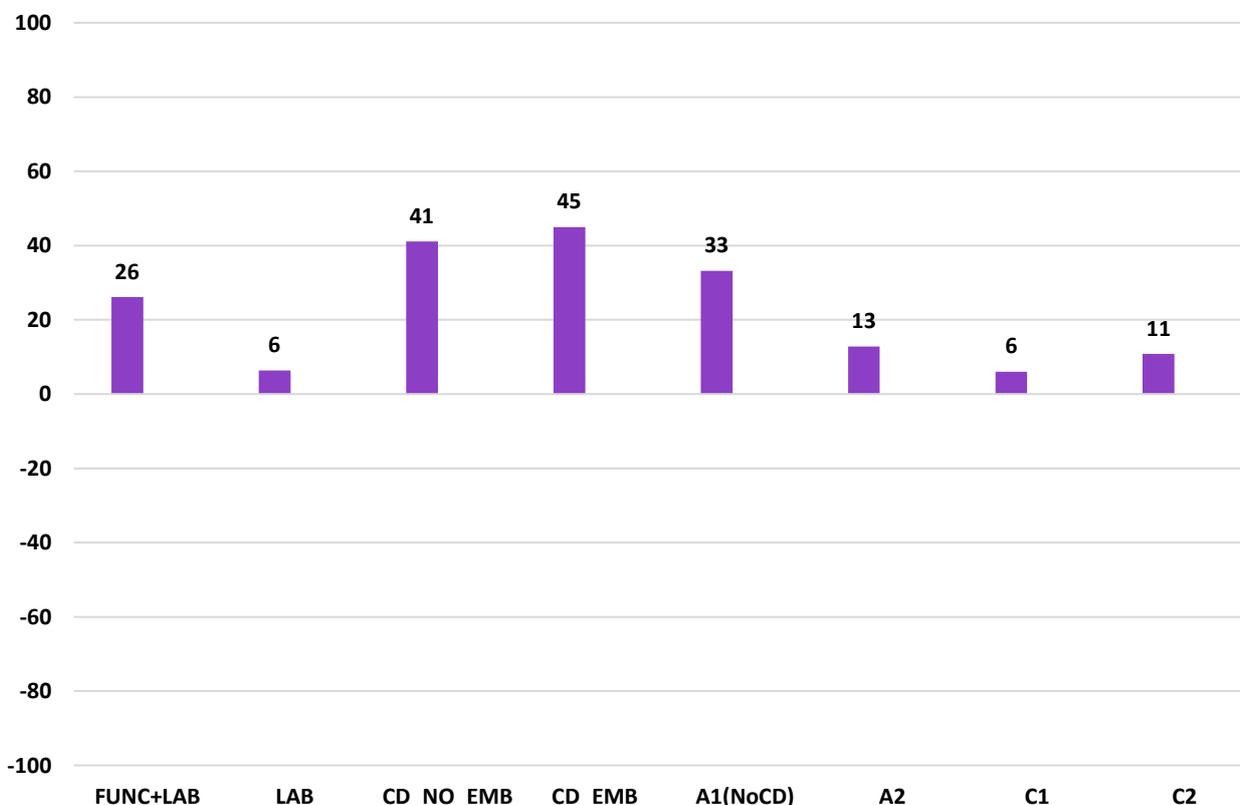
	Total	Interior	Exterior
Total (funcionario y laboral)	25,9	4,5	38,0
Personal laboral	-5,4	-9,4	15,2
CD no jefe de misión	24,7	11,7	32,7
CD jefe de misión	36,8	N.A.	36,8
Grupo A1 (NoCD)	30,2	27,7	14,8
Grupo A2	20,0	-7,3	13,1
Grupo C1	18,1	-14,4	8,9
Grupo C2	2,9	2,9	5,8

Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.
N.A: No es aplicable porque no hay jefes de misión diplomática en el interior.

II.2.3.4. ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA EN LAS RETRIBUCIONES MÁS BAJAS (CUARTIL 1).

Con el fin de profundizar en la situación salarial de las mujeres en el MAUC se ha analizado también la presencia relativa de mujeres en el cuartil 1. En este cuartil se encuentra el 25 % de personas que perciben las retribuciones más bajas del ministerio. Para analizar la presencia de mujeres se ha aplicado el IPR ya definido.

Gráfico 15: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres en el cuartil 1. Personal en el interior y en el exterior para cada grupo profesional. Noviembre 2019. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

Los resultados del cálculo del IPR para el cuartil 1 en cada grupo profesional se presenta en el Gráfico 15. Se pone de manifiesto que, para el conjunto del personal, la sobrepresencia de mujeres en el grupo de las retribuciones más bajas es del 26,1 %, superior a la calculada para los salarios inferiores a la mediana. Destacan especialmente la sobrepresencia de mujeres en este grupo para las categorías de mujeres de la CD que son jefes de misión (45,0 %), las mujeres de la CD que no son jefes de misión (41,1 %) y las mujeres A1 que no pertenecen a la CD (33,2 %). En el personal laboral y el funcionariado del grupo C1 los valores del índice son cercanos a cero, indicando una mayor equidistribución.

En el Cuadro 8 se presentan los valores del índice IPR para cada uno de los grandes grupos funcionariales desagregados para el personal en el interior y en el exterior. Se constata que la presencia de mujeres en este cuartil es más equilibrada para el personal en el interior que para el personal en el exterior. Así, para el personal en el interior se observa que para tres categorías la sobrepresencia es inferior al 10 %. Sin embargo, se observa una sobrepresencia del 33,9 % para las mujeres diplomáticas destinadas en el interior.

El análisis del IPR del cuartil 1 para las personas destinadas en el exterior pone de manifiesto una elevada sobrepresencia de mujeres, que es especialmente significativa para las mujeres de la CD jefes de misión (45 %), las CD no jefes de misión (46,5 %) y para las A1 no pertenecientes a la CD (29,2 %).

Cuadro 8: Índice de presencia relativa (IPRC) de las mujeres en el cuartil 1 (retribuciones más bajas). En porcentaje. Noviembre de 2019

	Total	Interior	Exterior
Total (funcionario y laboral)	26,1	-1,1	19,1
Personal laboral	6,4	7,8	3,6
CD no jefe de misión	41,1	33,9	46,5
CD jefe de misión	45,0	N.A.	45,0
Grupo A1 (NoCD)	33,2	13,4	29,2
Grupo A2	12,8	3,8	0,5
Grupo C1	6,0	2,7	5,0
Grupo C2	10,8	14,8	-0,8

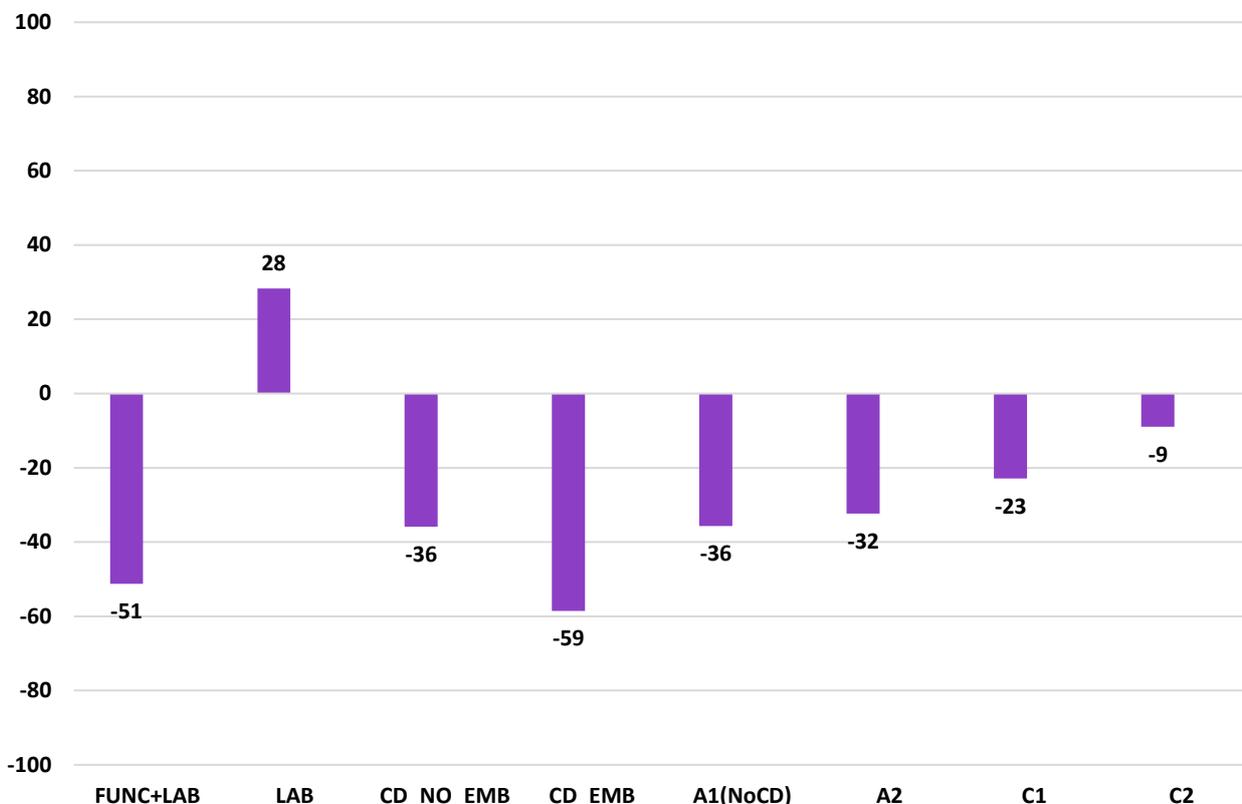
Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC
N.A: No es aplicable porque no hay jefes de misión diplomática en el interior.

En el Cuadro 8 también se pone de manifiesto que la sobrepresencia de mujeres en el cuartil 1 es superior entre las destinadas en el exterior que entre las destinadas en el interior lo que es especialmente apreciable para el caso de las mujeres diplomáticas en el exterior.

II.2.3.5. ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA EN LAS RETRIBUCIONES MÁS ALTAS (CUARTIL 4)

En este apdo., y como complemento al análisis de la presencia de mujeres en el cuartil de retribuciones más bajas, se analiza el IPR del cuartil con retribuciones más altas. Los resultados para el conjunto del personal se presentan en el Gráfico 16. Se puede constatar que, para el conjunto del personal, existe una infrarrepresentación de las mujeres en este cuartil del 51,3 %. Las mujeres están infrarrepresentadas en todos los grupos profesionales excepto en el personal laboral, en el que tienen una presencia superior en un 28 % a la que les correspondería de acuerdo con su peso en el conjunto del grupo. Las infrarrepresentaciones más significativas se constatan para las mujeres de la CD jefes de misión (-58,6 %), mujeres de la CD no jefes de misión (-35,8 %) y para las mujeres A1 no pertenecientes a la CD (-35,7 %).

Gráfico 16: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres en el cuartil 4. Personal en el interior y en el exterior para cada grupo profesional. Noviembre 2019. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

En el Cuadro 9 se presentan los datos desagregados para grupos profesionales y personal en el interior y en el exterior. En él se puede constatar que la menor presencia de mujeres es especialmente notable en el caso de los destinos en el exterior, donde, por otra parte, se encuentran las retribuciones más elevadas. La infrarrepresentación más elevada corresponde al personal laboral (65,5 %), aunque esa cifra debe contextualizarse teniendo en cuenta el reducido número de laborales en el exterior (8 hombres y 11 mujeres). La infrarrepresentación es significativa para el caso de las diplomáticas jefes de misión (58,6 %), para el grupo A2 (36 %) ²⁰ y para la CD que no son jefes de misión (24,8 %).

²⁰ Al igual que en el caso del personal laboral, el número de personas A2 destinadas en el exterior es bajo (22 hombres y 9 mujeres) por lo que pequeñas variaciones en el número total pueden dar lugar a variaciones importantes en los valores relativos.

Cuadro 9: Índice de presencia relativa (IPRC) de las mujeres en el cuartil 4 (mejor retribuido). En porcentaje. Noviembre de 2019

	Total	Interior	Exterior
Total (funcionario y laboral)	-51,3	-23,3	-53,5
Personal laboral	28,3	20,3	-65,5
CD no jefe de misión	-35,8	-35,3	-24,8
CD jefe de misión	-58,6	N.A.	-58,6
Grupo A1 (NoCD)	-35,7	-22,7	-13,9
Grupo A2	-32,3	-3,1	-36,0
Grupo C1	-22,9	12,9	-11,6
Grupo C2	-8,9	12,6	-17,4

Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.
N.A: No es aplicable porque no hay jefes de misión diplomática en el interior.

II.3. EFICACIA DE LOS PROCEDIMIENTOS APLICADOS PARA PROPICIAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES TANTO PARA EL INGRESO EN LA CARRERA DIPLOMÁTICA COMO PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

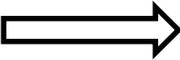
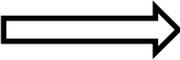
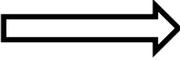
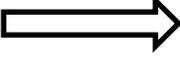
II.3.1. Causas de la brecha salarial de género

Las conclusiones del Consejo Europeo de 18 de diciembre de 2010²¹ identifican algunas de las causas que subyacen a las diferencias retributivas que se observan entre mujeres y hombres.

- *Segregación horizontal del mercado de trabajo:* Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones, con frecuencia peor pagadas y menos valoradas.
- *Segregación vertical del mercado de trabajo:* Las mujeres por lo general ocupan puestos peor pagados, tienen mejor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera.
- *La dificultad para conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada:* La distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, que llevan a una mayor proporción de mujeres a ocupar empleos a tiempo parcial y a optar por interrupciones repetidas de sus carreras.
- *La falta de transparencia de las retribuciones:* La opacidad facilita que las diferencias retributivas injustificadas se perpetúen, al evitar que las personas perjudicadas por las mismas las identifiquen.
- *El impacto de los estereotipos de género:* Que influyen en la elección de los cursos de formación educativa y profesional, al igual que la forma en que se evalúan las calificaciones y se clasifican los empleos

²¹ Conclusiones del Consejo, de 6 de diciembre de 2010, *sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (2010/ C 345 /01).*

Cuadro 10: Correspondencia entre causa de la desigualdad retributiva y los aspectos analizados en esta fiscalización.

CAUSA		ASPECTO ANALIZADO
Segregación horizontal del mercado de trabajo		Captación y acceso a la Carrera Diplomática
Segregación vertical del mercado de trabajo		Los sistemas de promoción
La falta de transparencia de las retribuciones		La transparencia retributiva en las convocatorias de empleos públicos
La dificultad para conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada		La eficacia de las medidas de conciliación
El impacto de los estereotipos de género		La formación sobre igualdad entre mujeres y hombres

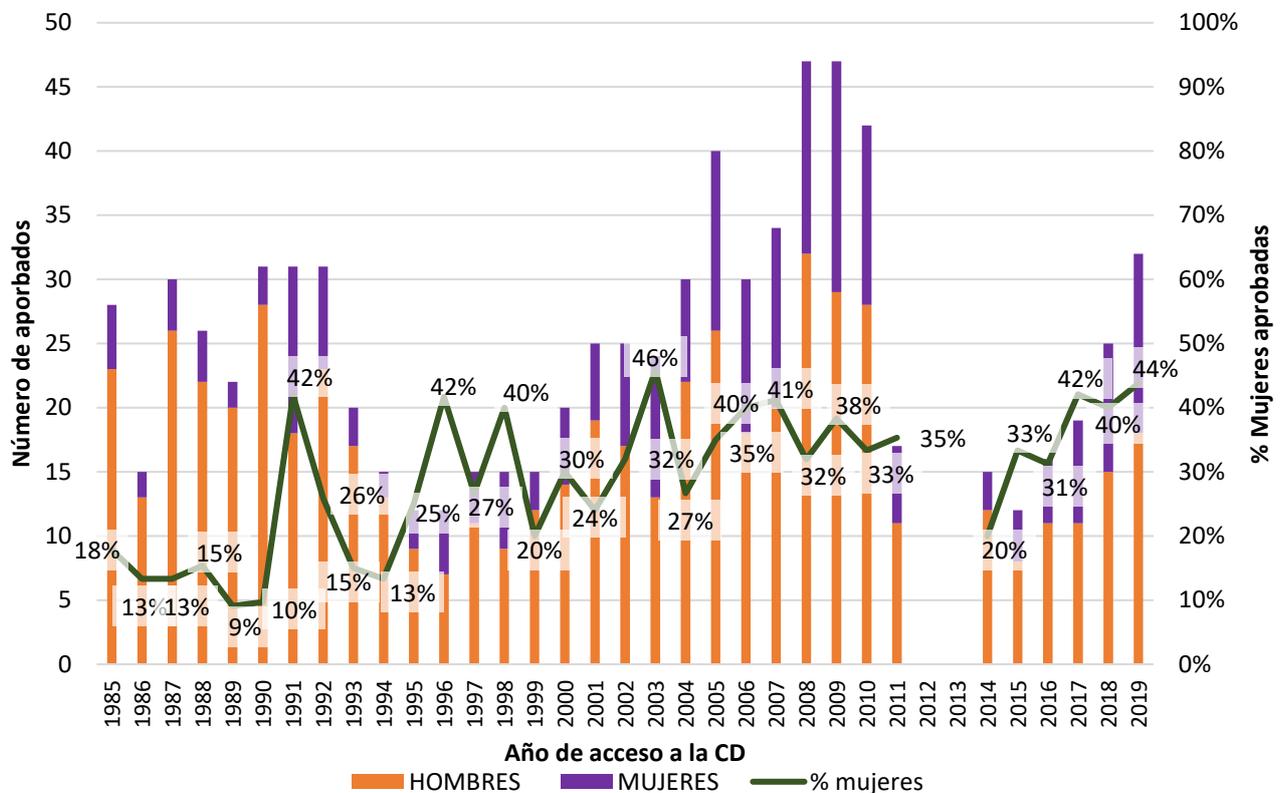
Fuente: Elaboración propia

Se ha realizado una valoración de las medidas adoptadas por el MAUC en relación con las causas identificadas por el Consejo Europeo y relacionadas en el Cuadro 10 que podrían contribuir a reducir la brecha salarial de género. Los análisis que se realizarán para evaluar las actuaciones se referirán a su impacto en el cuerpo de la CD, que supone un tercio del personal al servicio del MAUC y el 83 % del funcionariado perteneciente al grupo A1, como se puede ver en el Gráfico 5.

II.3.2. Captación de talento y acceso a la Carrera Diplomática

El Decreto 648/1962 sobre oposiciones a ingreso en la Escuela Diplomática eliminó el requisito de “ser varón” de las condiciones para poder tomar parte en los exámenes de ingreso en la Escuela Diplomática que estuvo en vigor desde el Decreto de 6 de diciembre de 1941 que convocaba plazas para aspirantes a la CD. Sin embargo, la incorporación real de las primeras mujeres no se produjo hasta los años setenta. Según los datos aportados por el MAUC, hasta 1984 las mujeres representaban el 7 por ciento del total de personas de la CD. Los datos de incorporaciones de hombres y mujeres a partir de 1985 se presentan en el Gráfico 17. Entre 1985 y 2019 solo se interrumpieron las convocatorias en los años 2012 y 2013, por lo que se realizaron 33 convocatorias de acceso a la Carrera. En 3 de las convocatorias, el número de mujeres incorporadas fue del 40 por ciento y en 6 se superó ese porcentaje. Es decir, sólo en 9 de las 33 convocatorias (el 27 por ciento del total) se produjo un acceso equilibrado en los términos que establece la LOI. En los procesos selectivos de los años 2017, 2018 y 2019 la incorporación de mujeres superó el 40 por ciento. Sin embargo, se debe advertir que la experiencia de ejercicios anteriores alerta de que el hecho de que durante algunos años se haya superado el umbral del 40 por ciento no asegura su consolidación en el tiempo, como ponen de manifiesto los resultados de los ejercicios 2006 y 2007 y los resultados de los ejercicios siguientes.

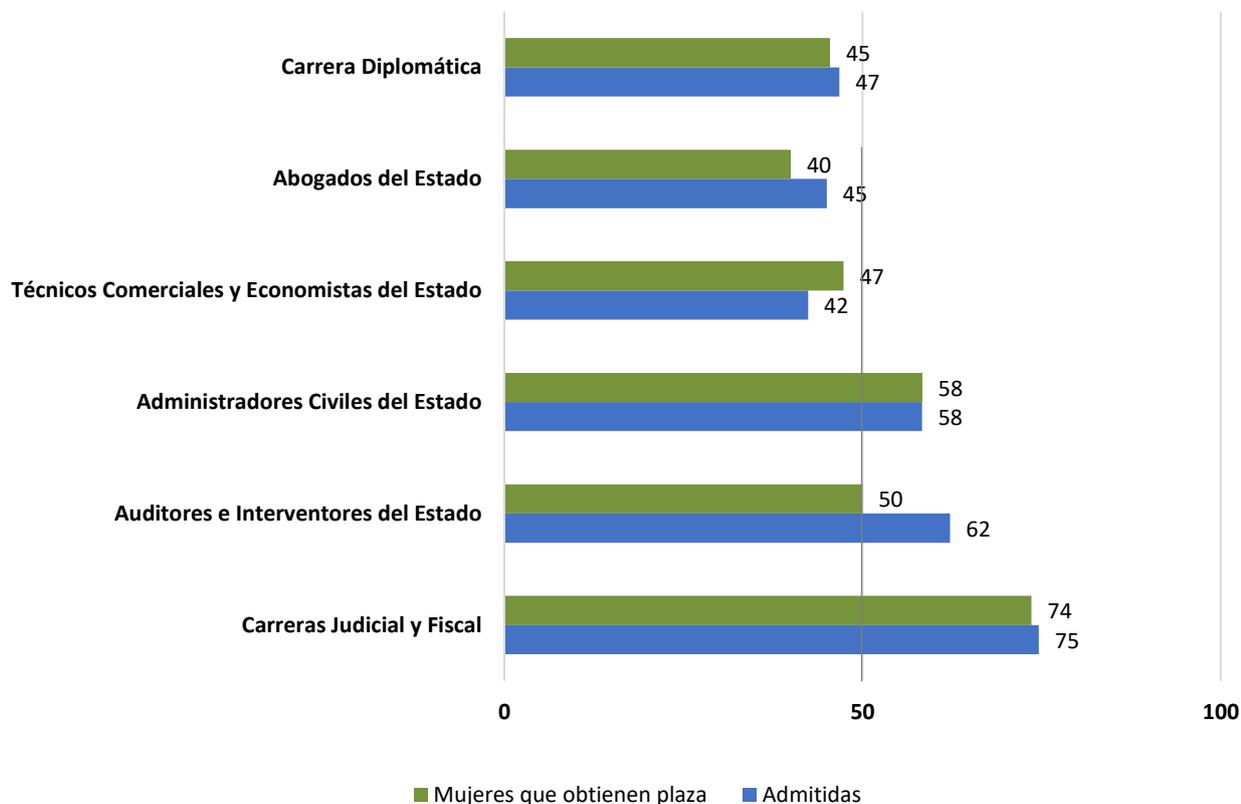
Gráfico 17: Acceso de las mujeres y de los hombres a la Carrera Diplomática. Valores absolutos y porcentaje de mujeres respecto al total. Convocatorias 1985-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos aportados por el MAUC para el periodo 1985-1996 y de las resoluciones publicadas en el BOE para 1997-2019.

La baja presencia de las mujeres entre quienes superan los procesos selectivos para el acceso a la CD se ha puesto en relación con la situación en otros cuerpos funcionariales del grupo A1. En el Gráfico 18 se presenta una comparativa de procesos selectivos desarrollados en el ejercicio 2019 aportando información sobre la presencia de mujeres entre las personas admitidas al proceso selectivo y las que finalmente superan el proceso.

Gráfico 18: Porcentaje de mujeres admitidas a los procesos selectivos y porcentaje de mujeres finalmente aprobadas. Determinados cuerpos del grupo A1. 2019



Fuente: Elaborado a partir de datos aportados por el MAUC y por el MPTFP. La información correspondiente a la Carrera Judicial y Fiscal se ha obtenido a partir de la web del CGPJ y del BOE.

Se pone de manifiesto que la CD se encuentra entre los cuerpos a los que concurre una menor proporción de mujeres, aunque en los últimos años se ha observado un aumento de las mujeres que concurren²². Al mismo tiempo, la similitud en el porcentaje que suponen las mujeres entre las personas que son admitidas al proceso y las que finalmente lo superan permiten afirmar que no se aprecian indicios de que durante el proceso selectivo hayan operado criterios que hubieran podido actuar de forma discriminatoria para las mujeres. En este sentido, debe señalarse que desde el ejercicio 2020, el MAUC imparte una formación específica a las personas que participan en los tribunales de las oposiciones para sensibilizar en torno a la existencia de sesgos y contribuir a su eliminación, entre ellos el de género.

Por otro lado, debe señalarse que desde el año 2019 el Ministerio de Política Territorial y Función Pública (en adelante, MPTFP) ha venido desarrollando acciones para la captación de talento a la función pública en diversos campus universitarios; sin embargo, no ha incorporado acciones específicas dirigidas a favorecer específicamente la participación de mujeres en los cuerpos funcionariales en los que se encuentran infrarrepresentadas, entre los que se encuentra la CD. No obstante, se han desarrollado algunas acciones específicas de captación dirigidas a animar la

²² A título informativo, y con el fin de encuadrar en un contexto internacional próximo los datos sobre presencia de mujeres en la Carrera Diplomática, puede señalarse en el *European External Action Service (EEAS)* la presencia de mujeres en el nivel de administrador o en posición equivalente para la que se requiere título universitario para acceder es del 32 por ciento, según la información que consta en el documento de estrategia para al igualdad de género en el servicio de acción exterior de la UE para el periodo 2018-2023 disponible en <https://eurotradeunion.eu/documents/WGgender.pdf>

participación de mujeres por parte de la Escuela Diplomática o por asociaciones con las que el MAUC ha suscrito acuerdos de colaboración que contemplan la realización de este tipo de acciones.

Respecto de los informes de impacto de género que, de acuerdo con el art. 55 de la LOI, deben acompañar a la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la CD, en el propio MAUC no se elaboran. El ministerio ha proporcionado sendos documentos, correspondientes a las convocatorias de los años 2017 y 2018, pero se trata de informes elevados por la presidencia de los respectivos tribunales calificadoros, con estadísticas de género y otros contenidos que, al margen de su interés intrínseco, son posteriores a la culminación de todo el proceso de oposición por lo que no pueden cumplir la función de los mencionados informes de impacto de género.

En esta misma materia, los informes elaborados por la DG de Función Pública (Ministerio de Política Territorial y Función Pública) previos a la aprobación de las convocatorias de acceso a distintos cuerpos de funcionarios de la AGE²³, incluyen un párrafo (idéntico en todos ellos) que se refiere al impacto de género en los siguientes términos: *“En cumplimiento de lo previsto en el art. 55 de la Ley [sic] 3/2007, de 22 de marzo, debe reseñarse que el tratamiento de género es correcto en esta convocatoria, ya que no se prevén medidas o consecuencias que puedan suponer discriminación alguna entre mujeres y hombres. Por ello, se considera que la convocatoria arriba mencionada carece de impacto de género negativo”*.

Este contenido es insuficiente de acuerdo con el RD 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, cuyo art. 2.1.f) establece el contenido mínimo de los informes de impacto de género, desarrollado mediante la Guía Metodológica aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009 que, de acuerdo con la DA primera.2, sigue siendo de aplicación en tanto no se lleve a cabo la adaptación prevista en el apdo. 1 de la propia DA primera.

II.3.3. Los sistemas de promoción y asignación de destino

Las diferencias observadas entre las compensaciones económicas percibidas por las mujeres y los hombres al servicio del MAUC y, en particular, entre quienes pertenecen a la CD presentan relación con la categoría profesional y con el hecho de que destino se encuentre en el interior o en el exterior. Esta diferencia está directamente relacionada con el hecho de que el módulo compensatorio regulado en el RD 6/1995 se aplica sólo al personal funcionario destinado en el exterior. En consecuencia, junto a los procesos por los que se asciende de categoría profesional tiene relevancia el mecanismo de asignación de destino.

