

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CORTES GENERALES

**15686** *Resolución de 28 de junio de 2022, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con 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.*

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión del día 28 de junio de 2022, a la vista del Informe remitido por ese Alto Tribunal acerca 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, acuerda:

1. Instar al Gobierno a:

– Dotar a la Unidad de Igualdad del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de todo el personal que sea necesario.

– Llevar a cabo un seguimiento regular del cumplimiento de la instrucción relativa a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades.

– 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.

– Planificar e implementar una estrategia de comunicación y de formación que permita transmitir al personal del Servicio Exterior, no solo conocimientos sobre igualdad de género, sino también información fiable y periódica sobre la situación de las mujeres en el Ministerio.

– Precisar los criterios de valoración que utiliza, con relación a los períodos de excedencia por cuidado de hijos o de dependientes, en el cómputo de los períodos de permanencia máximos y mínimos en los destinos, a los efectos de su incidencia en los procesos de provisión de puestos de trabajo.

– Conceder la adecuada consideración al problema de la brecha salarial. En concreto, valorar la realización de estudios periódicos que tengan en cuenta todos los conceptos que supongan compensación económica regular al personal al servicio del Ministerio.

2. Instar al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación a:

– Dotar efectivamente a la unidad de Igualdad del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Asimismo, sería conveniente aprobar de manera formal una planificación de las actividades de la Unidad de Igualdad, así como realizar el correspondiente seguimiento.

– 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.

– Establecer definitivamente los criterios de valoración de los períodos de excedencia por cuidado de hijos o de dependientes en el cómputo de los períodos de permanencia máximos y mínimos en los destinos, a los efectos de su incidencia en los procesos de provisión de puestos de trabajo.

3. Instar al Ministerio de Política Territorial y Función Pública a:

– Valorar la adopción de instrucciones acerca del contenido mínimo de los informes previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que los departamentos ministeriales han de rendir periódicamente, así como el establecimiento de un calendario de remisión y, en su caso, de publicación.

– Publicar regularmente información estadística que permita realizar un seguimiento efectivo de la situación de la mujer en la Administración General del Estado 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 Administración General del Estado, así como la adopción de medidas que refuercen la transparencia salarial.

– Valorar la incorporación, en los planes de captación del talento de la Administración General del Estado, 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.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de junio de 2022.–El Presidente de la Comisión, Santos Cerdán León.–El Secretario Primero de la Comisión, Jesús Manuel Alonso Jiménez.

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.
  - I.1. INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO FISCALIZADOR.
  - I.2. ANTECEDENTES.
  - I.3. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL.
  - I.4. MARCO NORMATIVO.
  - I.5. OBJETIVOS Y ALCANCE.
  - I.6. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y ENFOQUE.
  - I.7. TRÁMITE DE ALEGACIONES.
- II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.
  - II.1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD.
    - II.1.1. Constitución y organización de la Unidad de Igualdad.
    - II.1.2. Funcionamiento de la Unidad de Igualdad.
    - II.1.3. La presencia de mujeres en órganos directivos.
    - II.1.4. La disponibilidad de estadísticas que incorporen la variable sexo.
    - II.1.5. Las medidas de erradicación de la violencia de género.
  - II.2. EVALUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.
    - II.2.2.1. Las compensaciones económicas utilizadas para el cálculo de la brecha salarial.
    - II.2.2.2. Brecha salarial no ajustada.
    - II.2.2.3. Brecha salarial ajustada a grupos profesionales.
    - II.2.2.4. Brecha salarial ajustada a la antigüedad en la Carrera Diplomática.
  - II.2.3. Índice de presencia relativa en los grupos de retribuciones más bajas y más altas.
    - II.2.3.1. Una perspectiva general de la presencia de mujeres y de hombres en los cuartiles de retribuciones.
    - II.2.3.2. Definición del índice de presencia relativa (IPR).
    - II.2.3.3. Índice de presencia relativa en el grupo de personas con salarios inferiores a la mediana.
    - II.2.3.4. Índice de presencia relativa en las retribuciones más bajas (cuartil 1).
    - II.2.3.5. Índice de presencia relativa en las retribuciones más altas (cuartil 4).
  - 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.
    - II.3.2. Captación de talento y acceso a la Carrera Diplomática.
    - II.3.3. Los sistemas de promoción y asignación de destino.
      - II.3.3.1. La promoción de categoría profesional.
      - 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.
      - II.3.3.3. Los criterios utilizados por mujeres y hombres para la elección de destino.

II.3.4. La transparencia retributiva.

II.3.5. La eficacia de las medidas de conciliación.

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

II.4. TRANSPARENCIA.

III. CONCLUSIONES.

III.1. CONCLUSIONES RELATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD.

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

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

IV. RECOMENDACIONES.

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

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

ANEXOS.

## 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.
- Cuadro 2: Número de personas al servicio del MAUC y presencia de mujeres. Después de ajustes. Por destino y grupo profesional. Noviembre de 2019.
- 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.
- Cuadro 4: Compensaciones brutas medias totales (euros) y número de mujeres. Total, interior y exterior. Noviembre de 2019.
- Cuadro 5: Brecha salarial ajustada a personal funcionario y personal laboral. Porcentaje. Noviembre de 2019.
- Cuadro 6: Valores críticos e interpretación de resultados del índice de presencia relativa (IPRC).
- Cuadro 7: Índice de presencia relativa (IPR) de las mujeres por debajo del salario mediano. En porcentaje. Noviembre de 2019.
- Cuadro 8: Índice de presencia relativa (IPRC) de las mujeres en el cuartil 1 (retribuciones más bajas). En porcentaje. Noviembre de 2019.
- Cuadro 9: Índice de presencia relativa (IPRC) de las mujeres en el cuartil 4 (mejor retribuido). En porcentaje. Noviembre de 2019.
- Cuadro 10: Correspondencia entre causa de la desigualdad retributiva y los aspectos analizados en esta fiscalización.
- Cuadro 11: Años mínimos de servicio para optar al acceso a las diferentes categorías de la Carrera Diplomática.
- 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.
- Cuadro 13: Medidas de conciliación concedidas por el MAUC. 2017-2020.
- Cuadro 14: Cursos de formación en igualdad organizados por el MAUC.

**RELACIÓN DE GRÁFICOS**

- Gráfico 1: Presencia de las mujeres en diferentes ámbitos de las administraciones públicas Porcentaje. enero 2019.
- Gráfico 2: Presencia de mujeres en los órganos superiores y directivos del MAUC Diciembre de 2019.
- 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.
- Gráfico 4: Conocimiento de las medidas contra la violencia de género. Porcentaje.
- Gráfico 5: Composición del personal al servicio del MAUC. Personal laboral y grupo funcionarial. Porcentaje. Noviembre 2019.
- Gráfico 6: Brecha salarial ajustada a los grupos funcionariales y a la Carrera Diplomática. Porcentaje. Noviembre de 2019.
- 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.
- Gráfico 8: Número de personas de la Carrera Diplomática en cada trienio y presencia relativa de mujeres. Noviembre de 2019.
- Gráfico 9: Brecha salarial de las mujeres de la Carrera Diplomática ajustada a los trienios reconocidos y al destino. Porcentaje. Noviembre de 2019.
- 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.
- Gráfico 11: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones Porcentaje. Total (exterior+interior). Noviembre 2019.
- Gráfico 12: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones. Porcentaje. Exterior. Noviembre 2019.
- Gráfico 13: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones. Porcentaje. Interior. Noviembre 2019.
- 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.
- 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.
- 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.
- Gráfico 17: Acceso de las mujeres y de los hombres a la Carrera Diplomática. Valores absolutos y porcentaje de mujeres respecto al total.
- Gráfico 18: Porcentaje de mujeres admitidas a los procesos selectivos y porcentaje de mujeres finalmente aprobadas.
- Gráfico 19: Presencia de mujeres en las categorías profesionales de la Carrera Diplomática. Porcentaje. 2019.
- 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.
- 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.
- Gráfico 22: Primer criterio para la elección de destino. Hombres y mujeres de la Carrera Diplomática con hijos. Porcentajes.
- Gráfico 23: Conocimiento de las medidas de conciliación y solicitudes. Porcentaje.
- Gráfico 24: Medidas de conciliación solicitadas.
- Gráfico 25: Valoración de la incidencia de acogerse a las medidas de conciliación en el desarrollo profesional. Personas que las han solicitado. Porcentaje.
- 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.

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

Gráfico 28: Disposición a volver a realizar formación en igualdad.

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.

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.

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.

## 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.

#### 1.4. 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 Subsecretaria 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 Igualdad<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> 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.

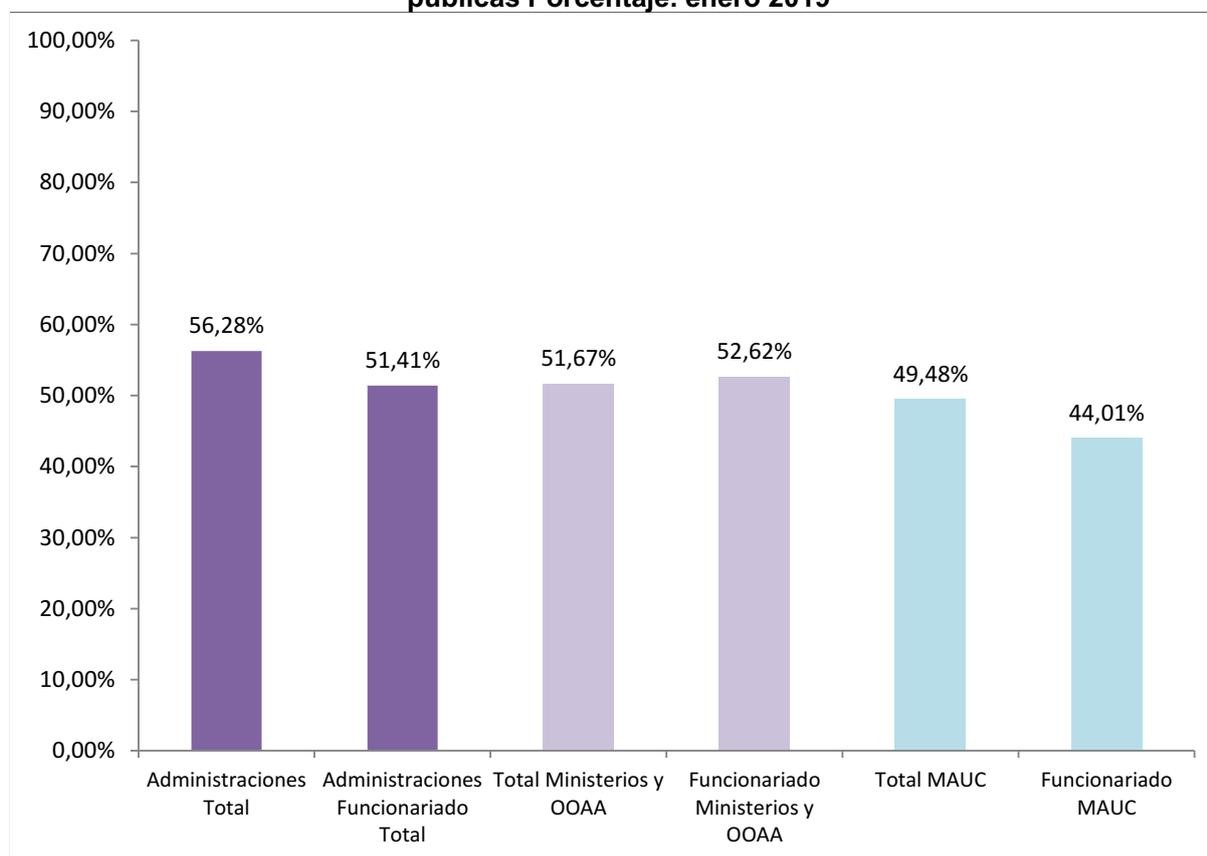
## I.7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

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 Cooperación<sup>2</sup> (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

<sup>2</sup> 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 2019<sup>3</sup>**

	Ministerios y OOAA		Exteriores	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
<b>A1</b>	18.972	48,95 %	934	30,30 %
<b>A2</b>	24.003	51,85 %	392	49,74 %
<b>C1</b>	51.015	44,11 %	364	45,60 %
<b>C2</b>	33.108	67,68 %	451	66,08 %
<b>E</b>	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.

