



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

INSPECCIÓN GENERAL

INFORME SOBRE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

EJERCICIO 2023

MINISTERIO DE HACIENDA



ÍNDICE

	<u>PAG.</u>
RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	5
1 INTRODUCCIÓN.....	7
2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA	8
2.1 INCORPORACIÓN DEL INFORME DE GÉNERO A LAS NORMAS TRAMITADAS.....	8
2.2 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	9
2.3 PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN	10
2.4 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.....	12
2.5 VALORACIÓN EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	15
2.6 CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN.....	16
2.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	19
2.8 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD.....	22
2.9 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	23
3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL.....	25
3.1 CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	25
3.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO.....	26
3.2.1 NOMBRAMIENTO DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	26
3.2.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	29
3.3 DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	38
3.3.1 PRESENCIA EN ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS CONSULTIVOS.	38
3.3.2 PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	39
3.4 OTRAS ACTUACIONES.....	42
3.4.1 SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	42
3.4.2 SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS.....	42
3.4.3 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	43
3.4.4 SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	45
4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.....	46



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
AIREF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
CIEMAT	Centro de Investigaciones Energéticas Medioambientales y Tecnológicas (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CMT	Comisionado para el Mercado de Tabacos
DGCP	Dirección General de Costes de Personal
DGFE	Dirección General de Fondos Europeos
DGP	Dirección General de Presupuestos
DGPE	Dirección General del Patrimonio del Estado
DSCT	Departamento de Servicios y Coordinación Territorial
EHP	Escuela de Hacienda Pública
FEGA	Fondo Español de Garantía Agraria (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación)
FNMT - RCM	Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda
IEF	Instituto de Estudios Fiscales
LAE	Loterías y Apuestas del Estado
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, modificada por Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo
MINHAC	Ministerio de Hacienda
OEP	Oferta de Empleo Público
OOAA	Organismos Autónomos
PAG	Punto de Acceso General
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PME	Parque Móvil del Estado
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SGRH	Subdirección General de Recursos Humanos
SGT	Secretaría General Técnica
SSCC	Servicios Centrales
SSTT	Servicios Territoriales



1 INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el art. 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) y de la guía para la aplicación de la LOIEMH en el Ministerio de Economía y Hacienda ⁽¹⁾, se elabora anualmente por la Unidad de Igualdad del departamento un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada ley.

En el mismo, entre otras cuestiones, se puede apreciar que sigue avanzando la participación de la mujer en las comisiones de valoración, garantizándose la paridad en todos los procesos gestionados por la Subdirección General de Recurso Humanos y se mantiene el porcentaje de mujeres directivas y pre-directivas, con ligeras oscilaciones según los organismos, con absoluto respeto a las exigencias de la LOIEMH. El porcentaje de representación en estos grupos, se encuentra cercano al de participación de la mujer en el grupo A1.

En el ámbito del Ministerio de Hacienda en el año 2023, se lleva a cabo una importante actividad para la difusión y formación en el contenido de la LOIEMH en la mayoría de centros directivos y organismos. Destacan las actuaciones, por un lado, de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre Real Casa de la Moneda (en adelante FNMT-RCM) o del Parque Móvil del Estado (PM) por el número de cursos de formación, difusión e impulso de la materia entre su personal y por otro, de la Agencia Estatal de Administración Tributaria tanto por la oferta de cursos relativos a igualdad como por los planes de acción social.

Por su parte, el Instituto de Estudios Fiscales, realiza una importante actividad de investigación, análisis y formación sobre la igualdad en cualquiera de sus ámbitos.

El resto de las unidades ha continuado incentivando las políticas de igualdad, en línea con lo efectuado en ejercicios anteriores.

A continuación, siguiendo la regulación de la mencionada LOIEMH, se analizan aquellos aspectos en los que se han logrado mayores avances y aquellos en los que todavía se aprecia un margen de mejora.

⁽¹⁾ Aprobada por Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007.



2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA

Se puede afirmar que, con carácter general, se están cumpliendo los criterios exigidos en relación con los siguientes aspectos:

- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas (art. 19 LOIEMH).
- Sociedad de la información (art. 28 LOIEMH) y lenguaje no sexista.
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración (art. 53 LOIEMH).
- Acceso al empleo público (art. 55 LOIEMH).
- Valoración en la provisión de puestos de trabajo acorde con los principios favorecedores de la conciliación vida familiar-empleo (art. 57 LOIEMH).
- Política de concesión de permisos y beneficios a las diferentes situaciones contempladas en la LOIEMH de acuerdo con la misma (art. 56, 58 y 59).
- Formación en materia de igualdad (art. 61 LOIEMH).
- Violencia de género.