II.3.3.1. LA PROMOCIÓN DE CATEGORÍA PROFESIONAL

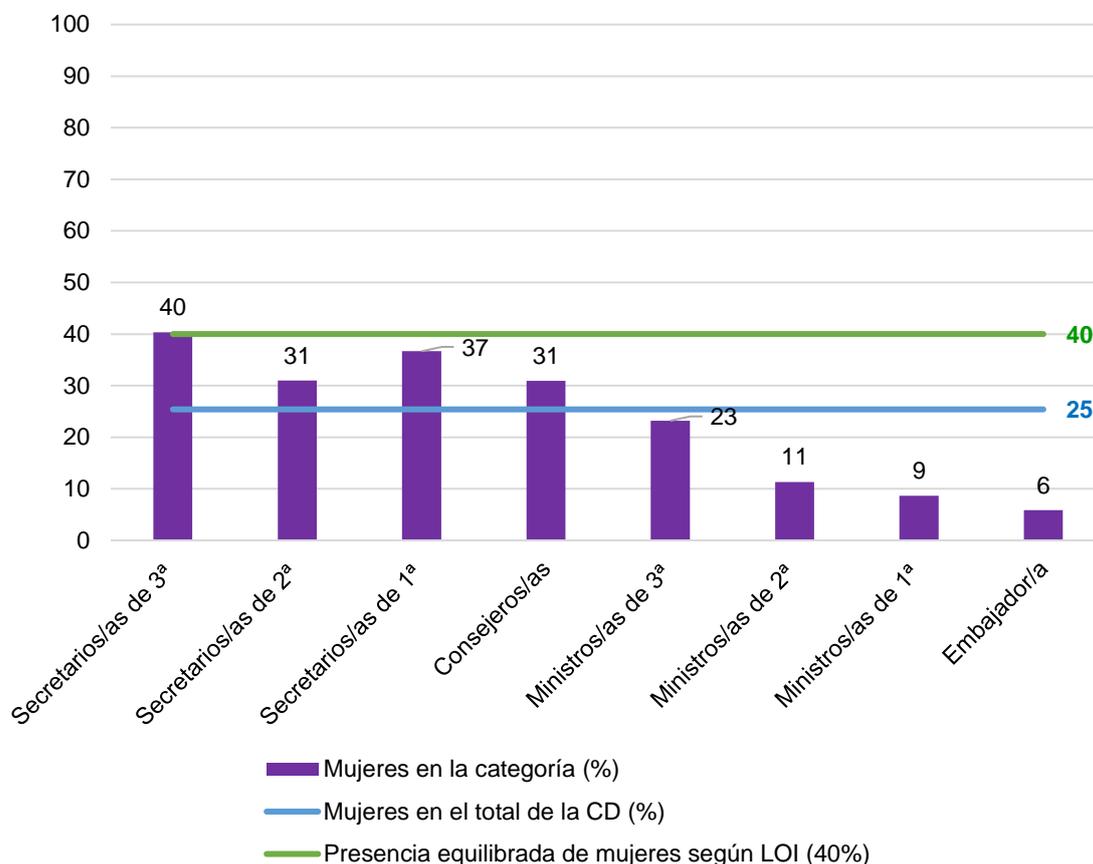
La organización de la Carrera Diplomática estuvo regulada durante el periodo fiscalizado por las disposiciones que permanecen vigentes del Decreto de 15 de julio de 1955 por el que aprueba el Reglamento Orgánico de la Carrera Diplomática y por el RD 674/1993²⁴. El art. 4 establece las categorías dentro de la CD. El porcentaje de mujeres en cada una de las categorías se presenta en el Gráfico 19. Se puede constatar que la presencia de mujeres es muy inferior a la presencia media en las categorías de mayor nivel y para las que se requiere mayor antigüedad, como consecuencia del reducido acceso de mujeres a la carrera hasta los años noventa del siglo pasado. Sólo en la categoría de entrada, Secretarios/as de Embajada de tercera, se observa presencia equilibrada de

²³ Se han examinado los correspondientes a las convocatorias de los años 2017 y 2018 de los cuerpos superiores de la Carrera Diplomática, Interventores y Auditores del Estado, Abogados del Estado, Administradores Civiles del Estado y Técnicos Comerciales y Economistas del Estado.

²⁴ El RD 638/2014, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Carrera Diplomática fue anulado por Sentencia de 6 de noviembre de 2017, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo. En consecuencia, recuperaron su vigencia el RD 674/1993 y las disposiciones del Decreto de 15 de julio de 1955 no derogadas por otras normas.

mujeres y de hombres, como resultado de los mayores porcentajes de incorporación de mujeres observados en los últimos años.

Gráfico 19: Presencia de mujeres en las categorías profesionales de la Carrera Diplomática. Porcentaje. 2019



Fuente: Elaborado a partir del *Libro del Escalafón a 15 de marzo de 2019* facilitado por el MAUC.

El art. 3 del Decreto de 1955 faculta al Gobierno para que cubra las Jefaturas de Misión con personas que no pertenezcan a la CD. En noviembre de 2019, tres de los 126 embajadores no pertenecen a la carrera²⁵. Los tres eran hombres.

²⁵ En el cálculo de la brecha salarial se han utilizado los datos de 122 personas que eran jefes de misión y pertenecían a la Carrera Diplomática. Los datos de una de las personas pertenecientes a la carrera fueron excluidos por incorporar abonos correspondientes a la paga extraordinaria.

Cuadro 11: Años mínimos de servicio para optar al acceso a las diferentes categorías de la Carrera Diplomática

Categoría	Años de servicio para optar a la categoría	
	Total	En el exterior
Ministro/a Plenipotenciario/a de 1ª	14	7
Ministro/a Plenipotenciario/a de 2ª	12	6
Ministro/a Plenipotenciario/a de 3ª	10	5
Consejero/a	6	3
Secretario/a de Embajada de 1ª	3	1

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 12 se recogen los años que, en promedio, han necesitado las mujeres y los hombres para acceder a cada categoría de la CD. Se puede constatar que no existen diferencias significativas entre los años que necesitan los hombres y las mujeres para acceder a cada categoría; aunque la experiencia en el exterior es algo mayor para los hombres que para las mujeres en cada nivel.

Cuadro 12: Promedio de años de servicio de las personas que han accedido a cada categoría de la Carrera Diplomática. Mujeres y hombres. Marzo 2019

Categoría	Años para alcanzar la categoría (promedio)		% experiencia total en exterior	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Embajador/a	40,8	41,4	61 %	69 %
Ministro/a Plenipotenciario/a de 1ª	36,2	36,7	64 %	65 %
Ministro/a Plenipotenciario/a de 2ª	30,7	30,8	52 %	63 %
Ministro/a Plenipotenciario/a de 3ª	23,4	23,8	61 %	64 %
Consejero/a	13,5	13,7	63 %	66 %
Secretario/a de Embajada de 1ª	7,4	7,4	57 %	61 %
Secretario/a de Embajada de 2ª	4,3	4,0	28 %	37 %
Secretario/a de Embajada de 3ª	-	-	7 %	10 %

Fuente: Elaborado a partir del *Libro del Escalafón a 15 de marzo de 2019* facilitado por el MAUC.

Por otra parte, los criterios que regulan el acceso a las diferentes categorías de la carrera están establecidos en el RD 674/1993 sobre provisión de puestos de trabajo en el extranjero y ascensos de los funcionarios de la CD. En él se establecen los criterios generales que han de cumplirse para el acceso a cada categoría. Básicamente, se establece que el acceso a las plazas se produce atendiendo al orden del escalafón y que el acceso de la categoría de Secretario de Embajada de Tercera a Secretario de Embajada de Segunda se produce de forma automática a medida que van generándose vacantes. Para el resto de las categorías, como se recoge en el Cuadro 11, se establecen los años mínimos de prestación de servicios y años de prestación de servicios en el extranjero necesarios para poder optar a plaza de esa categoría.

II.3.3.2. EL PROCESO DE ASIGNACIÓN DE DESTINO Y LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE LA CARRERA DIPLOMÁTICA ACERCA DE LA INCIDENCIA DEL SEXO EN LA ASIGNACIÓN DE DESTINO

La provisión de puestos de trabajo en el extranjero está regulada por el RD 674/1993 que establece el procedimiento que regula los ascensos y la asignación de destino al personal funcionario perteneciente a la CD. El RD establece con precisión la clasificación de los destinos, las

obligaciones de permanencia mínima y máxima en los destinos, algunos criterios que deben tenerse en cuenta en la asignación de destino, así como el calendario que anualmente debe cumplirse tanto por parte del personal de la Carrera para la solicitud de destino como por parte de la Administración para la convocatoria y resolución del procedimiento para la provisión de puestos de trabajo en el extranjero.

Todos “*los puestos de trabajo en el extranjero de los funcionarios de la Carrera Diplomática se proveen, por su singularidad, por el procedimiento de libre designación*”. Como elemento de participación y transparencia el RD crea la Junta de la Carrera Diplomática (en adelante, JCD o la Junta) que el art. 19 define como “*el órgano asesor del Ministro de Asuntos Exteriores, en materia de ascensos y provisión de puestos de trabajo en el extranjero*”. La JCD está presidida por la persona titular de la Subsecretaría de Asuntos Exteriores e integrada por 15 personas, de las que 10 son elegidos por el funcionariado de la Carrera en representación de las diferentes categorías y con un mandato de dos años.

El art. 6 del RD 674/1993 establece que la JCD realizará propuesta no vinculante de los puestos en el exterior adscritos en exclusiva al funcionariado de la Carrera. También establece que esta propuesta no vinculante no será preceptiva en el caso de los “*puestos de trabajo que se determinen en la relación de puestos de trabajo*”²⁶. En el ámbito diplomático, los puestos que requieren informe de la JCD se conocen como *bombo* y los exceptuados de la propuesta no vinculante de la Junta se les conoce como “*puestos de asterisco*” porque así aparecen identificados en la oferta de plazas.

Con el fin de disponer de una perspectiva más amplia de los mecanismos de elección y asignación de destino, se aportará la información procedente de una encuesta realizada al personal del MAUC y cuya ficha técnica está disponible en el Anexo 4.

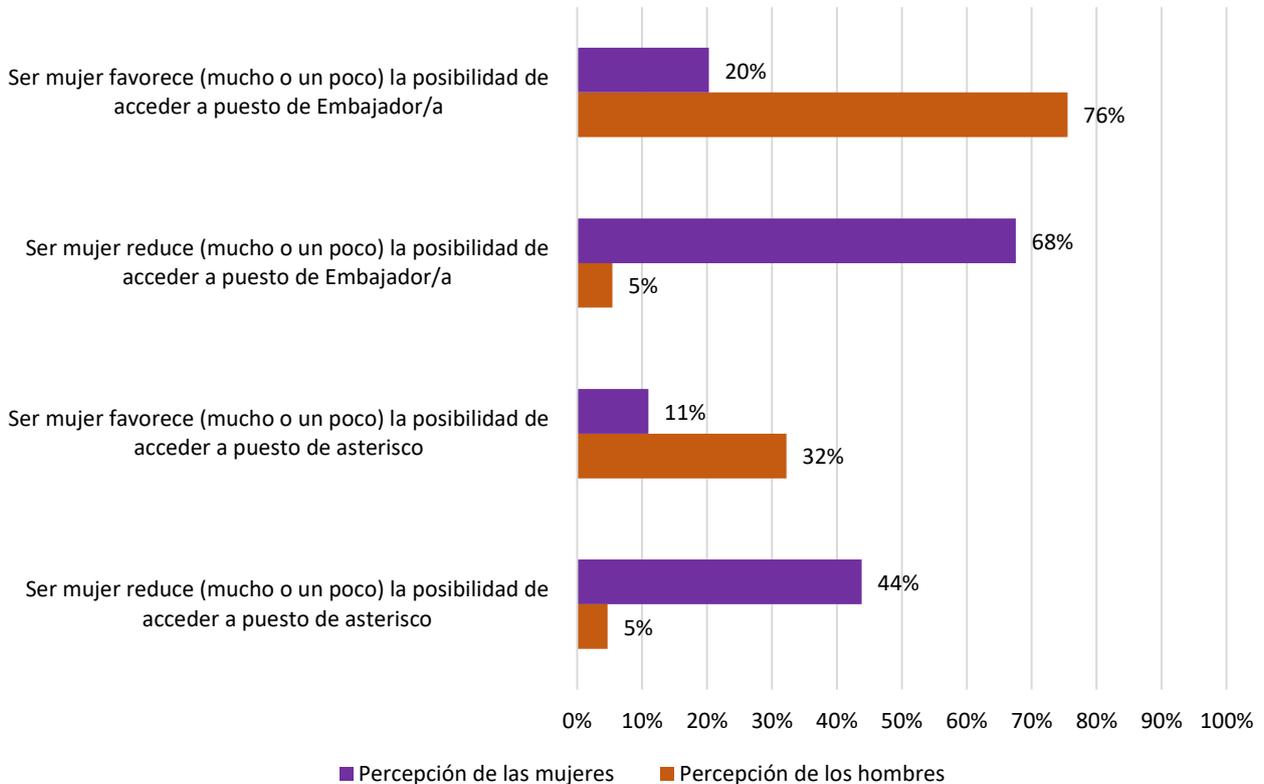
En la encuesta dirigida al personal se ha preguntado por la percepción que tienen las mujeres y hombres de la carrera acerca de la influencia del sexo en las posibilidades de promoción en los puestos de concurso puro, el *bombo*, en los puestos de *asterisco* y en el acceso a puesto de jefe de misión (embajador/a). El 83 por ciento del personal diplomático considera que el hecho de ser mujer no afecta a los puestos del *bombo*, y el 93 por ciento responde que ser hombre no afecta a las asignaciones de los puestos del *bombo*. Se podría concluir que, en general, una amplia mayoría del personal diplomático no percibe que la asignación de los puestos que requieren informe no vinculante de la Junta esté afectada por el sexo de la persona solicitante.

Los resultados para los puestos de asterisco y de jefes de misión (embajador/a) presentan diferencias respecto a los obtenidos para el *bombo*. En efecto, el porcentaje de personal de la carrera que considera que el hecho de ser mujer no afecta a la asignación de los puestos de *asterisco* es del 57 % y los que creen que el hecho de ser hombre no afecta es del 66 %. Si se observa el puesto de jefe de misión, sólo el 17 por ciento del personal diplomático cree que el hecho de ser mujer no tiene incidencia a la asignación del puesto y el 35 por ciento opina que el hecho de ser hombre no afecta.

Las percepciones de los hombres diplomáticos y de las mujeres diplomáticas acerca de la incidencia del sexo en las asignaciones de los puestos de asterisco y de embajador/a presentan diferencias significativas. En el Gráfico 20 se representa cómo perciben las mujeres y los hombres la incidencia del hecho de ser mujer en las asignaciones de esos puestos. El Gráfico 21 representa la percepción que ambos tienen de la incidencia del hecho de ser hombre.

²⁶ En la práctica, los puestos exceptuados de la propuesta no vinculante de la Junta están marcados con un asterisco en la convocatoria general anual y las especiales que eventualmente se publiquen.

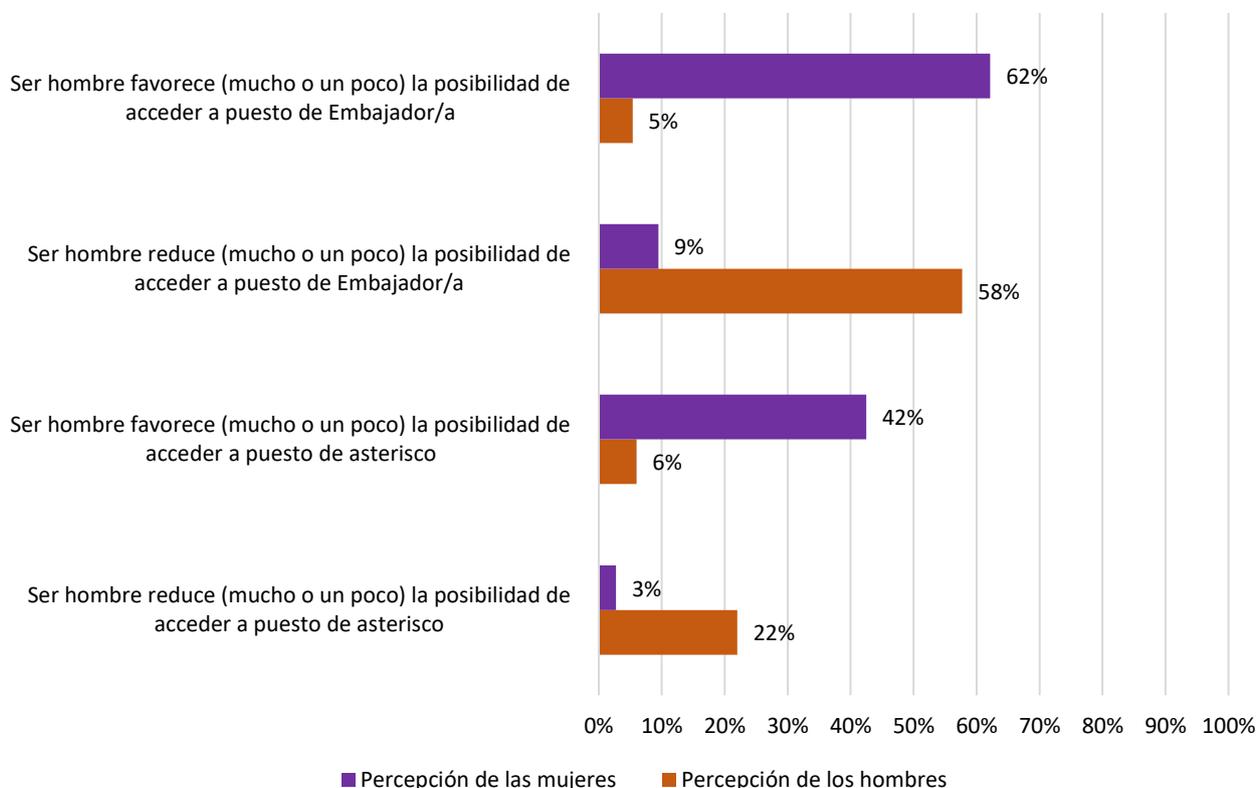
Gráfico 20: Percepción de la incidencia del hecho de ser mujer en las posibilidades de promoción a los puestos de "asterisco" y embajador/a (jefe de misión). Opinión de los hombres y de las mujeres. Resultados de la encuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

A partir del Gráfico 20 se puede constatar que el 44 por ciento de las mujeres tienen la percepción de que el hecho de ser mujer perjudica sus posibilidades de acceder a los puestos de asterisco y el 68 por ciento de que su sexo les perjudica para acceder a un puesto de jefe de misión. Sin embargo, el 32 por ciento de los hombres opina que ser mujer favorece el acceso a los puestos de asterisco y el 76 por ciento que favorece el acceso a los puestos de embajador/a.

Gráfico 21: Percepción de la incidencia del hecho de ser hombre en las posibilidades de promoción a los puestos de "asterisco" y embajador/a (jefe de misión). Opinión de los hombres y de las mujeres. Resultados de la encuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

El Gráfico 21 representa las percepciones de la incidencia del hecho de ser hombre en la asignación de destino de embajador/a y en los puestos de asterisco. Como síntesis se podría decir que las mujeres creen que el hecho de ser hombre favorece el acceso a esos puestos, especialmente el de embajador; mientras que los hombres creen que les perjudica.

Las percepciones tan contrapuestas que tienen las mujeres y los hombres acerca de la incidencia del sexo en la asignación de los puestos de asterisco y de embajador no parecen estar respaldadas por la evidencia, pero ponen de manifiesto la existencia de un problema en torno a la información de la que dispone la CD tanto para valorar la incidencia efectiva del sexo en la asignación de determinados destinos como de las medidas adoptadas por la MAUC para combatir la menor presencia de mujeres en algunos puestos.

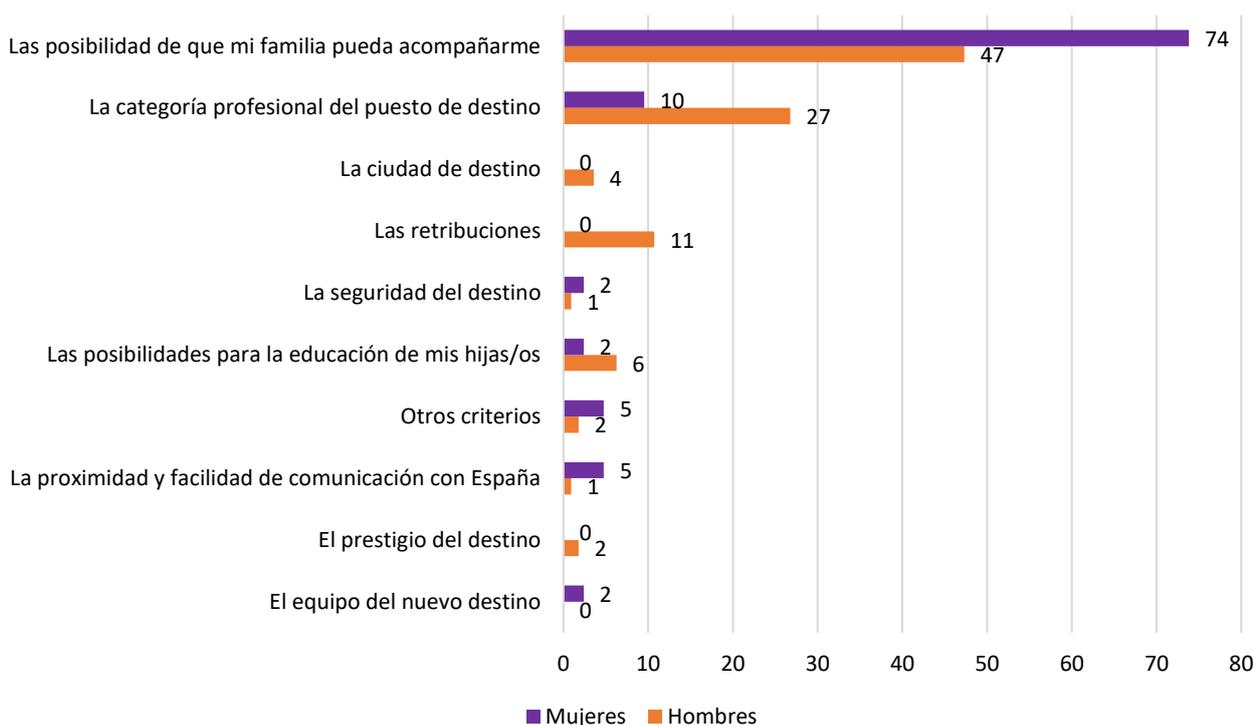
II.3.3.3. LOS CRITERIOS UTILIZADOS POR MUJERES Y HOMBRES PARA LA ELECCIÓN DE DESTINO

A la vista de la relevancia que el destino tiene en las compensaciones económicas que percibe el personal diplomático, una de las cuestiones abordadas en la encuesta era analizar si las mujeres diplomáticas se "autolimitaban" a la hora de optar a determinados puestos. Con ese fin se preguntó a mujeres y hombres si a lo largo de su trayectoria profesional habían renunciado a concurrir a un puesto para el que se sentían capacitados. El 48 % de los hombres y el 51 % de las mujeres dijeron que sí. El porcentaje de mujeres que renunció a concurrir es ligeramente superior al de hombres, pero no puede considerarse que existe una diferencia estadísticamente significativa en las respuestas. Las razones de la renuncia sí presentan diferencias significativas, ya que el 73 % de

las mujeres esgrimen las cargas familiares como razón de su renuncia a concurrir, mientras que esa razón supuso una “autolimitación” para el 55 % de los hombres. En definitiva, no se aprecia que las mujeres diplomáticas se autolimiten más que los hombres a la hora de optar a los destinos, sin embargo, en las decisiones de las mujeres pesan más las razones familiares que en el caso de los hombres.

Esta respuesta es consistente con la dada a la pregunta relativa a los elementos que priorizaba el personal de la Carrera a la hora de elegir destino. Con carácter general, se ha observado que para el 51 % de las mujeres diplomáticas el primer criterio es “*la posibilidad de que la familia pueda acompañarme*”. Este criterio es el primero para el 41 % de los hombres, constatándose una diferencia significativa en la valoración que dan a este criterio mujeres y hombres. Si se analizan los criterios utilizados por mujeres diplomáticas y por hombres diplomáticos que no tienen hijos, se observa que no hay diferencias significativas en los criterios utilizados por mujeres y hombres. Sin embargo, si se analizan los criterios utilizados por las diplomáticas y los diplomáticos con hijos, se constata que el primer criterio para el 47 % de los hombres es la posibilidad de que la familia le acompañe, mientras que ese criterio es el primero para el 74 % de las mujeres.

Gráfico 22: Primer criterio para la elección de destino. Hombres y mujeres de la Carrera Diplomática con hijos. Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

El análisis de los criterios de elección de destino en relación con la antigüedad del personal diplomático puso de manifiesto que para el funcionariado diplomático con hijos y tres trienios o menos de antigüedad, no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres (82 y 80 %, respectivamente) en la relevancia de las posibilidades de acompañamiento de la familia a la hora de elegir destino. Las diferencias se van agrandando a medida que incrementa la antigüedad del personal. Así, para las mujeres diplomáticas con hijos y antigüedad entre 4 y 7 trienios, la relevancia del acompañamiento de la familia es del 80 %, mientras que ese criterio es el primero para el 60 % de los hombres. En el caso de personal diplomático con 8 trienios o más, la familia es el primer criterio para el 55 % de las mujeres diplomáticas y para el 32 % de los hombres diplomáticos.

En consecuencia, se aprecia una diferencia significativa en la relevancia que tiene para la elección de destino por parte de las mujeres diplomáticas con hijos el hecho que su familia pueda acompañarlas, aunque se observa que esa diferencia no existe para las promociones más recientes (tres trienios o menos), mientras que es creciente para las promociones más antiguas.

II.3.4. La transparencia retributiva

La Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia exhorta a *“los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a que adopten políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales”*. Por su parte, el documento *Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” para eliminar la brecha salarial de género*²⁷ señala entre las medidas que contribuyen a prevenir y eliminar la brecha salarial al conocimiento y publicidad de los *“conceptos retributivos, tanto los de carácter fijo como los de compensación o de carácter variable”*. Adicionalmente, El RDL 6/2019 introduce en su art. dos una modificación del Estatuto de los Trabajadores tendente a asegurar la igualdad en las remuneraciones entendidas como *“los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales”* que es desarrollada por el RD 902/2020 y es de aplicación al personal laboral de la AGE.

Como ya se ha señalado, las compensaciones económicas al personal expatriado instrumentadas a través de los módulos, reguladas en el RD 6/1995 por el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, adquieren mucha relevancia como elemento explicativo de las brechas salariales entre mujeres y hombres. En consecuencia, el conocimiento del módulo aplicable a cada uno de los diferentes destinos se puede convertir en una información relevante en el proceso de toma de decisión acerca de la solicitud de destino en el extranjero por parte del personal del MAUC.

En cumplimiento del art. 20 de la Ley 30/1984 de medidas para la reforma de la Función Pública y del RD 364/1995, las convocatorias realizadas por la Subsecretaría del MAUC incluyen la denominación del puesto, el nivel de complemento de destino, la localización y los requisitos indispensables para desempeñarlo (grupo y cuerpo), así como el importe del complemento específico asignado al puesto. En el caso de las convocatorias dirigidas específicamente al personal de la CD por estar destinadas a la cobertura de puestos diplomáticos, se incorpora también la clasificación del país de destino a los efectos de las previsiones del RD 674/1993 sobre provisión de puestos de trabajo en el extranjero y ascensos de los funcionarios de la CD. Se ha constatado que en las convocatorias publicadas en el BOE no se aporta información acerca del módulo aplicable en el momento de la convocatoria a cada uno de los destinos. Esta información tampoco se encuentra disponible junto a la convocatoria en la intranet del MAUC. De esta manera, de acuerdo con las respuestas a la encuesta, el personal diplomático obtiene información acerca de las retribuciones efectivas de los puestos dirigiéndose directamente a la Subdirección General del Personal, un 49 %, mientras que el 32 % lo hace a través de la intranet y el 13 % por otros medios. Por otro lado, se ha podido constatar que entre el personal se aprecia que han mejorado las posibilidades de acceso a la información acerca de las retribuciones concretas de los diferentes destinos. No obstante, la transparencia salarial efectiva requiere que la información relativa al módulo se incorpore como parte de la información básica que define el puesto en el exterior, de la misma manera que lo hace la clasificación del país, y que se da a conocer en la propia convocatoria²⁸.

²⁷ Este documento está disponible en https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas_contra_la_brecha_salarial_empresas_Red_DIE.pdf

²⁸ El MAUC alegó que el sistema articulado para informar acerca de las retribuciones efectivas *“no provoca desigualdad entre hombres y mujeres en el Departamento. Todo funcionario que lo desee recibe información exacta acerca de las*

II.3.5. La eficacia de las medidas de conciliación

Se ha evaluado la eficacia de las medidas de conciliación implementadas en el MAUC. Durante el trámite de alegaciones, el Ministerio aportó los datos de excedencias, permisos y licencias que se presentan en el Cuadro 13.

Cuadro 13: Medidas de conciliación concedidas por el MAUC. 2017-2020

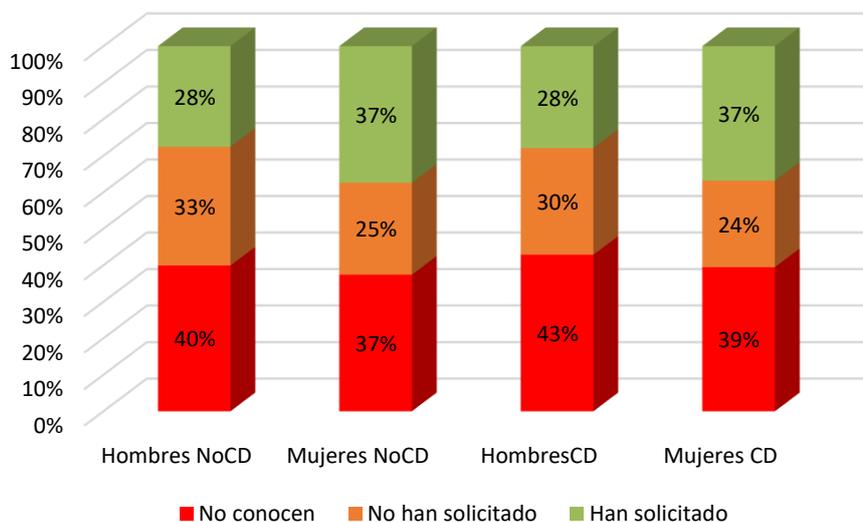
	2017		2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Excedencia voluntaria	4	2	4	1	3	0	2	0
Excedencia cuidado familiares	2	3	0	3	0	2	1	0
Lactancia	1	6	2	11	2	13	2	9
Baja paternidad/maternidad	12	10	15	12	12	10	16	9
Instrumento conciliación	0	0	0	0	0	1	0	0
Licencia asuntos propios	2	2	0	0	0	2	1	3
Enfermedad hijo art. 49e) EBEP	0	0	0	0	0	0	0	1

Fuente: MAUC.