<sup>3</sup> 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 Subsecretaría 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 Subsecretaría 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 actuación<sup>4</sup>, 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*

<sup>4</sup> 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 personal*", 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*<sup>5</sup> 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"*

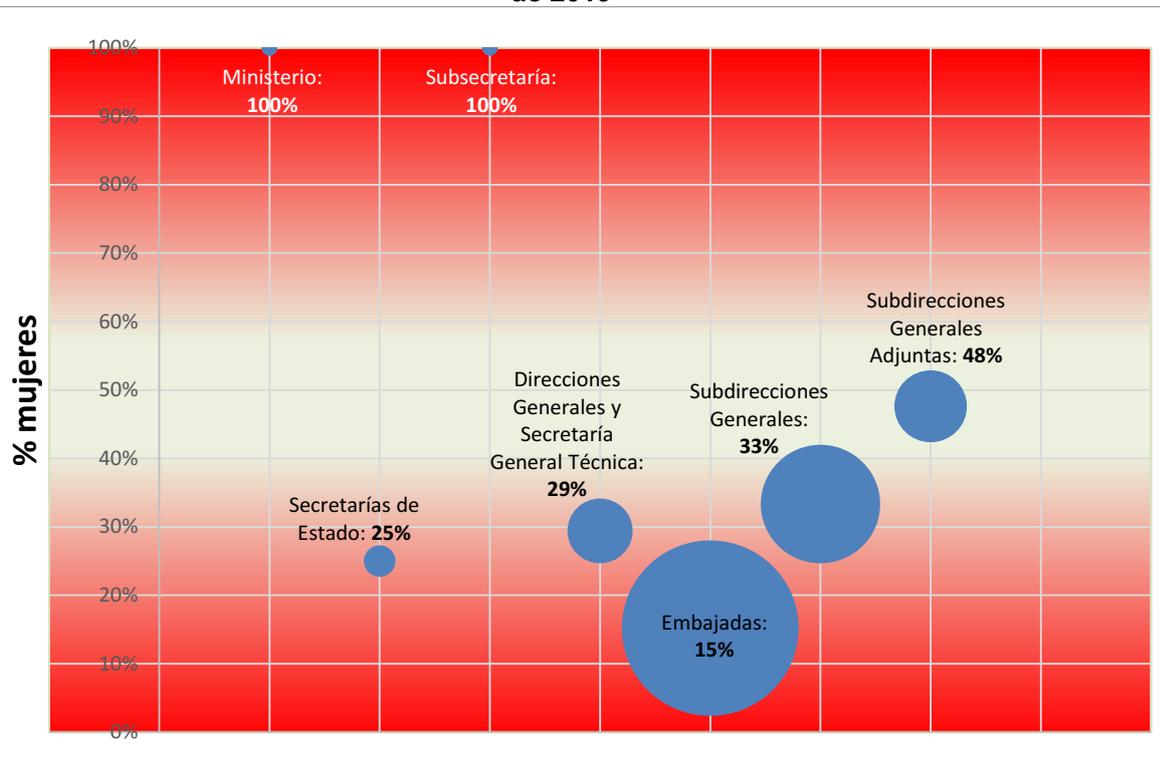
El art. 55 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que son órganos superiores de la AGE los Ministros y los Secretarios de Estado. Al mismo tiempo, define como órganos directivos a los Subsecretarios y Secretarios generales; los Secretarios generales técnicos y Directores 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.

<sup>5</sup> Disponible en

[http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021\\_02\\_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA.pdf](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.

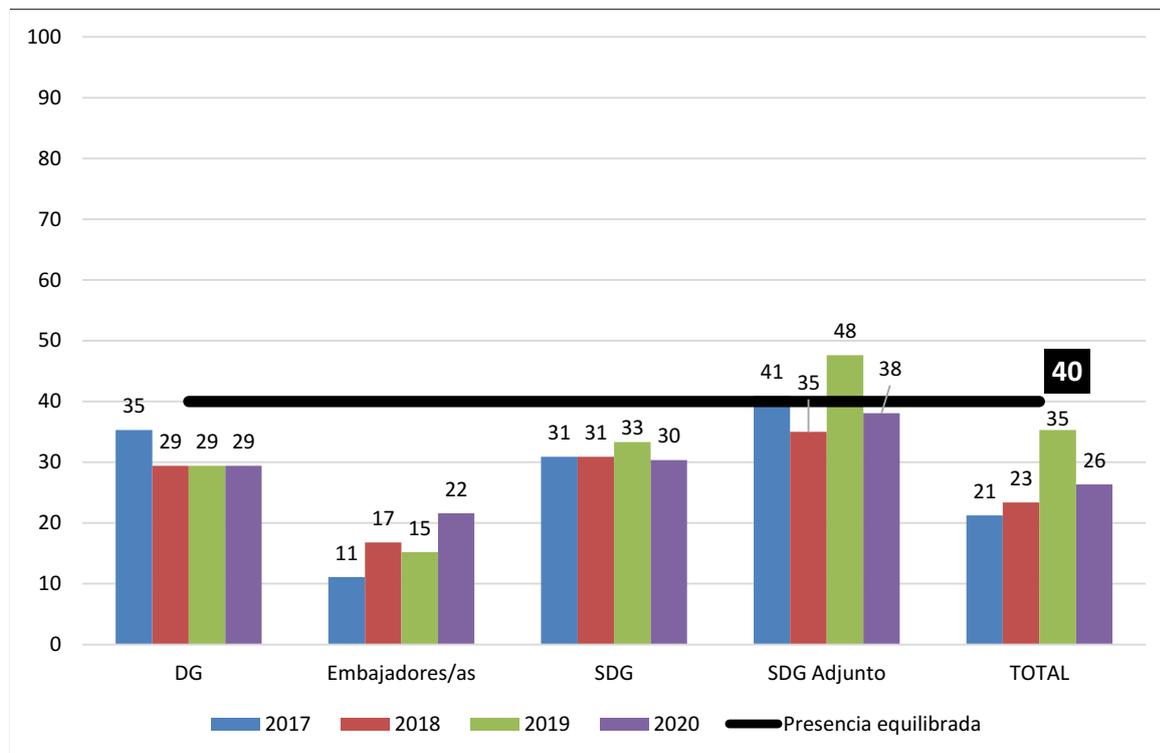
Durante el periodo 2017 a 2020 la persona titular de la Subsecretaría del MAUC fue mujer. Sin embargo, durante el mismo periodo, como se representa en el Gráfico 3, la presencia de mujeres se situó en el entorno del 30 por ciento en Direcciones Generales y Subdirecciones generales, mientras que en el 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 mejora 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 administración<sup>6</sup>.

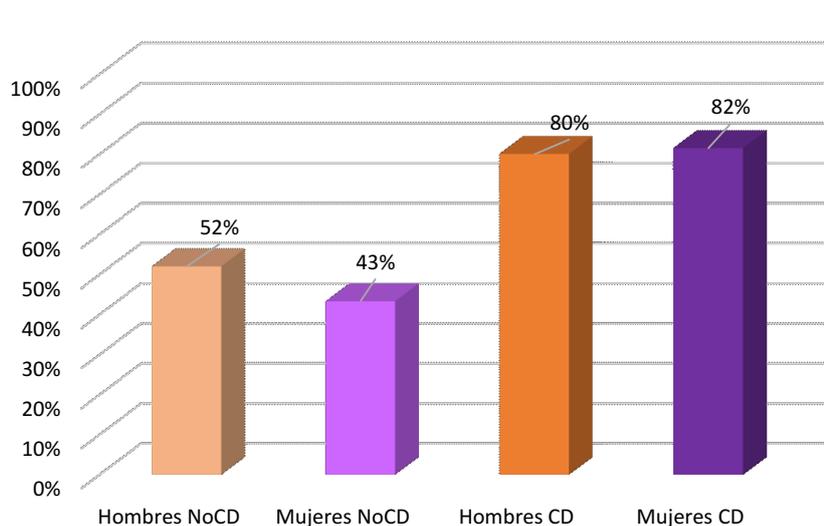
### II.1.5. Las medidas de erradicación de la violencia de género

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.

<sup>6</sup>El 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 %<sup>7</sup>, 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 INE<sup>8</sup>, “*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 salarial<sup>9</sup>. 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 complementos<sup>10</sup>. 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 %).

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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=Seq%C3%BAAn%20datos%20del%20a%C3%B1o%202018,de%2055%20a%2064%20a%C3%B1os.Última consulta realizada el 15 de marzo de 2021.](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout#~:text=Seq%C3%BAAn%20datos%20del%20a%C3%B1o%202018,de%2055%20a%2064%20a%C3%B1os.Última consulta realizada el 15 de marzo de 2021.)

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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**

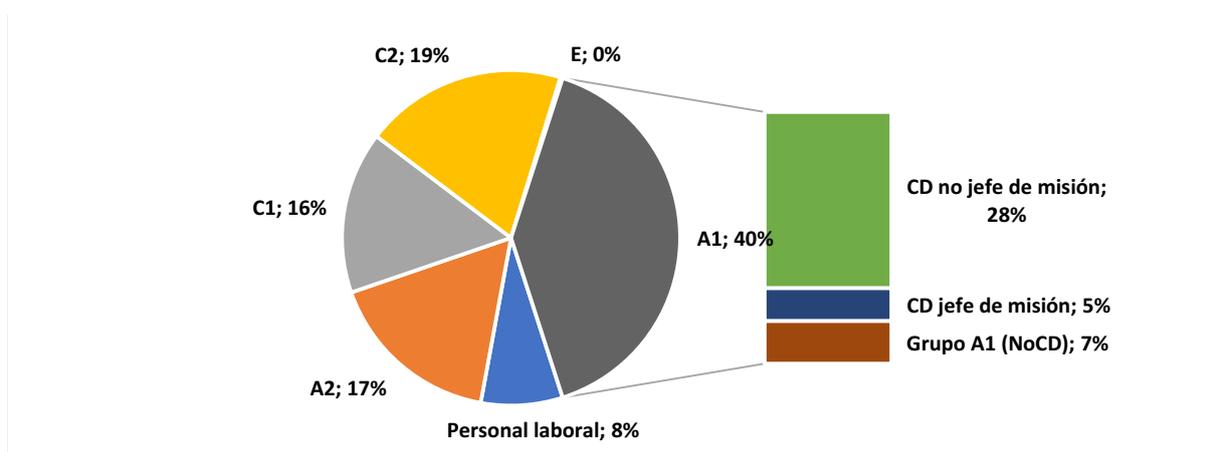
	TOTAL	% Mujeres Total	Interior	% Mujeres Interior	Exterior	% Mujeres Exterior
Total (funcionario y laboral)	2.328	43,73 %	1.148	52,70 %	1.180	35,00 %
Personal laboral	182	40,66 %	163	38,65 %	19	57,89 %
CD no jefe de misión	654	27,22 %	230	33,48 %	424	23,82 %
CD jefe de misión	122	15,57 %	0	N.A.	122	15,57 %
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 suministrador 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 x 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 x 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

MAUC<sup>11</sup>. 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”*<sup>12</sup>.

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 (%)	
<b>Total</b>	<b>37,0</b>
<b>Interior</b>	<b>8,8</b>
<b>Exterior</b>	<b>25,8</b>

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

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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
<b>Total (personal funcionario y laboral)</b>	44 %	6.602,48	7.874,92	4.965,05
<b>Personal en interior</b>	53 %	2.662,62	2.792,49	2.546,06
<b>Personal en el exterior</b>	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
<b>Personal laboral</b>	-6,4	-6,2	23,4
<b>Funcionariado</b>	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 %<sup>13</sup>. 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.

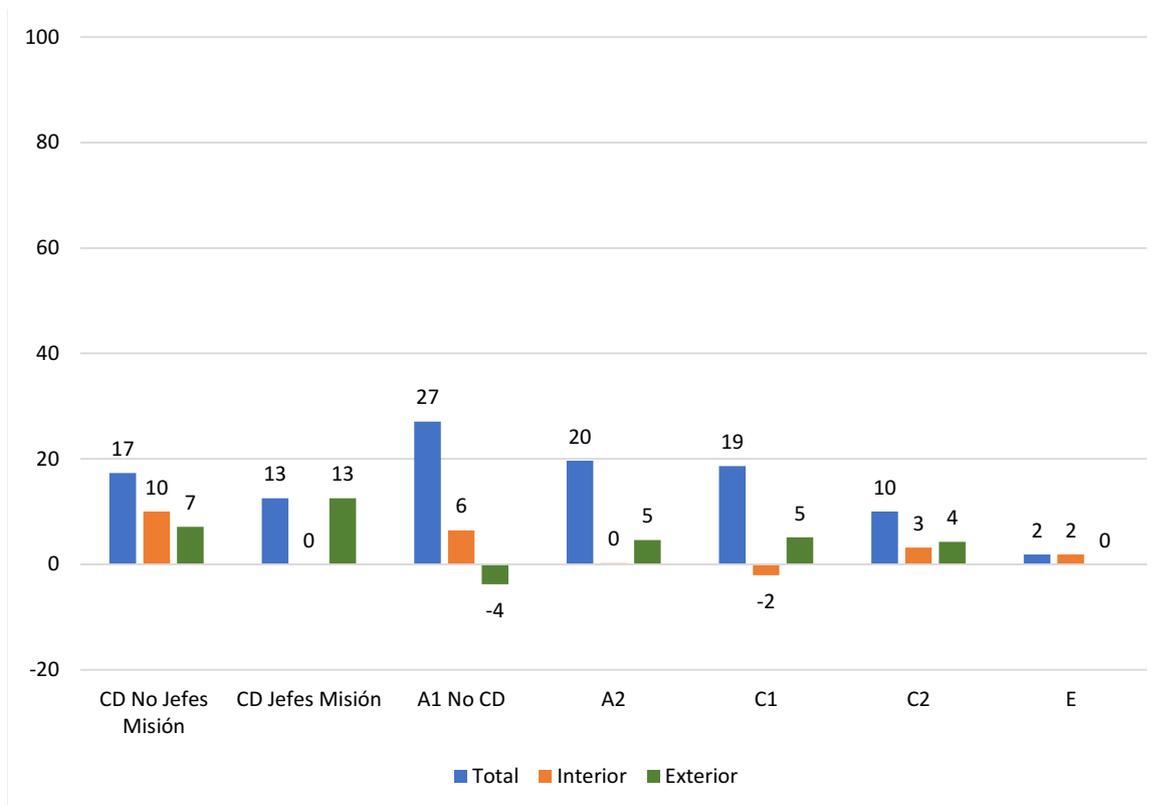
La existencia de grupos dentro del funcionariado hace necesario ajustar la brecha salarial. Además, para la prestación del servicio exterior existe un cuerpo especializado, el de la CD, que representa un tercio del personal al servicio del MAUC, el 36 % del funcionariado y el 83 % del personal perteneciente 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 C2<sup>14</sup>, 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 misión<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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 %.