A continuación, se analizan individualmente dichos aspectos:

2.1 Incorporación del informe de género a las normas tramitadas

Todos los proyectos de disposiciones de carácter general incorporan un análisis de su impacto por razón de género, que se incluye en la memoria del análisis del impacto normativo. Este aspecto es objeto de seguimiento en cuanto a su cumplimiento por la Secretaría General Técnica (en adelante SGT). No obstante, si bien se cumple el requisito legal, su calidad se considera objeto de mejora y se realiza formación específica para ello. Incluso en el III Plan de Igualdad de la AGE se recogió una Medida con este objetivo, toda vez que es un problema generalizado en la Administración General del Estado (en adelante AGE), ya que muchas de las normas tramitadas tienen su origen en otros departamentos.

En el ámbito de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos:

Esta Secretaría de Estado y la Dirección General de Presupuestos (en adelante, DGP) participan activamente en el diseño, elaboración y coordinación del Informe sobre Impacto de Género que acompaña al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.



2.2 Sociedad de la Información y lenguaje no sexista

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y de las comunicaciones sufragados total o parcialmente con dinero público se ha de garantizar que el lenguaje y contenido sean no sexistas, así como que en todos los programas públicos de desarrollo de la sociedad de la información se incorpore la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución (artículo 28. *Sociedad de la Información* de la LOIEMH).

Así, vigilan de manera especial que el lenguaje de los contenidos en la página Web del departamento no sea sexista, entre otras unidades, la Subdirección General de Coordinación de la Información, Datos, Servicios Web y Transparencia del departamento, la Unidad de Coordinación de Contenidos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (en adelante, AEAT) y la Subdirección General de Documentación y Publicaciones de la SGT.

Desde la **Subdirección General de Coordinación de la Información, Datos, Servicios Web y Transparencia** se garantiza que cada publicación en el Portal, Sede Electrónica Central o Intranet cumple con un lenguaje no sexista, conforme a la norma.

La **Subdirección General de Documentación y Publicaciones** (Centro de Publicaciones) es la encargada de la publicidad que se realiza, de dar a conocer las publicaciones normativas del Departamento enfocada a un público universal (personas físicas, jurídicas y entidades públicas o privadas con acceso a Internet), garantizando que el lenguaje y contenidos utilizados en cualquier trabajo editorial de carácter divulgativo o publicitario realizado, tanto en papel como electrónicos, sean igualitarios y promuevan la igualdad de género, así como que el contenido y el lenguaje empleados en la publicidad carezca de implicación sexista. Todo lo que esta subdirección general ofrece a través de internet se ajusta a las normas establecidas por el portal del departamento, el cual es el encargado también de recoger las medidas que se van adoptando en el Ministerio de Hacienda en relación con la igualdad de género.

Además, se garantiza que el acceso a los servicios prestados por esta Subdirección General en relación a la información administrativa disponible para la ciudadanía en general, tanto servidores públicos como demás ciudadanos y entidades (consultas al Archivo Central y a la Biblioteca Central así como venta de publicaciones) se realice sin hacer distinción de sexos.

Por su parte, la **AEAT**, en la intranet corporativa, como en ejercicios anteriores, continua:

- Habilitando un enlace con “Violencia de género: recursos de apoyo y prevención”.
- Incluyendo en el canal de igualdad de la intranet contenidos de tipo formativo, así como noticias y vídeos.
- Actualizando sistemáticamente en la intranet los datos de igualdad y comunicación de los mismos a la Comisión de Igualdad.



Asimismo, por la **Unidad de Igualdad del Departamento** se coordinan los informes sobre normativa aplicando las reglas del lenguaje no sexista.

En la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (**SEPI** matriz), la información en materia de igualdad como son declaraciones institucionales, normativa, estudios, informes, planees etc. tanto de la AGE como de otros organismos y de la Unión Europea, está disponible para su personal en la intranet. Adicionalmente, esta informaciónes distribuida por SEPI entre las sociedades del Grupo.

En la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda (en adelante, **FNMT - RCM**) las acciones relativas al área de comunicación en el marco de su III Plan de igualdad fueron las siguientes:

1. Transmitir la información en materia de igualdad a través de los medios de comunicación de la empresa, realización de campañas, elaboración de folletos, o carteles, etc, así como mediante publicaciones en el Portal laboral, sección de Igualdad, de diferentes artículos y contenidos.
2. Realizar las gestiones oportunas para que la FNMT-RCM se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el cual actualmente se encuentra pendiente de análisis y publicación.
3. Mantener y actualizar el espacio virtual específico de la intranet para los temas de Igualdad y prevención del acoso, difusión de campañas, etc.
4. Elaboración de una guía básica de lenguaje inclusivo para utilizar en las comunicaciones internas, que asimismo está pendiente de análisis.
5. Publicación de contenidos en la web y en la intranet utilizando lenguaje inclusivo. Por el momento, se han revisado los de RRHH.

En el Instituto de Estudios Fiscales se lleva a cabo una actualización permanente en la página web del apartado Política Fiscal y de Género, apartado donde se recoge la información y actuaciones del IEF en materia de políticas de igualdad de género. La finalidad es facilitar el acceso y la divulgación de los cursos, seminarios, publicaciones e investigaciones realizadas por el IEF en materia de igualdad de género.