De acuerdo con los resultados de la encuesta cuya descripción técnica se presenta en el Anexo 4, el 39 % del personal del MAUC desconoce las medidas de conciliación. En el caso de la CD, el 42 % declara desconocer estas medidas. Los índices de desconocimiento de las medidas de conciliación no presentan diferencias significativas tanto entre mujeres y hombres como entre el personal de la CD y el que no pertenece a la Carrera. Las personas que no han solicitado medidas de apoyo a la conciliación son el 46 % de quienes las conocen. En términos generales, eso significa que el 62 % de las personas que han respondido a la encuesta no han solicitado ninguna de las medidas de apoyo a la conciliación que están implementadas por la AGE, en general, y por el MAUC, en particular. En el Gráfico 23 se representan los principales resultados referidos a conocimiento y porcentaje de personas que han solicitado medidas de conciliación. En el Gráfico 24 se presentan el porcentaje de solicitud de cada una de las medidas de conciliación solicitadas, debe tenerse en cuenta que una misma persona puede haber solicitado (y disfrutado) más de una medida de conciliación.

retribuciones que corresponden a cualquier puesto por el que se interese". Sin embargo, el sistema que utiliza actualmente el ministerio para informar sobre las compensaciones correspondientes a los diferentes destinos no puede considerarse transparente, porque, como se señala en la propia alegación, requiere una petición expresa por parte del funcionario que "lo desee", lo que en sí mismo constituye una limitación en el acceso a esa información que, por otra parte, no está justificada.

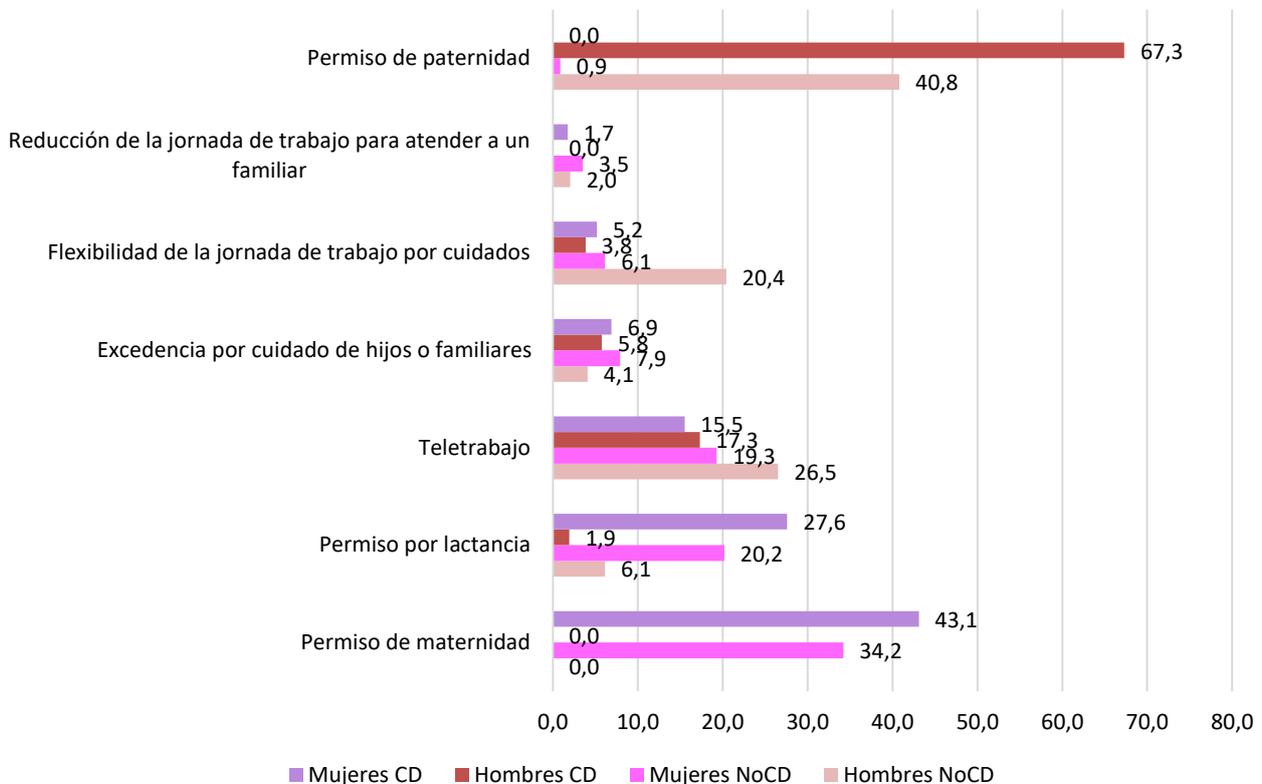
Gráfico 23: Conocimiento de las medidas de conciliación y solicitudes. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

Las personas que han solicitado medidas de conciliación puntúan con un promedio de 3,5 en una escala de 1 a 5 la facilidad en el acceso a la información sobre estas medidas. En cuanto al tiempo de tramitación, el 46 % señala que la respuesta fue inmediata y un 9 % indica que tardaron más de tres semanas en darle una respuesta a su solicitud. Asimismo, y de acuerdo con los resultados de la encuesta, fue concedido el 96,4 % de las solicitudes de medidas de conciliación.

**Gráfico 24: Medidas de conciliación solicitadas.
Porcentaje respecto al total de solicitudes**



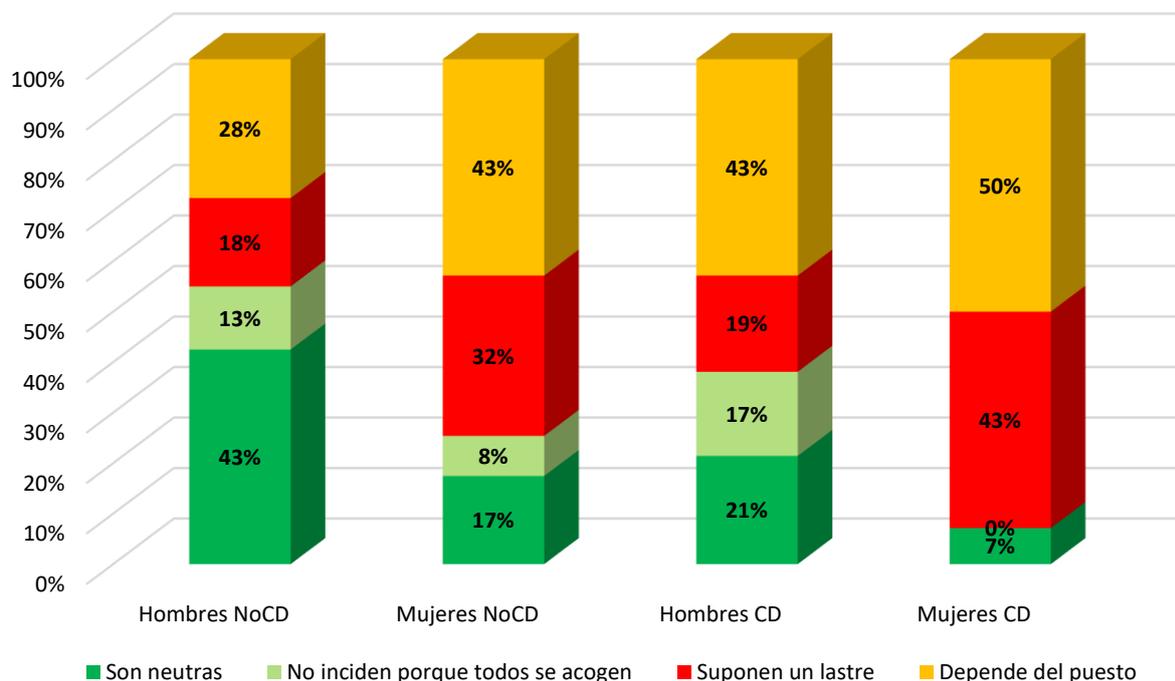
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

Se ha analizado la valoración de la incidencia en el desarrollo profesional de acogerse a medidas de conciliación que tienen las personas que han solicitado. Los resultados se representan en el Gráfico 25. Es especialmente significativa la valoración de las mujeres diplomáticas, ya que un 93 % considera que acogerse a las medidas de conciliación tiene incidencia en el desarrollo profesional: un 43 % de las que se han acogido señalan que son un lastre y el 50 % indican que la incidencia depende del puesto al que se encuentren asignadas. Las mujeres que no son diplomáticas también perciben en un 75 % que el hecho de acogerse a las medidas de conciliación no es neutro para el desarrollo profesional.

La percepción de las mujeres difiere de la que tienen los hombres que han solicitado medidas de conciliación. En efecto, un 56 % de los hombres no diplomáticos que se han acogido a estas medidas señala que son neutras para el desarrollo profesional. El 38 % de los hombres diplomáticos también considera que son neutras.

Se observa una elevada coincidencia entre las mujeres y los hombres diplomáticos a la hora de señalar que la incidencia de la decisión de acogerse a medidas de conciliación depende del puesto. Esta percepción también es compartida de forma significativa por las mujeres que no pertenecen a la CD.

Gráfico 25: Valoración de la incidencia de acogerse a las medidas de conciliación en el desarrollo profesional. Personas que las han solicitado. Porcentaje

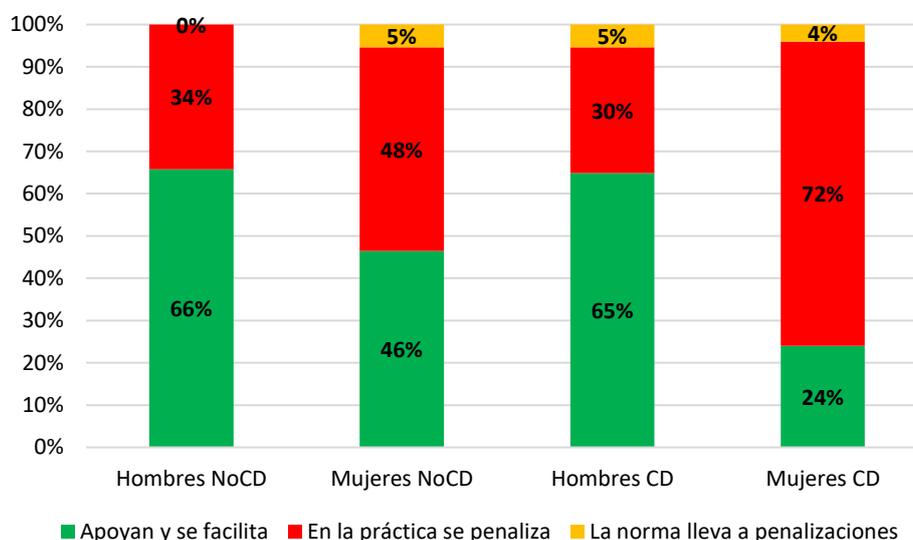


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

La valoración de la percepción del impacto de las medidas de conciliación en el desarrollo profesional debe complementarse con la percepción que tienen las personas que se acogen a ellas de cómo son consideradas por las personas que deciden sobre el desarrollo profesional de quienes se han acogido a ellas. En primer lugar, debe señalarse que sólo un 4 % del total de personas que se han acogido a medidas de conciliación entiende que la propia norma conlleva penalizaciones para quien se acoge a las medidas de conciliación. Es decir, no se aprecia problema técnico alguno en las normas elaboradas.

El 50 % de las personas que se han acogido a medidas de conciliación considera que quienes tienen que decidir sobre su desarrollo profesional “apoyan a las personas que se acogen a las figuras previstas para facilitar la conciliación y se la facilitan”. Esta valoración general contrasta con la percepción muy mayoritaria de las mujeres diplomáticas que en un 71 % indican que las personas que tienen que decidir sobre su desarrollo profesional “aplican la normativa, pero en la práctica se penaliza a las personas que se acogen a estas figuras”. Si se analiza sólo a las mujeres diplomáticas que se han acogido a medidas de conciliación, el porcentaje de las que consideran que quienes tienen que decidir sobre su desarrollo profesional penalizan en la práctica el hecho de acogerse a medidas de conciliación es del 72 %. Un 30 % de los hombres que se han acogido a medidas de conciliación también entiende que en la práctica hay una penalización; sin embargo, el 65 % de los hombres diplomáticos indica que quienes tienen que decidir apoyan a las personas que se acogen a medidas de conciliación.

Gráfico 26: Valoración de las personas que se han acogido a medidas de conciliación de la actitud de quienes tienen que decidir sobre su desarrollo profesional. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

En relación con la valoración de las medidas de conciliación en los procesos de promoción profesional y asignación de destino, debe señalarse que el RD 674/1993 sobre provisión de puestos de trabajo en el extranjero y ascensos de los funcionarios de la CD no establece cómo deben computarse los periodos en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y de ascendientes. Esta cuestión ha sido suscitada en varias reuniones de la Junta de la Carrera Diplomática, en las que a raíz de casos concretos se advirtió de la necesidad de disponer de criterios acerca del tratamiento de los periodos de excedencia por cuidados familiares, tanto en el cómputo de los periodos de permanencia obligatoria en determinados puestos como en lo referido a la participación en los concursos para adjudicación de destino. En dichas reuniones, por parte de la Subsecretaría se hizo referencia a la existencia de informes en los que se advertía de la no cobertura jurídica del cómputo de las excedencias por cuidado de hijos y ascendientes para el cumplimiento de los periodos máximos y mínimos de permanencia de los puestos en el exterior. La Subsecretaría anunció la publicación de un manual para clarificar el tratamiento de las excedencias por cuidado de hijos y ascendientes en la promoción profesional y acceso a destinos del personal de la Carrera. No se tiene constancia de la aprobación del manual²⁹.

Debe señalarse que la STS 4180/2020 de 17 de diciembre de 2020, fija como doctrina “*que las previsiones del art. 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tienen efecto directo (...) imponiendo una valoración de la situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de familiares idéntica a la que se otorga a la situación de servicio activo*”.

II.3.6. La formación sobre igualdad entre mujeres y hombres

Durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019 en el MAUC se ofertaron cuatro cursos de formación específicos sobre igualdad de género a los que asistieron un total de 53 personas.

²⁹ En las alegaciones realizadas el MAUC se señala que los tiempos de excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes se computan como servicio activo a efectos de antigüedad. Sin embargo, no se ha aportado el manual anunciado por la Subsecretaría ni documento oficial alguno en el que se fije criterio acerca del tratamiento de las excedencias por cuidado de hijos y familiares dependientes en el cómputo de los periodos de tiempo máximos y mínimos de permanencia en los puestos.

Cuadro 14: Cursos de formación en igualdad organizados por el MAUC de 2017 a 2019. Personas aptas

Año	Nombre del curso	Horas	Modalidad	Personas aptas		
				Total	Mujeres	Hombres
2017	<i>Igualdad de género</i>	20	On Line	15	7	8
2018	<i>Igualdad de género</i>	20	On Line	8	5	3
2019	<i>Prevención del acoso, mobbing y acoso laboral. protocolos de actuación en el MAUC</i>	20	Presencial	18	11	7
2019	<i>Igualdad de género</i>	15	On Line	12	9	3

Fuente: Elaborado a partir de información del MAUC.

Por otro lado, en los programas de la primera fase de los procesos selectivos para el acceso a la CD convocados en 2017, 2018 y 2019 figuraba un tema con contenidos específicos referidos a igualdad sobre hombres y mujeres, dando cumplimiento a lo establecido en el art. 61.1 de la LOI. Asimismo, los cursos selectivos de ambas convocatorias preveían un módulo referido a igualdad entre hombres y mujeres y otro sobre violencia de género.

Con carácter voluntario, se ofreció al personal diplomático que obtuvo nuevo destino en el exterior en 2018 y 2019 un curso de actualización que carecía de contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres³⁰. Adicionalmente, en 2020, las personas que formaron parte del tribunal del proceso selectivo para el acceso a la CD recibieron un curso de formación monográfico para la eliminación de sesgos inconscientes en los procesos de selección que hacía especial referencia a los sesgos de género.

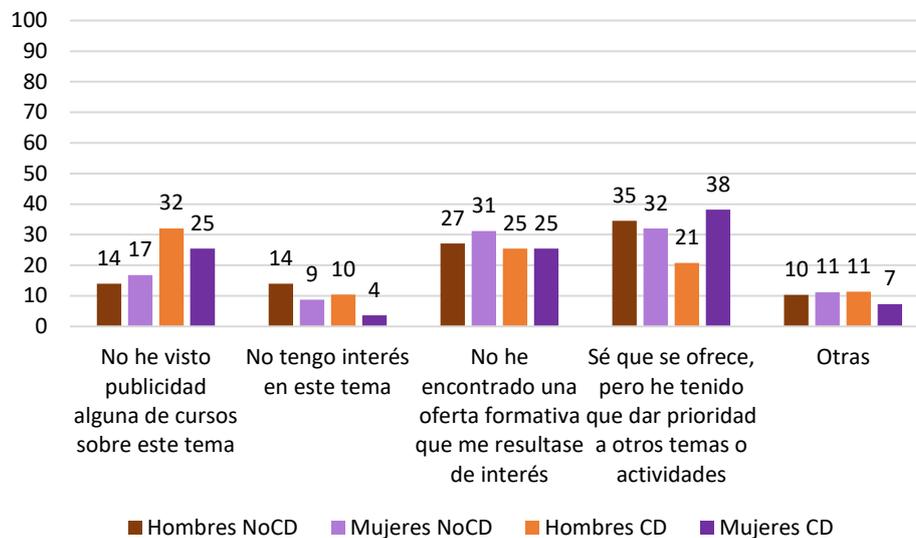
La encuesta realizada permite complementar la información acerca de la formación en igualdad del personal del MAUC. Las respuestas obtenidas ponen de manifiesto que el 72 % del personal declara no haber realizado formación en igualdad. El porcentaje es similar para hombres y para mujeres, aunque es ligeramente superior la proporción de mujeres que no han cursado formación en igualdad. Los porcentajes también son similares para el personal de la CD y para el que no pertenece a la carrera.

³⁰ El MAUC alegó que durante el ejercicio 2020 se incorporó al curso selectivo un tercer módulo sobre acoso. También informó de que en 2021 se mantendrán los tres módulos señalados y otro sobre Política Exterior Feminista. Asimismo, en 2021, los cursos de incorporación a destinos en el exterior también contarán con un módulo de Política Exterior Feminista y el curso sobre Asuntos Consulares incorporará un módulo sobre “*Violencia de género en el exterior*”.

A juicio de este Tribunal, la incorporación de nuevos contenidos sobre igualdad en los programas formativos del MAUC constituye un avance respecto a la situación constatada en el periodo fiscalizado. No obstante, es necesario precisar que la Política Exterior Feminista se refiere principalmente a la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector de la acción exterior de España; pero que el objeto de este informe es la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión interna del personal al servicio del MAUC y que es en este ámbito en el que se han identificado las deficiencias formativas.

Por otro lado, la inclusión en el curso sobre Asuntos Consulares de un módulo sobre “*Violencia de género en el exterior*” mantiene relación con otra alegación en la que el MAUC argumenta que el superior conocimiento que declara el personal diplomático en materia de violencia de género podría tener una explicación en la “*confusión*” generada por estos módulos en los que se aborda la atención que deben dar en los servicios consulares a las víctimas de violencia de género. En consecuencia, este contenido sobre violencia de género impartido en los cursos de Asuntos Consulares no permite corregir la deficiencia detectada que es la escasa información-formación de la que dispone el personal al servicio del MAUC acerca de las medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género implementadas por el MUAC y dirigidas a su propio personal.

Gráfico 27: Causas por las que no se ha realizado formación en igualdad. Hombres y mujeres. Porcentaje

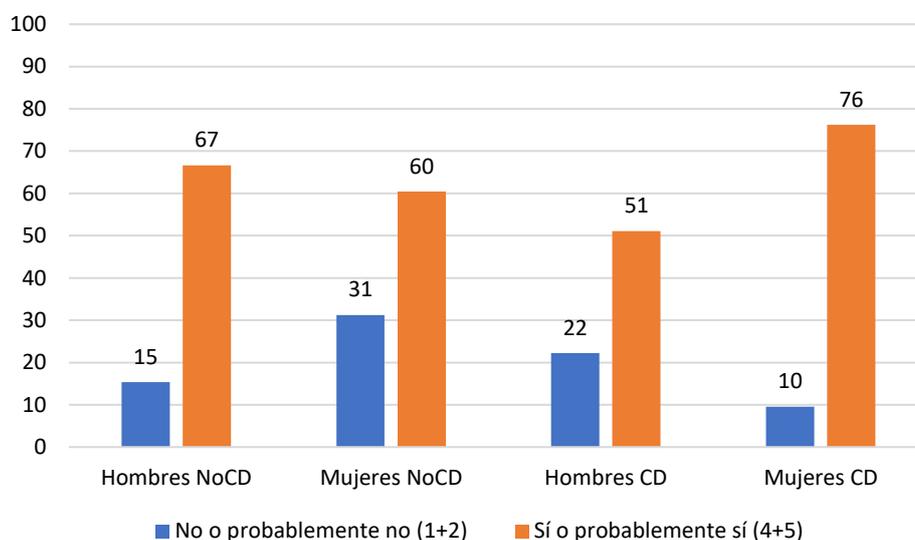


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

En el Gráfico 27 se representan las razones por las que el personal no ha adquirido formación en igualdad. No existe una razón principal única. Así, la que es mayoritaria entre los hombres no diplomáticos y mujeres tanto diplomáticas como no pertenecientes a la CD es que “han tenido que dar prioridad a otros temas”. Para los hombres diplomáticos la razón más señalada es que “no han visto publicidad sobre este tipo de formación”. Debe señalarse que aproximadamente un 25 % de todos los grupos apunta a que “no han encontrado una oferta formativa que resultase de interés”.

La disposición a realizar más formación en igualdad entre las personas que ya han realizado formación en igualdad se representa en el Gráfico 28. El colectivo que presenta mayor disposición a volver a realizar formación en igualdad son las mujeres diplomáticas que ya la han cursado (76 %); mientras que los hombres diplomáticos son los que declaran menor disposición (51 %). Más del 60 % de las mujeres y de los hombres no diplomáticos declaran que volverían a asistir a cursos de formación en igualdad.

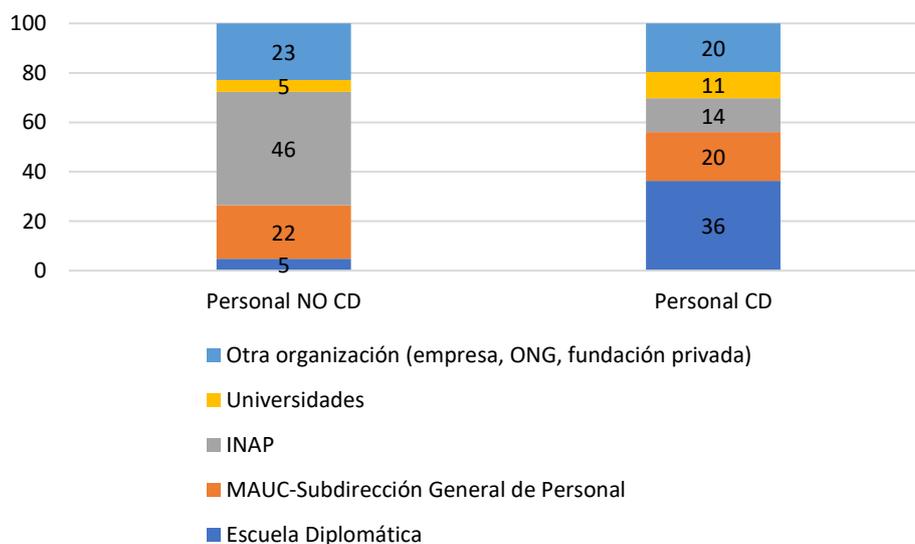
Gráfico 28: Disposición a volver a realizar formación en igualdad. Hombres y mujeres. Porcentaje de las personas que ya la han cursado



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

El lugar dónde ha sido cursada la formación de igualdad se presenta en el Gráfico 29. La mayor parte (el 46 %) del personal no perteneciente a la CD ha cursado la formación en igualdad en el INAP, mientras que la Escuela Diplomática es la institución en la que más personal de la CD se ha formado en esta materia (36 %). En torno al 20 % del personal ha adquirido la formación en los cursos organizados directamente por el MAUC y otro 20 % ha participado en cursos de igualdad organizados por otras instituciones.

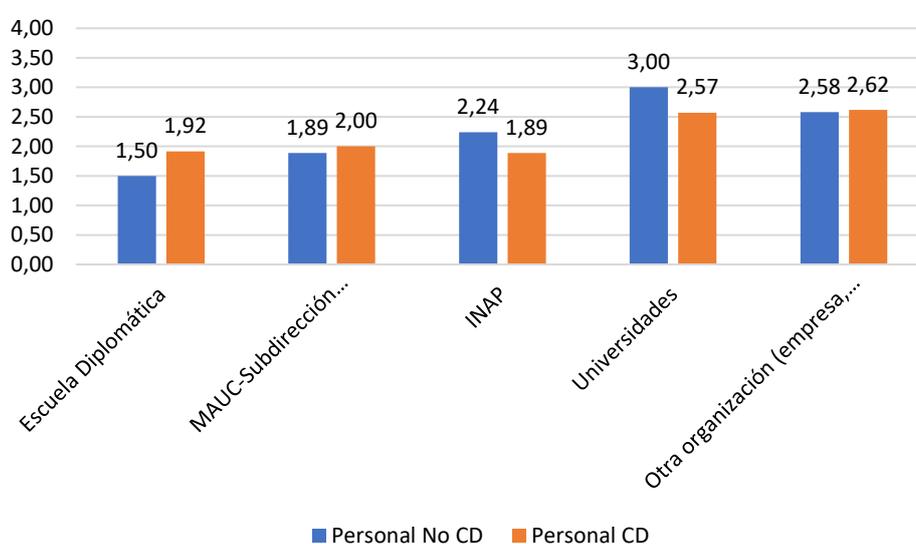
Gráfico 29: Institución en la que se ha cursado la formación de igualdad. Personal de la Carrera Diplomática y Personal no perteneciente a la Carrera Diplomática. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

La valoración de la formación recibida según el tipo de institución en la que se cursó se presenta en el Gráfico 30. El rango de puntuación va de 0 (muy mala) a 4 (muy buena). Para el personal que no pertenece a la CD, obtienen puntuación superior a 2 el INAP, las universidades y las “otras organizaciones en las que se ha cursado la formación de igualdad. El personal de la CD valora mejor la formación sobre igualdad impartida por el MAUC o por la Escuela Diplomática que la impartida por el INAP, aunque otorga las puntuaciones más elevadas a las universidades y a las “otras organizaciones”.

Gráfico 30: Valoración de la formación recibida según la institución que la ha organizado. Personal de la Carrera Diplomática y Personal no perteneciente a la Carrera Diplomática. Valoración de 0 a 4

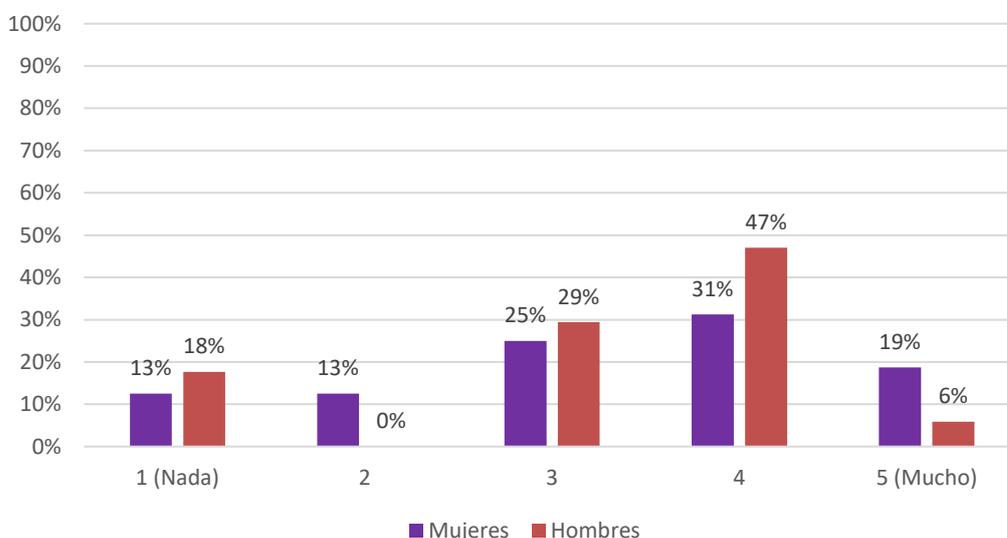


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

También se ha analizado la formación de igualdad entre mujeres y hombres impartida en el curso selectivo del proceso selectivo de acceso a la CD. Sólo 11 % de los hombres diplomáticos y el 21 % de las mujeres diplomáticas que han respondido a la encuesta dicen haber cursado el módulo correspondiente. Representa el 15 % del total de personas de la CD que han respondido a la encuesta. Un 11 % de hombres y el 21 % de mujeres afirma que no recuerda si ha recibido el curso. Estos datos son coherentes con el hecho de que la impartición de contenidos de igualdad de género en el curso selectivo es relativamente reciente y que en los años 2012 y 2013 no hubo convocatorias de acceso, por lo que es muy bajo el porcentaje de personal de la CD que ha recibido formación oficial sobre igualdad de género en el marco del curso selectivo.