<sup>15</sup> 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**

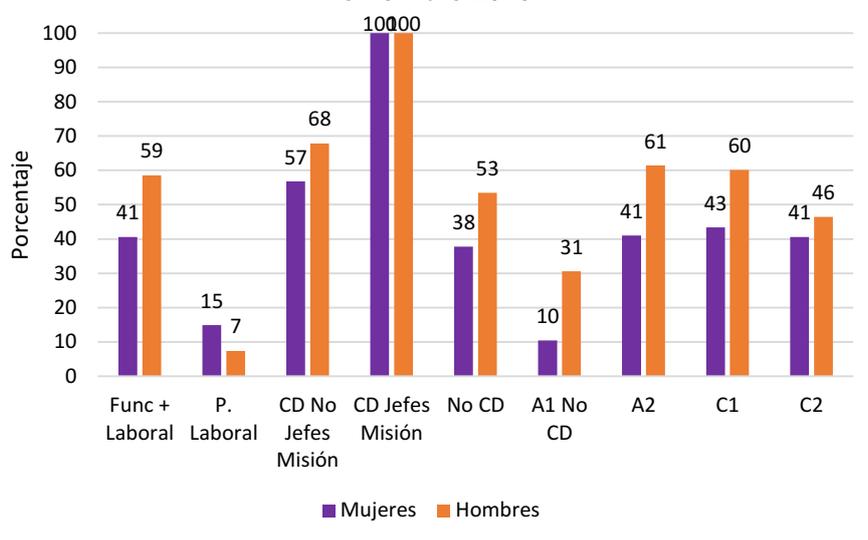


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el MAUC.

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**

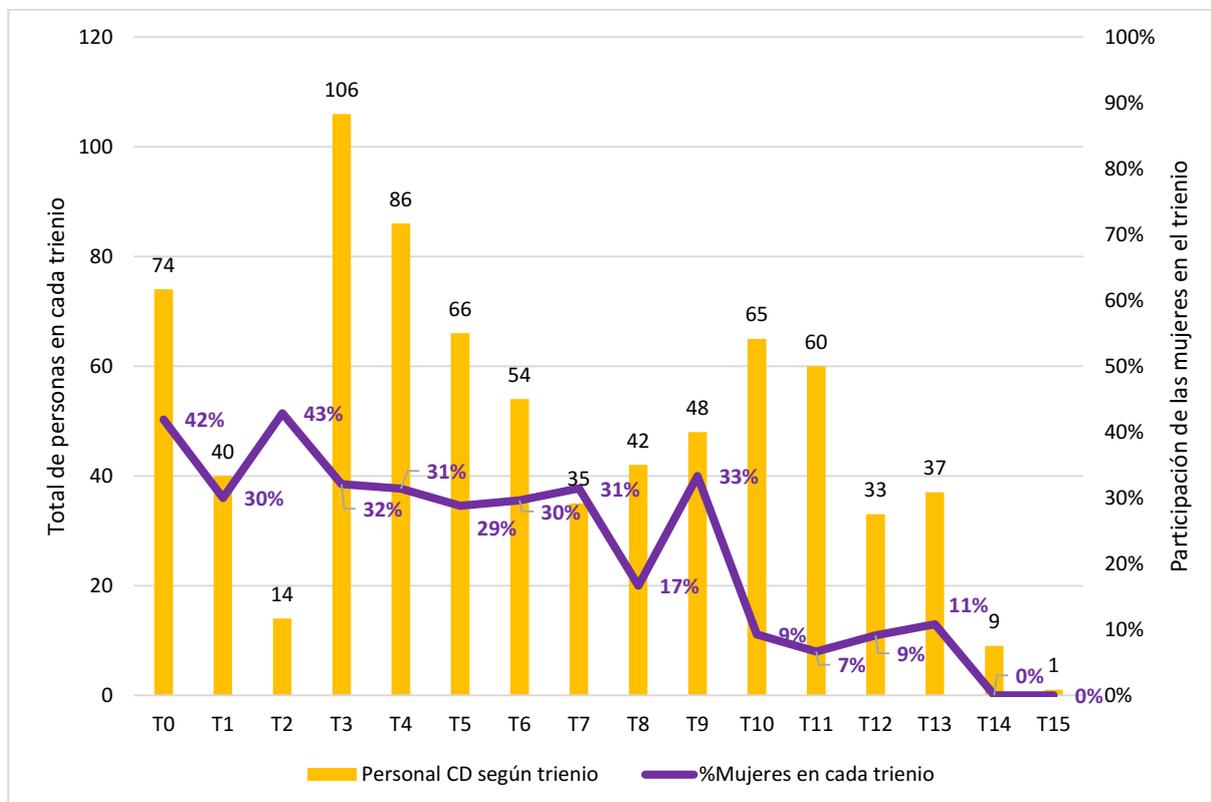


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el MAUC.

#### 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**

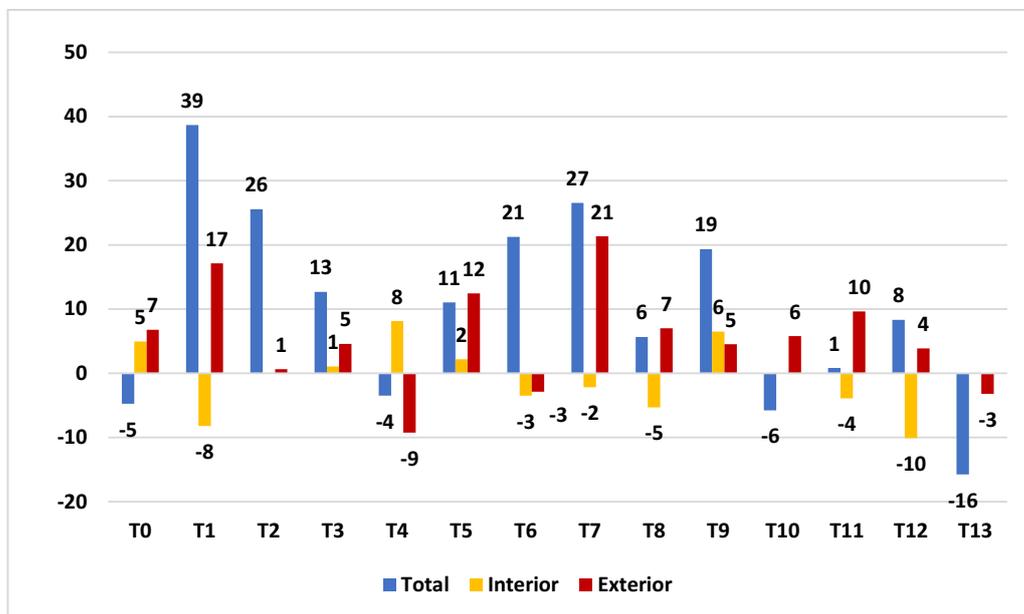


Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

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.

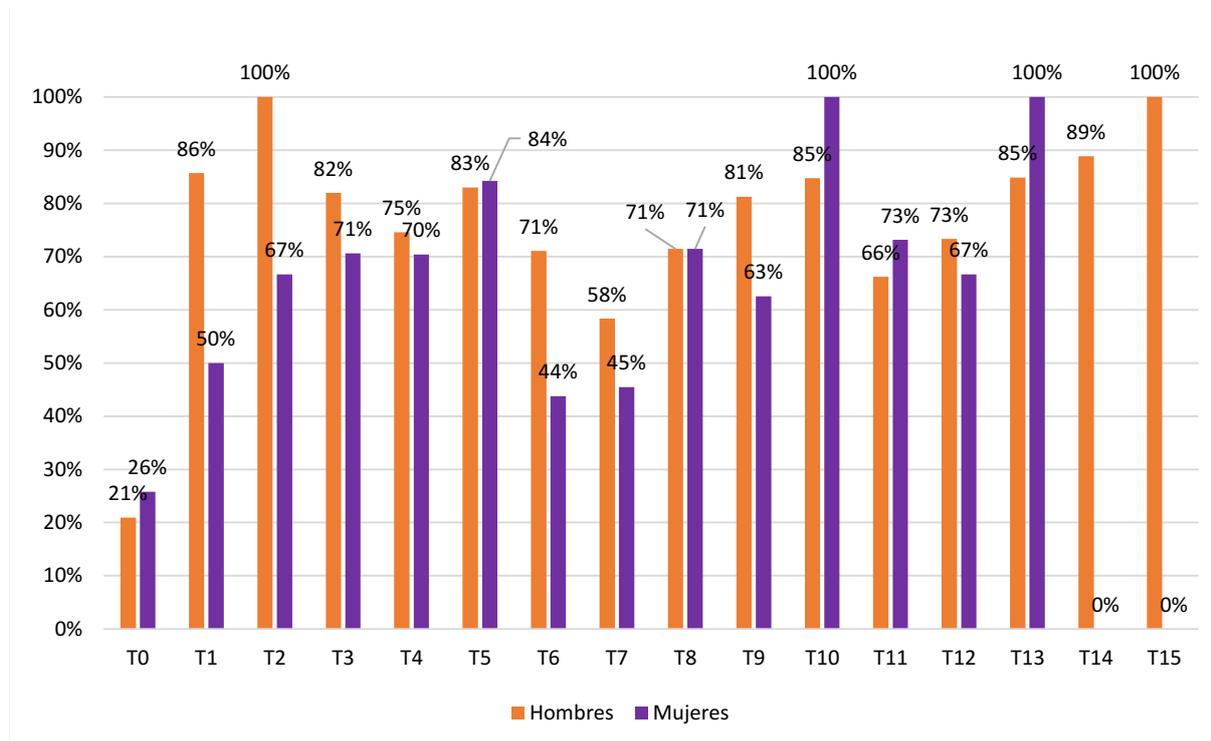
La explicación a este resultado total tiene que ver con la presencia relativa de mujeres en el exterior comparada con la de los hombres y con la diferencia entre las compensaciones en el exterior y en el interior<sup>16</sup>. De esta forma, ciertas combinaciones de presencia relativa y de diferencias 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

<sup>16</sup> 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 posición<sup>17</sup>. 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 mediano<sup>18</sup>, así como en el primer cuartil (el peor retribuido) y el cuarto cuartil (el mejor retribuido)<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> 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](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](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.

<sup>18</sup> 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.

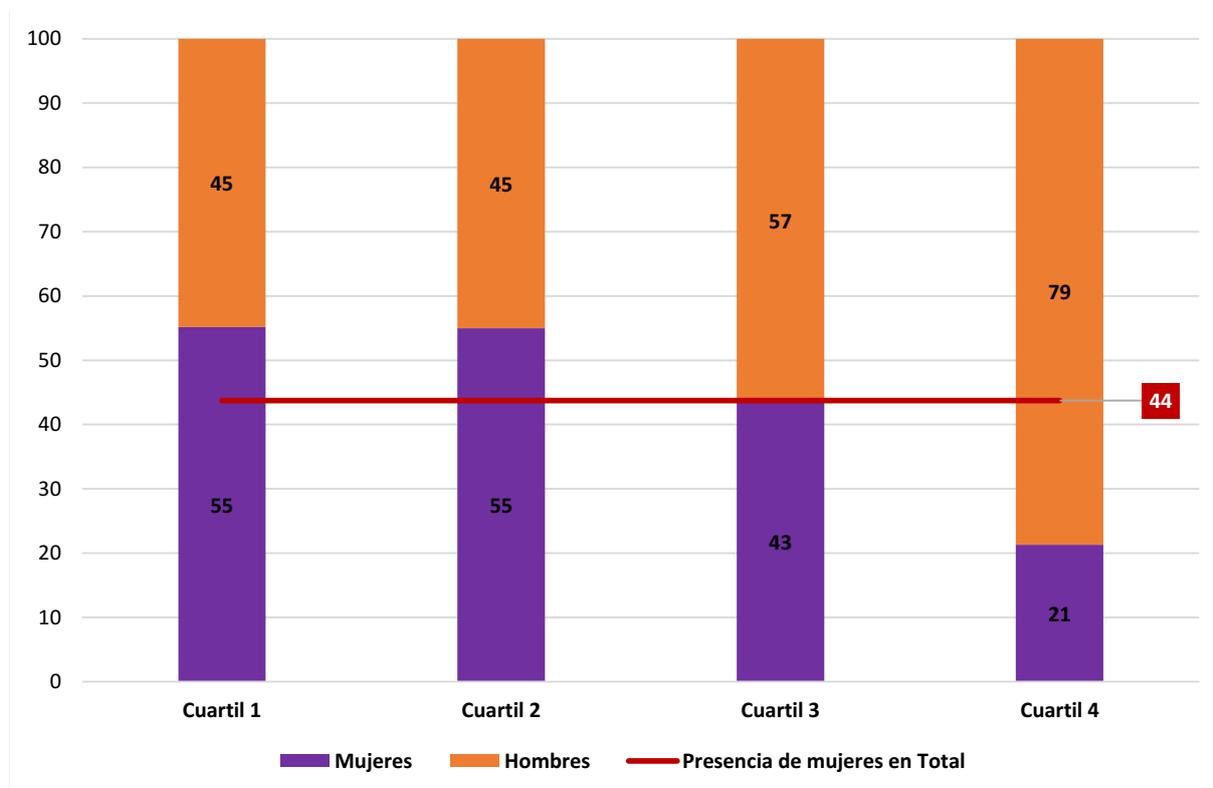
<sup>19</sup> Los cuartiles son medidas de posición que dividen a la población en cuatro subgrupos iguales.