2.3 Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración

En todos los procesos selectivos gestionados por la **Subdirección General de Recursos Humanos** del MINHAC (en adelante SGRH) se ha garantizado la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 de la LOIEMH, a cuyo tenor *“Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la AGE y de los organismos públicos vinculados o*



dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.”

Entre las acciones a desarrollar por la **FNMT** en el área de selección y promoción en el marco de su III Plan de igualdad se encuentra la de que, en la solicitud de vocales para formar parte de los Tribunales y Órganos de Selección, se recordará la necesidad de fomentar la participación de la mujer en los mismos y se elaborarán informes semestrales, exigiéndose la mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres posible.

Por el porcentaje que representa el personal de la **AEAT** respecto a la totalidad del Ministerio (70,7 % a 31/12/2023), se especifica detalladamente la participación de hombres y mujeres en tribunales de oposición. Cabe señalar que, en la composición de los órganos de selección se ha mantenido en la **AEAT** el principio de equilibrio entre mujeres y hombres, de acuerdo con los datos que se indican a continuación, referidos a los tribunales de los procesos selectivos de cuerpos adscritos a la AEAT que se han desarrollado a lo largo de 2023:

COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN 2023 DE CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT

CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT	H	M	% H	% M
Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado 2020	17	19	47,2	52,8
Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado 2021	17	19	47,2	52,8
Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera 2021	12	10	54,5	45,5
Cuerpo Técnico de Hacienda 2020	19	23	45,2	54,8
Cuerpo Técnico de Hacienda 21 22 TL	27	29	48,2	51,8
Cuerpo Técnico de Hacienda 21 22 PL	6	8	42,9	57,1
Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera 2020	13	13	50,0	50,0
Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera 21-22 TL	14	12	53,8	46,2
Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera 21-22 PL	14	12	53,8	46,2
Agentes de la Hacienda Pública 2021	12	22	35,3	64,7
Agentes de la Hacienda Pública 2022	15	19	44,1	55,9
Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera 21	13	13	50,0	50,0
Organismos Públicos de Investigación (OPIS) 18-19	5	5	50,0	50,0
Organismos Públicos de Investigación (OPIS) 20-21-22	6	8	42,9	57,1
Personal Laboral PI 20-21	3	7	30,0	70,0
Personal Laboral 20-21 GR 1 y 2	5	5	50,0	50,0



CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT	H	M	% H	% M
Personal Laboral TL 20-21 GR 3,4 y 5	4	6	40,0	60,0
Personal Laboral (Categoría Aux. de Administración e información Campaña de Renta) OEP 2022	4	6	40,0	60,0
TOTAL	206	236	46,6	53,4

En lo relativo a las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, en el ejercicio 2023 no se ha celebrado ningún concurso en la AEAT, por tanto, no existen datos relativos a ninguna comisión de valoración de méritos.

2.4 Acceso al empleo público

En las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas adscritos al **Departamento** se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Adicionalmente, el artículo 55 de la LOIEMH señala que “La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo”. En este sentido, el expediente de todas las convocatorias gestionadas por la SGRH, remitido a la Dirección General de la Función Pública (en adelante, DGFP) para su autorización, contiene una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los subgrupos de titulación objeto de la convocatoria. Asimismo, las resoluciones que hacen pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, que se remite a la Dirección General de la Función Pública.

En cumplimiento del mencionado artículo 55 de la LOIEMH, en las respectivas convocatorias, realizadas en 2023, de los procesos selectivos de acceso al empleo en la **AEAT** se ha hecho constar lo siguiente:

“La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por



Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, haciéndose constar que no existe (o que existe) infrarrepresentación de la mujer en el cuerpo cuyo proceso selectivo se convoca por la presente Resolución (...).”

Refiriéndonos específicamente a los cuerpos de los grupos A1 y A2 adscritos a la AEAT, se observa una presencia superior en el número de mujeres (55,6 % y 55,0 %, respectivamente), porcentaje que se incrementa hasta un 58,7 % para el grupo C1.

Sin embargo, en los Cuerpos de Vigilancia Aduanera sí existe una infrarrepresentación de mujeres y así se hace constar en las respectivas convocatorias, con el objetivo de mejorar esta situación.

Respecto al personal laboral de la AEAT, en el ejercicio 2023, se convocaron 472 plazas. El número de hombres que aprobó fue superior (53,8 %) al de mujeres (46,2 %).