El 51 % del personal de la CD que ha recibido formación en igualdad en el curso selectivo considera que la utilidad de los conocimientos recibidos puede ser bastante (puntuación 4) o mucha (puntuación 5). Un 26 % de las mujeres considera que la utilidad de la formación en igualdad para su desempeño profesional es poca (puntuación 2) o nada (puntuación 1). De la misma manera, el 50 % considera que la formación impartida es correcta, un 16 % que debe ser ampliada y un 25 % que debe ser reorientada.

Gráfico 31: Utilidad de la formación en igualdad recibida durante el curso selectivo. Porcentaje de las mujeres y hombres de la Carrera Diplomática que valoran de 1 a 5



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

II.4. TRANSPARENCIA

Adicionalmente a la revisión de los requisitos específicos de publicidad y transparencia contenidos en la normativa sobre equilibrio de género³¹, se han analizado la página web del MAUC y la sección correspondiente dentro del Portal de Transparencia de la AGE, a los efectos de comprobar el grado de cumplimiento de las exigencias mínimas de publicidad activa establecidas en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En este sentido, el art. 6.1 de esta Ley exige publicar “*información relativa a las funciones que desarrollan*” y en el apdo. 2 del mismo art. “*los planes y programas ... en los que se fijan objetivos concretos, así como las actividades, medios y tiempo previsto...*”.

No obstante, en la sección dedicada al MAUC en el Portal de Transparencia³² hay información de planes de “Cooperación Española” y del “Instituto Cervantes”, pero no del Ministerio como tal, excepto el “Plan estratégico de Subvenciones 2020”, del que además figura solo su denominación, fecha de aprobación y su vigencia, pero no hay documentos ni mención a su contenido³³. Tampoco figura información sobre actividades, medios y calendario

Por su parte, el art. 8.1.i) de la citada Ley 19/2013 prevé la publicación de “*la información estadística necesaria para valorar el grado de cumplimiento y calidad de los servicios públicos...*”. A pesar de ello, en la página del Portal de Transparencia sobre “*Planificación y estadística / Informes y estadísticas*”, no hay memorias de actividades del MAUC (solo de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo del año 2017 y del Instituto Cervantes 2019-2020, además de enlaces a un “*programa editorial 2019*” y “*programa editorial 2020*” que en todo caso no

³¹ Ver, a este respecto, lo indicado en el apdo. II.1.4 en relación con la minoración de las tablas estadísticas publicadas en el BEPSAP a partir de julio de 2019 con información desagregada por sexo referida a los niveles de complemento de destino, subgrupo y ministerio

³² Último acceso el 6 de abril de 2021.

³³ Se ha verificado que el documento está disponible en la página web del MAUC, en el apdo. “*servicios al ciudadano / empleo público, ayudas, subvenciones y anuncios / ayudas y subvenciones*” (último acceso: 19 de abril de 2021).

funcionan: al intentar acceder a ellos se obtiene un error "404 not found" (ultimo acceso, 6 de abril de 2021).

III. CONCLUSIONES

III.1. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA EFICACIA DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

- 1.- La constitución de unidades de igualdad está establecida en el art. 77 de la LOI. Por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007 se encomiendan dichas funciones a la Dirección General del Servicio Exterior. Por Resolución del Director General del Servicio Exterior de 19 de abril de 2013 se establece que la Unidad de Igualdad quedará integrada en la Subdirección General Personal y que el Subdirector General Adjunto de Personal será el titular de la Unidad de Igualdad. Entre agosto de 2018 y agosto de 2020, la dirección de la UI fue ejercida en la práctica por la Embajadora en Misión Especial para el Fomento de las Políticas de Igualdad de Género y Conciliación. El RD 259/2019 regula las unidades de igualdad en la AGE y obliga a facilitar los medios necesarios para que las unidades de igualdad puedan desarrollar sus funciones. El MAUC aprobó formalmente por Resolución de 17 de enero de 2020 la constitución de la UI, pero no se establece el nivel de la persona que ostenta la jefatura. Se ha constatado que, durante el periodo fiscalizado, no había sido designada formalmente a la persona titular de la UI, que una de las plazas está cubierta con una persona adscrita a otra unidad y que otra plaza está vacante. Sólo una de las plazas establecidas en la resolución de creación de la UI tiene dedicación exclusiva a la UI y ha sido cubierta. En consecuencia, no es posible considerar que durante el periodo fiscalizado se haya constituido de forma efectiva la unidad de igualdad del MAUC en los términos establecidos en el RD 259/2019 (apdo. II.1.1).
- 2.- No ha existido un plan sistemático de actuación de la UI, ni ha emitido los informes anuales de actividades, ni el informe previsto en el art. 3.2.g) del ya citado RD 259/2019. Tampoco se ha remitido a los ministerios con competencias en Función Pública "la información relativa a la aplicación efectiva (...) del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal", a pesar de lo establecido en el art. 63 de la LOI. En consecuencia, no es posible afirmar que en el MAUC haya existido de forma efectiva y sostenida en el tiempo una UI que haya desempeñado las funciones que establece el art. 77 de la LOI. Por otro lado, se ha constatado que, por parte del ministerio con competencias en Función Pública no se han dictado pautas o instrucciones que regulen la remisión de la citada información por parte de los ministerios (apdo. II.1.2).
- 3.- El art. 52 de la LOI establece que se debe atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos. Sin embargo, se ha constatado que en la designación de órganos directivos del MAUC no respeta el criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y, aunque existen algunas categorías para las que en años concretos se ha cumplido el principio, no es posible asegurar que las mejoras identificadas puedan ser consideradas como una tendencia irreversible de avance hacia el objetivo de presencia equilibrada (apdo. II.1.3).
- 4.- La LOI establece en su art. 54 que la AGE designará a sus representantes atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, "salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas". La Orden AUC/119/2019 (BOE del 11 de febrero de 2019) dicta instrucciones sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en las intervenciones públicas en las que participe el MAUC A tal fin, fija criterios, tanto para la organización de eventos por parte del MAUC como para la participación de representantes suyos en actos

promovidos por terceros. Sin embargo, no consta la realización por parte del ministerio de seguimiento alguno de esta instrucción lo que impide realizar evaluación alguna de su cumplimiento o de su incidencia de la mejora del equilibrio de la presencia de mujeres y hombres que promueve o en los que interviene el MAUC (apdo. II.1.3).

- 5.- El Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP) dejó de publicar a partir de julio de 2019 varias tablas que proporcionaban información desagregada sobre la situación de las mujeres como empleadas públicas. Aunque esos datos forman parte de otro fichero de microdatos, su obtención ha dejado de ser inmediata y directa, lo que dificulta el seguimiento de la situación de las mujeres en los diferentes ministerios, niveles y grupos funcionariales y dejan de ser indicadores publicados de situaciones de desequilibrio (apdo. II.1.4).
- 6.- El grado de conocimiento de las medidas de apoyo a las víctimas de violencia es del 61 % entre todo el personal del MAUC. Sin embargo, se observan importantes asimetrías. Así, el grado de conocimiento es alto entre las personas que pertenecen a la CD (81 % de conocimiento), mientras que entre el personal no perteneciente a la Carrera, el conocimiento es del 47 %. También se observan diferencias entre las personas que están destinadas en el exterior (71 %) y en el interior (47 %). Las campañas institucionales del ministerio son la principal vía de acceso a la información, aunque el 29 % de las mujeres diplomáticas declara que han accedido a la información a través de otras vías (apdo. II.1.5).

III.2. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA EVALUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

- 7.- Se define brecha salarial como la diferencia entre el salario bruto de los hombres y de las mujeres expresado como porcentaje del salario bruto de los hombres. A los efectos de esta fiscalización se ha utilizado como salario bruto, las compensaciones totales brutas, independientemente de su denominación o tratamiento fiscal, que fueron abonadas en la nómina de noviembre de 2019 al personal funcionario y laboral al servicio del MAUC. De acuerdo con esta definición, el módulo abonado como compensación al personal destinado en el exterior ha sido tenido en cuenta para la realización de todos los cálculos de la brecha salarial. La valoración de la vivienda puesta a disposición de algunas personas destinadas en el exterior se ha realizado aplicándoles el mismo módulo que se aplica a las personas que no disfrutaban de vivienda sufragada por la AGE en el mismo destino. De esta manera, las compensaciones económicas que percibe el personal destinado en el extranjero son significativamente superiores a las percibidas por el personal destinado en España. Al mismo tiempo, a cada destino en el exterior le corresponde una compensación económica que está determinada por elementos como el riesgo asociado o el nivel de vida (apdo. II.2.2.1).
- 8.- Calculada con estos criterios, la brecha salarial no ajustada es del 37 % para el conjunto del MAUC. La brecha salarial no ajustada para las mujeres destinada en el interior es del 8,8 % y del 25,8 % para las destinadas en el exterior (apdo. II.2.2.2).
- 9.- La brecha salarial ajustada al tipo de relación profesional con el MAUC es del -6,4 % (los salarios medios de las mujeres son superiores a los de los hombres) para el personal laboral. La brecha salarial del personal laboral en el interior es del -6,2 %; sin embargo, el personal laboral destinado en el exterior presenta una brecha del 23,4 %. Respecto al personal funcionario, la brecha salarial total es del 38,2 %; para el funcionariado destinado en el interior es del 13,5 % y para el destinado en el exterior del 25 %. Un análisis más ajustado de la brecha en los grupos profesionales del funcionariado pone de manifiesto la existencia de brechas salariales superiores al 20 % para el grupo A1 que no pertenece a la CD y para el grupo A2, del 19 % en el grupo C1, del 17 % para el personal de la Carrera que no son jefes de misión (Embajadores/as) y de un 13 % para quienes ostentan jefaturas de misión (apdo. II.2.2.3).

- 10.- Se ha realizado un nuevo ajuste de la brecha salarial a la antigüedad del personal de la CD, medida a través de los trienios reconocidos, con el fin de analizar si la brecha se reducía para las incorporaciones más recientes. Sin embargo, observando sólo los datos globales para cada trienio, no es posible afirmar que exista una tendencia clara a la reducción de la brecha salarial para las mujeres pertenecientes a la CD con menos trienios. Es cierto que no existe brecha para las mujeres sin trienios reconocidos; pero las brechas calculadas para las mujeres con uno y dos trienios reconocidos son del 39 y del 26 por cien, respectivamente (apdo. II.2.2.4).
- 11.- El cálculo de brechas salariales utilizando salarios medios ha sido objeto de críticas técnicas, como consecuencia de la sensibilidad de la media aritmética a la existencia de valores extremos. Con el fin de complementar el análisis se han utilizado también medidas de posición (medianas y cuartiles). La presencia de mujeres en el conjunto del personal al servicio del MAUC es del 44 %, por lo que idealmente su presencia también debería ser esa en cada uno de los cuartiles. Sin embargo, las mujeres representan el 55 % tanto del cuartil con retribuciones más bajas (cuartil 1) como del de retribuciones medias-bajas (cuartil 2) y el 21 % en el cuartil 4, que recoge las retribuciones más altas (apdo. II.2.3.1).
- 12.- Las mujeres en el exterior suponen el 35 % del total de personas destinadas en el exterior. Sin embargo, las mujeres son el 55 % de quienes están en el cuartil 1 (retribuciones más bajas), el 42 % de las que perciben retribuciones medio-bajas (cuartil 2) y el 16 % del cuartil que recoge las retribuciones más elevadas. Las mujeres son el 53 % de las personas destinadas en el interior y representan el 40 % de quienes perciben retribuciones más altas (apdo. II.2.3.1). En definitiva, se ha constatado la menor presencia de mujeres en los cuartiles de retribuciones más elevadas.
- 13.- Se ha definido y calculado un Índice de Presencia Relativa de las mujeres en los cuartiles 1 (peores retribuciones) y 4 (mejores retribuciones). Este índice pone en relación la presencia de mujeres en el conjunto de la categoría con la presencia de mujeres en el cuartil estudiado. El análisis realizado ha puesto de manifiesto que existe sobrepresencia de las mujeres en el cuartil de peores retribuciones que es especialmente destacable para las mujeres de la CD jefas de misión (45 %), para las mujeres de la CD que no son jefas de misión (41 %) y para las mujeres A1 que no pertenecen a la CD, que presentan una sobrerrepresentación del 33 % (apdo. II.2.3.4).
- 14.- El análisis del IPR en el cuartil de retribuciones más elevadas (cuartil 4) pone de manifiesto infrarrepresentación de las mujeres en todas las categorías funcionariales, excepto en el grupo E. La infrarrepresentación más notoria corresponde a las mujeres jefas de misión (-59 %) seguidas de las pertenecientes a la CD que no son jefas de misión y de las mujeres A1 que no pertenecen a la CD, para las que el IPR toma el valor -36 % (apdo. II.2.3.5).

III.3. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- 15.- El Consejo Europeo de 18 de diciembre de 2010 identificó las principales causas de la brecha salarial de género. Tomando como referencia esa catalogación, en este caso concreto se ha analizado la captación y acceso a la CD, los sistemas de promoción, la eficacia de las medidas de conciliación, la transparencia retributiva en las convocatorias de empleos públicos y la formación sobre igualdad entre mujeres y hombres. Este análisis se ha aplicado sobre el personal de la CD, que significa un tercio del personal del MAUC y el 83 % del perteneciente al grupo A1 (apdo. II.3.1).
- 16.- En noviembre 2019 las mujeres representaban el 25,4 % del personal de la CD (apdo. II.2.2). La incorporación de mujeres a la CD ha sido relativamente tardía y lenta. En 1984 las mujeres representaban el 7 % de la CD. Entre 1985 y 2019 se realizaron 33 convocatorias para el acceso

a la CD. Sólo en 9 de las convocatorias (27 % del total) las mujeres que superaron el proceso selectivo representaron más del 40 % del total de personas aprobadas. Durante el periodo fiscalizado, no se han apreciado indicios de prácticas que pudieran perjudicar a las mujeres durante el proceso selectivo. En este sentido, debe reseñarse que en 2020 se introdujo un curso de formación para la eliminación de sesgos inconscientes dirigido a los tribunales de las oposiciones de acceso al CD. Por otro lado, el MPTFP viene desarrollando una estrategia de captación del talento a la función pública que incluye la presentación de los diferentes procesos selectivos en los campus universitarios; aunque no ha desarrollado ni planificado acciones específicas dirigidas a la captación de mujeres en los cuerpos funcionariales en los que se encuentran infrarrepresentadas. No obstante, el MAUC ha promovido algunas acciones con esta finalidad. No se elaboran los informes de impacto de género que exige el art.55 de la LOI para la aprobación de las convocatorias a pruebas selectivas para el acceso a la CD (apdo. II.3.2).

17.- La CD es un cuerpo escalafonado. Estar en posesión de la categoría apropiada es una condición imprescindible para acceder a un determinado puesto. El análisis de los años de servicio requeridos para acceder a la categoría, así como la estancia mínima prestando servicio en el extranjero, no permite afirmar que la aplicación de los criterios exigidos para acceder a las diferentes categorías perjudique a las mujeres. La presencia de mujeres en las diferentes categorías recoge, de alguna manera, la tardanza y la lentitud en el acceso de las mujeres a la CD (apdo. II.3.3.1).

18.- El personal de la CD se postula para un determinado destino a partir de la oferta de puestos que se realiza anualmente. La asignación de destino se realiza siempre por el procedimiento de libre designación, pero puede requerir el informe no vinculante de la Junta de la Carrera Diplomática (destinos del bombo) o ser excluidos del requisito de informe (puestos de asterisco). Los nombramientos de Embajador/a (jefes de misión) corresponden al Consejo de Ministros y pueden ser realizados entre personas que no pertenezcan a la CD. La encuesta realizada al personal del MAUC ha puesto de manifiesto que más del 80 % del personal diplomático considera que el sexo del candidato no tiene incidencia en los puestos que requieren informe de la Junta. Sin embargo, el 57 % del personal de la CD considera que el hecho de ser mujer no tiene incidencia en la asignación de los puestos de asterisco y sólo el 17 % considera que el hecho de ser mujer no tiene incidencia en la asignación de puestos de Embajador/a. El 68 % de las mujeres considera que el hecho de ser mujer reduce las posibilidades de ser nombrada Embajador/a; mientras que el 76 % de los hombres considera que el hecho de ser mujer favorece el acceso al puesto de Embajador/a. Ante la pregunta de cómo incide el hecho de ser hombre en las posibilidades de acceder al puesto de Embajador/a, el 62 % de las mujeres creen que lo favorece, mientras que el 58 % de los hombres cree que lo perjudica. Las percepciones tan asimétricas que se observan entre hombres y mujeres pueden constituirse en un obstáculo para el avance hacia el equilibrio de la posición de las mujeres en la CD. Así mismo, la escasa conexión entre las percepciones y la realidad alerta de posibles debilidades en la información objetiva de la que dispone el personal de la CD para valorar adecuadamente la situación de las mujeres en la CD y podría requerir actuaciones específicas por parte del MAUC (apdo. II.3.3.2).

19.- A través de una encuesta se han identificado los criterios que utilizan las personas de la CD para elegir destino. Aproximadamente la mitad de las mujeres y de los hombres han renunciado a solicitar algún destino para el que se sentían capacitados a lo largo de su vida profesional. El 73 % de las mujeres que se han autolimitado a la hora de optar a destinos lo ha hecho debido a la existencia de cargas familiares. Esta razón es esgrimida por el 55 % de los hombres. En definitiva, no se aprecia que las mujeres diplomáticas se autolimiten significativamente más que los hombres a la hora de elegir destino, pero en las decisiones de las mujeres pesan más las razones familiares que en el caso de los hombres (apdo. II.3.3.3).

- 20.- A la hora de elegir destino, las mujeres diplomáticas sin hijos tienen criterios similares a los hombres diplomáticos sin hijos. Sin embargo, para el 74 % de las mujeres diplomáticas con hijos el primer criterio es el hecho de que la familia pueda acompañarla. Este criterio es el primero para el 47 % de los hombres³⁴. La antigüedad también marca diferencias en la relevancia que se concede al hecho de que la familia pueda acompañar en el destino al personal diplomático. Así, para el 80 % de las mujeres y hombres con tres trienios o menos, el acompañamiento de la familia es el primer criterio, pero esa similitud de criterios para las personas con menos antigüedad va divergiendo a medida que aumenta la antigüedad, así la familia es el primer criterio para el 60 % para los hombres que tienen reconocidos entre cuatro y siete trienios y para el 32 % para los hombres con más de siete trienios reconocidos, mientras que lo es para el 80 y el 55 % de las mujeres respectivamente (apdo. II.3.3.3).
- 21.- Tanto la Comisión Europea como la normativa española contemplan la importancia de la transparencia retributiva como instrumento para corregir las brechas salariales. En esta fiscalización se ha constatado la importancia en la brecha de las compensaciones económicas al personal expatriado que se instrumenta a través de los módulos. En consecuencia, disponer de información oficial, fácilmente accesible y fiable acerca de las compensaciones económicas asociadas a cada destino se constituye en un elemento relevante de transparencia salarial. Se ha constatado que, en las convocatorias destinadas a la cobertura de puestos diplomáticos, se incorpora la denominación del puesto, el nivel de complemento de destino, la localización, los requisitos indispensables para desempeñarlo (grupo y cuerpo), el importe del complemento específico y la clasificación del país de destino, pero no se aporta información acerca del módulo aplicable en el momento de la convocatoria a cada uno de los destinos. Esta información tampoco se encuentra disponible junto a la convocatoria en la intranet del MAUC. En consecuencia, la información sobre el módulo aplicable a los destinos no es fácilmente accesible para las personas que quieran considerar su potencial candidatura a un determinado destino (apdo. II.3.4).
- 22.- El 39 % del personal del MAUC desconoce las medidas de conciliación disponibles y el 62 % no ha solicitado medidas de conciliación. La gestión administrativa de las medidas en términos de facilidad de acceso a la información y tiempos de respuesta es correcta. Se ha concedido el 96 % de las solicitudes de medidas de conciliación (apdo. II.3.5).
- 23.- El 93 por ciento de las mujeres diplomáticas y el 75 % de las que no lo son y que se han acogido a medidas de conciliación considera que el disfrute de estas medidas no es neutro para el desarrollo profesional. Esta percepción difiere significativamente de la que expresan los hombres. En todo caso, debe señalarse que, tanto las mujeres como los hombres diplomáticos entiende que la incidencia en el desarrollo profesional depende del puesto (apdo. II.3.5).
- 24.- Las mujeres diplomáticas que se han acogido a medidas de conciliación consideran en un 72 por ciento que las personas que tienen que decidir sobre su desarrollo profesional aplican la

³⁴ En las alegaciones formuladas por el MAUC se reitera la idea de que la brecha salarial observada “no está provocada por los mecanismos de selección del Ministerio (...) sino más bien por las elecciones que muchas mujeres diplomáticas hacen a lo largo de su carrera, sobre la base de su situación familiar”.

A juicio de este Tribunal, el hecho de que los mecanismos de selección consideren igual a las candidaturas presentadas por hombres y mujeres es el resultado del cumplimiento de un mandato legal que impide que se dé una situación de discriminación directa en los términos del art. 6.1 de la LOI. Sin embargo, la situación detectada en el MAUC y descrita a lo largo de este informe se corresponde con una situación de discriminación indirecta descrita en el art. 6.2 de la LOI. Conviene recordar que el art. 51 de la citada ley obliga a las Administraciones, en consecuencia, al MAUC, a “remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación” y en particular obliga a “establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta”. En este sentido, la percepción que tienen las mujeres de cómo incide en su desarrollo profesional la decisión de acogerse a medidas de conciliación o cómo valoran quienes tienen que decidir sobre su promoción el hecho de acogerse a las mismas apuntan a que el Ministerio dispone de amplios márgenes para explorar en el diseño y adopción de medidas que contribuyan de forma efectiva a que las decisiones “personales” de las mujeres diplomáticas relacionadas con la conciliación no tengan consecuencias en su desarrollo profesional.

normativa sobre conciliación, pero que en la práctica se penaliza a quienes las disfrutan. Esta percepción es significativamente diferente a la que manifiestan los hombres que se han acogido a medidas de conciliación. En este sentido debe reseñarse que el MAUC no ha adoptado un criterio definitivo acerca de la valoración de los periodos de excedencia por cuidado de hijos y ascendientes en el cómputo de los periodos de permanencia máximos y mínimos en los destinos, a los efectos de su incidencia en los procesos de provisión de puestos de trabajo (apdo. II.3.5).

- 25.- El 72 % del personal del MAUC declara no haber realizado formación en igualdad. La razón que más se ha esgrimido es que han tenido que dar prioridad a otros temas, aunque también ha sido señalada de forma significativa que no se ha encontrado una oferta formativa que resultase de interés. El MAUC organizó un curso sobre igualdad entre hombres y mujeres en 2017 con 15 asistentes, y otro en 2018 al que asistieron 8 personas. En 2019 organizó dos cursos que fueron seguidos por 30 personas. Las instituciones mejor valoradas por las personas que han recibido formación en igualdad son las universidades y otras organizaciones (apdo. II.3.6).
- 26.- Durante los ejercicios fiscalizados, el personal de la CD recibió formación en igualdad en el marco del curso selectivo que forma parte de las pruebas de acceso. Sin embargo, para el conjunto del personal diplomático, el 75 % de los hombres y el 68 % de las mujeres no habían recibido formación en igualdad (apdo. II.3.6).

IV. RECOMENDACIONES

IV.1. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS AL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN

- 1.- Se recomienda que se dote efectivamente a la unidad de igualdad del MAUC. Asimismo, sería conveniente la aprobación formal de una planificación de las actividades de la unidad de igualdad, así como realizar el correspondiente seguimiento.
- 2.- Se recomienda que se realice un seguimiento regular del cumplimiento de la instrucción relativa a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades en las que participe el MAUC.
- 3.- Se recomienda reforzar la difusión de las medidas de conciliación, así como evaluar la posible incidencia negativa de las medidas de conciliación en el desarrollo profesional de quienes se acogen a ellas y, en su caso, adoptar medidas que contribuyan a neutralizar su posible impacto negativo.
- 4.- Se recomienda establecer definitivamente los criterios de valoración de los periodos de excedencia por cuidado de hijos o de dependientes en el cómputo de los periodos de permanencia máximos y mínimos en los destinos, a los efectos de su incidencia en los procesos de provisión de puestos de trabajo³⁵.
- 5.- Con el fin de reforzar la transparencia salarial, se aconseja que las convocatorias de destinos en el exterior incorporen la información relativa al módulo aplicable a cada país de destino. Asimismo, se sugiere que se considere la realización de estudios periódicos acerca de la brecha salarial de género que tengan en cuenta todos los conceptos que supongan compensación económica regular al personal al servicio del MAUC.

³⁵ Esta recomendación está relacionada con las conclusiones recogidas en el apdo. III.3 y con los resultados de la fiscalización presentados en el apdo. II.3.5.

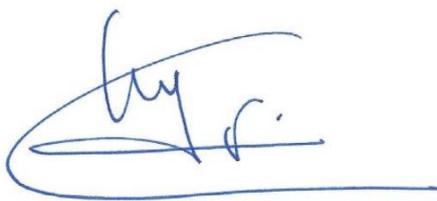
- 6.- Se recomienda planificar e implementar una estrategia de comunicación y de formación que permita transmitir al personal del MAUC y en particular al personal de la CD, no sólo conocimientos sobre igualdad de género, sino también información fiable y periódica sobre la situación de las mujeres en el seno del ministerio. Asimismo, en el caso de que el ministerio estableciese una estrategia explícita tendente a equilibrar la posición de las mujeres en puestos directivos o en determinados destinos, sugerimos que considere desarrollar una estrategia de comunicación interna para facilitar su conocimiento e implementación por parte de todos los actores involucrados.

IV.2. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS AL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA³⁶

- 7.- Sería aconsejable que se valorase la adopción de instrucciones acerca del contenido mínimo de los informes previstos en la LOI 3/2007 y que los departamentos ministeriales han de rendir periódicamente, así como el establecimiento de un calendario de remisión y, en su caso, de publicación³⁷.
- 8.- Se recomienda que se publique regularmente información estadística que permita realizar un seguimiento efectivo de la situación de la mujer en la AGE con datos desagregados que permitan conocer la presencia de mujeres en los diferentes entes por niveles de complementación de destino y grupos profesionales. Asimismo, se sugiere que se estudie la publicación periódica de información sobre la brecha salarial en la AGE, así como la adopción de medidas que refuercen la transparencia salarial.
- 9.- Se recomienda que se valore la incorporación en los planes de captación del talento de la AGE de estrategias singularizadas para fomentar la participación de mujeres en los procesos selectivos de los cuerpos funcionariales en los que se han encontrado históricamente infrarrepresentadas.

Madrid, 27 de julio de 2021

LA PRESIDENTA



María José de la Fuente y de la Calle

³⁶ El MPTFP alegó que el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020 y publicado en el BOE de 1 de enero de 2021 contenía medidas que se correspondían con las recomendaciones contenidas en este informe y dirigidas a este ministerio. Sin perjuicio de que más adelante se discuta la interpretación realizada por el MPTFP de una de ellas, el hecho de que estas recomendaciones puedan ser coincidentes con algunos contenidos del III Plan, no les restan validez, ya que el Plan acaba de ser aprobado y aún no ha sido implementado.

³⁷ El MPTFP alegó que en el Eje 1 del III Plan de Igualdad de la AGE se prevé un fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales. Sin embargo, esa medida no guarda relación con el contenido de la recomendación.

ANEXOS

RELACIÓN DE ANEXOS

- ANEXO I: Estructura de los datos de personal recibidos y ajustes realizados
- ANEXO II: Distribución del personal del MAUC y retribuciones medias noviembre 2019
- ANEXO III: El Índice de Presencia Relativa (IPR) en medidas de posición
- ANEXO IV: Ficha técnica de la encuesta dirigida a personal del MAUC

ANEXO 1: ESTRUCTURA DE LOS DATOS DE PERSONAL RECIBIDOS Y AJUSTES REALIZADOS

En el curso de la fiscalización el MAUC aportó la información de la nómina abonada en noviembre de 2019 que, en términos agregados, contenía los registros que se detallan en el gráfico:

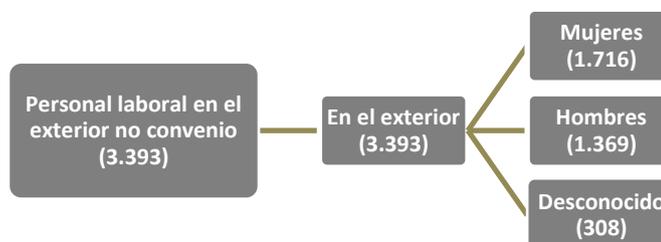
Ilustración 1: Estructura de los datos aportados por el MAUC en la nómina de noviembre de 2019.



N.D. No se dispone de información.