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

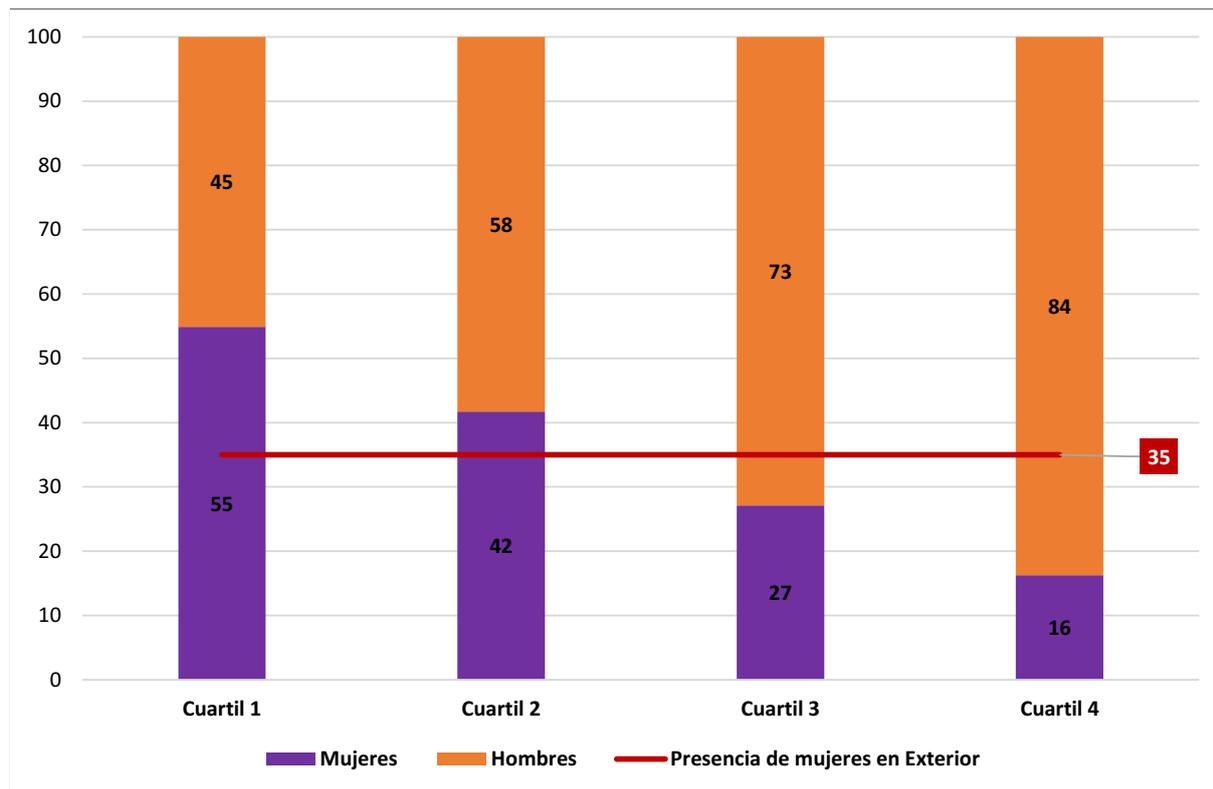


Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC.

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.

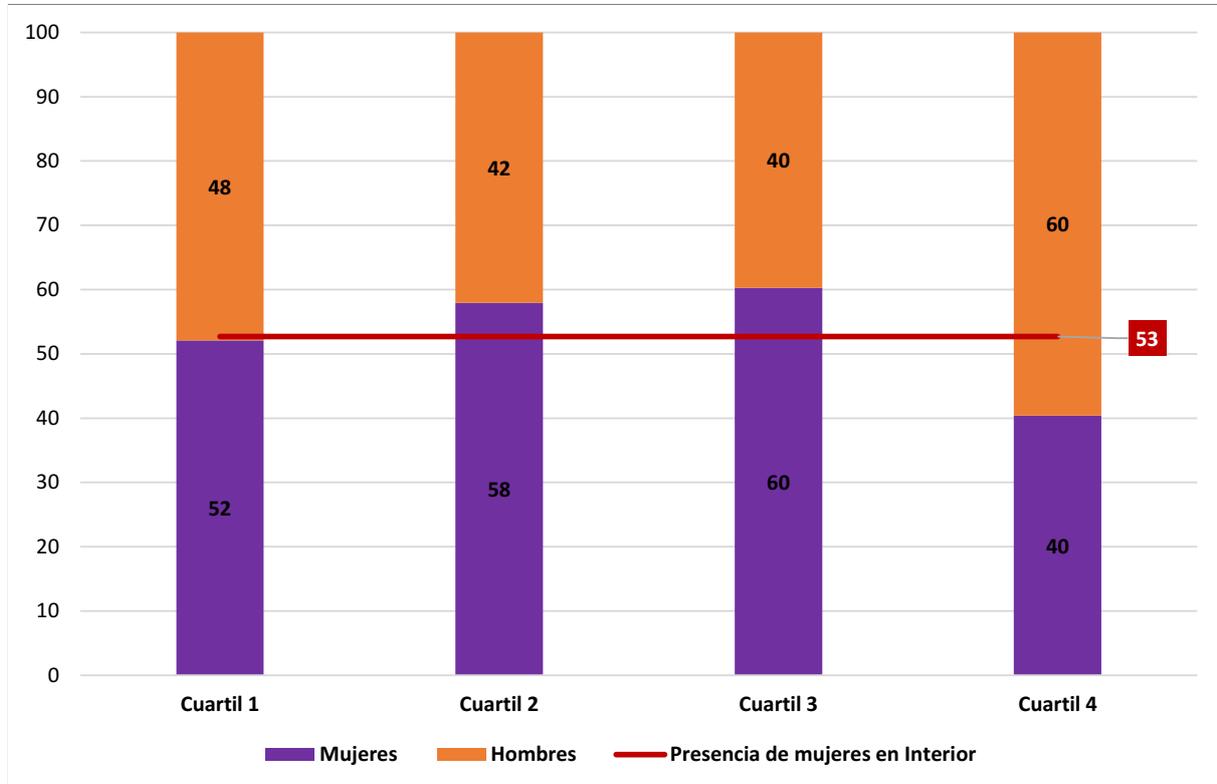
**Gráfico 12: Distribución de mujeres y hombres en los cuartiles de retribuciones. Porcentaje. Exterior. Noviembre 2019**



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<sup>S</sup>**: 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 sobrerrepresentación 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 sobrerrepresentación extrema.

Fuente: Elaboración propia.

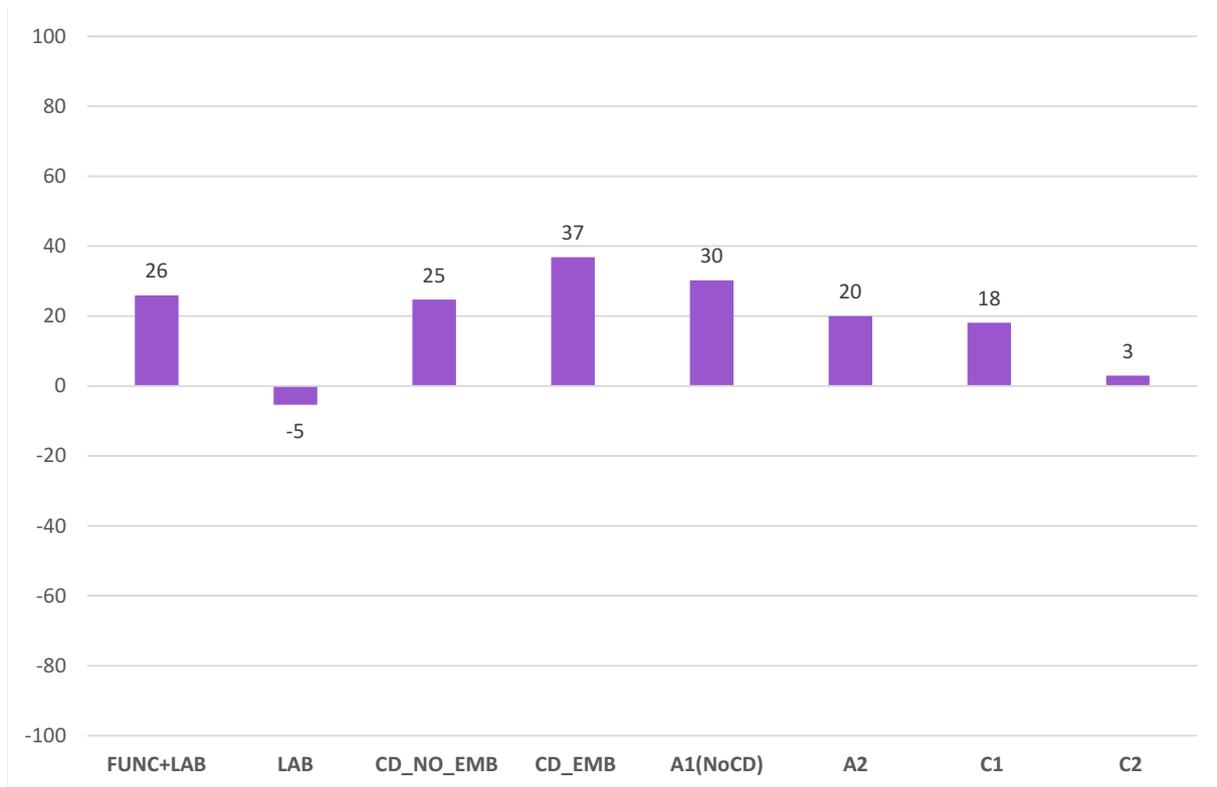
Este índice se ha aplicado a las retribuciones efectivamente percibidas por el personal al servicio del MAUC en noviembre de 2019.

### 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 interior. 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**

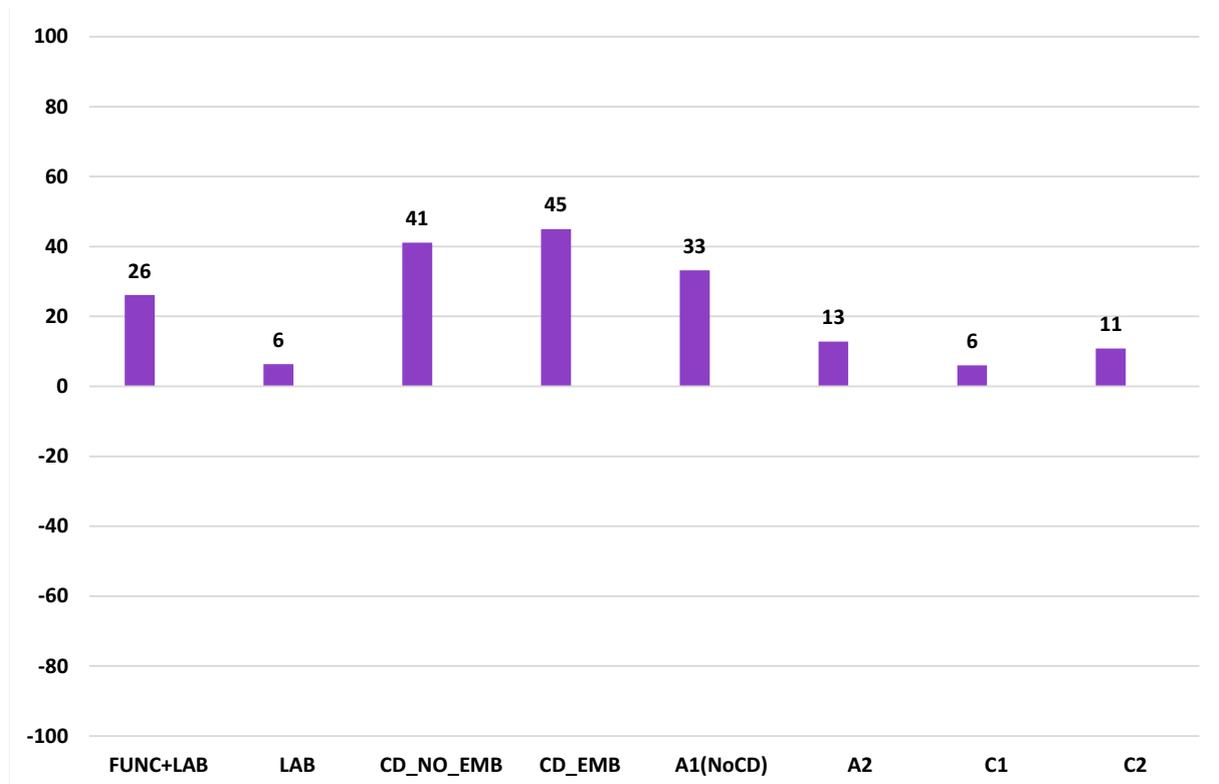
	Total	Interior	Exterior
Total (funcionario y laboral)	25,9	4,5	38,0
Personal laboral	-5,4	-9,4	15,2
CD no jefe de misión	24,7	11,7	32,7
CD jefe de misión	36,8	N.A.	36,8
Grupo A1 (NoCD)	30,2	27,7	14,8
Grupo A2	20,0	-7,3	13,1
Grupo C1	18,1	-14,4	8,9
Grupo C2	2,9	2,9	5,8