Los datos de los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la AEAT celebrados en 2023, reflejan lo siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE APROBADOS (*) EN PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DESARROLLADOS POR LA AEAT – NOMBRAMIENTOS 2023

OEP	GRUPO	CUERPO	ACCESO	TOTAL APROBADOS	MUJERES	% M	HOMBRES	% H
2020	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	TL	98	62	63,3	36	36,7
			PI	31	17	54,8	14	45,2
2021	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	TL	107	58	54,2	49	45,8
			PI	35	16	45,7	19	54,3
2021	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	TL	4	2	50,0	2	50,0
			PI	4	0	0,0	4	100,0
TOTAL A1				279	155	55,6	124	44,4
2020	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	TL	405	236	58,3	169	41,7
			PI	124	62	50,0	62	50,0
2021-2022	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	TL	702	420	59,8	282	40,2
			PI	127	72	56,7	55	43,3
2020	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	TL	28	7	25,0	21	75,0
			PI	11	2	18,2	9	81,8
2021-2022	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	TL	67	26	38,8	41	61,2
			PI	53	10	18,9	43	81,1
TOTAL A2				1.517	835	55,0	682	45,0
2021	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	TL	489	289	59,1	200	40,9
			PI	99	74	74,7	25	25,3
2022	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	TL	754	445	59,0	309	41,0
			PI	194	140	72,2	54	27,8
2021	C1	Cuerpo de Agentes SVA	TL	130	49	37,7	81	62,3
2018-2019	C1	Escala ayudantes investigación (OPIS) Laboratorio de Aduanas	TL	4	2	50,0	2	50,0
2020-2122	C1	Escala ayudantes investigación (OPIS) Laboratorio de Aduanas	TL	7	3	42,9	4	57,1
TOTAL C1				1.677	1.002	59,7	675	40,3



OEP	GRUPO	CUERPO	ACCESO	TOTAL APROBADOS	MUJERES	% M	HOMBRES	% H
2020-2021	LABORAL	Titulado/a de Oficios y Especialidades, Técnico/a 1.º de Recaudación, Técnico/a 1.º Administrativo y Tributario, Técnico/a 1.º de Aduanas y Técnico/a 2.º de Apoyo a Oficina	.	331	188	56,8	143	43,2
2020-2021	LABORAL	Titulado/a Superior (especialidad Medicina), Titulado/a Superior (especialidad Psicología) y Titulado/a en Actividades Específicas (especialidad Sanitaria)	TL	6	3	50,0	3	50,0
2020-2021	LABORAL	Técnico/a 1.º de Seguridad, Técnico/a 1.º de Oficios y Especialidades, Técnico/a 1.º de Radiología, Técnico/a 1.º de Oficios y Especialidades (Esp. Diseño y Edición Multimedia), Técnico/a 2.º de Aduanas, Técnico/a 2.º de Oficios y especialidades (Mantenimiento Instalaciones), Mozo, Ordenanza y Ayudante de Mantenimiento	TL	135	27	20,0	108	80,0
TOTAL LABORAL				472	218	46,2	254	53,8
TOTAL GENERAL				3.945	2.210	56,0	1.735	44,0

(*) Los datos se refieren a aspirantes que han aprobado el proceso selectivo durante el año 2023.

La FNMT, en su III Plan de Igualdad, dentro del área de selección y promoción, recoge una serie las acciones a desarrollar entre las que se encuentran:

- Disponer de información desagregada por sexo de los candidatos presentados a procesos de selección, tanto internos como externos. Se elabora un informe semestral, que ha permitido constatar resultados de paridad positivos.
- Incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el caso de que alguna empresa externa colabore en la realización de las pruebas deberá certificar que dichas pruebas cumplen el principio de igualdad.
- Realizar el seguimiento de la aplicación e impacto de la acción positiva incluida en el artículo 14 del Convenio y en el anexo VI sobre bolsas de empleo de manera que a igualdad de puntuación en las pruebas, se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional.
- Habilitar que las personas que se encuentren en situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor y lactante y excedencia por cuidado de familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que lo harían si estuvieran trabajando. Medida sobre cuyo grado de ejecución se elabora un informe trimestral y cuya implantación ha producido resultados de paridad positivos.
- Incluir la Ley de Igualdad y el III Plan de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta.
- Promoción y propuesta de medidas para corregir la infrarrepresentación en las categorías profesionales donde exista y su posterior aplicación.
- Elaborado, y puesto a disposición de la Comisión de Igualdad, de un informe en el que se realiza un análisis de las categorías en las que existe infrarrepresentación.



Esta serie de acciones permite velar por la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación y corrigiendo la infrarrepresentación en las categorías en las que exista.

2.5 Valoración en la provisión de puestos de trabajo

El artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que “En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior”.

Por su parte el artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007, se refiere al régimen de excedencias, permisos y beneficios establecidos con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de dicho precepto, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo gestionados por la **SGRH** se computa, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo 56 LOIEMH.

Asimismo, se incluye en las bases de los concursos:

- La posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en un mismo municipio, pueden condicionar en la solicitud sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos los obtengan.
- La valoración de hasta un máximo de tres puntos de las siguientes situaciones: destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o cuidado de un familiar.