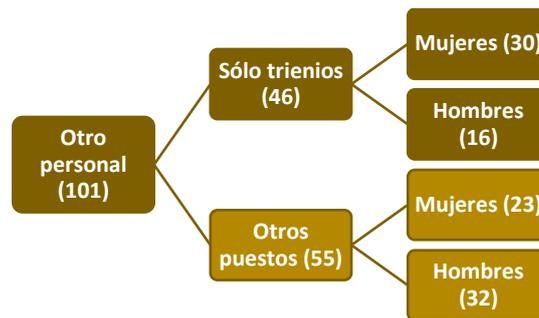
En esta fiscalización, para el cálculo de la brecha salarial, no se tiene en cuenta al personal contratado en el exterior no sujeto al convenio único de la AGE. Este personal suele estar contratado según las normativas y retribuciones del país en el que se realiza la contratación, por lo que no es comparable con el personal que se retribuye de acuerdo con las regulaciones españolas. Al aplicar este criterio, no se incorporaron a los datos analizados 3.393 personas destinadas todas en el exterior. Los datos aportados no informaban del sexo de 308 personas.

Ilustración 2: Personal laboral excluido para el cálculo de las brechas salariales



Tampoco se incorporaron a los datos que sirvieron de base a los análisis realizados en el marco de la fiscalización a las personas a las que el MAUC sólo abona trienios (45 personas) o personas integradas en el personal de alta dirección, asesoramiento y confianza del Ministerio: direcciones generales, secretarías de Estado, personal del gabinete y secretaria de la persona titular del ministerio.

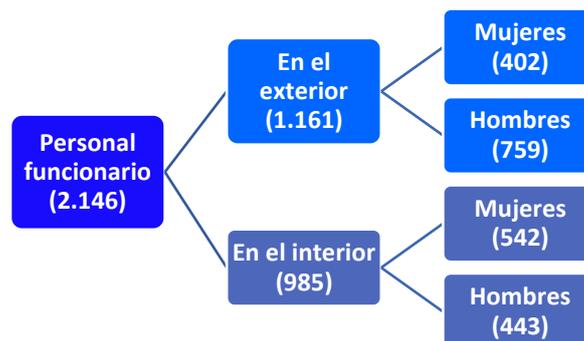
Ilustración 3: Otro personal excluido para el cálculo de las brechas salariales



Se tuvieron en cuenta 2.146 funcionarios, una vez que fueron excluidos

- 44 funcionarios que en noviembre de 2019 únicamente percibieron abonos por paga extra
- 2 funcionarios que percibieron sueldo inferior al legalmente establecido para su grupo
- 1 funcionario que sólo percibió módulo compensatorio para personas destinadas en el exterior

Ilustración 4: Personal funcionario considerado para los cálculos de brecha salarial



También forman parte de la base de datos 182 laborales, una vez que fueron excluidos:

2 laborales que percibieron cero (0) euros de sueldo y antigüedad

1 laboral que percibió un sueldo inferior al mínimo establecido en el convenio

Ilustración 5: Personal laboral considerado para los cálculos de la brecha salarial

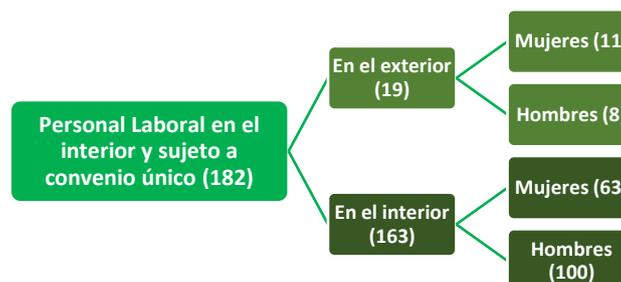


Ilustración 6: Estructura básica de la información utilizada para el cálculo de la brecha salarial



ANEXO 2: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL MAUC Y RETRIBUCIONES MEDIAS. NOVIEMBRE DE 2019

Personal del MAUC por categorías y destino. Noviembre de 2019

	TOTAL	TOTAL		INTERIOR		EXTERIOR	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Todo personal (funcionario y p. laboral)	2.328	1.310	1.018	543	605	767	413
Personal laboral	182	108	74	100	63	8	11
Funcionariado	2.146	1.202	944	443	542	759	402
Grupo A1	934	651	283	203	154	448	129
Carrera Diplomática (CD)	776	579	197	153	77	426	120
CD no embajadores/as	654	476	178	153	77	323	101
CD embajadores/as	122	103	19			103	19
Funcionariado no CD	1.370	623	747	290	465	333	282
Grupo A1 (No CD)	158	72	86	50	77	22	9
Grupo A2	392	197	195	76	115	121	80
Grupo C1	364	198	166	79	94	119	72
Grupo C2	451	153	298	82	177	71	121
Grupo E	5	3	2	3	2	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por el MAUC.

Compensaciones medias brutas del personal del MAUC. Incluye imputación de vivienda para personal en el exterior. Noviembre de 2019

	TOTAL	TOTAL		INTERIOR		EXTERIOR	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Todo personal (funcionario y p. laboral)	6.602,48	7.874,92	4.965,05	2.792,49	2.546,06	11.473,04	8.508,61
Personal laboral*	1.846,33	1.799,72	1.914,35	1.641,45	1.743,49	3.778,06	2.892,91
Funcionariado	7.005,84	8.420,77	5.204,20	3.052,31	2.639,35	11.554,14	8.662,28
Grupo A1	10.332,48	11.308,83	8.086,51	3.972,94	3.717,38	14.632,91	13.302,37
Carrera Diplomática (CD)	11.284,39	11.889,90	9.504,75	3.899,77	3.508,61	14.759,59	13.352,27
CD no embajadores/as	10.312,40	10.822,38	8.948,62	3.899,77	3.508,61	14.101,51	13.095,96
CD embajadores/as	16.494,91	16.823,28	14.714,79	N.A.	N.A.	16.823,28	14.714,79
Funcionariado no CD	4.582,37	5.196,66	4.070,05	2.605,21	2.495,41	7.453,48	6.666,53
Grupo A1 (No CD)	5.657,26	6.636,10	4.837,76	4.196,85	3.926,15	12.179,86	12.637,04
Grupo A2	5.652,94	6.265,21	5.034,38	3.041,88	3.034,54	8.289,77	7.909,17
Grupo C1	4.430,34	4.841,46	3.939,98	2.050,61	2.092,99	6.694,20	6.351,33
Grupo C2	3.432,83	3.676,57	3.307,69	1.806,55	1.748,55	5.836,32	5.588,43
Grupo E	1.438,92	1.449,73	1.422,71	1.449,73	1.422,71	N.A.	N.A.

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por el MAUC.

* El RD 6/1995 el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero no es de aplicación al personal laboral

Compensaciones medianas brutas del personal del MAUC. Incluye imputación de vivienda para personal en el exterior. Noviembre de 2019

	TOTAL		INTERIOR		EXTERIOR		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Todo personal (funcionario y p. laboral)	4.767,02	5.989,28	3.509,37	2.394,85	2.181,09	11.783,83	7.251,39
Personal laboral*	1.492,62	1.580,52	1.533,91	1.425,38	1.467,35	1.451,59	3.603,77
Funcionariado	5.186,21	6.819,03	3.817,80	3.087,35	2.292,38	11.829,30	7.407,58
Grupo A1	11.649,99	12.527,11	4.768,25	4.205,88	3.780,73	14.004,83	12.856,42
Carrera Diplomática (CD)	12.396,42	12.929,08	10.885,76	4.185,61	3.844,79	14.092,08	12.856,85
CD no embajadores/as	11.644,11	12.277,43	10.323,62	4.185,61	3.844,79	13.627,45	12.388,98
CD embajadores/as	16.214,46	16.434,97	14.334,94	N.A.	N.A.	16.434,97	14.334,94
Funcionariado no CD	3.784,86	4.827,16	3.280,52	2.193,12	2.165,53	6.910,98	6.208,87
Grupo A1 (No CD)	4.157,24	4.583,97	3.834,56	4.228,87	3.760,53	12.735,86	11.836,70
Grupo A2	5.648,47	6.702,70	3.317,55	3.094,92	3.169,43	7.938,37	7.664,45
Grupo C1	4.580,56	5.152,14	2.428,49	2.079,13	2.139,45	6.311,14	5.970,09
Grupo C2	1.987,76	2.063,33	1.985,75	1.780,77	1.762,16	5.533,37	5.392,63
Grupo E	1.499,49	1.499,49	1.422,71	1.499,49	1.422,71	N.A.	N.A.

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por el MAUC.

* El RD 6/1995 el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero no es de aplicación al personal laboral

ANEXO 3: EL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA (IPR) EN MEDIDAS DE POSICIÓN

Objetivo

El índice de presencia relativa (IPR) es un índice sintético que evalúa el diferencial de la presencia relativa de un sexo en el subgrupo para el que se está calculando el índice, respecto de su presencia en el total de la población objeto de estudio. En consecuencia, el índice combina tanto la presencia de un sexo en el subgrupo -por ejemplo, el de menores retribuciones- como la presencia de ese sexo en el total. Este índice se puede calcular para cualquier medida de posición (por ejemplo, mediana o cuartil) y para cualquier sexo, independientemente de que sea el sexo mayoritario o minoritario. Sin embargo, en esta fiscalización sólo se calculará para el sexo con menor presencia en el grupo analizado; por ejemplo, el IPR de las mujeres en el cuartil mejor retribuido en la Carrera Diplomática, porque las mujeres son minoritarias en ese cuerpo.

A continuación, para facilitar la explicación, se realizarán los desarrollos para el subgrupo “inferior a la mediana”.

Definición del índice

Se definen las siguientes variables:

IPRMd^S: Índice de presencia relativa del sexo S en retribuciones inferiores a la mediana.

T^S: Es el número total de personas del sexo S que forman parte del grupo analizado.

SMd: Número de personal del sexo S que se encuentran por debajo del salario mediano. Es decir, número de personas del sexo S por debajo del salario que divide al grupo analizado en dos mitades iguales.

T: Número total de personas de ambos sexos que integran el grupo analizado.

TMd: Número de personas de ambos sexos cuyo salario se encuentra por debajo de la mediana. Por la definición de mediana, este número es el 50 % de *T* o lo más cercano al 50 % que permita la propia distribución de los datos.

El índice IPRM^S se define:

$$IPRMd^S = \left(\frac{\left(\frac{SMd}{TMd} \right)}{\left(\frac{T^S}{T} \right)} - 1 \right) * 100 \quad [1]$$

Donde:

$\left(\frac{SMd}{TMd} \right)$ es la presencia relativa de las personas del sexo S entre todas las personas que se encuentran por debajo del salario mediano del grupo analizado.

$\left(\frac{T^S}{T} \right)$ es la presencia relativa de las personas del sexo S entre el número total de personas que componen el grupo analizado.

Se puede reescribir la ecuación [1]:

$$IPRMd^S = \left(\left(\left(\frac{SMd}{TMd} \right) \left(\frac{T}{TS} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left(\left(\left(\frac{SMd}{TS} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 \quad [2]$$

Demostración de que, en situación ideal de equidistribución, el valor del IPR es 0

En la situación ideal, de perfecta distribución por sexos, la presencia de personas de un sexo por debajo del salario mediano debería representar la mitad ($\frac{1}{2}$) del total de personas de ese sexo en el total. Es decir, $\frac{SMd}{TS} = \frac{1}{2}$

Como se indicó en la definición de **TMd**, por la definición de mediana, la presencia total de personas por debajo del salario mediano respecto al total de las que integran el grupo analizado debería ser $\frac{1}{2}$, por lo que $\frac{T}{TMd} = 2$.

Si se sustituyen ambas expresiones en [2]:

$$IPRMd^S = \left(\left(\left(\frac{SMd}{TS} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left(\left(\left(\frac{1}{2} \right) \left(2 \right) \right) - 1 \right) * 100 = 0 \quad [3]$$

Luego, cuanto más alejado se encuentre el valor del índice de 0, más desequilibrada será la presencia del sexo S por encima y por debajo de la mediana.

Demostración de que, en caso de máxima presencia en el subgrupo, el valor del índice es 100

A los efectos de esta demostración, se supone que la presencia de personas del sexo S es no superior a la mitad del total de personas del grupo analizado. En ese caso, hay máxima presencia (máxima "sobre-representación") cuando todas las personas de un sexo están concentradas en los salarios inferiores al salario mediano del grupo. Es decir:

$$SMd = TS, \text{ luego } \frac{SMd}{TS} = 1$$

Si se sustituye en [2] esta expresión y la obtenida anteriormente de la definición de mediana, $\frac{T}{TMd} = 2$, tenemos:

$$IPRMd^S = \left(\left(\left(\frac{SMd}{TS} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left(\left((1)(2) \right) - 1 \right) * 100 = 100 \quad [4]$$

Demostración de que, en caso de no presencia en el subgrupo, el valor del IPR es -100

De nuevo, supondremos que la presencia de personas del sexo S es no superior a la mitad del total de personas del grupo analizado. No presencia en el subgrupo (máxima "infra-representación") significa que ninguna de las personas del sexo S se encuentra en el subgrupo formado por los salarios inferiores al salario mediano del grupo analizado. Es decir:

$$SMd=0, \text{ luego } \frac{SMd}{TS} = 0$$

Si se sustituye esta expresión en [2]:

$$IPMd_i^S = \left(\left(\left(\frac{SMd}{TS} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left(\left((0) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = -100 \quad [5]$$

Demostración de que los valores del IPR para hombres y mujeres no siempre son complementarios.

Sea:

T^M: El número total de mujeres en el grupo analizado.

MMd: El número de mujeres por debajo del salario mediano del grupo analizado.

T^H: El número total de hombres en el grupo analizado.

HMd: El número de mujeres por debajo del salario mediano del grupo analizado.

Se calcula el $IPRMd^M$ para las mujeres y el $IPRMd^H$ para los hombres. Si ambos índices son complementarios y el valor del índice en la situación ideal de equidistribución es 0, se tiene que cumplir que:

$$IPRMd^M + IPRMd^H = 0 \quad [6]$$

Si se sustituye [2] en [6]:

$$\left(\left(\left(\frac{MMd}{T^M} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 + \left(\left(\left(\frac{HMd}{T^H} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = 0$$

$$\left(\left(\left(\left(\frac{MMd}{T^M} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) + \left(\left(\left(\frac{HMd}{T^H} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) \right) * 100 = 0 \quad [7]$$

Luego:

$$\left(\left(\left(\frac{MMd}{T^M} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) + \left(\left(\left(\frac{HMd}{T^H} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) = 0 \quad [8]$$

$$\left(\left(\frac{T}{TMd} \right) \left(\left(\frac{MMd}{T^M} \right) + \left(\frac{HMd}{T^H} \right) \right) - 2 \right) = 0 \quad [9]$$

$$\left(\frac{T}{TMd} \right) \left(\frac{MMd}{T^M} + \frac{HMd}{T^H} \right) = 2 \quad [10]$$

Como ya se ha señalado, por la definición de mediana, $\frac{T}{TMd} = 2$, luego para que se cumpla [10] es necesario que:

$$\frac{MMd}{T^M} + \frac{HMd}{T^H} = 1 \quad [11]$$

En consecuencia, debe verificarse que:

$$\frac{MMd}{T^M} = 1 - \frac{HMd}{T^H} \quad [12]$$

Es decir,

$IPRMd^M = -IPRMd^H$ Si y solo si $\frac{MMd}{T^M} = 1 - \frac{HMd}{T^H}$

Esta condición no se cumple con facilidad.

Un ejemplo:

Supongamos un grupo i integrado por 100 personas, de las que 80 son hombres y 20 mujeres. Se calcula el salario mediano, de tal forma que 50 personas están por debajo y 50 por encima. Analizado por sexos, todas las mujeres están por debajo del salario mediano. Además, 30 hombres están también por debajo de dicho salario.

Para las mujeres:

$$IPRMd^M = \left(\left(\left(\frac{MMd}{T^M} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left(\left(\left(\frac{20}{20} \right) \left(\frac{100}{50} \right) \right) - 1 \right) * 100 =$$

$$= ((1)(2) - 1) * 100 = 100 \quad [13]$$

Para los hombres:

$$IPRMd^H = \left(\left(\left(\frac{HMd}{T^H} \right) \left(\frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left(\left(\left(\frac{30}{80} \right) \left(\frac{100}{50} \right) \right) - 1 \right) * 100 =$$

$$= ((0,375)(2) - 1) * 100 = -25 \quad [14]$$

La interpretación del resultado del ejemplo es que las mujeres se encuentran en máxima concentración en los salarios inferiores a la mediana ($IPRMd^M=100$). Pero esto no quiere decir que todos los hombres estén en situación "privilegiada", porque hay 30 que cumplen con lo que se espera: estar por debajo de la retribución mediana. El valor $IPRMd^H=-25$ quiere decir que falta un 25 % de los hombres que deberían estar por debajo de la mediana. En efecto, idealmente, en equidistribución, debería haber 40 hombres por debajo de la mediana, pero sólo hay 30, luego faltan 10 hombres. Esos 10 hombres que faltan son el 25 % de los deberían ser.

Valores críticos e interpretación de resultados del índice de presencia relativa del sexo S en retribuciones inferiores a la mediana del grupo (IPRMdS)

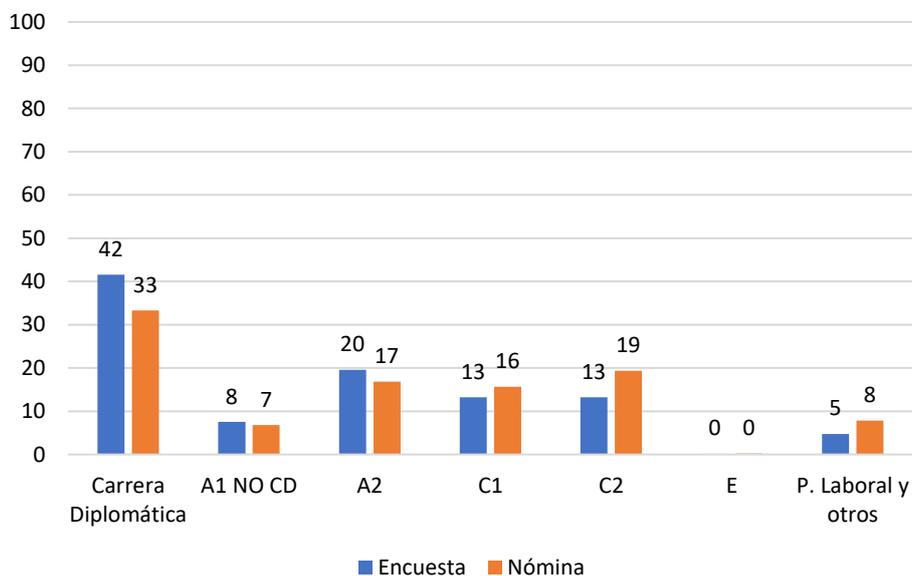
IPRMd ^S =0	Este valor del índice significa que la presencia de personas del sexo S por debajo de la retribución mediana es igual a su presencia relativa en el conjunto del grupo analizado
IPRMd ^S <0	Si el valor es negativo, significa que la presencia de personas del sexo S por debajo de la retribución mediana del conjunto del grupo analizado es inferior a la que presencia relativa que tiene en el conjunto.
IPRMd ^S = -100	Ninguna persona del sexo S está por debajo de la retribución mediana para el conjunto del grupo analizado.
IPRMd ^S >0	Si el valor del índice es positivo, significa que la presencia de personas del sexo S por debajo de la retribución mediana del conjunto del grupo es superior a la que presencia relativa que tiene en el conjunto del grupo analizado.
IPRMd ^S = 100	Todas las personas del sexo S están por debajo de la retribución mediana para el conjunto del grupo analizado.

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAL DEL MAUC

Ficha

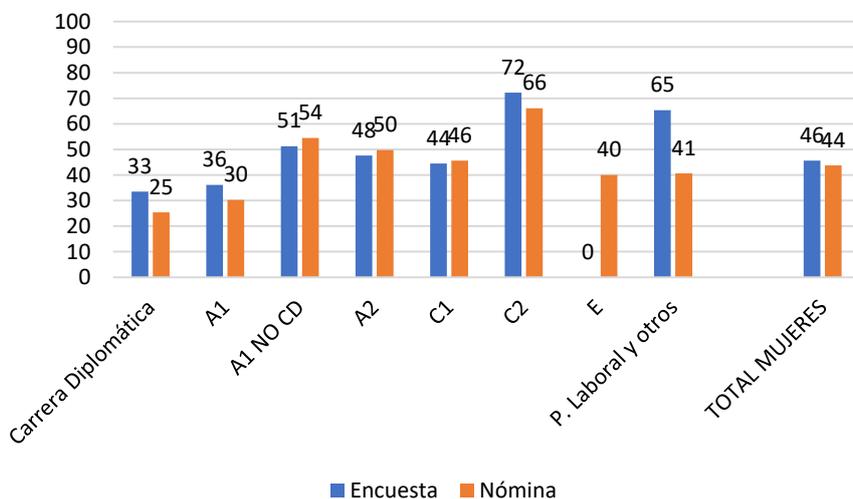
Destinatarios (población objetivo)	Personal funcionario Personal laboral en convenio único
No son destinatarios	Personal eventual y de confianza Personal laboral en el exterior no sujeto a convenio único
Total de cuestionarios enviados	2.288
Periodo de recepción de cuestionarios	Del 1 al 15 de febrero de 2021
Cuestionarios recibidos	556 (24,3 %)
Cuestionarios rechazados (no validados)	10
Cuestionarios válidos para la explotación	546 (23,9 %)
Observaciones técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha utilizado el cuestionario electrónico Microsoft Forms alojado en los servidores del TCu. • Se ha asegurado que los cuestionarios recibidos: <ul style="list-style-type: none"> •son anónimos •pertenecen a personas del colectivo objetivo •son únicos (cada persona sólo ha remitido uno)
Margen de error para un nivel de confianza del 95 % para el total del personal	± 3,66 %

Gráfico A. 1 Comparativa de la composición de la encuesta y de la nómina de noviembre 2019. Distribución por grupos profesionales. Porcentaje respecto a los respectivos totales



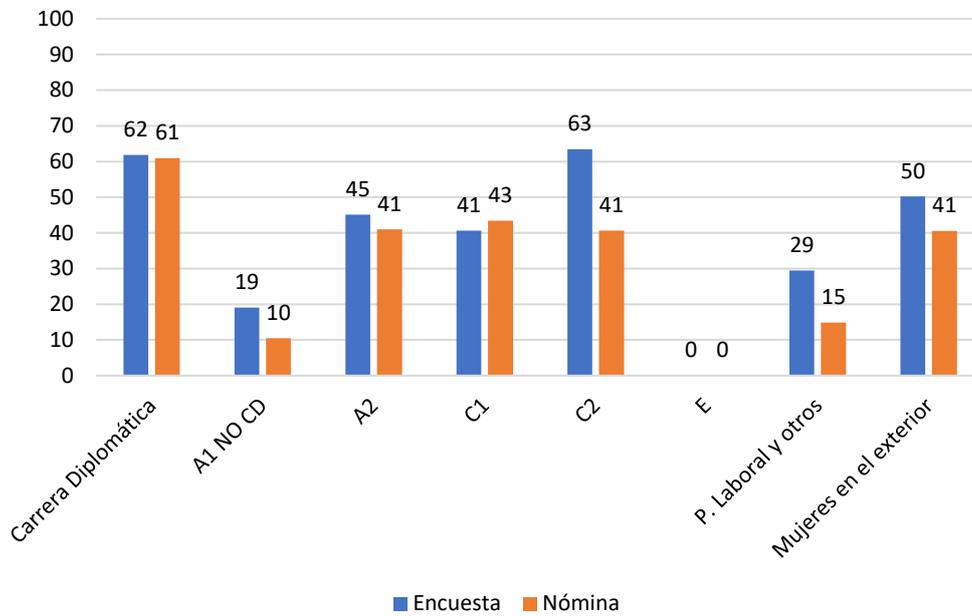
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la encuesta y de datos aportados por el MAUC.

Gráfico A. 2: Comparativa de la composición de la encuesta y de la nómina de noviembre 2019. Presencia de mujeres en cada grupo profesional. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la encuesta y de datos aportados por el MAUC

Gráfico A. 3: Comparativa de la composición de la encuesta y de la nómina de noviembre 2019. Presencia de mujeres en el exterior para cada grupo profesional. Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la encuesta y de datos aportados por el MAUC.

ALEGACIONES FORMULADAS

RELACIÓN DE ALEGACIONES

1. ALEGACIONES FORMULADAS POR LA EXCMA SRA. D^a ARANCHA GONZÁLEZ LAYA. MINISTRA DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN.
2. ALEGACIONES FORMULADAS POR EL EXCMO. SR. D. MIQUEL ICETA Y LLORENS. MINISTRO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.

ALEGACIÓN 1

**ALEGACIONES FORMULADAS POR LA EXCMA SRA. D^a ARANCHA GONZÁLEZ
LAYA. MINISTRA DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y
COOPERACIÓN**



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

LA MINISTRA

Adjunto se remite escrito de alegaciones al anteproyecto del informe **"Fiscalización operativa de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional del personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, ejercicios 2017 a 2019"**.

LA MINISTRA,


Arancha González Laya

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES
UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
SUBSECRETARÍA DE ASUNTOS EXT. UE COOP.
SUBSECRETARÍA DE ASUNTOS EXT. Y COOP.
GABINETE SUBSECRETARÍA

SALI 20/05/2021 18:27 No REG.: 2325

Plaza de la Provincia, 1
28071 - MADRID
TEL.: 91 379 18 67
FAX: 91 366 38 56



I. INTRODUCCION

El presente escrito de alegaciones a la fiscalización llevada a cabo por el Tribunal de Cuentas debe empezar por la afirmación del compromiso firme del MAUC con el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres. Y es que ya en el preámbulo de la Ley 2/2014 de Acción y de Servicio Exterior del Estado se identifican la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la erradicación de la violencia de género entre los valores e intereses de nuestro país.

El Ministerio es consciente de que ello exige seguir avanzando mediante la adopción de e de medidas que permitan alcanzar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional del personal, así como visibilizar el papel de las mujeres en la diplomacia española.

Las conclusiones a las que llega el Tribunal de Cuentas en su análisis de las actuaciones que viene desarrollando el MAUC, y en las que, como se indica, se ha prestado especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la Carrera Diplomática, resultan, en cualquier caso, de especial utilidad al Ministerio en su propio diagnóstico de la situación, ayudando a identificar las líneas de acción.

Las mujeres representan todavía algo menos de un tercio (28%) del conjunto de los efectivos de la Carrera Diplomática. En cuanto a puestos de alta responsabilidad, un tercio de las Direcciones Generales del Ministerio están a cargo de mujeres, y éstas ostentan ahora mismo el 21% de las Jefaturas de Misión (cuando en el 2020 no llegaban al 15%). Es necesario, sin embargo, seguir trabajando para atraer cada vez a más candidatas a las oposiciones a la carrera diplomática. En la última convocatoria fueron ya un 42% y de las 35 personas que aprobaron, 15 son mujeres (el 43%).

Las características propias del trabajo en el MAUC, buena parte de la cual se desarrolla fuera de nuestro país, con los funcionarios de la carrera diplomática sujetos al principio de movilidad forzosa, es, no cabe duda, un reto añadido en la tarea de lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ello, el Ministerio es consciente de la importancia de desarrollar medidas de conciliación y corresponsabilidad, tarea que se realizará sobre la base del III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y resto de Organismos Públicos vinculados o dependientes.

Por último, el MAUC es consciente de la importancia de generalizar la formación en materia de igualdad, así como la adecuada difusión de información sobre la situación de las mujeres en el Ministerio.

II. ALEGACIONES CONCRETAS AL ANTEPROYECTO DE INFORME

1. Nombramiento de la persona responsable de la Unidad de Igualdad del MAUC

- Se adjunta nombramiento formalizado. La Unidad de Igualdad queda adscrita al Gabinete de Subsecretaría, con funciones exclusivas en esta materia (Anejo 1).



- En la práctica este ha sido el “modus operandi” desde agosto del 2020, cuando se procede a separar las funciones de:
 - La Embajadora en Misión Especial para la Igualdad de Género (encargada de la integración transversal de la perspectiva de género en todas las dimensiones de la Política Exterior)
 - La Unidad de Igualdad, adscrita a la Subsecretaría como responsable de la “planificación y gestión de los recursos humanos del Departamento” y a la que se atribuyen las funciones propias de la Unidad de Igualdad previstas en la LOI 3/2007 y en el RD 259/2019.
- Con esta estructura, y la separación clara de ambas tareas, el MAUC considera estar en disposición de cumplir lo dispuesto en el art 77 de la LOI, en cuanto a la Unidad de Igualdad como “órgano directivo al que se le encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres” del Departamento.

En cuanto a la dotación de la Unidad de Igualdad con personal adicional de apoyo, la situación actual es fruto de la carencia generalizada de recursos humanos en el Departamento, cuestión que se está abordando con los Ministerios competentes.

2. Reglamento orgánico de la Carrera Diplomática (Decreto de 15 de julio de 1955)

- Como se señala en el Anteproyecto de Informe, tras la anulación en su integridad del RD 638/2014 (sentencia del TS número 1671/2017, de 6 de noviembre de 2017), recobra vigencia el RD 674/1993 sobre provisión de puestos de trabajo en el extranjero y ascensos de los funcionarios de la Carrera Diplomática.
- La práctica totalidad de las cuestiones que podrían ser relevantes a los efectos del presente estudio, están reguladas en la actualidad por el RD 674/1993. El Decreto de 1955 tiene carácter residual, pues buena parte de sus disposiciones están derogadas y prácticamente no resulta de aplicación. Por ello, el MAUC considera que las referencias que el Anteproyecto de informe hace a dicha norma deberían, de alguna manera dejar clara esta circunstancia.
- En la actualidad está avanzado el proceso de elaboración normativa de un Real Decreto por el que se aprueba un nuevo Reglamento de la Carrera Diplomática, en el que se incorpora la igualdad de trato y la diversidad como principios informadores del mismo. Del mismo modo, se prevé la introducción de un capítulo plenamente dedicado a la conciliación de la vida familiar y profesional de los integrantes de la Carrera Diplomática. Se prevé su entrada en vigor a final de año.