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

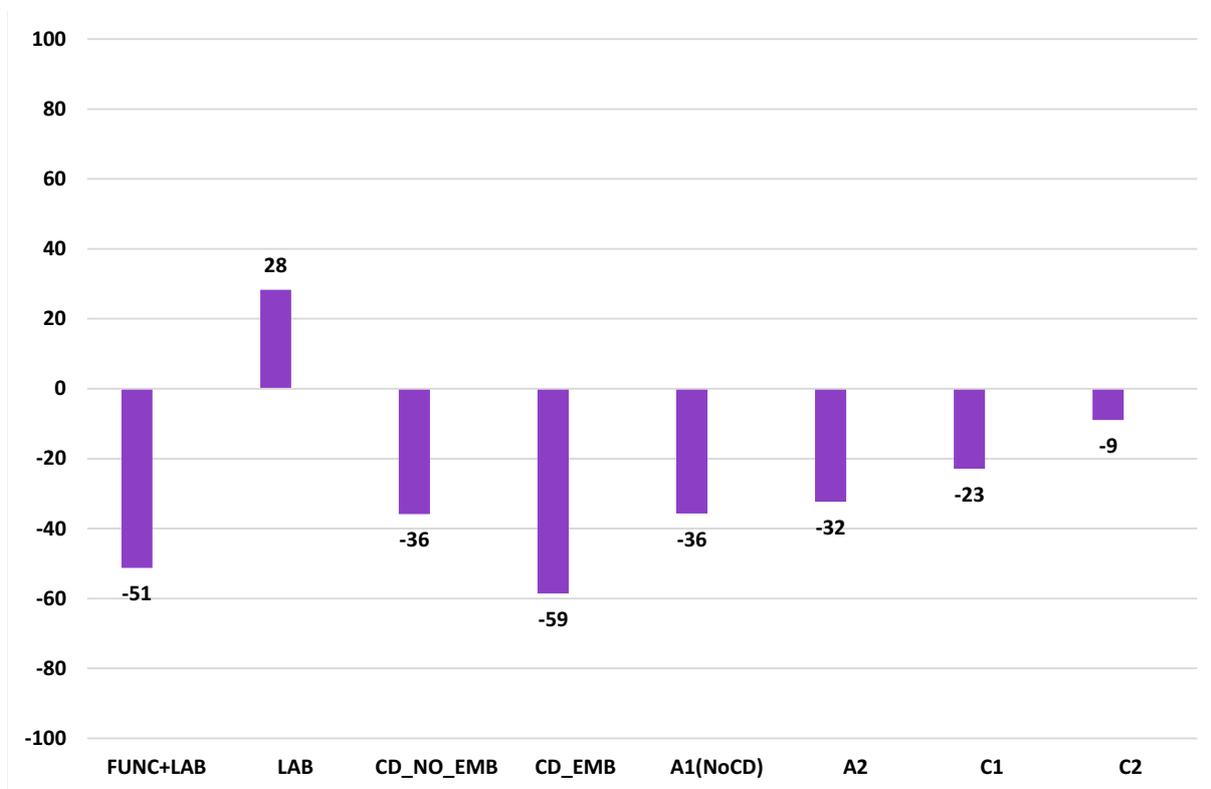
Fuente: Elaboración propia con datos de la nómina de personal de noviembre de 2019, MAUC  
N.A.: No es aplicable porque no hay jefes de misión diplomática en el interior.

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 %) <sup>20</sup> y para la CD que no son jefes de misión (24,8 %).

<sup>20</sup> 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

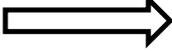
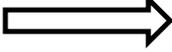
#### II.3.1. Causas de la brecha salarial de género

Las conclusiones del Consejo Europeo de 18 de diciembre de 2010<sup>21</sup> 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

<sup>21</sup> 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

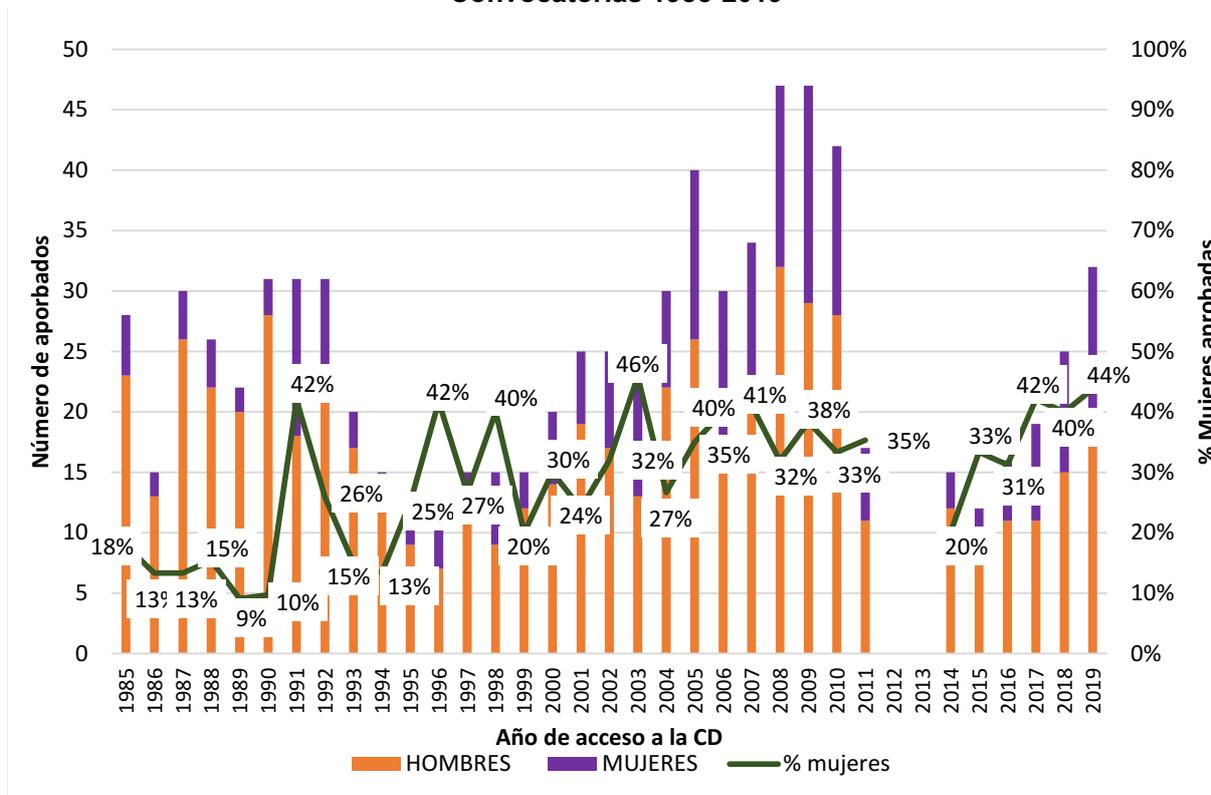
Fuente: Elaboración propia

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.

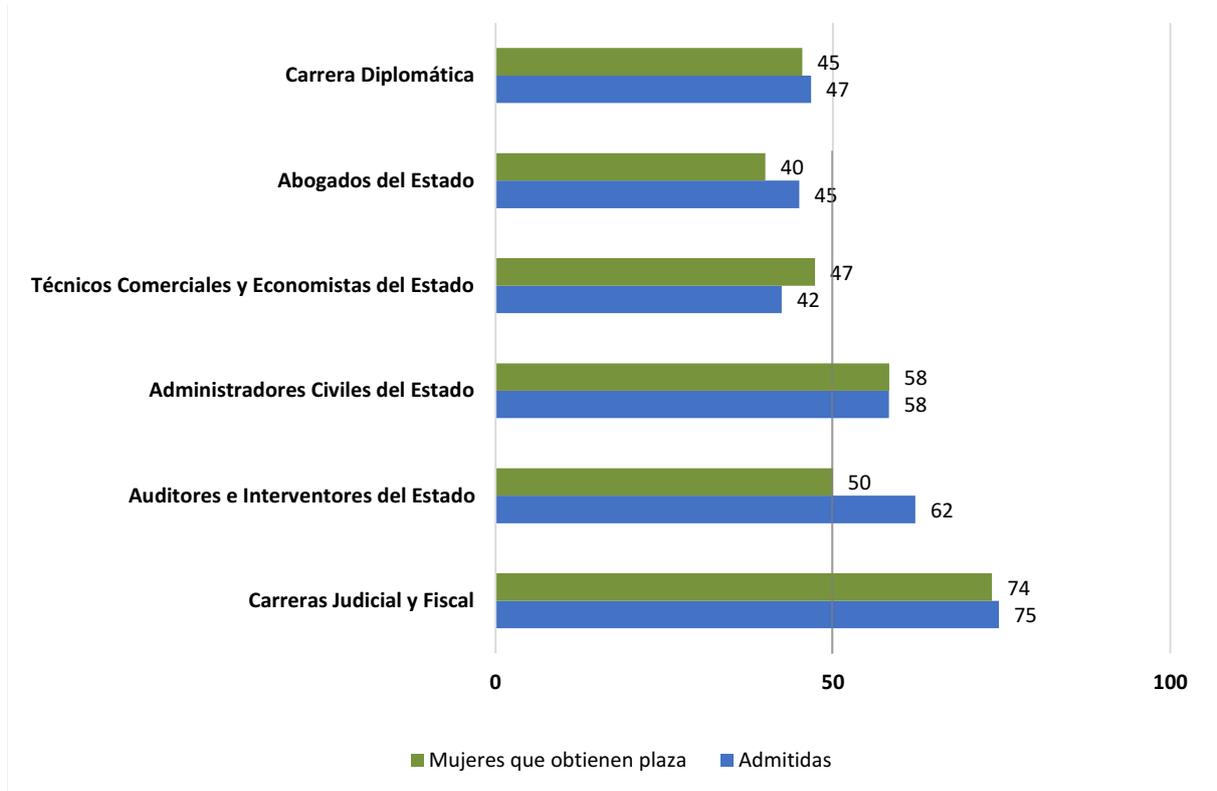
**Gráfico 17: Acceso de las mujeres y de los hombres a la Carrera Diplomática. Valores absolutos y porcentaje de mujeres respecto al total. Convocatorias 1985-2019**



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 concurren<sup>22</sup>. 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

<sup>22</sup> 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 la 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 AGE<sup>23</sup>, 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

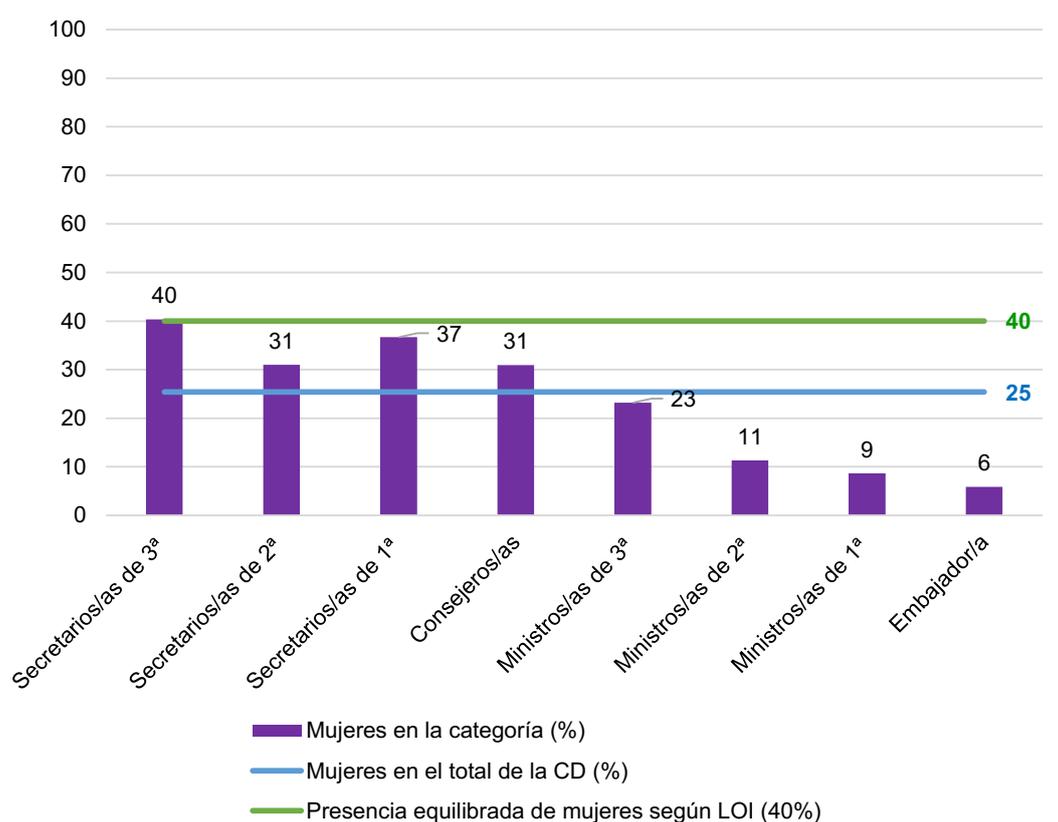
La organización de la Carrera Diplomática estuvo regulada durante el periodo fiscalizado por las disposiciones que permanecen vigentes del Decreto de 15 de julio de 1955 por el que aprueba el Reglamento Orgánico de la Carrera Diplomática y por el RD 674/1993<sup>24</sup>. El art. 4 establece las categorías 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

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> 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 carrera<sup>25</sup>. Los tres eran hombres.