Asimismo, en las respectivas convocatorias de concursos realizadas en la **AEAT**, en el mérito “valoración del trabajo desarrollado”, se ha computado el tiempo de permanencia en las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares, y demás situaciones administrativas que comportan reserva de puesto.

En la provisión de puestos por concurso, en la valoración de méritos se ha incluido un apartado específico para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Concretamente con determinados requisitos que debían quedar justificados, como, por ejemplo, que se solicitaran todos los puestos de la localidad a la que pretendía acceder, se asignaban puntos por los siguientes supuestos el destino previo del cónyuge, por cuidado de hijos menores de 12 años, si se acreditaba que el nuevo puesto facilitaba la mejor atención al menor, por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pudiera valerse por sí mismo ni desempeñara actividad retribuida, o cuando estuviera sujeto a tutela o curatela. Sin embargo, durante 2023, en la AEAT no se ha convocado ningún concurso.



2.6 Concesión de permisos y beneficios de protección

El artículo 56 de la LOIEMH señala que “Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable al mismo establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa”.

Por su parte, el artículo 58 regula la licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia y el artículo 59 señala que “...cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad”.

El Ministerio trata de fomentar que todos los empleados públicos puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares y laborales, favoreciendo la implantación de todas las medidas de conciliación incluidas en la normativa aplicable.

En este sentido, sobre el personal funcionario y laboral que ha hecho uso de medidas de conciliación durante 2023, desagregado por sexos, se recoge a continuación un cuadro resumen de los distintos centros y unidades dependientes del Ministerio, de las que se dispone de información:

PERMISOS CONCEDIDOS DEL PLAN CONCILIA EN EL MINISTERIO DE HACIENDA 2023

MEDIDAS PLAN CONCILIA	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL LABORAL		TOTAL
	H	M	H	M	
DGRCC	37	32			69
DGPE	68	54			122
SGT	4	12			16
DSSCT	95	48	2		145
IGAE	86	214			300
TACRC		1			1
Subsecretaría de Hacienda	290	361	2	0	653
TEAC					
DGT	5				5
DGC	100	113			213
Secretaría de Estado de Hacienda	105	113	0	0	218
DGP	75	78			153
DGCP	6	16	1		23



MEDIDAS PLAN CONCILIA	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL LABORAL		TOTAL
	H	M	H	M	
DGFE	87	199	3	1	290
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	168	293	4	1	466
PME			20	1	21
CMT	32	26			58
IEF	41	66	3	1	111
Organismos Autónomos (OOAA)	73	92	23	2	190
FNMT			291	104	395
AEAT	2.866	5.496	120	140	8.622
CONSORCIO CIUDAD DE SANTIAGO			8	8	16
CONSORCIO CIUDAD DE CUENCA			1	1	2
CONSORCIO CIUDAD DE TOLEDO			3	4	7
ENTIDADES PÚBLICAS (EPPP)	2.866	5.496	423	257	9.042
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	3.502	6.355	452	260	10.569

Del análisis conjunto de los datos disponibles, cabe señalar que en 2023 se han concedido en las unidades incluidas 10.569 permisos.

Es conveniente destacar que el centro con mayor número de permisos de conciliación concedidos recogidos en los mencionados datos es la AEAT con el 82 % del total. No se incluyen los datos correspondientes a las Delegaciones de Economía y Hacienda.

En dos de los supuestos más numerosos de permisos, la flexibilidad de jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, con 4.960 permisos concedidos es el más numeroso y supone un 47 % del total de permisos. Del total de dichos permisos 3.397 fue solicitado por mujeres (69 %). El segundo permiso más concedido ha sido la flexibilidad para quienes tengan a cargo personas mayores que suponen un 29 % del total, de los cuales un 18 % fue solicitado por mujeres.

Por otra parte, entre los supuestos con mayor porcentaje de permisos concedidos a mujeres, si bien con menor significación en términos absolutos, figuran los de flexibilidad de horario para familias monoparentales (96,7 % de mujeres beneficiarias), reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años (86,7 % de mujeres beneficiarias), reducción de jornada por razón de guarda legal (82,6 % de mujeres beneficiarias) o ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida (71,4 %).

El permiso de paternidad significó en 2023 el 4 % del total de permisos concedidos.

En relación con los permisos o beneficios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la **AEAT**, durante el año 2023, se han concedido un total de 8.622 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar.



De estos permisos 8.362 corresponden a personal funcionario, de los cuales 2.866 son a hombres y 5.496 a mujeres. Al personal laboral le corresponden 260 permisos/beneficios, de los cuales 120 a hombres y 140 a mujeres.

Los permisos de conciliación más solicitados han sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años (53 % del total de los concedidos) y flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (35,7 % del total), habiéndose concedido en 2023 por la suma de los dos, 7.647 permisos, de los cuales 2.490 a hombres (32,6 %, frente al 35 % para el 2022) y 5.157 a mujeres (67,4 % frente al 65 % en 2022).