3. Grado de conocimiento de las medidas de apoyo a las víctimas de la violencia de género.

El anteproyecto de Informe hace referencia a que hay sustancialmente más personal diplomático destinado en el exterior que conoce estas medidas (tanto hombres como mujeres) por contraste con el personal destinado en el interior

En el MAUC consideramos que se ha podido producir una confusión. Es posible que los encuestados en el exterior han interpretado que se les estaba preguntando por las medidas dirigidas a apoyar a víctimas de violencia de género españolas que se encuentren en el extranjero y acuden a pedir apoyo a nuestros Consulados. Para un número considerable de diplomáticos en el exterior, este tema pertenece al ámbito de desempeño de sus tareas profesionales.



Dado el esfuerzo que se ha hecho desde el Ministerio por formar e informar en esta cuestión a los diplomáticos en el exterior, y que ello ha coincidido en el tiempo con la fiscalización del Tribunal de Cuentas, consideramos que muchos se están refiriendo a esto y no al tema de la violencia de género dentro del Ministerio.

En Anejo 2, se adjuntan los siguientes documentos:

- Protocolo de actuación contra el acoso laboral
- Protocolo de actuación contra el acoso sexual
- Tríptico informativo tolerancia cero
- Guía para la prevención y actuación contra el acoso en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

Todos ellos están colgados en la intranet del MAUC, dentro del apartado de cuestiones de interés general y bajo un epígrafe titulado "Tolerancia Cero".

Con periodicidad mensual se envían correos a todo el personal, insistiendo en la política de tolerancia cero en este ámbito del Departamento y recordando los protocolos de actuación.

Desde la Inspección General de Servicios se han impartido varias jornadas de formación en la Escuela Diplomática sobre esta materia. Las mismas han estado dirigidas a los miembros de las últimas promociones de la Carrera Diplomática y a otro tipo de personal funcionario que sale destinado al exterior.

4. Brecha salarial

- Entendida la metodología aplicada y la conclusión a la que se llega acerca de la existencia de una apreciable brecha salarial en el MAUC, por lo que se refiere a los miembros de la Carrera Diplomática (en los que de forma particular se ha centrado el análisis), la conclusión que se desprende es que, en una parte considerable de los casos (los puestos que forman parte de las convocatorias ordinarias y extraordinarias de provisión de puestos en el exterior, que se asignan en base a una propuesta no vinculante de la Junta de la Carrera Diplomática), dicha brecha salarial es el resultado de decisiones personales, pero las mismas condicionadas por una situación estructural: la dificultad para conciliar la vida profesional y familiar en algunos destinos en el exterior condiciona las decisiones sobre solicitud de puestos en el extranjero en mayor medida en el caso de las mujeres con familiares dependientes que en el caso de los hombres igualmente con familiares dependientes.
- Ello se desprende también de la encuesta y entrevistas realizadas, según las cuales, en el caso de las convocatorias ordinarias y extraordinarias no hay percepción de que el hecho de ser hombre o mujer suponga perjuicio o beneficio a la hora de la asignación de los puestos. En otras palabras, el mecanismo de asignación de puestos en las convocatorias mencionadas es neutro en términos de género.

5. Captación de talento

- Todos los años se realiza una jornada de puertas abiertas en la Escuela Diplomática, donde se presenta la Carrera Diplomática como opción profesional. Uno de los objetivos de este tipo de eventos es, precisamente, animar a las mujeres a acceder a la Carrera Diplomática.



- También desde la Escuela Diplomática participan de forma habitual en jornadas de orientación profesional organizadas en distintas Universidades.
- En enero del 2020, la escuela firmó un Acuerdo Marco de Colaboración con la asociación de Mujeres Diplomáticas de España (AMDE) en el que se prevé expresamente la colaboración “para fomentar el interés de mujeres estudiantes hacia la Carrera”. (Anejo 3).
- Desde la OID, en los últimos años se viene desarrollando la campaña #TúPuedes SerDiplomática, con varias infografías y videos disponibles en su canal de YouTube, y al que se puede acceder desde el apartado “Destacados” de la web. El enlace a la lista de reproducción es <https://youtube.com/playlist?list=PLWNBnkHgUdJkILHcS0EB1H1cmdgO9viUu>

6. Criterios utilizados por hombres y mujeres para la elección del destino

- Del resultado de la encuesta y las entrevistas realizadas parece desprenderse una “autolimitación” de las mujeres a la hora de concurrir a ciertos puestos que están entre los de mayor nivel salarial.
- Estas decisiones profesionales de buen número de mujeres parece que le llevan a estar sobrerrepresentadas en los cuartiles peor retribuidos, provocándose la brecha salarial que detecta el informe del Tribunal de Cuentas.
- Es interesante comprobar que bastantes más mujeres que hombres alegan dar prioridad al acompañamiento de los familiares como razón de su renuncia a concurrir a determinados puestos donde consideran que no se reúnen las condiciones para facilitar dicho acompañamiento.
- Dada la estructura de salarios de los puestos ocupados por los miembros de la Carrera Diplomática en el exterior, es bastante probable que buena parte de esos puestos se encuentren en lugares de especial peligrosidad, lejanía, difíciles condiciones de vida para las familias (atención sanitaria precaria, poca infraestructura educativa, etc).
- En cualquier caso, lo que sí parece desprenderse del informe es que esta situación no está provocada por los mecanismos de selección del Ministerio (concretamente del regulado en el RD 674/1993), sino más bien por las elecciones que muchas mujeres diplomáticas hacen a lo largo de su carrera, sobre la base de su situación familiar.

7. Transparencia retributiva

- Dado el sistema de acceso a la información relativa a retribuciones de los puestos, el MAUC considera que esta cuestión no provoca desigualdad entre hombres y mujeres en el Departamento. Todo funcionario que lo desee, recibe información exacta acerca de las retribuciones que corresponden a cualquier puesto por el que se interese.

8. Medidas de conciliación. Establecimiento de los criterios de valoración de los periodos de excedencia por cuidado de hijos o de dependientes en los procesos de provisión de puestos de trabajo.

- La persona funcionaria de la Carrera Diplomática que ha disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes se reintegra al puesto



que ocupaba en el escalafón antes de la excedencia, computándose por tanto el tiempo de excedencia como servicio activo a efectos de antigüedad.

- Por lo que se refiere al resto del personal del MAUC, también se les computa ese tiempo de excedencia como servicio activo, al igual que a todo el personal de la AGE.
- Las personas que se reincorporan tras permisos de maternidad/paternidad tienen prioridad para la admisión a los cursos del plan de acción y formación social, y así se recoge en dicho plan.
- En el Anejo 4 se reflejan las estadísticas relativas a excedencias, licencias y permisos relevantes a efectos de conciliación por lo que se refiere a miembros de la Carrera Diplomática para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, desagregadas por hombres y mujeres.

9. Formación

- Curso selectivo del proceso de acceso a la Carrera Diplomática. En el último curso selectivo (septiembre-diciembre 2020) se incluyeron:
 - Un módulo sobre igualdad de género
 - Un módulo sobre violencia de género
 - Un módulo sobre acoso
- Los tres módulos, más uno nuevo sobre Política exterior Feminista serán incluidos nuevamente en el próximo Curso Selectivo que se iniciará, previsiblemente, el próximo mes de septiembre.
- En los Cursos de incorporación a puestos en el exterior se ha incluido, como novedad para este año, un curso sobre Política Exterior Feminista.
- El curso de “Gestión Contable y de Recursos Humanos”, incluido en el programa de incorporación contiene:
 - Un módulo sobre “Las familias del personal de la misión. Fomento de la Igualdad. Cuestiones LGTBI”
 - Otro módulo sobre “Acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo. Protocolo a seguir”.
- El curso sobre Asuntos Consulares incluye un módulo sobre “Violencia de Género en el exterior”.

10. Seguimiento del cumplimiento de la Orden AUC/119/2019 BOE de 11 de febrero del 2019 por la que se dictan instrucciones sobre **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en las **intervenciones públicas** en las que participe el MAUC, la cual establece criterios para “promover un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en actos en los que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación intervenga como organizador, colaborador o participante de conferencias, foros de debate, seminarios, etc., en el ámbito de sus competencias”

Se reiterará el contenido de la Orden a las personas titulares de los centros directivos del Ministerio para que aseguren en la medida de sus posibilidades el cumplimiento de la misma en su ámbito de responsabilidad.



III. CONSIDERACIONES FINALES Y EVOLUCION DE LAS CIFRAS DESDE NOVIEMBRE DE 2019

- Si bien el objeto de la presente fiscalización se refiere a la actividad desarrollada por el MAUC entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, de la lectura del informe se desprende el interés del Tribunal de cuentas por valorar la tendencia de avance sostenido hacia el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de su carrera profesional.
- Es por ello que se considera de especial interés aportar una serie de datos que reflejan la situación a día de hoy y que permiten apreciar la evolución ocurrida desde la fecha de cierre del estudio (31 de diciembre de 2019):
 - En este momento las mujeres suponen el 28% del total de efectivos de la Carrera Diplomática (263, frente a 674 hombres)
 - Es cierto que la cifra está todavía lejos de la paridad. Pero también lo es que se han producido avances considerables desde que en 1971 ingresa la primera mujer en la carrera Diplomática, tras la prohibición de acceso femenino que se estableció tras la guerra civil.
 - A lo largo de los años 70, ingresan tan sólo 7 mujeres en este cuerpo funcional y será a lo largo de los años 80 y 90 cuando, poco a poco, van accediendo ya en mayor número.
 - En la última promoción de diplomáticos ingresaron 15 mujeres, de un total de 35 (lo que supone un 43%), habiendo sido mujeres el 42% de los candidatos que se presentaron a las pruebas de la oposición.
 - Todo lo anterior lleva a que las mujeres representen todavía un porcentaje relativamente minoritario en los tramos del escalafón de mayor antigüedad. Así, las mujeres son sólo el 19% de miembros de la Carrera Diplomática con 20 o más años de antigüedad. Este porcentaje asciende al 36% cuando consideramos el grupo de 10 a 20 años de antigüedad. Y en el de menos de 10 años de antigüedad, las mujeres ascienden al 38% del total.
 - A pesar de todo ello, se sigue con los avances en cuanto a nombramiento de mujeres en puestos directivos. En este sentido, se adjuntan los siguientes documentos:
 - a) Gráfico actual sobre presencia de mujeres en los órganos superiores y directivos del MAUC (Anejo 5).
 - b) En cuanto a las personas titulares de Jefaturas de Misión, el número de Embajadoras asciende ya a 27, lo que supone el 21% del total de estos puestos. Se adjunta gráfico con la distribución de Jefas de Misión en nuestra red de Embajadas y Representaciones Permanente (Anejo 6).



RESOLUCIÓN DE LA SUBSECRETARIA POR LA QUE SE DESIGNA A DOÑA MIREN ITZIAR TABOADA AQUERRETA COMO TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DEL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN.

Por Resolución de la Subsecretaria del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, la Unidad de Igualdad está adscrita al Gabinete Técnico de la Subsecretaría, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 f) del Real Decreto 644/2020, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

Por consiguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado,

RESUELVO

Designar a Doña Miren Itziar Taboada Aquerreta como titular de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

LA SUBSECRETARIA,

María Celsa Nuño García

CORREO ELCORREO ELECTRÓNICO: subsecretaria@maec.es

Plaza de la Provincia, 1
28012 - MADRID
TEL.: 91 379 18 83 / 92 15

CSV : GEN-e269-6a3d-3544-e07e-7d33-4dc3-3990-84df

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA CELSA NUÑO GARCÍA | FECHA : 18/05/2021 12:13 | Sin acción específica





Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se adapta el Protocolo de Actuación frente el acoso laboral

La Secretaría de Estado para la Función Pública, por Resolución de 5 de mayo de 2011 (BOE de 1 de junio), aprobó y publicó el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

El apartado segundo de esta Resolución dispone que los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán adaptar el texto del Protocolo a las características de cada uno y proceder a su difusión. De conformidad con ello, esta Subsecretaría

RESUELVE:

Primero.- Declarar formalmente el rechazo de todo tipo de conducta de acoso laboral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango jerárquico.

A tal efecto, este Ministerio asume el compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Segundo.- El procedimiento de actuación ante las denuncias por acoso laboral que presenten los empleados públicos de este Ministerio, destinados tanto en los servicios centrales como en el exterior, será el establecido en el Protocolo aprobado por la Resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública de 5 de mayo de 2011, acomodado a las necesidades específicas del servicio exterior (Anejo 1).

Tercero.- Las denuncias deberán ir dirigidas al Sr/a. Subsecretario/a, quién ejerce la jefatura superior de personal. En el Anejo 2 se incluye el listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral, y en el Anejo 3 el modelo de denuncia que se puede utilizar al respecto. Ambos Anejos están a disposición en la intranet del Ministerio.



Cuarto.- La Unidad responsable de la recepción y tramitación de las denuncias es la Inspección General de Servicios.

Quinto.- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia, con el debido respeto a todas las personas implicadas y guardar una estricta confidencialidad y reserva.

Sexto.- La Subdirección General de Personal; en coordinación con el Servicio de Prevención y con la colaboración del resto de las unidades del Departamento, llevará a cabo las actuaciones necesarias para lograr la mayor sensibilización de los empleados públicos sobre el acoso laboral, con el fin de evitar o reducir la posible aparición de conductas de esta naturaleza en el ámbito de este Ministerio, tanto en los servicios centrales como en el exterior.

Séptimo.- La Inspección General de Servicios llevará a cabo un registro y seguimiento estadístico periódico de las denuncias de acoso laboral presentadas en el ámbito del Ministerio, tanto en los servicios centrales como en el exterior. De ello informará al Comité de Seguridad y Salud.

Octavo.- En la correspondiente intranet del Departamento se dará la más amplia difusión de esta Resolución, incluidos sus Anejos, así como del texto del Protocolo.

Noveno.- La presente Resolución será de inmediata aplicación el mismo día en que se proceda a la difusión de la misma en la forma señalada en el punto anterior.

EL SUBSECRETARIO
DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

Rafael Mendivil Peydro



ANEJO 1

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN.**

A.- Primera fase

1.- Iniciación del procedimiento

- Se inicia a partir de la presentación de un escrito-denuncia.
- Debe dirigirse al Sr/a. Subsecretario/a, como titular de la jefatura superior de personal.
- La Inspección General de Servicios es la Unidad responsable de la recepción y tramitación de la denuncia.
- La Inspección General de Servicios, tras un primer análisis, podrá:
 - a.- No admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del Protocolo.
 - b.- Iniciar la tramitación del caso.

2.- Indagación y valoración inicial.

- Si la Inspección General de Servicios considera pertinente iniciar la tramitación, comenzará solicitando informes al Servicio de Prevención y a la Subdirección General de Personal, y recopilará la información que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.
- En la recopilación de información deberán participar los afectados, denunciante y denunciado, y posiblemente testigos y otras personas de interés, si las hubiere.
- Finalizada la indagación previa, la Inspección General de Servicios emitirá un informe de valoración inicial.
- El informe de valoración inicial se presentará al Sr/a. Subsecretario/a en un plazo entre 10 y 30 días naturales en función, entre otros, de la mayor o menor cercanía geográfica de la Unidad afectada y de la dificultad para la realización de las entrevistas que resultaran necesarias.

3.- Propuestas

En el informe de valoración se propondrá al Sr/a Subsecretario/a alguna de las siguientes alternativas:

- a. Archivo de la denuncia.
- b. Si se trata de otra falta tipificada, distinta del acoso laboral, se propondrá la incoación del correspondiente expediente disciplinario.
- c. Si se trata de otro tipo de conflicto laboral, se aplicarán, en su caso, las medidas que puedan proceder.
- d. Si se deducen indicios claros de acoso laboral, ordenar la incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta tipificada como muy grave.



- e. Si del informe de valoración inicial se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, pero no se está en condiciones de emitir una valoración precisa, se propondrá el traslado del informe a un "Comité Asesor para situaciones de acoso".

B.- Segunda fase

1.- En el plazo de 5 días hábiles el Sr/a. Subsecretario/a nombrará a los miembros del Comité Asesor, en los términos establecidos en el Anejo 1 de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, designando a uno de ellos como Instructor.

2.- Investigación

- El Comité Asesor a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la instrucción si no apreciara indicios de acoso laboral.
- Si acuerda continuar el procedimiento, el Instructor dispondrá de un plazo de 15 a 30 días naturales, dependiendo de las circunstancias para recabar la posible información complementaria, transcurrido dicho plazo elaborará el preceptivo informe que presentará al Comité Asesor.

3.- Conclusiones del Comité Asesor.

- El Instructor remitirá el informe de conclusiones al Sr/a. Subsecretario/a. A la vista del Informe, el Sr/a. Subsecretario/a podrá:
 - a.- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente.
 - b.- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
 - c.- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
 - d.- Si se detecta alguna otra falta distinta del acoso laboral, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

Con carácter general, se informará a las partes implicadas, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas. Igualmente al Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

ANEJO 2

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral*

A) *Conductas consideradas como acoso laboral*

Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.

Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) *Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)*

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.

Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

ANEJO 3



SOLICITANTE

- Persona afectada Área/Servicio de Prevención Recursos Humanos Unidad directiva afectada
 Comité de Seguridad y Salud Delegados/das de prevención Otros

TIPO DE ACOSO

- Moral/Laboral Sexual Por razón de sexo Por razón de la orientación sexual
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos NIF Sexo H M
Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo Unidad directiva

Vinculación laboral:

- Funcionario/a Estatutario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal
 Grupo Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

9529 *Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.*

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, —en este caso, de los trabajadores públicos—, atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto tanto por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos y, en particular, haciéndose eco del compromiso recogido en el Acuerdo Gobierno-

Sindicatos para la Función Pública en el marco del Dialogo Social 2010-2011, desde la Secretaría de Estado para la Función Pública se consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En este contexto, corresponde a la Secretaría de Estado para la Función Pública, de conformidad a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 339/2011, de 18 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, la dirección e impulso de las atribuciones ministeriales en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, así como el ejercicio de las atribuciones de dicho Ministerio en materia de inspección de servicios de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En su virtud, en uso de las indicadas facultades, previo acuerdo en el ámbito de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales y posterior aprobación por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, resuelvo:

Primero.—Aprobar y publicar el acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, así como el texto del mismo, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

Segundo.—El citado protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos Departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado para la prevención y actuación ante casos de acoso laboral. A tal fin:

a) Los Departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado deberán adaptar, en el plazo de dos meses desde la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», el texto del citado protocolo a las características de cada uno, y proceder a su difusión interna a continuación. La citada adaptación deberá respetar, en todo caso, los contenidos y planteamientos incluidos en el modelo, e identificar con claridad tanto la jefatura a la que deben dirigirse las posibles denuncias, como la Unidad responsable de su recepción y tramitación.

b) Sin menoscabo de su integración en la política general de recursos humanos de cada entidad, por lo que se refiere, en particular, a las actuaciones preventivas, el Protocolo deberá integrarse en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado, aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 17 de febrero de 2004.

Tercero.—Por la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, se adoptarán las medidas necesarias para proceder, en su caso, a la revisión, mejora y actualización del citado protocolo.

Madrid, 5 de mayo de 2011.—La Secretaria de Estado para la Función Pública, María Consuelo Rumí Ibáñez.

ANEXO

Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, creada por Acuerdo de esta Mesa General de Negociación para la Ordenación de la Negociación Colectiva en la Administración General del Estado de 20 de mayo de 2008, acordó en su reunión de 31 de marzo de 2011, su conformidad con el texto del «Protocolo de actuación frente al acoso

laboral en la Administración General del Estado», y elevar dicho documento a la Mesa General para su ratificación formal definitiva.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado,

ACUERDA

Primero.—Aprobar el «Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado», cuyo texto se adjunta.

Segundo.—Remitir dicho texto y el presente Acuerdo al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Índice

I. Preámbulo.

- 1.1 Justificación y antecedentes.
- 1.2 Principios de actuación.

II. Definiciones y objeto.

- 2.1 Definición de acoso laboral.
- 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

III. Procedimiento de actuación.

3.1 Primera fase.

- 3.1.1 Iniciación del procedimiento.
- 3.1.2 Indagación y valoración inicial.
- 3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

3.2 Segunda fase.

- 3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.
- 3.2.2 Investigación.
- 3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

3.3 Denuncias infundadas o falsas.

3.4 Información.

IV. Seguimiento y control.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso.

- 5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
- 5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

VI. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

Anexo I: Comité Asesor.

Anexo II: Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.

Anexo III: Modelo de denuncia por acoso.

I. Preámbulo

1.1 Justificación y antecedentes.—La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15), «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18 1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

En el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.). La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad,

a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, —en este caso, de los trabajadores públicos—, y atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto tanto por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos, la Dirección General de la Función Pública consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En el caso del Acoso Laboral, la tarea se inició con la constitución de un grupo de trabajo interadministrativo, que elaboró un primer informe al respecto desde la óptica de las Administraciones Públicas; sobre dicha base se ha elaborado el presente protocolo, para su aplicación específicamente en el ámbito de la Administración General del Estado.

1.2 Principios de actuación.—Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que cada Departamento, organismo o entidad pública declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo ha de articularse expresamente en todos los Departamentos, organismos y entidades públicas, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave. Indicación y recordatorio que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que cada Departamento, Organismo o Entidad Pública se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el siguiente modelo de protocolo de actuación frente al acoso laboral, a implantar en cada Departamento u organismo de la Administración General del Estado de acuerdo a sus propias características. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen

II. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral.—Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» —en su terminología inglesa, «mobbing»—. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como «acoso psicológico o moral» la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.–El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ésta.

En el plazo de dos meses desde la aprobación del presente protocolo cada Departamento/Organismo deberá realizar la adaptación del mismo.

III. Procedimiento de actuación

3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.–El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia»– aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan

conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la intranet de cada Departamento/organismo.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la jefatura superior de personal –en los términos establecidos en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE)–, del Departamento u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación.

En la adaptación a que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior, cada Departamento/organismo deberá identificar inequívocamente cual es la unidad responsable de dicha recepción y tramitación. Con carácter general, dicha Unidad será la Inspección General de Servicios departamental, salvo que el titular de la jefatura al que se refiere el párrafo anterior establezca otra.

Esta Unidad, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.–Si la Unidad referida considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando informe al Servicio de Prevención del Departamento/Organismo y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición del responsable de la Unidad tramitadora, deberá asesorar a dicha Unidad sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las parte afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la jefatura superior de personal ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.–A la vista del informe de valoración inicial, el titular de la jefatura superior de personal precitado deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).

Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, —por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»—, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

c.2 Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.—La aceptación del informe inicial, por parte del titular de la jefatura superior de personal, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.2.2 Investigación.—Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Los Departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.—Finalizada la investigación del Comité Asesor el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al titular de la jefatura superior de personal precitado, del Departamento ministerial u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.

Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.3 Denuncias infundadas o falsas.—En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento, organismo o entidad pública podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.4 Información.—Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar a la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

IV. Seguimiento y control

Las Unidades de Recursos Humanos registrarán los informes de conclusiones y remitirán dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Departamento, organismo o entidad pública implicados, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Todos los Departamentos, organismos o entidades públicas deberían realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.—Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada Departamento, organismo o entidad pública sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado).

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, serán los encargados de proponer y promover en cada Departamento, organismo o entidad pública las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de estos Servicios afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los órganos administrativos responsables de los Recursos Humanos.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.—Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, cada Departamento, organismo o entidad pública, a través de las Unidades competentes (habitualmente Unidades de Personal/Formación/Recursos Humanos) y con la colaboración de los Servicios de Prevención, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.

Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación:

Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes

Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.

Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.

Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.

Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.

Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima

Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

VI. *Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento*

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento, organismo o entidad pública afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

ANEXO I

Comité Asesor

1. Composición:

Un representante de la Administración General del Estado nombrado por el titular de la jefatura superior de personal en la organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.

Un/a Delegado/a de Prevención.

Un/a experto/a designado/a al efecto (si el Comité lo estimara necesario).

Los componentes del grupo serán designados por la citada jefatura superior de personal, (a propuesta de los Delegados de Prevención en el caso del Delegado de Prevención).

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.—Se regirá en su funcionamiento por:

Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.

Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones.—El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

Composición del grupo/Comité Asesor.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).

Conclusiones.

Medidas propuestas.

ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral**A) Conductas consideradas como acoso laboral*

Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.

Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.

Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

ANEXO III**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO****SOLICITANTE**

- Persona afectada Área/Servicio de Prevención Recursos Humanos Unidad directiva afectada
 Comité de Seguridad y Salud Delegados/das de prevención Otros

TIPO DE ACOSO

- Moral/Laboral Sexual Por razón de sexo Por razón de la orientación sexual
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos NIF Sexo H M
Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo Unidad directiva
Vinculación laboral:
 Funcionario/a Estatutario/a Interno/a Laboral fijo Laboral temporal
 Grupo Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA



Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones.

La Secretaría de Estado para la Función Pública, por Resolución de 28 de julio de 2011 (BOE de 1 de Agosto), aprobó y publicó el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

En el apartado segundo de la mencionada Resolución se dispone que los distintos Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar la adaptación que se requiera para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implementación.

De conformidad con ello, esta Subsecretaría

RESUELVE:

Primero.- Rechazar todo tipo de conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho de los empleados/as públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Segundo.- Las denuncias deberán ir dirigidas al Sr/a. Subsecretario/a, quien ejerce la jefatura superior de personal. En el Anejo que se acompaña se incluye el modelo de denuncia que se puede utilizar al respecto, y que está a disposición en la intranet del Ministerio.

Tercero.- La Unidad responsable de la recepción y tramitación de las denuncias es la Inspección General de Servicios del Departamento.

Cuarto.- El procedimiento de actuación ante las denuncias que presenten las empleadas y empleados públicos de este Ministerio, destinados tanto en los servicios centrales como en el exterior, será el establecido en el Protocolo



aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública, de 28 de julio de 2011 (BOE de 8 de Agosto).

Quinto.- La Subdirección General de Personal y la Oficialía Mayor, en coordinación con las restantes unidades del Departamento, promoverán una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo. En este sentido, llevarán a cabo las actuaciones necesarias para lograr la mayor sensibilización de los empleados/as públicos sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y mediante acciones formativas e informativas, con el fin de evitar o reducir la posible aparición de conductas de esta naturaleza en el ámbito del Ministerio, tanto en los servicios centrales como en el exterior.

Sexto.- La Inspección General de Servicios llevará a cabo un registro y seguimiento estadístico periódico de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo presentado en el ámbito del Ministerio, tanto en los servicios centrales como en el exterior. De ello, informará al Comité de Seguridad y Salud.

Séptimo.- El ámbito de aplicación de la presente Resolución es el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, tanto en los servicios centrales como en el exterior.

Octavo.- En la correspondiente intranet del Departamento se dará la más amplia difusión de esta Resolución así como del texto del Protocolo.

Noveno.- La presente Resolución será de inmediata aplicación el mismo día en que se proceda a la difusión de la misma en la forma señalada en el punto anterior.

**EL SUBSECRETARIO
DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN**

Rafael Mendivil Peydro

ANEJO

Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE

- Persona afectada Recursos Humanos Asesoría Confidencial Unidad directiva afectada
- Representantes de los trabajadores: Junta de Personal/ Comité de Empresa o Delegados/das de personal
- Otros

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo
- Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos NIF Sexo H M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Unidad Directiva Puesto de trabajo

Vinculación laboral:

Funcionario/a Estatutario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal

Grupo Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí. (Especificar) No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- 13553** *Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.*

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Establece específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral.

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa [artículo 19.1.i)] y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores –en este caso, de los trabajadores públicos– y, haciéndose eco del compromiso recogido en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012, desde la Secretaría de Estado para la Función Pública se consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En este contexto, corresponde a la Secretaría de Estado para la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 393/2011, de 18 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, la dirección e impulso de las atribuciones ministeriales en materia de relaciones laborales, así como el ejercicio de las atribuciones de dicho Ministerio en materia de inspección de servicios de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En su virtud, en uso de las indicadas facultades, previo acuerdo en el ámbito de la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres y su posterior aprobación por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, resuelvo:

Primero.

Aprobar y publicar el Acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al Acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella, así como el texto del mismo, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

Segundo.

El citado Protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A tal fin los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera, en el plazo de tres meses desde la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

1. Ámbito que corresponda, en cada caso.
2. Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del referido Protocolo.
3. Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
4. Determinar la unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicitar el protocolo.
5. Tener en cuenta especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

Madrid, 28 de julio de 2011.–La Secretaria de Estado para la Función Pública, María Consuelo Rumi Ibáñez.

ACUERDO DE 27 DE JULIO DE 2011, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SOBRE «EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA AGE Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS A ELLA»

La Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, dependiente de la Mesa General de Negociación en la Administración del Estado, acordó en su reunión de 20 de julio de 2011, la conformidad al texto elaborado sobre el «protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos», dando así cumplimiento al artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y elevar el convenido texto a la Mesa General para su ratificación definitiva y formal.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado

ACUERDA

Primero.

Aprobar el «protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la administración general del estado y en sus organismos públicos», cuyo texto correspondiente se adjunta.