<sup>25</sup> 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”<sup>26</sup>. 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.

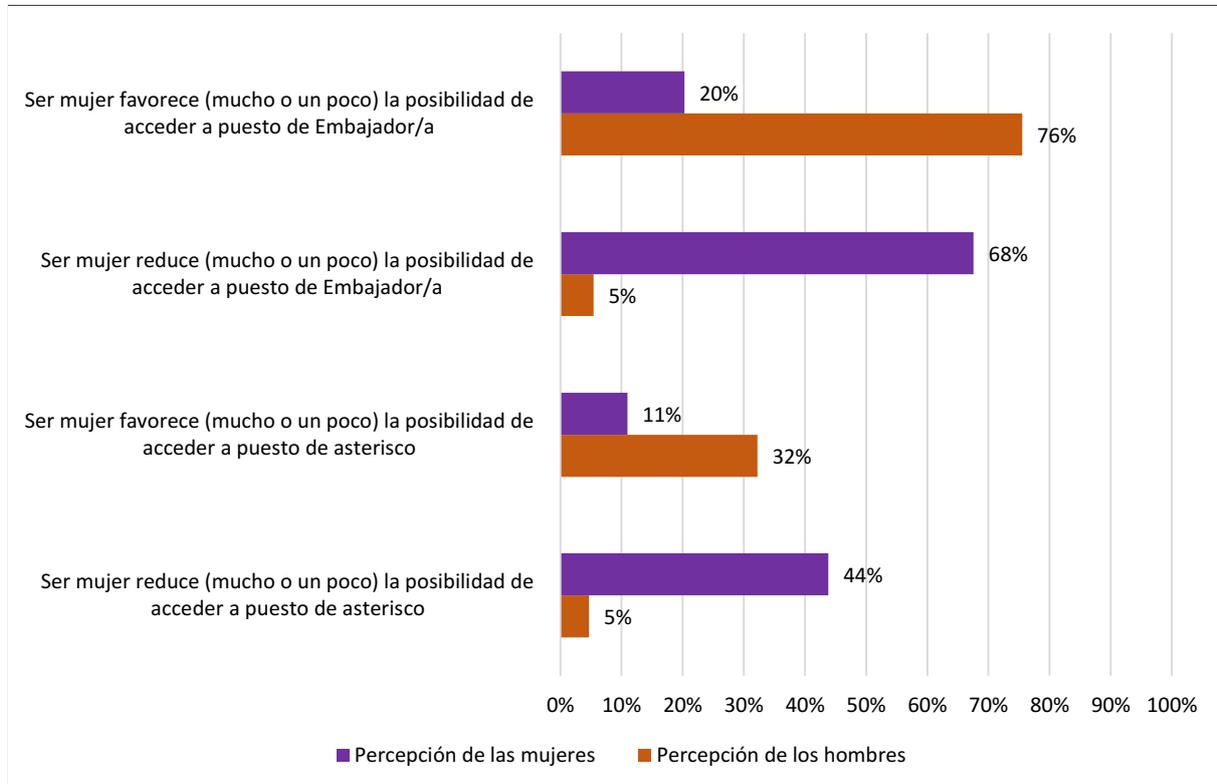
En la encuesta dirigida al personal se ha preguntado por la percepción que tienen las mujeres y hombres de la carrera acerca de la influencia del sexo en las posibilidades de promoción en los puestos de concurso puro, el *bombo*, en los puestos de *asterisco* y en el acceso a puesto de jefe de misión (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.

<sup>26</sup> 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.

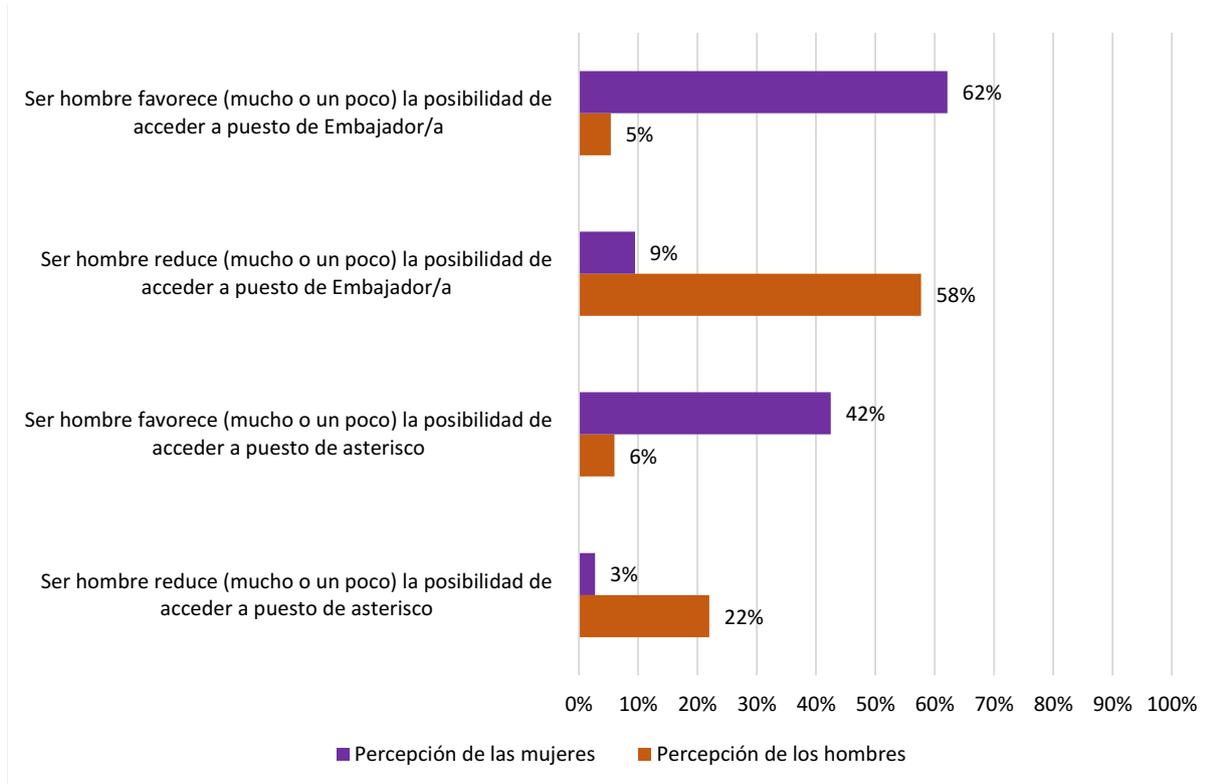
**Gráfico 20: Percepción de la incidencia del hecho de ser mujer en las posibilidades de promoción a los puestos de "asterisco" y embajador/a (jefe de misión). Opinión de los hombres y de las mujeres. Resultados de la encuesta**



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.

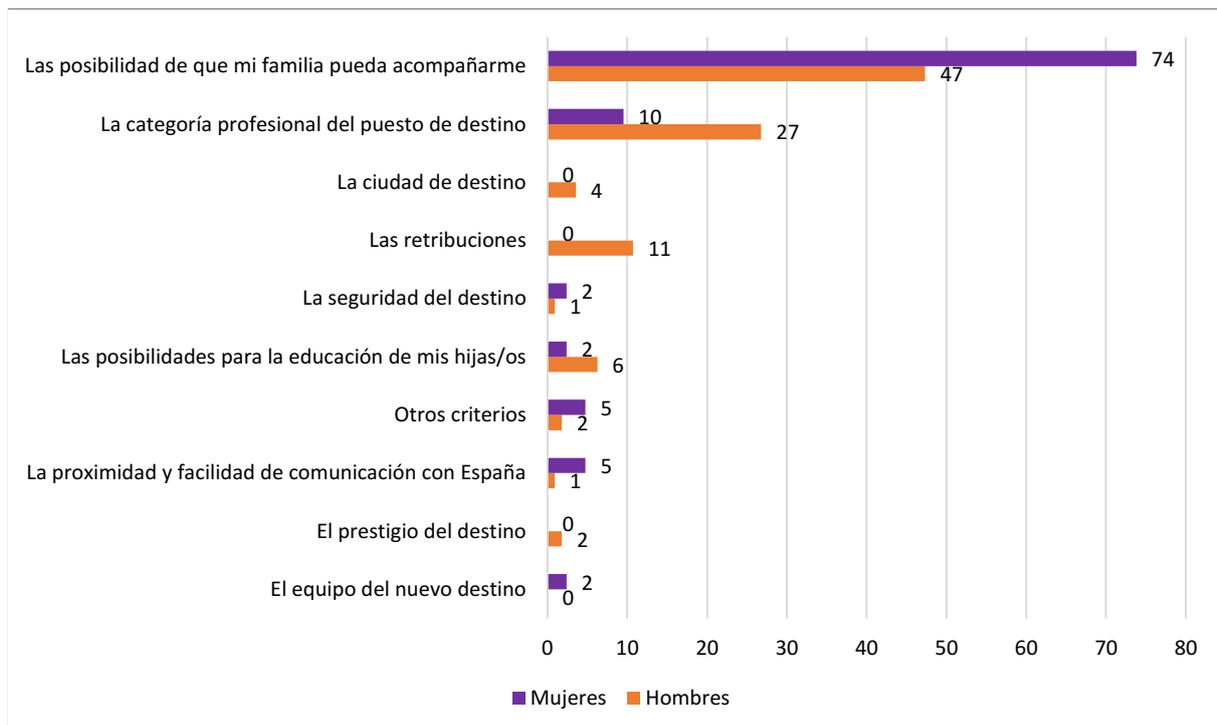
### II.3.3.3. LOS CRITERIOS UTILIZADOS POR MUJERES Y HOMBRES PARA LA ELECCIÓN DE DESTINO

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*<sup>27</sup> 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 convocatoria<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Este documento está disponible en [https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas contra la brecha salarial empresas Red DIE.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas%20contra%20la%20brecha%20salarial%20empresas%20Red%20DIE.pdf)

<sup>28</sup> 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.

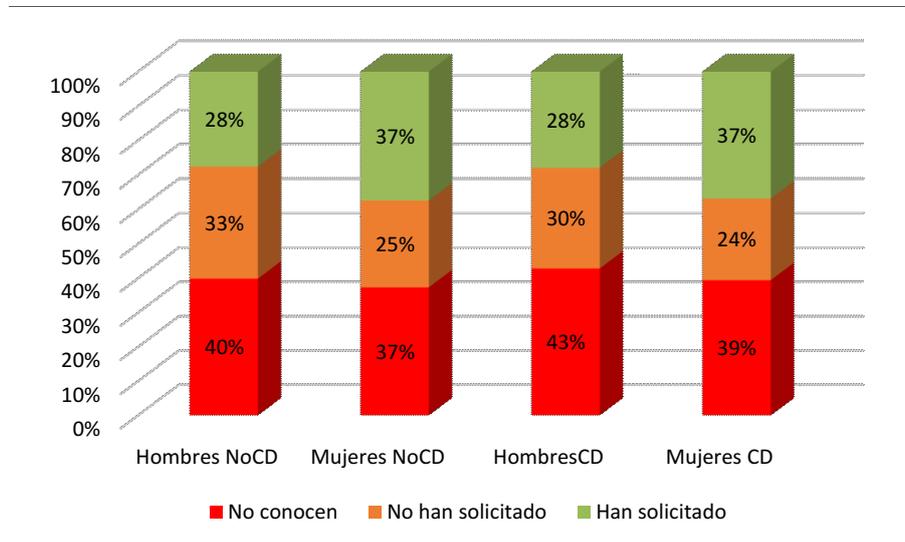
**Cuadro 13: Medidas de conciliación concedidas por el MAUC. 2017-2020**

	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.