En la Dirección General de Fondos Europeos se han concedido 290 permisos de conciliación en el 2023, de los cuales 200 se concedieron a mujeres, lo que supone un 69% del total. El porcentaje de permisos concedidos a mujeres sube hasta el 71 % en la IGAE, con 214 permisos concedidos a mujeres de un total de 300 concedidos.

En la **FNMT-RCM**, se han concedido 395 permisos de conciliación, de los cuales 104 fueron solicitados por mujeres (26 %). Las medidas relativas al área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal llevadas a cabo son continuistas con respecto a otros años, ya que se parte de una alta concienciación y preocupación por parte de la empresa.

En esta ambito, las acciones que se preve desarrollar en el marco de su III Plan de igualdad son:

1. Publicitar las medidas de conciliación establecidas en la entidad, elaborando una Guía con la relación de medidas (permisos, excedencias, etc.) con indicación individual de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación.
2. Facilitar en la medida de lo posible, previa justificación de la necesidad, la adaptación de la jornada, horario y turno a las personas que lo soliciten, por motivo de conciliación familiar.
3. En situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado con sus hijos por acuerdo o decisión judicial.
4. Mantener los derechos a beneficios sociales (póliza sanitaria o ayuda por discapacidad), a los trabajadores que se encuentren en excedencia por cuidado de hijos u otros familiares y a quienes agoten el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal hasta que se produzca resolución del INSS sobre incapacidad permanente.
5. Facilitar en la medida de lo posible las peticiones de disfrute de días de vacaciones en periodos no lectivos con motivo de atender el cuidado de los hijos e hijas menores de 14 años.
6. Fomentar las reuniones por videoconferencia y dentro del horario laboral a fin de facilitar la conciliación. Se ha extendido de manera general el uso de videoconferencias.



7. Revisión y adecuación de los permisos retribuidos: por violencia de género, por embarazo a partir de la semana 37 (35 en múltiple), acompañamiento médico o trámites legales a mujeres menores víctimas de violencia de género.
8. Desde julio de este año, los hijos mayores de 24 años con certificado de discapacidad siguen teniendo cobertura en la póliza sanitaria sin que exista límite de edad.

Adicionalmente, el **Departamento** gestiona cuatro escuelas infantiles y, dentro del Plan de Acción Social, se incluyen ayudas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, ayudas para sufragar gastos ocasionados por el nacimiento, adopción o acogida de hijos entre 0 y 3 años).

La **SEPI** cuenta, desde febrero de 2017, con un Guía de Buenas Prácticas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en la sociedad estatal de participaciones, que es actualizada para incorporar las novedades legislativas que se producen. Además ha publicado para conocimiento de toda la plantilla, un catálogo de las medidas de conciliación disponibles en la Entidad. Por último, desde julio de 2017, dispone de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, cuya actualización se realizará junto con el cierre del II Plan de Igualdad. Este protocolo es aplicable a todas las personas que prestan servicios en SEPI.

2.7 Formación en materia de igualdad

Establece el art 61.1 de la LOIEMH, que “Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública”.

Asimismo, señala el art. 61.2 que “La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”.

Se imparten con generalidad cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Con mayor detalle, el desglose de las principales actuaciones en este campo es el siguiente:

Departamento

Establece el art 61.1 de la LOIMH que todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

De este modo, los procesos selectivos gestionados por el Departamento incluyen un tema relativo a Políticas de Igualdad de Género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva



de mujeres y hombres, las Políticas contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. De igual modo, en todos los cursos selectivos se prevé el desarrollo un módulo en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres y otro en materia de violencia de género.

Asimismo, señala en el art. 61.2 que la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

En este sentido, el Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad.

Parque Móvil del Estado

En el PME se ha impartido un curso presencial en materia de “Igualdad de género” valorado como “Muy satisfactorio - Satisfactorio” por el 88 % de los participantes al que ha asistido un total 25 personas (21 hombres y 4 mujeres).

Agencia Tributaria

En cumplimiento de lo previsto en los citados artículos 61.1 y 61.2, antes mencionados, en todos los procesos selectivos de cuerpos adscritos a la AEAT, se viene incluyendo en el temario esta materia y se organizan cursos de formación.

Durante el año 2023 se publicó la información completa, y se fomentó la participación del personal adscrito a la AEAT, a través de la Intranet, de la convocatoria del “Curso Básico de Igualdad de Género” de la Dirección General de Función Pública. Así mismo de la oferta de cursos de la AEAT relativa a la temática de igualdad, la participación para el año 2023 fue de 199 personas (106 mujeres y 93 hombres).