Segundo.

Remitir el presente Acuerdo con sus correspondientes anexos al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por la Administración General del Estado, la Directora General de la Función Pública, Cristina Pérez-Prat Durbán.—Por las Organizaciones Sindicales, CCOO, Pablo Caballero Ramírez; UGT, M. Yolanda Palomo del Castillo; CSIF, Samuel Vega Moralejo; CIG, Xaime Rey Teixeira.

ANEXO

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la administración general del estado y de los organismos públicos vinculados a ella

I. Introducción.

- 1.1 Justificación y antecedentes normativos.
- 1.2 Principios de actuación.

II. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

- 2.1.1 Objetivo General.
- 2.1.2 Objetivos específicos.
- 2.1.3 Ámbito de aplicación.

2.2 Definiciones.

2.3 Compromisos.

2.3.1 Departamento, Organismo o Entidad Pública.

2.3.2 Representación unitaria y sindical de las y los empleados públicos.

2.4 Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

III. Medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización.

IV. Procedimiento de actuación.

4.1 Iniciación del procedimiento.

4.2 Investigación

4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

4.4. Comité de Asesoramiento.

4.5 Información.

4.6 Datos o testimonios falsos.

V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones.

VI. Disposición final.

Anexo I. Asesoría confidencial

Anexo II. Comité de Asesoramiento

Anexo III. Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

I. *Introducción*

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, declaran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En consecuencia, la Administración General del Estado y las y los representantes del personal a su servicio se comprometen a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protocolo que tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la Administración despliega para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.1 Justificación y antecedentes normativos:

Ámbito Nacional: La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativo (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Asimismo, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, el 20 de enero de 2011 y ratificado por la Mesa General

de Negociación de la Administración General del Estado el 26 de enero de 2011, elevado el Acuerdo al Consejo de Ministros y aprobado el 28 de enero de 2011, cuyo objetivo general es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, uno de los compromisos que contempla es la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

Ámbito Comunitario e Internacional: En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Ante todo este conjunto de mandatos legales, dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y organismos públicos de ella dependientes, que ha sido negociado en la Comisión Técnica de Igualdad y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE), para su posterior elaboración y tramitación como Real Decreto.

1.2. Principios de actuación: De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

«Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.»

II. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

2.1.1 Objetivo general: Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los organismos dependientes de ésta y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.1.2 Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

2.1.3 Ámbito de aplicación: El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ésta.

2.2 Definiciones: La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

- Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

- Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.



• Delito de acoso sexual: El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

«1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

2.3 Compromisos.

2.3.1 Departamento, Organismo o Entidad Pública: La Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados y dependientes de ella deben prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cada Departamento, Organismo o Entidad Pública deberá:

• Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno. Esta declaración debe llegar a todas las personas que trabajen dentro de su ámbito de dirección y/o organización.

• Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

• Comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

• Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Dichos compromisos han de articularse expresamente por los Departamentos ministeriales y los Organismos Públicos vinculados y dependientes de ellos indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave (artículo 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril). Para ello serán comunicados a todas las personas de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cual sea su relación jurídica con la Administración.

Finalmente, para hacer efectivo este compromiso de actuación, cada Departamento u Organismo se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudiera ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para que en el caso de que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

2.3.2 Representación unitaria y sindical de las y los empleadas y empleados públicos: En la aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso y acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados públicos que expresamente lo solicitan.

La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad departamental tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, tanto los y las representantes de las organizaciones sindicales, tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

En cualquier caso, todas las personas trabajadoras contribuirán a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadores, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

2.4 Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento: En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

III. *Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, las Unidades competentes de su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrán a los órganos competentes en los departamentos ministeriales o en los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

Todos los Departamentos, Organismos Públicos deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, implantando las siguientes medidas:

3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. El protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas

que trabajen en la Administración General del Estado o en cualquiera de los organismos dependientes de ella. La difusión podrá hacerse a través de intranets o de otros medios de comunicación, como por ejemplo, a través de:

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Los Manuales de Acogida, en aquellos Departamentos u Organismos que dispongan de ellos.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.

IV. Procedimiento de actuación

4.1 Iniciación del procedimiento: En la adaptación a que se hace referencia en el epígrafe 2.3.1 y en la disposición final, la persona titular de la jefatura superior de personal –en los términos establecidos en los artículos 15 y 23 de la Ley 6/1997, de 14 de abril–, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), del Departamento u Organismo deberá identificar inequívocamente cual es la unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias.

Con carácter general, dicha Unidad será la Inspección General de Servicios departamental, salvo que la persona titular de la jefatura a la que se refiere el párrafo anterior establezca otra.

Dicha unidad deberá disponer de una lista de personas que hayan recibido formación específica en materia de género o que, sin tenerla, esté dispuesta a recibirla y participar en este procedimiento. A sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial) y se dará a conocer a todo el personal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Unidad responsable de su tramitación en los términos establecidos en cada organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.

2. Resolución informal. En el caso que, a juicio de la Asesoría Confidencial, se encuentre ante una situación que aún no fueran constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial podrá proponer, en cualquier fase de éste protocolo, debidamente motivada la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

4.2 Investigación: Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría confidencial referida iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección.

Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación.

4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial: Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la unidad responsable para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

A. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

C. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la precitada persona responsable del Departamento u Organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

4.4 Comité de Asesoramiento: La solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles (en los términos establecidos en el anexo II).

En el documento de constitución del Comité además de nombrarse a las personas que van a ser miembros del Comité se designará a alguno de ellos como persona tramitadora.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo,

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, éste designará a una persona del Comité, quien realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al término de dichas actuaciones, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Desde el inicio del expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

4.5 Información: Con carácter general, de las actuaciones y la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se emitirá la información estadística a la correspondiente Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

4.6 Datos o testimonios falsos: En el caso de que del informe de valoración de la Asesoría Confidencial o del informe de conclusiones emitido, en su caso, por el Comité de Asesoramiento, resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento u Organismo podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones

El responsable en esta materia en el Departamento u Organismo decidirá quien tiene la competencia dentro de cada Departamento u Organismo para registrar los informes de conclusiones y remitir dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Anualmente, remitirán a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación comprenderá los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria, con especial mención a aquéllos en donde se haya concluido la posible existencia de una denuncia falsa, y aquéllos que hayan determinado que no existe, ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad.

En el ámbito de cada Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a la Comisión Delegada derivada de la Comisión Técnica de Igualdad, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo, y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas, le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en el ámbito correspondiente.

VI. Disposición final

Una vez aprobado éste protocolo por la correspondiente Mesa Negociadora, y sin perjuicio de su aplicación inmediata, en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, y en base a los principios fijados, procederá a elaborar el correspondiente proyecto de Real Decreto con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 62 y la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que se comunicará a la mencionada Comisión, sin perjuicio de su tramitación en los ámbitos correspondientes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, desde la aprobación del presente protocolo, en el plazo de tres meses, cada Departamento u Organismo deberá realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

6. Ámbito que corresponda, en caso.
7. Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del presente protocolo.
8. Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
9. Determinar la Unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicitar el protocolo.
10. Tener en cuenta especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia

ANEXO I

Asesoría confidencial

1. Definición: El «Asesor o Asesora Confidencial» es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por tanto, la persona encargada de gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias en la AGE y sus organismos públicos dependientes. Asiste e informe a la víctima sobre sus derechos

y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo. Su identidad y la forma en que se podrá contactar con ellas y se dará conocer a todo el personal del Departamento u Organismo.

2. **Nombramiento:** Cualquier empleada y empleado público que, previa convocatoria, se presente voluntariamente a un proceso de selección, que incluirá la superación de una prueba objetiva, será designada, por la persona titular de la unidad responsable, para el ejercicio de las funciones encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras/es confidenciales, la unidad responsable, procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal del departamento u organismo de que se trate, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica.

3. **Principios de actuación:**

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Cuando la víctima está de acuerdo, se intentará la resolución informal.
- Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículo 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).
- Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

4. **Formación:** La Dirección General de la Función Pública, Dirección General para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación, y la participación de personas expertas, diseñarán los contenidos formativos que deban recibir las personas que vayan a ser nombradas asesoras confidenciales.

El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, versará sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones a las que se hace referencia en los epígrafes 2.3.1 y la disposición final, formación en atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión de equipos humanos.

Así mismo, el curso preverá sistemas de evaluación que garanticen la superación de los mismos y la adecuada preparación del alumnado.

ANEXO II

Comité de Asesoramiento

1. **Composición.** El Comité de asesoramiento estará formado por:

- Dos personas de la Unidad responsable, que tengan la condición de Asesores confidenciales, ninguno de ellos no podrá haber participado en la tramitación del expediente.
- Un/a representante del personal del departamento ministerial u organismo público donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que será elegido, previo Acuerdo, por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE.

Cuando el Comité lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento. La persona del Comité de asesoramiento afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento. Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- La norma de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la asesoría confidencial.
- Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las propuestas que estime oportunas, y las establecidas en el punto 4.4 del protocolo, así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

ANEXO III**Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo****SOLICITANTE**

- Persona afectada Recursos Humanos Asesoría Confidencial Unidad directiva afectada
- Representantes de los trabajadores: Junta de Personal/ Comité de Empresa o Delegados/das de personal
- Otros

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo
- Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos

NIF

Sexo

 H M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Unidad Directiva

Puesto de trabajo

Vinculación laboral:

- Funcionario/a Estatutario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal
- Grupo Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

- Sí. (Especificar) No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Tolerancia cero

STOP ACOSO



« El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, declara formalmente el rechazo a todo tipo de conducta de **acoso laboral**, **de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**, en todas sus formas y modalidades, independientemente de quién sea la víctima o la persona acosadora, de su rango jerárquico, o de su situación en la organización.

A tal efecto, este Ministerio asume el compromiso de establecer una cultura organizacional de normas y valores contra dichos acosos, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores y trabajadoras públicos a recibir **un trato respetuoso y digno**».





¿Qué es el acoso?

ACOSO LABORAL

«La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de otras/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos–, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima».



ALGUNAS CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o comunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Reprender reiteradamente a la persona trabajadora delante de otras personas.

ACOSO SEXUAL

«Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».



ALGUNAS CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO SEXUAL:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

«Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».



ALGUNAS CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres– ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Comentaríos despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones que afecten a la dignidad de la persona.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género.

Las enumeraciones de conductas aquí contenidas no son exhaustivas y tienen carácter ejemplificativo. Las modalidades de acoso sexual o por razón de sexo pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.



¿Qué hacer en caso de duda?

En ocasiones, se producen situaciones incómodas para personas trabajadoras que, sin llegar a ser constitutivas de acoso, pueden dar lugar a conductas posteriores que sí puedan llegar a serlo.



- Si considera que determinado tipo de conducta es humillante, inapropiado o embarazoso, aclare la situación lo antes posible con la persona causante e intente superar cualquier incomodidad mediante el diálogo.
- Reaccione con immediatez y marque límites educadamente, pero con firmeza.
- Cualquier empleado/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

- En determinadas circunstancias, puede ser recomendable hablar de la situación con un/a superior o consultar con la Inspección General de Servicios, con la Subdirección General de Personal y/o con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- En algunos casos en los que existan dudas acerca de la naturaleza de la situación sufrida puede ser conveniente buscar asesoramiento acerca de la conveniencia o no de iniciar un procedimiento formal. En tales casos, tanto la persona que se sienta acosada, como testigos de tales situaciones o personal directivo consultado, podrán ver oportuno acudir a las unidades enumeradas en la presente guía.

¿A QUIÉN ACUDIR?

- INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS



igs@maec.es



Tel: 913799978

- SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



prl-psicosociales@maec.es



Tel: 91 379 9775 / 91 379 8494

- UNIDAD DE IGUALDAD



unidad.igualdad@maec.es



Tel: 91 379 83 85 / 91 379 99 84



¿Qué hacer en caso de acoso?

En la Intranet encontrará una guía de procedimientos establecidos en los Protocolos en vigor sobre la materia, así como una guía de los procedimientos establecidos por aquellos en la Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso laboral y.

La Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara "el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones".



El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un **ESCRITO-DENUNCIA** dirigido a la persona titular de la **SUBSECRETARÍA**.

La **INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS (IGS)** será la Unidad responsable de la **RECEPCIÓN** y **TRAMITACIÓN**.

Las denuncias verbales requerirán una formalización por escrito para su tramitación.

Para garantizar la protección de las personas implicadas, se podrá proponer su posible movilidad u otras medidas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas

implicadas, garantizándose un tratamiento justo para todas ellas y la más estricta confidencialidad en el procedimiento.

Si al final del procedimiento se deducen indicios claros de acoso, se ordenará la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave, sin perjuicio de las actuaciones judiciales que puedan corresponder.

Si se concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.



Prevención y actuación contra el acoso en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

**Informar - Formar - Sensibilizar
Política de tolerancia cero**



GUIA PARA LA PREVENCION Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO EN EL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNION EUROPEA Y COOPERACIÓN

I. OBJETIVO

La presente guía aspira a otorgar amplia difusión de los Protocolos existentes entre el personal del MAUC y sus organismos adscritos, con especial atención al personal directivo y pre directivo en materia de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo¹. Con este objetivo en mente, se pretende optimizar los medios a nuestro alcance para mejorar la respuesta a los eventuales casos de acoso, en las tres fases de prevención:

Prevención primaria:

- Dar prioridad y cumplir con una política preventiva y de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, contribuyendo a la creación de un entorno laboral libre de discriminaciones y conflictos.
- Informar y dar pautas de actuación ante una situación que afecte a personal adscrito a una unidad a cargo y que pueda tener visos de ser o convertirse en una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Concienciar sobre el importante papel que tienen los niveles directivos y pre directivos en la prevención y detección temprana de este tipo de situaciones y en la creación de un entorno laboral respetuoso y digno.

Prevención secundaria

- Informar sobre la estructura interna y medidas existentes (preventivas, de investigación y sancionadoras) para atender y resolver los casos que se produzcan, con el fin de garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

Prevención terciaria

- Acompañar a la víctima en su proceso de recuperación, paliando las consecuencias negativas.

¹ Sin perjuicio de que conviene conocerlo y aplicarlo, no se abarca de forma exhaustiva el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella aprobado por Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015). Este Protocolo se refiere a la violencia externa (la ejercida por terceros –normalmente usuarios de los servicios– a los empleados públicos durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones legítimamente atribuidas) [https://www.boe.es/eli/es/res/2015/11/26/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/11/26/(3))

II. POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO

El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, declara formalmente el rechazo a todo tipo de conducta de **acoso laboral** en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico.²

El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación rechaza todo tipo de conducta de **acoso sexual y de acoso por razón de sexo**, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuál sea su situación en la organización.³

A tal efecto, este Ministerio asume el compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dichos acosos, manifestando como principio básico el **derecho de los trabajadores y trabajadoras públicos a recibir un trato respetuoso y digno**.

III. CRITERIOS Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

- Cualquier empleado o empleada públicos tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso que conozca.
- Cualquier superior jerárquico que tenga conocimiento de casos que pudieran ser constitutivos de acoso, tendrá la obligación de actuar para dar solución a dicha situación y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso, en el ámbito de su competencia.
- El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia, con el debido respeto a las personas implicadas y asegurando una estricta confidencialidad y reserva.
- Las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento como de la resolución del mismo.
- La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se realizarán con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- El Ministerio adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la dignidad de las personas afectadas, incluida la de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

² Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

³ Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones

- Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

IV. DEFINICIONES DEL ACOSO.

La presente Guía se centra en el acoso laboral y el acoso sexual y por razón de sexo, objeto de protocolos específicos. No obstante, en un afán de aclarar determinados conceptos, es necesario hacer referencia a lo que se entiende por Acoso discriminatorio y otros tipos de acoso, dentro del que se integran tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, pero que se diferencian, como se verá, del acoso laboral. Todos los **comportamientos aquí definidos son considerados como FALTAS DISCIPLINARIAS MUY GRAVES**, sin perjuicio de que puedan ser constitutivos de **delito**.

IV.1. Acoso discriminatorio

*“Toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.*⁴

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio: los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la libertad de conciencia o profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, así como comentarios homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

IV.2. Acoso laboral (psicológico o moral - “mobbing”):

*“La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”.*⁵

El artículo 95.2. letra o) del Estatuto Básico del Empleado Público incluye el acoso laboral entre las **faltas disciplinarias muy graves**.

El artículo 173 del Código Penal considera constitutiva de delito de acoso las conductas de quienes, **en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima**.

⁴ (artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre

⁵ Resolución de 29 de marzo de 2012 de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Algunas conductas consideradas como acoso laboral:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Ocupar a la persona trabajadora en tareas inútiles o que carecen de valor productivo. insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Acciones de represalia frente a quienes hayan planteado quejas, denuncias o demandas o quienes hayan colaborado con ellos.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada de la persona trabajadora.

Conductas que no son acoso laboral:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido a tal fin.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Amonestaciones sin descalificar por no hacer bien el trabajo.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas a varios sujetos, sin coordinación entre ellos.
- Conflictos personales y sindicales.
- Conflictos durante huelgas, protestas, u otras situaciones que alteren el orden habitual del trabajo.

Algunas de estas conductas, aunque no sean consideradas acoso laboral, podrían ser constitutivas de otras infracciones sancionables con arreglo a la normativa aplicable.

En particular, el Protocolo distingue igualmente entre acoso laboral y las acciones de violencia en el trabajo, puesto que estas últimas carecen del elemento de reiteración y duración en el tiempo.

IV.3. Acoso sexual:

“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.⁶

El artículo 95.2. letra b) del Estatuto Básico del Empleado Público incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre las **faltas disciplinarias muy graves**.

El artículo 184 del Código Penal considera constitutiva de un delito de acoso sexual la siguiente conducta: ***solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar a la víctima, con tal comportamiento, una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.***

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Algunas conductas consideradas como acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas.

Estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

IV.4. Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación del Protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior

Con respecto al IV. 3 y IV.4, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.⁷

En este concepto se integra igualmente el:

Acoso por razón de orientación sexual

Se considera acoso por razón de orientación sexual ***cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.***

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

Acoso por razón de identidad y expresión de género

El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a ***cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.***

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina.

Algunas conductas consideradas como acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones que afecten a la dignidad de la persona.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad o expresión de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género.

Estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Es importante tener en cuenta que:

- Basta con un único episodio no deseado para ser constitutivo de acoso sexual.

- Las modalidades de acoso sexual o por razón de sexo pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.
- Si bien el carácter sexual distingue el acoso sexual del acoso por razón de sexo, ambas figuras pueden concurrir simultáneamente en muchas ocasiones, pudiendo derivar además en acoso laboral (moral o psicológico).

V.- POLITICA PREVENTIVA

La política preventiva tiene varios **objetivos**:

- **Evitar** que los casos degeneren: en ocasiones, se producen situaciones incómodas para las personas trabajadoras que, sin llegar a ser constitutivas de acoso, pueden dar lugar a conductas posteriores que sí se consideran como tales.
- **Influir** sobre el entorno laboral, evitando una cultura de impunidad o impotencia.
- **informar y asesorar**. Son innumerables los casos en los que la víctima potencial solo quiere que la situación cese o incluso no sabe lo que le está pasando.

Recomendaciones a todo el personal:

- Si considera que determinado tipo de conducta es humillante, inapropiado o embarazoso, aclare la situación lo antes posible con la persona causante e intente superar cualquier incomodidad mediante el diálogo.
- Reaccione con inmediatez y marque límites educadamente, pero con firmeza.
- En determinadas circunstancias, puede ser recomendable hablar de la situación con un/a superior o consultar con la Inspección General de Servicios, con la Subdirección General de Personal y/o con el Servicio de Prevención de riesgos laborales.
- En aquellos casos en los que existan dudas acerca de la naturaleza de la situación sufrida, puede ser conveniente buscar asesoramiento acerca de la conveniencia o no de iniciar un procedimiento formal. En tales casos, tanto la persona que se sienta acosada, como testigos de tales situaciones o personal directivo, podrán acudir a las unidades enumeradas en la presente guía.
- Si el comportamiento no deseado persiste, empiece a registrar por escrito los incidentes y busque testigos que confirmen lo sucedido.
- Si es usted testigo de una situación de acoso, no dude en informarse sobre cómo puede ser de ayuda.
- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos o de las unidades competentes los casos de posible acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

Recomendaciones adicionales para el personal directivo:

- Atienda toda consulta que pueda plantearse, y escuche sin prejuizar a la persona que acude a usted.
- Ofrezca las primeras orientaciones y derive en su caso la consulta o situación a la Inspección General de Servicios, a la Subdirección General de Personal o al Servicio de Prevención de riesgos laborales.
- Aproveche las entrevistas y reuniones de evaluación para hacer una detección temprana.
- Algunos indicios que deberían ser tomados muy en serio: bajas laborales repetidas, irritabilidad, nerviosismo, cansancio, aislamiento, o bajo rendimiento sobrevenido.

- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.

Servicios a los que acudir:

La Inspección General de Servicios

- Es competente para **examinar las actuaciones presuntamente irregulares del personal empleado público** en el desempeño de sus funciones y proponer, en su caso, a los órganos competentes la adopción de las medidas oportunas.
- Es competente para **abrir un período de información o actuaciones previas** con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento sancionador.

Inspección General de Servicios

igs@maec.es
tel.: 91 379 9978

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

- Es competente para **informar y asesorar sobre el procedimiento a seguir** en casos de todo tipo de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo), conductas discriminatorias y conflictos interpersonales.
- Cuenta, adicionalmente, con un **servicio de mediación**, previa aceptación de las partes (solo aplicable en determinadas circunstancias y en los casos de acoso laboral, y absolutamente excluido en casos de acoso sexual).

La **mediación** puede activarse en el marco del procedimiento formal tras una denuncia. Consiste en reuniones entre dos o más personas que necesitan resolver una disputa en común, asistidas por una persona mediadora que actúa como tercero imparcial y que guía el diálogo entre las partes a través de técnicas comunicacionales. La mediación se caracteriza por la voluntariedad, su flexibilidad; la inmediatez y el carácter personalísimo, la confidencialidad y el secreto profesional, la imparcialidad y neutralidad.

Servicio de Prevención de Riesgos laborales

pd-psicosociales@maec.es
91 379 9775 / 91 379 8494

La Unidad de Igualdad

Sus funciones están enumeradas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 3 del RD 259/2019, en particular, la de "velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad". Puede asesorar en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Unidad de igualdad

unidad.igualdad@maec.es

91 379 8385 / 91 379 9984

La Asesoría Confidencial

Las personas que ejercen este papel tienen dos **funciones** principales:

- Asistir e informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible.
- En caso de interposición de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo: *tramitar directamente la misma, emitiendo los informes preceptivos.*

Cualquier empleada o empleado público que, previa convocatoria, se presente voluntariamente a un proceso de selección, que incluirá la superación de una prueba objetiva, podrán ser designados por el Inspector General Jefe de Servicios para el ejercicio de las funciones encomendada a la Asesoría Confidencial en el protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo. Dichas personas tienen que haber recibido formación específica en materia de género y acoso sexual y por razón de género o, sin tenerla, deben estar dispuestas a recibirla y a participar en el procedimiento contra el acoso sexual o por razón de sexo.

La Dirección General de la Función Pública y la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad, con la participación de personas expertas, diseñarán los contenidos formativos que deban recibir las personas que vayan a ser nombradas asesoras confidenciales. El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, versará sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el protocolo y los procedimientos o instrucciones pertinentes, sobre atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión de equipos humanos.

VI. PROCEDIMIENTOS FORMALES

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

VI.1 CONTRA EL ACOSO LABORAL

A.- PRIMERA FASE

1.- Iniciación del procedimiento:

Presentación de un ESCRITO-DENUNCIA dirigido a la PERSONA TITULAR DE LA SUBSECRETARIA – como titular de la jefatura superior de personal (se puede encontrar un modelo en la Intranet)

Aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de los empleados/as públicos en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando la persona denunciante no sea el propio interesado, la Inspección General de Servicios estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en el Protocolo.

Para preservar la confidencialidad de la denuncia, resulta posible que el escrito no se presente por el Registro de entrada de documentos sino directamente ante la persona titular de la Subsecretaría, que expedirá un recibí para que quede constancia de la recepción de la denuncia.

La Unidad responsable de la **RECEPCION y TRAMITACION de la denuncia** es la **INSPECCION GENERAL DE SERVICIOS (IGS)**.

Tras un primer análisis, podrá:

- a. **No admitir a trámite** la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del Protocolo.
- b. Admitir la denuncia e **iniciar la tramitación** del procedimiento.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la IGS podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

2.- Indagación y valoración inicial:

- Si la IGS considera pertinente iniciar la tramitación solicitará los informes pertinentes a la Subdirección General de Personal y al Servicio de Prevención de riesgos y recopilará la información que resulte de utilidad para efectuar una primera valoración del caso.
- En esta fase se dará audiencia a denunciante y denunciado, a posibles testigos y a otras personas de interés, si las hubiera. En todo caso, la indagación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- Finalizada la indagación previa, la IGS emitirá un informe de valoración inicial, que se presentará a la persona titular de la Subsecretaría en el **plazo de 10 a 30 días naturales desde la presentación de la denuncia**, en función -entre otras circunstancias- de la mayor o menor distancia geográfica de la Unidad afectada y de la dificultad para celebrar las entrevistas que resultaran necesarias.

3.- Propuestas resultantes del informe de valoración inicial:

A la vista del informe de valoración inicial, la persona titular de la Subsecretaría deberá actuar en consecuencia, debiendo **optar** por alguna de las siguientes alternativas:

- a) **Archivo de la denuncia:** por desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma), por falta de objeto o insuficiencia de indicios o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- b) Si se trata de otra falta tipificada distinta del acoso laboral, se propondrá **incoación de expediente disciplinario**.

c) Si se trata de otro tipo de conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se aplicarán las **medidas correctoras** que procedan, incluida la propuesta de actuación de una persona «mediadora», admitido por las partes.

d) Si se deducen indicios claros de acoso laboral, ordenará la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.

e) Si del informe de valoración presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, se propondrá el traslado del informe inicial y toda la información disponible a un **“Comité Asesor para situaciones de Acoso”**, constituido al efecto.

B.- SEGUNDA FASE

1.- En el **plazo de 5 días hábiles**, la persona titular de la Subsecretaría nombrará a los miembros del Comité Asesor, designando a uno de ellos como persona instructora.

2.- Investigación

El Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la instrucción si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, la persona instructora dispondrá de **un plazo de 15 a 30 días naturales**, dependiendo de las circunstancias, para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral. Transcurrido dicho plazo, la persona instructora elaborará un informe que presentará al Comité Asesor.

3.- Conclusiones del Comité Asesor

La persona instructora del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la persona titular de la Subsecretaría quien, en el **plazo de 15 días** naturales, podrá:

a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, podrá aplicar medidas que mejoren la situación existente.

b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.

c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

d) Si se detecta alguna falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

C.- DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos,

la persona titular de la Subsecretaría podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario por falta grave a las personas responsables.

D.- INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas.

Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas y la normativa sobre protección de datos personales.

VI.2. CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

A.- PRIMERA FASE

1.- Iniciación del procedimiento:

Presentación de un ESCRITO-DENUNCIA dirigido a la PERSONA TITULAR DE LA SUBSECRETARIA – como titular de la jefatura superior de personal (se puede encontrar un modelo en la Intranet)

Aportado por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas, siempre que cuenten con la autorización de éstas, podrán también presentar denuncia la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

La Unidad responsable de la **RECEPCION y TRAMITACION** de la denuncia es la **INSPECCION GENERAL DE SERVICIOS (IGS)**.

La IGS deberá disponer de una lista de personas que hayan recibido formación específica en materia de género o que, sin tenerla, estén dispuestas a recibirla y participar en este procedimiento. Entre ellas se nombrará al Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial), que investigará las circunstancias del supuesto, y tras un primer análisis podrá:

a. **No admitir a trámite la denuncia**, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.

b. **Recomendar una resolución informal**. En el caso que la situación aún no constituyera un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sí refleje una conducta o comportamientos inadecuados, que, de no intervenir, pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, la Asesoría Confidencial podrá intervenir con carácter voluntario, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. La petición de una resolución informal es potestativa de la presunta víctima y no requiere tramitación escrita a la IGS.

c. Admitir la denuncia e **iniciar la tramitación** del procedimiento.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial podrá proponer motivadamente, en cualquier fase del procedimiento, la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

2. Investigación.

- Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría Confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

- Deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso y la presunta víctima del mismo– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

- En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante sindical u otra u otro acompañante de su elección.

- Finalizada la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración inicial, que se presentará a la persona titular de la Subsecretaría en el **plazo de 10 a 30 días naturales** desde la presentación de la denuncia, en función entre otras circunstancias de la mayor o menor distancia geográfica de la Unidad afectada y de la dificultad para celebrar las entrevistas que resultaran necesarias. Este informe deberá ser emitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

3.- Propuestas resultantes del informe de valoración inicial:

A la vista del informe de valoración inicial, la persona titular de la Subsecretaría deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia: por desistimiento del denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso), por falta de objeto o insuficiencia de indicios o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

c) Si se deducen indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo, se podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.

En el **plazo de 10 días hábiles** desde la recepción del informe, la persona titular de la Subsecretaría dictará una resolución, que se trasladará a la persona objeto del acoso, para que, en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención de un Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

B.- SEGUNDA FASE

1.- En **el plazo de 5 días hábiles**, la persona titular de la Subsecretaría nombrará a los miembros del Comité de Asesoramiento, designando a uno de ellos como persona tramitadora. Además, formarán parte del Comité dos personas de la Unidad responsable (IGS), que tengan la condición de Asesores confidenciales, y que no podrán haber participado en la tramitación del expediente.