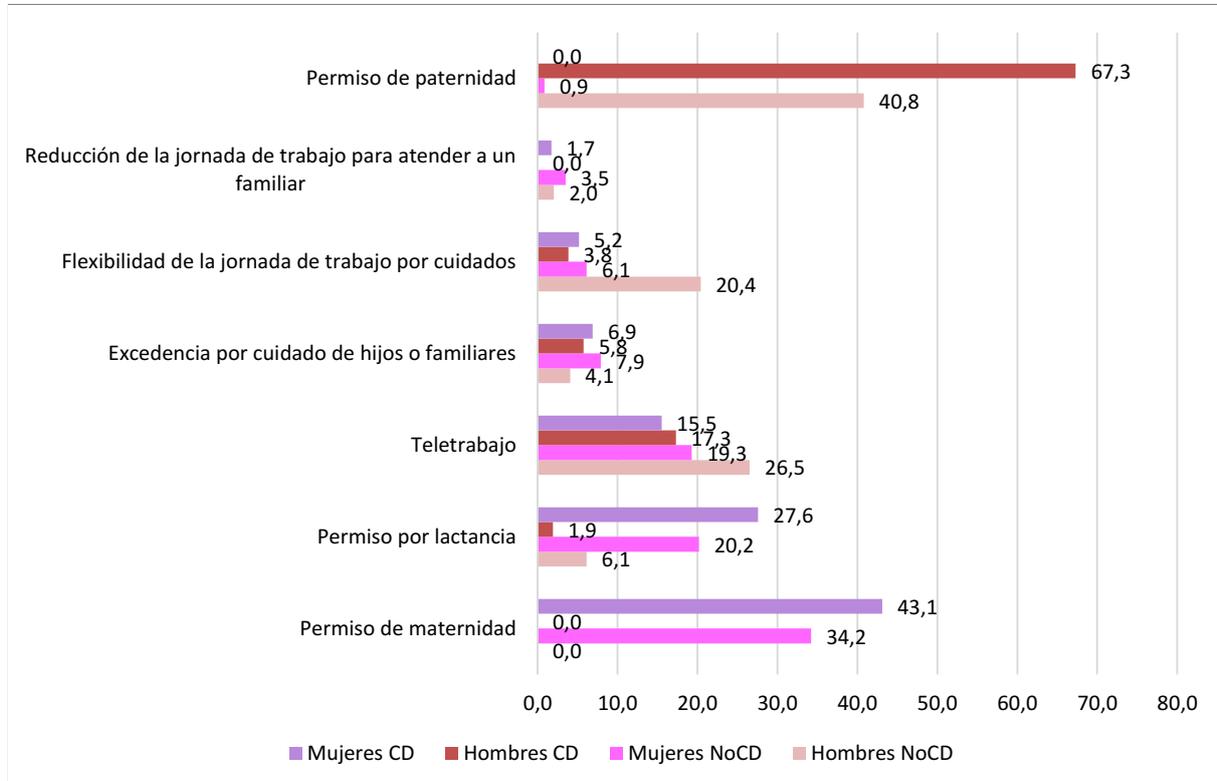
*retribuciones que corresponden a cualquier puesto por el que se interese*". Sin embargo, el sistema que utiliza actualmente el ministerio para informar sobre las compensaciones correspondientes a los diferentes destinos no puede considerarse transparente, porque, como se señala en la propia alegación, 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**



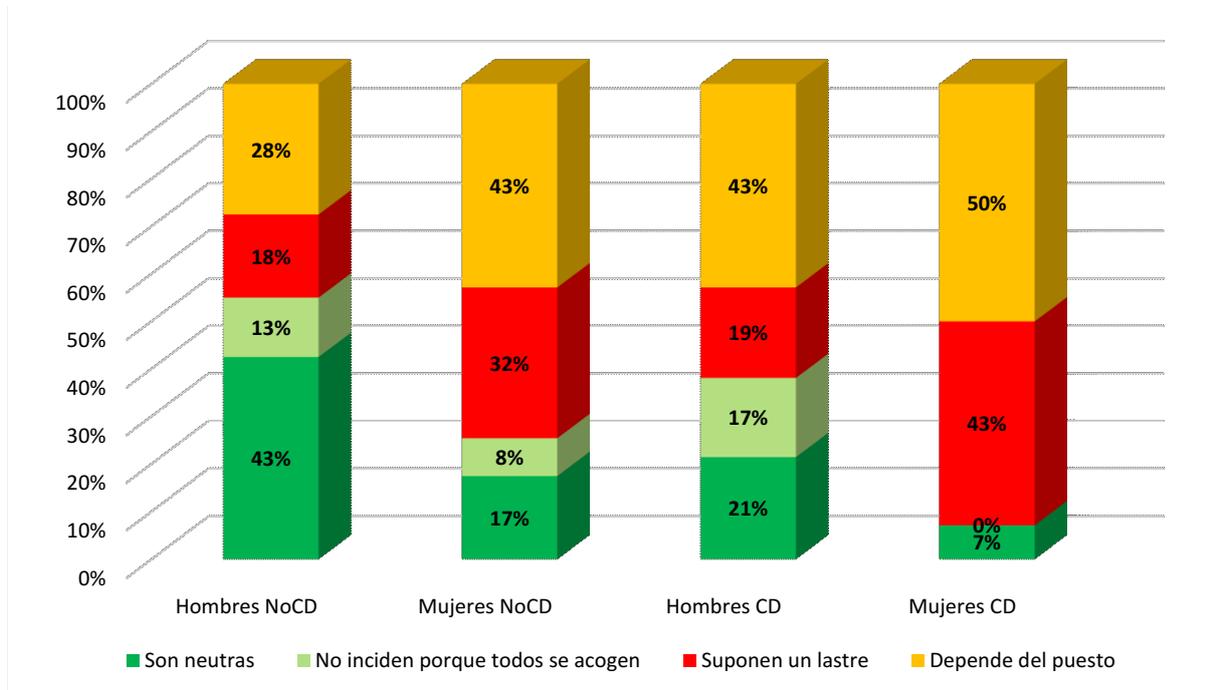
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

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**

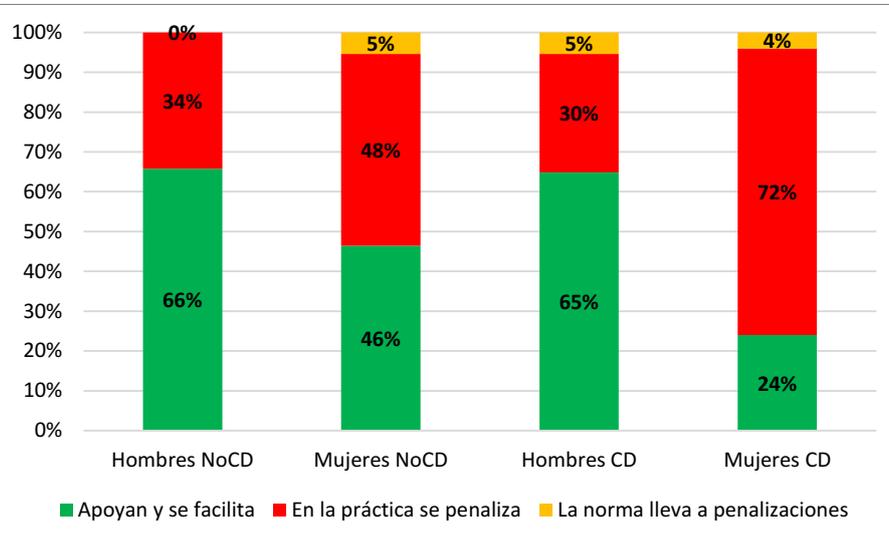


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

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 manual<sup>29</sup>.

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.

<sup>29</sup> 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 hombres<sup>30</sup>. 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.

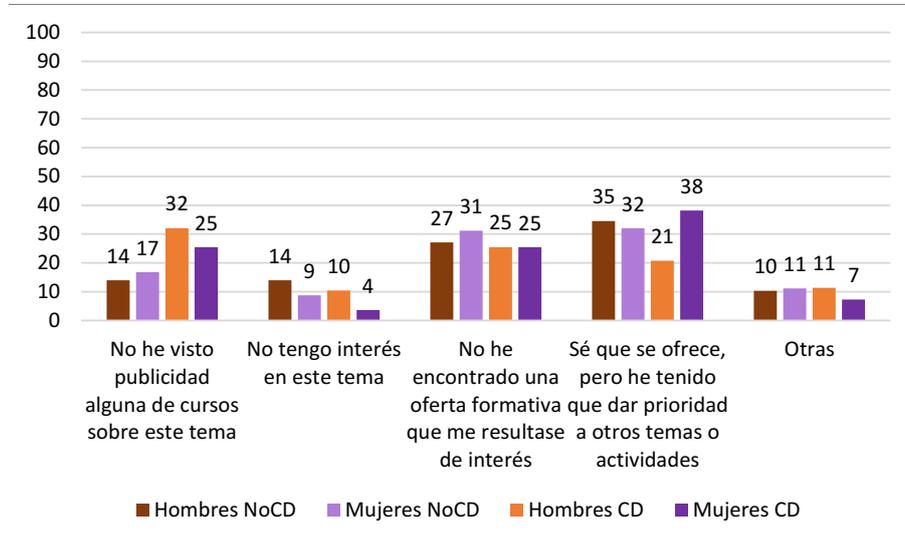
La encuesta realizada permite complementar la información acerca de la formación en igualdad del personal del MAUC. Las respuestas obtenidas ponen de manifiesto que el 72 % del personal declara no haber realizado formación en igualdad. El porcentaje es similar para hombres y para mujeres, aunque es ligeramente 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.

<sup>30</sup> 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**

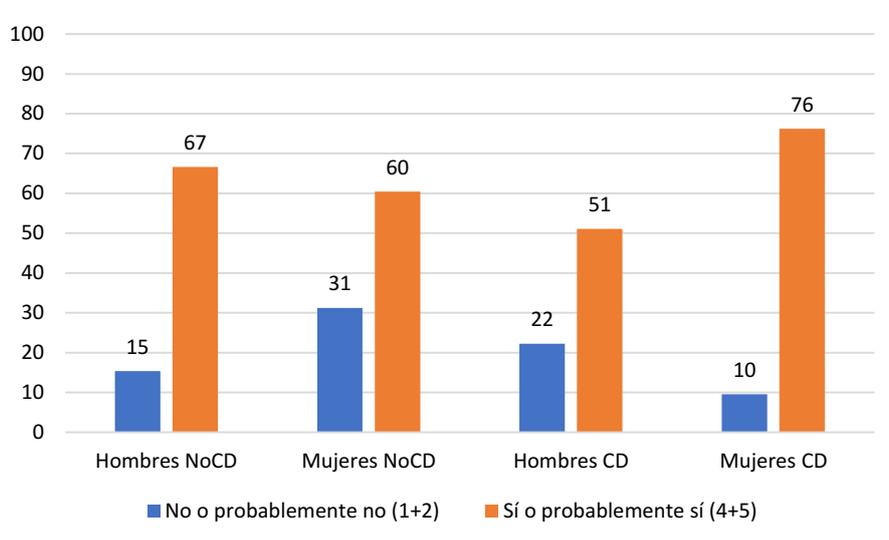


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

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.

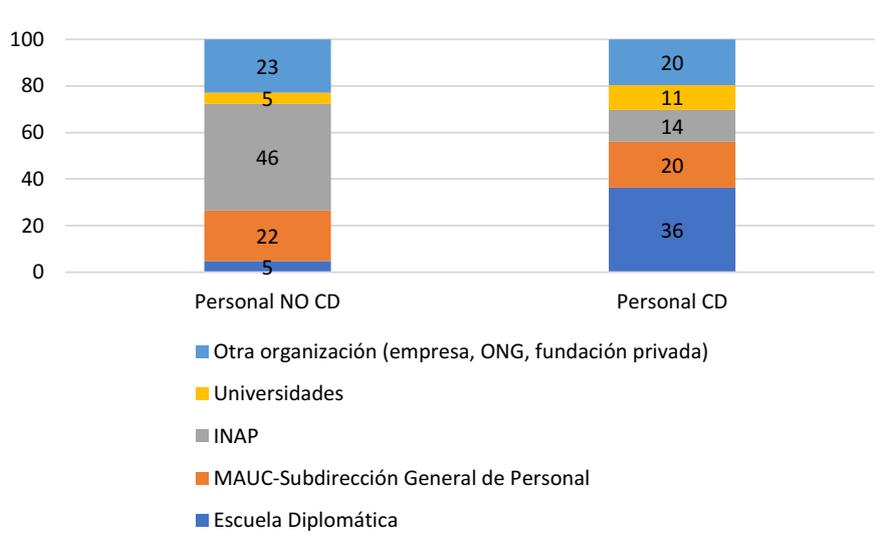
**Gráfico 28: Disposición a volver a realizar formación en igualdad. Hombres y mujeres. Porcentaje de las personas que ya la han cursado**



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.

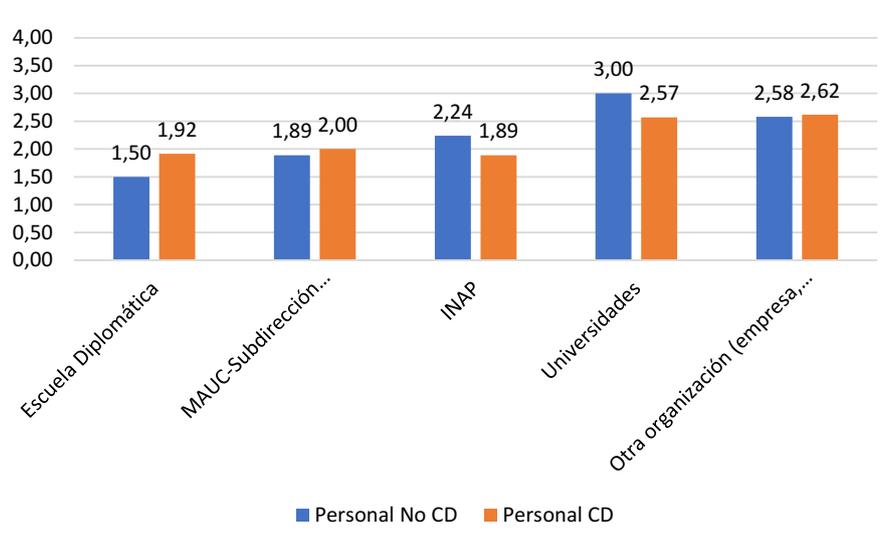
**Gráfico 29: Institución en la que se ha cursado la formación de igualdad. Personal de la Carrera Diplomática y Personal no perteneciente a la Carrera Diplomática. Porcentaje**



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**

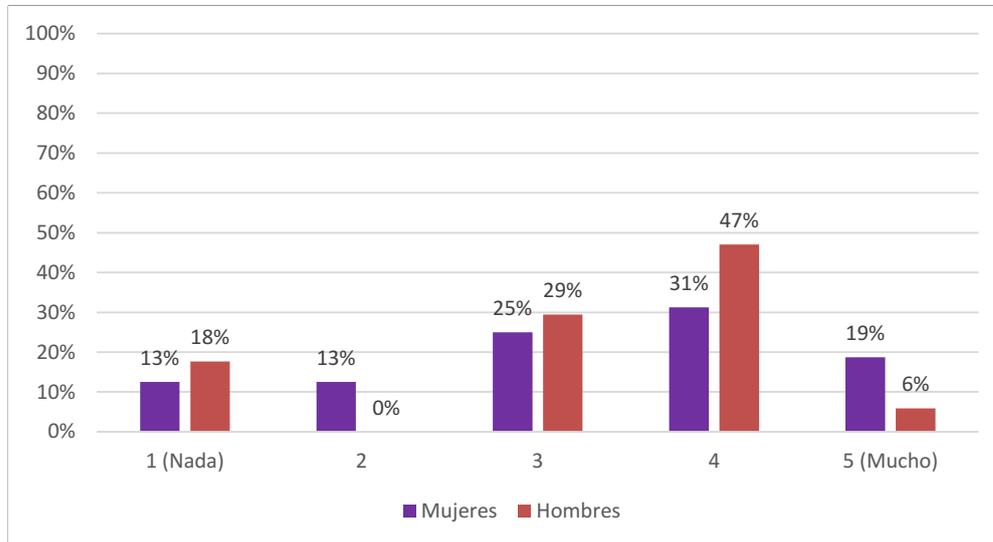


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal del MAUC.