El Plan de Acción Social de 2023, con arreglo al III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, en el caso de las ayudas destinadas al estudio del personal durante el curso 2021-2022 se ha incrementado en 100 euros adicionales para las empleadas que cursen estudios universitarios de ingeniería o matemáticas. En la línea de lo señalado, esta medida también se aplica para las empleadas públicas de la AEAT que se presentan a procesos selectivos para acceder a cuerpos o grupos profesionales de la Agencia Tributaria con infrarrepresentación de mujeres. Se ha recibido y asignado, por un lado, una ayuda para el estudio universitario de una empleada en ingeniería y, por otro, tres ayudas para la promoción personal de las empleadas que han participado en los procesos selectivos de los cuerpos del Servicio de Vigilancia Aduanera, con infrarrepresentación de mujeres.



Instituto de Estudios Fiscales y Escuela de la Hacienda Pública (EHP)

Durante el ejercicio 2023 se han llevado a cabo dos Jornadas y conferencias sobre fiscalidad y género, con un presupuesto total de 4.840€, con una valoración adecuada por parte de los destinatarios:

- Seminario “La perspectiva de género en los presupuestos públicos”.
- Participación en el “V Congreso de Mujeres en el Sector Público: Woman Data Driven”.

Por otro lado, en el mismo ejercicio se han realizado estudios e investigaciones, con recursos propios del IEF, sobre fiscalidad y género cuyo resultado ha sido la obtención de una serie de infomes y publicaciones.

Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda

Las acciones a desarrollar por la FNMT - RCM relativas al área de Formación, en el marco de su III Plan de Igualdad específico, dirigidos a su personal en todos sus centros de trabajo (considerados como Grupo de Interés por excelencia en el Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, que la FNMT - RCM tiene acreditado según la norma IQNet SR 10:2011), son:

1. Publicitar las acciones formativas que se oferten al personal en los canales de información disponibles. Se han publicitado 20 cursos transversales más 91 de una plataforma de contenidos.
2. Formar en tecnologías de la información. Se han impartido 28 cursos con 452 participantes, 102 del sexo femenino y 342 del sexo masculino.
3. En los cursos previos a procesos de selección, que se convoquen sobre conocimientos necesarios para garantizar la cobertura de plazas, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en la categoría a la que van dirigidos. No se han producido en 2023.
4. Incluir un módulo en la formación obligatoria para el personal de nuevo ingreso, sobre el compromiso de la FNMT - RCM con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, revisable anualmente. Al igual que en años anteriores, actualmente se da información y está previsto modificar toda la formación de Nuevo Ingreso.
5. Obtener anualmente datos de la asistencia a cursos de formación desagregados por sexo. Estos datos se resumen en: 2,259 participantes en 2023, 576 del sexo femenino y 1.683 del sexo masculino.
6. Celebrar un curso básico en materia de igualdad para toda la plantilla. De carácter voluntario, contó en 2023 con 3 participantes: 1 mujer (personal técnico) y 2 hombres (personal operario).
7. Incluir en las contrataciones de empresas de formación, como punto valorable, la capacitación básica de igualdad de género.



8. Realizar un curso de capacitación de Igualdad y de acoso sexual y acoso por razón de sexo (personal con mando, delegados de prevención, personal de Recursos Humanos), cuya celebración se ha tenido que retrasar por motivos de organización.
9. Fomentar la participación en programas de liderazgo femeninos del Instituto de las mujeres favoreciendo la asistencia a los mismos.
10. Impulsar la formación transversal fomentar las modalidades virtuales y online. Total cursos realizados en 2023: 140, 118 on line, 10 en aula virtual y 12 de carácter presencial.
11. Analizar y definición de los contenidos de los futuros cursos de igualdad.
12. Revisión de la encuesta de satisfacción para ver la posibilidad de incluir preguntas sobre la perspectiva de género.

Este año no se han podido completar las acciones formativas previstas, debido a un deficit importante en la plantilla de Formación, que se espere pueda ser resuelto en 2024.

2.8 Comisión Técnica de Igualdad

La Comisión Técnica de Igualdad es el vehículo de diálogo para el desarrollo de las políticas de igualdad, a través de la presentación y estudio de los datos estadísticos referidos a la situación de género en el ámbito de la AGE, así como también para la aprobación de las propuestas para la mejora de la aplicación de los planes de Igualdad. En el ámbito del Ministerio el Grupo Técnico de Igualdad se reunió el 15 de marzo y el 22 de noviembre, para realizar el seguimiento de las políticas de Igualdad y conocer el estado de la tramitación del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

En el marco del despliegue del III Plan de Igualdad de la AGE, destaca la participación del IEF en el grupo técnico de igualdad del Ministerio mediante el análisis permanente de cumplimiento de paridad en las actividades de la Dirección de estudios.

En el año 2023 se ha continuado con la implantación de las medidas previstas en el III Plan de Igualdad.

En enero de 2022 se aprobó el III Plan de Igualdad de la **FNMT - RCM**, que sigue vigente, sobre la base de lo establecido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A 31 de diciembre de 2023 sigue pendiente la creación de la Unidad de Igualdad de Género, con personal específico que asumirá la gestión y seguimiento de los temas de igualdad, con especial tratamiento de la mujer en la FNMT. Serán objeto de información en la misma las acciones de tarea continua y con indicadores de seguimiento de las distintas áreas previstas en el marco del mencionado III Plan de Igualdad.