Todos los componentes de este Comité están obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas. Asimismo, están obligados a actuar con la máxima objetividad y neutralidad.

2.- Investigación

El Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, la persona tramitadora dispondrá de **un plazo de 15 a 30 días naturales**, dependiendo de las circunstancias, para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Transcurrido dicho plazo, la persona tramitadora elaborará un informe que presentará al Comité Asesor.

3.- Conclusiones del Comité de Asesoramiento

La persona tramitadora remitirá el informe de conclusiones a la persona titular de la Subsecretaría quien, en el **plazo de 15 días naturales**, podrá:

- a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, podrá proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
- c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

d) Si se detecta alguna falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

C.- DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité de Asesoramiento resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la persona titular de la Subsecretaría podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario por falta grave a las personas responsables.

D.- INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas.

Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas y la normativa sobre protección de datos personales.

VII. MARCO NORMATIVO

VII.1. Sobre el acoso laboral:

Marco nacional:

- **La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- **El Código Penal** señala en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». La moderna figura del delito de mobbing o acoso laboral, encaja en el segundo párrafo del artículo 173.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el **Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado**, adaptado al MAEUEC por Resolución de la Subsecretaría de 29 de marzo de 2012.

Ámbito Europeo y multilateral:

Son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo. Entre ellas destaca:

- La **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo** (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.
- La **Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final)** firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
- El **Convenio 190 de la OIT**, de junio de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Que España se ha comprometido a ratificar.

VII.2 Sobre el acoso sexual y por razón de sexo

Marco Nacional:

- **La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- **El Código Penal**, en su artículo 184, recoge y tipifica el delito de acoso sexual dentro del título dedicado a los delitos contra la libertad sexual. Se recoge un tipo básico (con tres circunstancias: solicitud de favores sexuales, relación laboral, dolo), y dos agravados (se añade la situación de superioridad laboral, chantaje, víctimas especialmente vulnerables).
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

- Artículo 7 sobre «acoso sexual y acoso por razón de sexo». Artículos, 8, 48, 62 y Disposición Final 6 que recoge el compromiso de las AA.PP. de negociar un protocolo de actuación para la prevención del acoso.
- El artículo 51 por su parte, atribuye a las AA.PP. el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación y establece medidas efectivas de protección frente al acoso.
- **Resolución de 29 de marzo de 2012** de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación por la que se declara el rechazo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y se dispone la adaptación del Protocolo de actuación en relación con estas situaciones (Resolución de 28 de julio de 2011, de la SE de la Función Pública por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el *Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados*).

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**
 - Artículo 14: derecho *“al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al **acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral**”*.
 - Artículo 95: tipifica como **falta muy grave** (con independencia de lo establecido en la legislación penal): *“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y **el acoso moral, sexual y por razón de sexo.**”*

Ámbito Europeo y multilateral:

OIT

- **Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras
- **Convenio n. 190 de la OIT**, de junio de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el que se incluye por primera vez el acoso sexual y por razón de sexo. Que España se ha comprometido a ratificar.

Consejo de Europa

- **El Convenio de 2011** sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (conocido como **Convenio de Estambul**), es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica, contemplando como delito todas las formas de violencia contra la mujer. El artículo 3 las define y el artículo 4 habla de los derechos fundamentales, igualdad y no discriminación.
- **Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.** Importancia de tomar las medidas oportunas; de hacer un seguimiento de la aplicación de la Recomendación y de garantizar su difusión.

UE

- La **Directiva 2006 54/CE**, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo al tiempo que manifiesta que son discriminatorios y contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Resolución del Parlamento Europeo **P8_TA (2018)0331 «Medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico** en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión», en la que se incluyen recomendaciones.

**ACUERDO MARCO
DE COLABORACIÓN
ENTRE
LA ESCUELA DIPLOMÁTICA
Y
LA ASOCIACIÓN DE MUJERES DIPLOMÁTICAS DE ESPAÑA**

La Escuela Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y de Cooperación y la Asociación de Mujeres Diplomáticas de España (AMDE), en lo sucesivo denominados "Firmantes", han acordado lo siguiente:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer un marco de colaboración y cooperación entre los Firmantes que permita la realización de actividades y proyectos en el ámbito diplomático, académico, de investigación y de divulgación que resulten beneficiosos para ambas instituciones.

SEGUNDA.- Los Firmantes podrán acordar los programas que estimen necesarios para formación y divulgación en el ámbito de la diplomacia, política exterior, las relaciones internacionales, la igualdad de género y áreas afines.

TERCERA.- Los Firmantes podrán realizar cursos, seminarios y demás actividades de mutuo interés. Entre otras, los firmantes colaborarán en las siguientes acciones, sin perjuicio de otras que se identifiquen por ambas partes:

- 1.- Formación en materia de igualdad de funcionarios MAUC;
- 2.- Difusión de la Carrera Diplomática para fomentar el interés de mujeres estudiantes hacia la Carrera.

CUARTA.- Los Firmantes acuerdan fomentar e intercambiar sus experiencias en la modalidad de enseñanza virtual y semipresencial.

QUINTA.- Los Firmantes intercambiarán asimismo sus respectivas publicaciones sobre las materias propias de su actividad y podrán acordar realizar publicaciones conjuntas sobre temas de interés recíproco.

SEXTA.- Este Acuerdo se suscribe por un tiempo indefinido. No obstante, los Firmantes se reservan el derecho de rescindir el presente Acuerdo en cualquier momento, lo cual deberá ser notificado por escrito a la contraparte con un mínimo de tres meses de antelación. Las actividades que se encuentren en curso continuarán hasta su total de ejecución.

SÉPTIMA.- Los gastos en los que incurran los Firmantes con la ejecución del presente acuerdo estarán condicionados a la existencia presupuestaria anual ordinaria, según la legislación vigente.

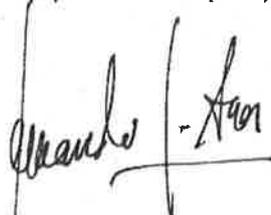
OCTAVA.- El presente Acuerdo está sujeto a la ley española y constituye un protocolo general de actuación. Como tal no es jurídicamente vinculante ni supone la formalización de compromisos jurídicos concretos y exigibles, ni está sometido a los requisitos de los convenios establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LPJSP).

Respecto al régimen jurídico de este protocolo se refiere el artículo 47.1 de dicha norma, con arreglo al cual no tienen la consideración de convenios los Protocolos Generales de Actuación o instrumentos similares que comporten meras declaraciones de intención de contenido general o que expresen la voluntad de las Administraciones y partes suscriptoras para actuar con un objetivo común, siempre que no supongan la formalización de compromisos jurídicos concretos y exigibles.

En prueba y conformidad de todo lo anteriormente expuesto, se firma el presente documento por duplicado y a un solo efecto en Madrid, a 6 de marzo de 2020.

FIRMANTES

El director de la Escuela Diplomática, D. Fernando Fernández-Arias Minuesa, por delegación (Resolución de 13 de enero de 2020, por la que se establece la delegación de firma de la persona titular de Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación) de la Subsecretaria de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Ángeles Moreno Bau; a su vez, por delegación (artículo 4, apartado 4, letra D de la Orden AUC/295/2019, de 11 de marzo, de fijación de límites para administrar ciertos gastos y de delegación de competencias) de la Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.



Fdo.

La presidenta de la Asociación de Mujeres Diplomáticas de España, D^a Aurora Díaz-Rato Revuelta.



Fdo.





Resolución de 13 de enero de 2020, de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación por la que se establece la delegación de firma de la persona titular de la Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

En virtud y a los efectos de lo dispuesto en los artículo 12 y 48.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

RESUELVO

Primero. Delegar en el Director de la Escuela Diplomática, D. Fernando Fernández-Arias Minuesa, Embajador-Director, con DNI 00810563C, la firma del "Acuerdo Marco de Colaboración entre la Escuela Diplomática y la Asociación de Mujeres Diplomáticas de España" competencia asignada inicialmente a la persona titular de la Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación según lo dispuesto en el artículo 4.4.d) de la Orden AUC/295/2019, de 11 de marzo, de fijación de límites para administrar ciertos gastos y de delegación de competencias.

Segundo. La delegación no alterará el ejercicio de la competencia.

Tercero. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en las resoluciones y actos que se firmen por delegación se hará constar esta circunstancia y la autoridad de procedencia.

Madrid, 13 de enero de 2020.

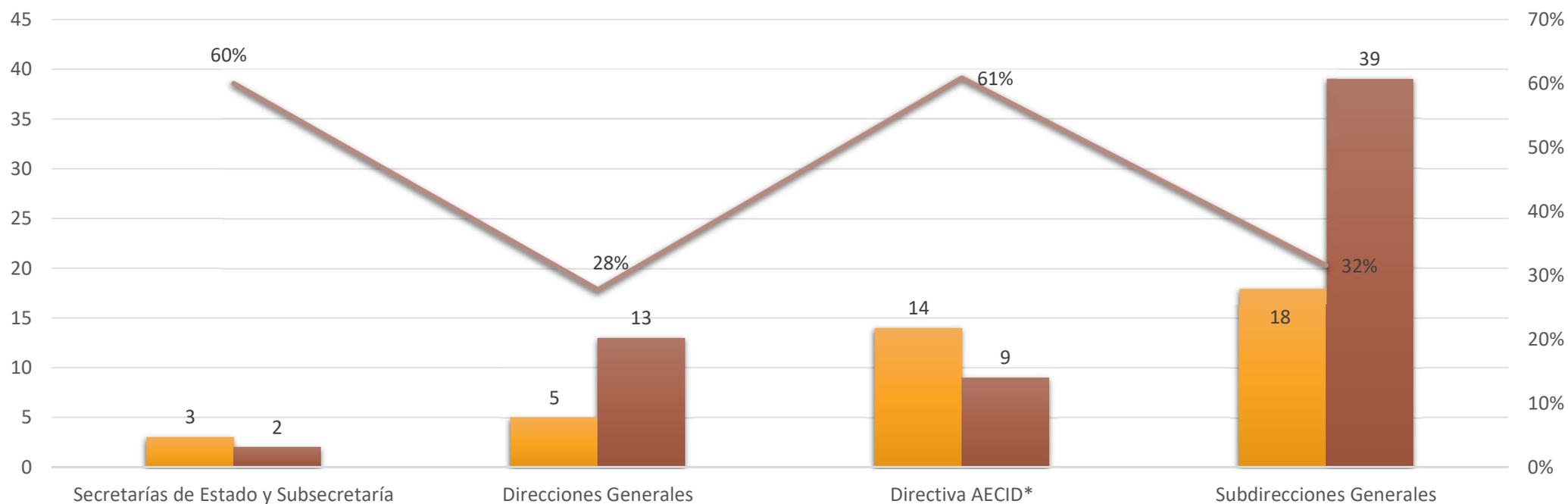
La Subsecretaria de Asuntos Exteriores, Unión Europa y Cooperación



Angeles Moreno Bau

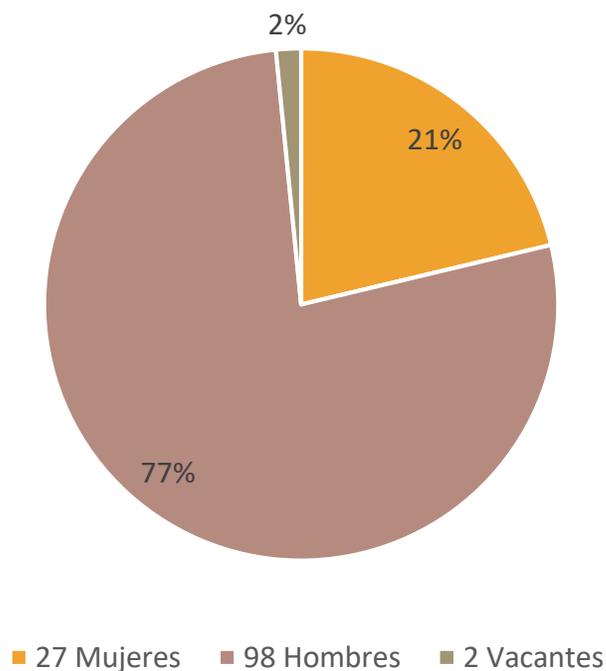
MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN SERVICIOS CENTRALES

% mujeres en puestos directivos en Servicios Centrales

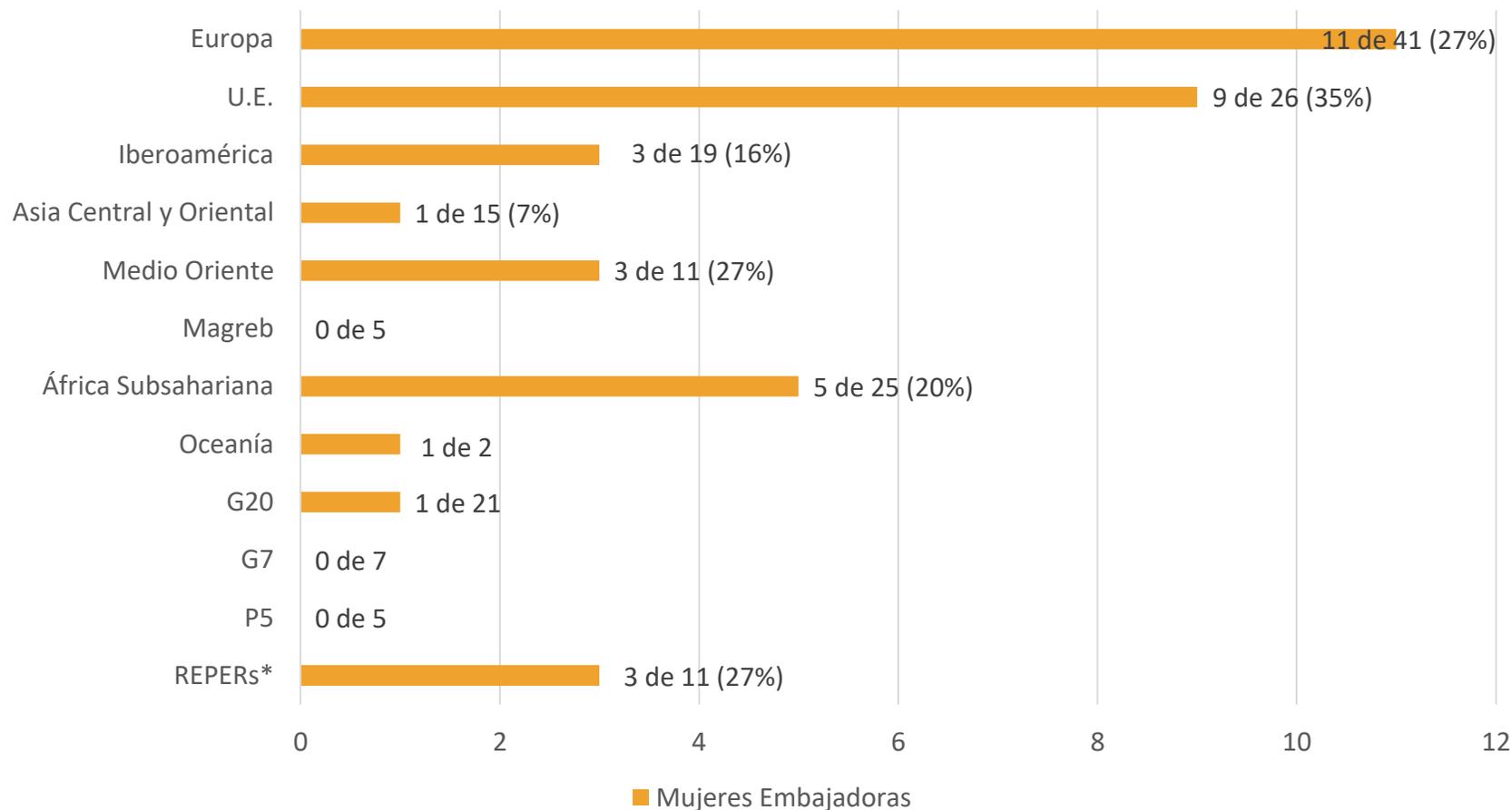


MUJERES EMBAJADORAS

Mujeres Embajadoras



Embajadoras por área geográfica/foros



*REPER ONU Ginebra, REPER OEA y REPER ONU Viena

ALEGACIÓN 2

**ALEGACIONES FORMULADAS POR EL EXCMO. SR. D. MIQUEL ICETA Y
LLORENS. MINISTRO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**



MINISTERIO
DE POLÍTICA TERRITORIAL
Y FUNCIÓN PÚBLICA

En relación con el anteproyecto del informe de *Fiscalización operativa de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional del personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, ejercicios 2017 a 2019*, y de acuerdo con lo solicitado desde el Tribunal de Cuentas, se da traslado de la alegaciones de este Ministerio formuladas por la Secretaría General de Función Pública.

Madrid, a la fecha de firma

(Firmado electrónicamente)

EL MINISTRO,
Miquel Iceta i Llorens

EXCMA. SRA. CONSEJERA DEL DEPARTAMENTO DEL ÁREA POLÍTICO-ADMINISTRATIVA DEL ESTADO.
TRIBUNAL DE CUENTAS

CSV : GEN-8f40-c97b-ebd7-1602-dd7b-dc88-64e8-5a67

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MIQUEL OCTAVI ICETA LLORENS | FECHA : 20/05/2021 19:34 | Sin acción específica





SECRETARÍA GENERAL
DE FUNCIÓN PÚBLICA

MINISTERIO
DE POLÍTICA TERRITORIAL
Y FUNCIÓN PÚBLICA

CSV : GEN-2ba1-f79f-9f02-4519-2be0-a12d-0045-cf78

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : LUIS JAVIER RUEDA VAZQUEZ | FECHA : 17/05/2021 13:27 | Sin acción específica



ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DEL INFORME FISCALIZACIÓN OPERATIVA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN, EJERCICIOS 2017 A 2019

I. Antecedentes y marco normativo.

El Tribunal de Cuentas, cumpliendo el mandato contenido en la normativa que le es aplicable, analiza los aspectos relativos al cumplimiento por parte del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (en adelante MAEC) de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia de igualdad de género –la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo–, y formula las siguientes recomendaciones a este Ministerio de Política Territorial y Función Pública:

- 1. Sería aconsejable que se valorase la adopción de instrucciones acerca del contenido mínimo de los informes previstos en la Ley Orgánica 3/2007 y que los departamentos ministeriales han de rendir periódicamente, así como el establecimiento de un calendario de remisión y, en su caso, de publicación.*
- 2. Se recomienda que se publique regularmente información estadística que permita realizar un seguimiento efectivo de la situación de la mujer en la AGE con datos desagregados que permitan conocer la presencia de mujeres en los diferentes entes por niveles de complemento de destino y grupos profesionales. Asimismo, se sugiere que se estudie la publicación periódica de información sobre la brecha salarial en la AGE, así como la adopción de medidas que refuercen la transparencia salarial.*
- 3. Se recomienda que se valore la incorporación en los planes de captación del talento de la AGE de estrategias singularizadas para fomentar la participación de mujeres en los procesos selectivos de los cuerpos funcionariales en los que se han encontrado históricamente infrarrepresentadas.*

El informe del Tribunal de Cuentas realiza un valioso análisis del cumplimiento del principio de Igualdad en el MAEC, recopilando datos y extrayendo conclusiones sobre la virtualidad o aplicación efectiva de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Igualdad (en adelante LOI) y su normativa de desarrollo en este Departamento Ministerial.

Las recomendaciones de actuación que dirige a este Ministerio de Política Territorial y Función Pública son sin duda muy relevantes y han de ser tenidas en cuenta, dentro del marco de las competencias atribuidas a este Ministerio en el Real Decreto 307/2020, de 11 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, en relación con los preceptos contenidos en LOI.

La LOI establece con carácter general la necesidad de incorporar el principio de igualdad de trato en todas las políticas públicas y define una serie de instrumentos como las unidades de igualdad, los presupuestos de género, la coordinación de las actuaciones de los departamentos ministeriales en materia de igualdad, etc.

En cuanto al órgano responsable de la coordinación de las políticas de igualdad, el artículo 76 de la LOI establece que la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres se encarga de coordinar las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

De este modo, la LOI realiza un mandato claro y directo a los departamentos ministeriales que han de adoptar políticas y medidas en su ámbito de competencias dirigidas a garantizar el derecho de igualdad y promover su efectividad, y a la Comisión Interministerial de Igualdad para que lleve a cabo las tareas de coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales.

En este sentido el MAEC, como cada uno de los departamentos ministeriales, está obligado legalmente a adoptar las normas y medidas para la igualdad de trato sea efectiva en la organización del personal a su servicio.





No obstante, el Ministerio de Política territorial y Función Pública tiene atribuidas competencias en materia de coordinación de políticas y medidas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la organización del personal de la administración del Estado.

El Real Decreto 307/2020, de 11 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (MPTFP), establece en su artículo 1.1 que el Ministerio es el encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de función pública, empleo público y formación de empleados y empleadas públicas, (...), atribuyendo a la Secretaría General de Función Pública en el artículo 7 las funciones de “a) El régimen jurídico de la función pública (...)”, “e) La gestión de talento en la Administración General del Estado y la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso o integración en los cuerpos y escalas de carácter interdepartamental adscritas a la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública”, y “f) las relaciones con las organizaciones sindicales en el ámbito de la Administración General del Estado; la coordinación de acuerdos y pactos en relación con la negociación colectiva de los empleados y empleadas públicas de la Administración General del Estado derivadas de las mesas de negociación de personal funcionario y laboral”.

A su vez, según el artículo 8 se atribuyen a la Dirección General de la Función Pública las funciones de “e) relaciones con las organizaciones sindicales en el ámbito de la Administración General del Estado; la dirección, coordinación, desarrollo y propuesta de acuerdos y pactos en relación con la negociación colectiva de los empleados y empleadas públicas de la Administración General del Estado derivadas de las mesas de negociación de personal funcionario y laboral [...]”, “g) establecimiento, en la Administración General del Estado, en materia de acción social, responsabilidad social corporativa e igualdad y no discriminación de los empleados y empleadas públicas, de criterios comunes, coordinación, promoción, impulso y planes de formación, así como la elaboración de informes y memorias en dichas materias y la participación en los foros europeos e internacionales relativos a esta materia”, y “o) la realización de proyectos de atracción, desarrollo y retención de talento en la Administración General del Estado”.

Además, el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, regula en su artículo 6 la coordinación de dichas unidades, encomendando a la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres –regulada por Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre–, a la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (actual Instituto de las Mujeres) y a la Dirección General de la Función Pública, a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales, asegurar la coordinación de las actividades de las Unidades de Igualdad, favoreciendo el desarrollo homogéneo de sus funciones y el intercambio de información y experiencias.

II. Alegaciones a las Recomendaciones

En el contexto de este marco normativo, y a la vista de las funciones de coordinación en las materias relativas a la integración de las políticas de igualdad en la estructura de la organización de la AGE, procedemos a formular las siguientes alegaciones a las recomendaciones contenidas en el anteproyecto de Informe del Tribunal de Cuentas:

1. Primera recomendación, relativa a la adopción de instrucciones acerca del contenido mínimo de los informes previstos en la Ley Orgánica 3/2007 y que los departamentos ministeriales han de rendir periódicamente, así como el establecimiento de un calendario de remisión y, en su caso, de publicación.

Mediante Acuerdo de 30 de noviembre de 2020, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado acordó aprobar el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Dependientes y elevar el texto al Consejo de Ministros para su aprobación mediante Acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva





información que puede ampliarse en el enlace: <https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>, y concretamente en el apartado "Microdatos".

Por tanto, aunque las tablas efectivamente han dejado de figurar en el Boletín Estadístico, los datos que daban origen a las mismas siguen siendo accesibles para todos en el sitio web en la que se aloja el boletín.

Por otra parte, en el marco del III Plan de igualdad, el Eje 3. *Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional* recoge la siguiente medida:

Medida 10 (eje 3). *Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.*

En el marco de ejecución de las medidas del III Plan, por consenso de los miembros de la Comisión de Seguimiento, esta medida se ha considerado de ejecución prioritaria. Actualmente, se están analizando diversas metodologías para realizar el análisis de brecha salarial en la AGE, y antes de fin de ejercicio se pretende poner en marcha el estudio de brecha salarial, que se ejecutará con la metodología consensuada entre administración y representantes del personal miembros de la Comisión de Seguimiento del III Plan.

3. Tercera recomendación: que se valore la incorporación en los planes de captación del talento de la AGE de estrategias singularizadas para fomentar la participación de mujeres en los procesos selectivos de los cuerpos funcionariales, en los cuales ha estado históricamente infrarrepresentadas.

En línea con lo anterior, el III Plan en su Eje 3 contempla medidas específicas encaminadas a alcanzar estos objetivos:

Medida 3. Captación del Talento en cuerpos donde exista Infrarrepresentación.

Medida 4. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Es preciso destacar que estas medidas son también prioritarias para este Ministerio, como se desprende de las actuaciones que se están llevando a efecto en el marco del "Plan de Captación de talento en la Administración General del Estado", cuyo fin es promover las oportunidades de trabajo en la Función Pública atrayendo a personas cualificadas para la prestación de un servicios público de calidad y capaz de afrontar los retos de la incorporación masiva de las nuevas tecnologías.

La medida 14 de este Plan, "Repensar la selección", prevé adaptar los procesos selectivos a los requerimientos educativos y académicos, de forma que el empleo público sea una opción atractiva y dé lugar a la incorporación de jóvenes a sus plantilla, con especial atención a la necesidad de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad en el empleo público.

En el marco de este Plan se organizan jornadas en diferentes ámbitos como universidades, colegios profesionales y centros de educación, donde los ponentes explican el empleo público como salida profesional

Además, dentro de las orientaciones para el cambio en las que se trabaja en este Ministerio se contempla el avance para garantizar la igualdad de género en los cuerpos y escalas en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, a través de la puesta en marcha de una campaña específica de captación del talento femenino en los citados cuerpos, así como el estudio de un sistema de recogida de datos que permita desarrollar políticas de igualdad de género en el acceso al empleo público.





de mujeres y hombres. El 9 de diciembre de 2020, el Consejo de Ministros adoptó un Acuerdo de aprobación del III Plan de Igualdad de género.

<https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero/IIIPLANIGUALDADAGE.pdf>

En el III Plan, el Eje 1, bajo la rúbrica “Medidas instrumentales para una transformación organizativa” contempla 16 medidas dirigidas a la integración en la organización administrativa de las herramientas e instrumentos necesarios para que el principio de igualdad se aplique de manera efectiva en el ámbito de la AGE.

A efectos de la primera recomendación realizada por el Tribunal de Cuentas, se destacan las siguientes medidas:

Medida 6 (eje 1). Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización y de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados.

Estas unidades han de existir en los departamentos ministeriales de conformidad con lo prescrito en el artículo 77 de la LOI. Reguladas a través del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, en la práctica, a lo largo de estos años, tanto su constitución efectiva como su correcto funcionamiento han experimentado grados diferentes según los departamentos ministeriales.

En el marco actual de ejecución del III Plan, la Comisión de Seguimiento, como órgano de representación paritaria administración y sindicatos firmantes del III Plan, ha priorizado la ejecución de esta medida. En esta línea desde la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública, así como desde el Instituto de las Mujeres, se están realizando actuaciones encaminadas a potenciar las Unidades de Igualdad, mediante la recopilación de las Unidades efectivamente constituidas en los departamentos y organismos, identificación de responsables y personal adscrito, identificación de necesidades y propuestas específicas de formación a fin de potenciar la correcta ejecución de sus funciones.

Medida 8 (eje 1). Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas.

En la misma línea que en la Medida anterior, se está recopilando información sobre las Mesas Delegadas de Igualdad constituidas en los departamentos ministeriales y su funcionamiento efectivo, requiriendo a aquellos departamentos en los que o bien no están constituidas o no se encuentran en funcionamiento, a fin de que aceleren las actuaciones para alcanzar este objetivo.

2. Segunda recomendación: publicación regular de información estadística que permita realizar un seguimiento efectivo de la situación de la mujer en la AGE.

En relación con la afirmación contenida en la página 69 (quinto párrafo del apartado III.1. Conclusiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre igualdad), relativa a que el *Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (BEPsAP) dejó de publicar a partir de julio de 2019 varias tablas que proporcionaban información desagregada sobre la situación de las mujeres como empleadas públicas, hay que hacer la siguiente aclaración.

Así, tal y como se manifiesta en el apartado “Introducción” de los boletines estadísticos desde julio de 2019, una de las transformaciones que a partir de ese momento sufre el boletín es que se reduce la información ofrecida, a la vez que se proporciona acceso por primera vez a todos los datos con los que se elabora el mismo, con el objetivo de permitir a los interesados explotar directamente la información del modo que les resulte más interesante;





En el Eje 3 del III Plan de Igualdad se contienen asimismo medidas encaminadas a potenciar la carrera profesional de las empleadas públicas, tanto a nivel de promoción interna, como en la modalidad de libre acceso, así como acciones de discriminación positiva en relación con los cuerpos o sectores de actividad pública en los cuales éstas han estado históricamente infrarrepresentadas:

Medida 5. Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.

Medida 6. Implantar y difundir una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.

Medida 7. Diseño de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.

EL SECRETARIO GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Luis Javier Rueda Vázquez