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 género<sup>31</sup>, 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 Transparencia<sup>32</sup> 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 contenido<sup>33</sup>. 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

<sup>31</sup> 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

<sup>32</sup> Último acceso el 6 de abril de 2021.

<sup>33</sup> 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 sobrerrepresentación 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 hombres<sup>34</sup>. 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

<sup>34</sup> 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 trabajo<sup>35</sup>.
- 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.

<sup>35</sup> 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 PÚBLICA<sup>36</sup>**

- 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 publicación<sup>37</sup>.
- 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 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.
- 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

<sup>36</sup> 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.

<sup>37</sup> 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:

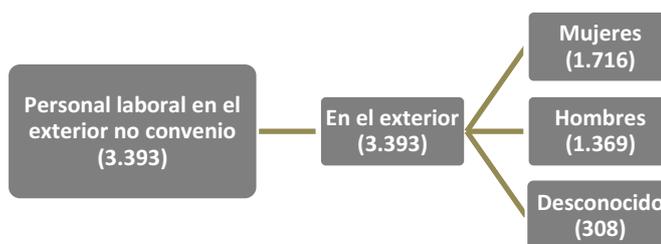
**Ilustración 1: Estructura de los datos aportados por el MAUC en la nómina de noviembre de 2019.**



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.

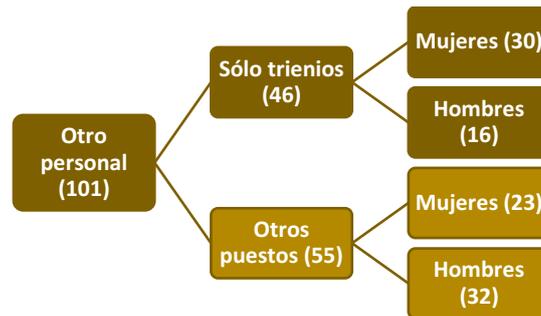
**Ilustración 2: Personal laboral excluido para el cálculo de las brechas salariales**



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.

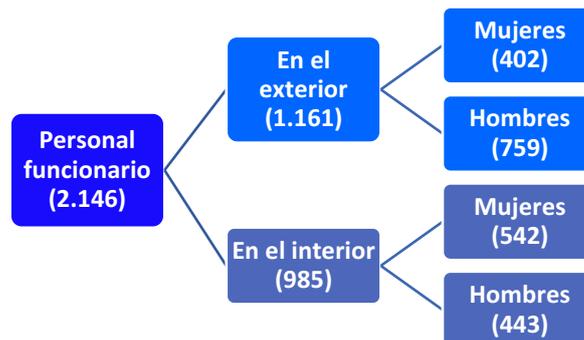
### Ilustración 3: Otro personal excluido para el cálculo de las brechas salariales



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

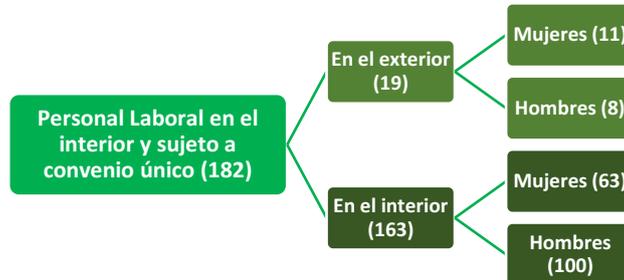


También forman parte de la base de datos 182 laborales, una vez que fueron excluidos:

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
<b>Todo personal (funcionario y p. laboral)</b>	6.602,48	7.874,92	4.965,05	2.792,49	2.546,06	11.473,04	8.508,61
<b>Personal laboral*</b>	1.846,33	1.799,72	1.914,35	1.641,45	1.743,49	3.778,06	2.892,91
<b>Funcionariado</b>	7.005,84	8.420,77	5.204,20	3.052,31	2.639,35	11.554,14	8.662,28
<b>Grupo A1</b>	10.332,48	11.308,83	8.086,51	3.972,94	3.717,38	14.632,91	13.302,37
<b>Carrera Diplomática (CD)</b>	11.284,39	11.889,90	9.504,75	3.899,77	3.508,61	14.759,59	13.352,27
<b>CD no embajadores/as</b>	10.312,40	10.822,38	8.948,62	3.899,77	3.508,61	14.101,51	13.095,96
<b>CD embajadores/as</b>	16.494,91	16.823,28	14.714,79	N.A.	N.A.	16.823,28	14.714,79
<b>Funcionariado no CD</b>	4.582,37	5.196,66	4.070,05	2.605,21	2.495,41	7.453,48	6.666,53
<b>Grupo A1 (No CD)</b>	5.657,26	6.636,10	4.837,76	4.196,85	3.926,15	12.179,86	12.637,04
<b>Grupo A2</b>	5.652,94	6.265,21	5.034,38	3.041,88	3.034,54	8.289,77	7.909,17
<b>Grupo C1</b>	4.430,34	4.841,46	3.939,98	2.050,61	2.092,99	6.694,20	6.351,33
<b>Grupo C2</b>	3.432,83	3.676,57	3.307,69	1.806,55	1.748,55	5.836,32	5.588,43
<b>Grupo E</b>	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	TOTAL		INTERIOR		EXTERIOR	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Todo personal (funcionario y p. laboral)</b>	4.767,02	5.989,28	3.509,37	2.394,85	2.181,09	11.783,83	7.251,39
<b>Personal laboral*</b>	1.492,62	1.580,52	1.533,91	1.425,38	1.467,35	1.451,59	3.603,77
<b>Funcionariado</b>	5.186,21	6.819,03	3.817,80	3.087,35	2.292,38	11.829,30	7.407,58
<b>Grupo A1</b>	11.649,99	12.527,11	4.768,25	4.205,88	3.780,73	14.004,83	12.856,42
<b>Carrera Diplomática (CD)</b>	12.396,42	12.929,08	10.885,76	4.185,61	3.844,79	14.092,08	12.856,85
<b>CD no embajadores/as</b>	11.644,11	12.277,43	10.323,62	4.185,61	3.844,79	13.627,45	12.388,98
<b>CD embajadores/as</b>	16.214,46	16.434,97	14.334,94	N.A.	N.A.	16.434,97	14.334,94
<b>Funcionariado no CD</b>	3.784,86	4.827,16	3.280,52	2.193,12	2.165,53	6.910,98	6.208,87
<b>Grupo A1 (No CD)</b>	4.157,24	4.583,97	3.834,56	4.228,87	3.760,53	12.735,86	11.836,70
<b>Grupo A2</b>	5.648,47	6.702,70	3.317,55	3.094,92	3.169,43	7.938,37	7.664,45
<b>Grupo C1</b>	4.580,56	5.152,14	2.428,49	2.079,13	2.139,45	6.311,14	5.970,09
<b>Grupo C2</b>	1.987,76	2.063,33	1.985,75	1.780,77	1.762,16	5.533,37	5.392,63
<b>Grupo E</b>	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<sup>S</sup>**: Índice de presencia relativa del sexo S en retribuciones inferiores a la mediana.

**T<sup>S</sup>**: 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 IPRMd 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<sup>M</sup>**: El número total de mujeres en el grupo analizado.

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

**T<sup>H</sup>**: 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  $IPRd^M$  para las mujeres y el  $IPRd^H$  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:

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

Si se sustituye [2] en [6]:

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

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:

[12]

$$\frac{MMd}{T^M} = 1 - \frac{HMd}{T^H}$$

Es decir,

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

**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:

$$\begin{aligned} IPRMd^M &= \left( \left( \left( \frac{MMd}{T^M} \right) \left( \frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left( \left( \left( \frac{20}{20} \right) \left( \frac{100}{50} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \\ &= ((1)(2) - 1) * 100 = 100 \end{aligned} \quad [13]$$

Para los hombres:

$$\begin{aligned} IPRMd^H &= \left( \left( \left( \frac{HMd}{T^H} \right) \left( \frac{T}{TMd} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \left( \left( \left( \frac{30}{80} \right) \left( \frac{100}{50} \right) \right) - 1 \right) * 100 = \\ &= ((0,375)(2) - 1) * 100 = -25 \end{aligned} \quad [14]$$

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 <sup>S</sup> =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 <sup>S</sup> <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 <sup>S</sup> = -100	Ninguna persona del sexo S está por debajo de la retribución mediana para el conjunto del grupo analizado.
IPRMd <sup>S</sup> >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 <sup>S</sup> = 100	Todas las personas del sexo S están por debajo de la retribución mediana para el conjunto del grupo analizado.

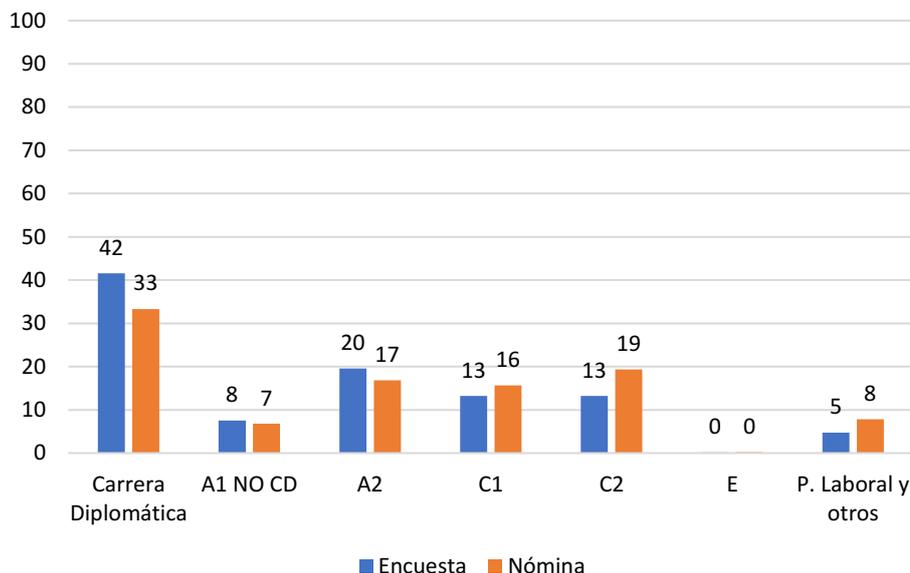
## ANEXO 4

## FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAL DEL MAUC

## Ficha

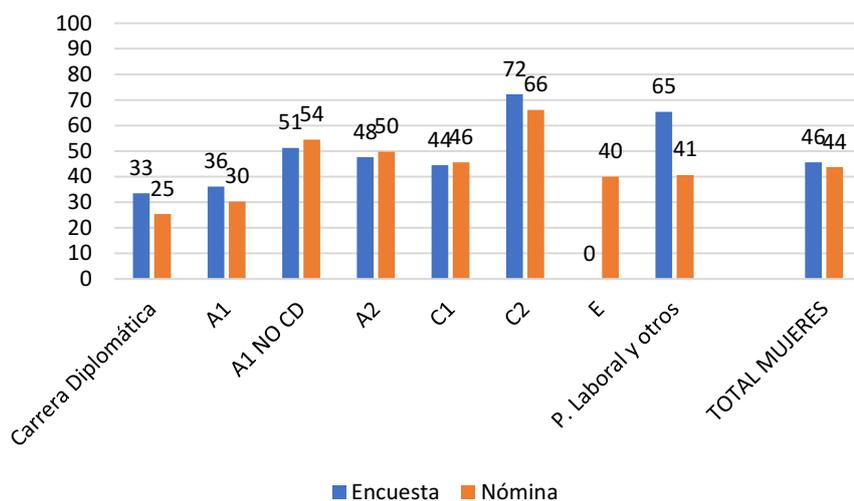
Destinatarios (población objetivo)	Personal funcionario Personal laboral en convenio único
No son destinatarios	Personal eventual y de confianza Personal laboral en el exterior no sujeto a convenio único
Total de cuestionarios enviados	<b>2.288</b>
Periodo de recepción de cuestionarios	Del 1 al 15 de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

**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