2.9 Violencia de género

Hay que destacar por su importancia el valor concedido a la prevención y corrección de la violencia de género, ya recogido en el II y en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE, así como por la regulación del procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Dicho procedimiento, publicado en la intranet del Ministerio, establece los requisitos de aplicación del mismo, las cautelas que se deben cumplir, protegiendo las anotaciones de los actos administrativos en el Registro Central de Personal y regulando el lugar de presentación y el modelo de solicitud, la documentación de acompañamiento y el plazo de resolución del procedimiento.

De esta forma se hace efectiva la protección y el derecho a la asistencia social integral de las víctimas de violencia de género que sean empleadas de la AGE y se da así cumplimiento al art. 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público “Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista”.

Además de que, como se ha mencionado, esta materia ha sido objeto de especial atención en el III Plan de Igualdad en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por el Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, cabe mencionar igualmente que el Pacto de Estado contra la violencia de género recoge una batería de medidas para la lucha contra esta violencia.

En esta línea, en la **FNMT - RCM** las acciones a desarrollar en el marco de su III Plan de Igualdad, son:

- Revisión y actualización del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Impartir formación obligatoria dirigida a toda plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Publicación en la intranet, pantallas y carteles, de los protocolos de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Publicación de contenidos en la web y en la intranet utilizando lenguaje inclusivo.
- Actualizar la adscripción al procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género publicado mediante resolución de 25 de noviembre de 2015, con el objetivo de mantener el acuerdo para que, de resultar necesario, sea posible su traslado, con carácter fijo o temporal, a otros centros de trabajo del Sector Público Estatal
- Se está elaborando un plan para prestar atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género y en su jornada laboral mediante permisos retribuidos.



- Se tiene en cuenta el factor sexo y las patologías más comunes en cada uno de ellos a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, así como en las pruebas prácticas de los concursos/procesos de selección. Así, se realiza evaluación de riesgos psicosociales, ergonómicos y específicos de maternidad.
- Revisión de los protocolos específicos para la revisión de la salud de hombres y mujeres. Los protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores vienen desarrollados por las administraciones sanitarias a través del Grupo de Trabajo de Salud Laboral de la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- Se preve ya la creacción de una figura de contacto para tratar cuestiones de violencia de género.

El grupo **SEPI** dispone de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso desde julio de 2017, que establece un procedimiento ante situaciones y conductas de acoso a todas las personas que realizan una actividad laboral en SEPI, tanto de plantilla como a las que puedan prestar sus servicios de manera habitual en sus oficinas.

La SEPI suscribió con el Ministerio de Sanidad, en 2018, un **convenio de colaboración** para promover la sensibilización sobre la violencia de género, al que posteriormente se han adherido todas las sociedades del Grupo SEPI (incluidas sus filiales), por el que ambas parte se comprometen a colaborar en el impuso y desarrollo de medidas de sensibilización contra la violencia de género, particularmente en el entorno laboral. La SEPI se compromete a divulgar en su Grupo todas las iniciativas contra la violencia de género impulsadas por el Gobierno. Este compromiso está siendo cumplido dentro del Grupo desde 2018.

La Comisión Negociadora tenía previsto elaborar, una vez finalizada la negociación de su II Plan de Igualdad, un protocolo de prevención y de atención a las víctimas de violencia de género, de aplicación a todas las personas que prestan servicios en la sede social de SEPI, pero hasta el momento de elaborar este informe, las negociaciones en esta materia se encuentran paralizadas, por falta de representación sindical de los trabajadores de la entidad.



3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

3.1 Contratos de las administraciones públicas

La **Subdirección General de Documentación y Publicaciones de la Secretaría General Técnica**, es la encargada de certificar que no existen desigualdades entre hombres y mujeres en cada expediente de contratación que se inicia, ya sea el órgano contratante la SGT o la Junta de Contratación, con la finalidad de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el caso de la **FNMT - RCM**, se incluyen, en algunos de los pliegos de los procedimientos de contratación de servicios con agentes externos, cláusulas que otorguen preferencia a las empresas que en el momento de presentar su oferta acrediten mediante declaración responsable tener adoptadas medidas dirigidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

En las licitaciones de contratos tramitadas por el **IEF** en 2023, se ha incluido como tercer criterio de desempate en la fase de adjudicación el porcentaje de mujeres en la plantilla de la empresa licitadora.

Se han incluido las siguientes condiciones especiales de ejecución tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de las siguientes licitaciones:

- Licitación expte. 20230034: Servicios de movimiento de mobiliario y otros enseres en las dependencias del Instituto de Estudios Fiscales. Condición especial de ejecución: *“La empresa adjudicataria deberá acreditar, mediante una declaración responsable, que cumple la paridad salarial entre mujeres, hombres y otros trabajadores de su plantilla, sin tener en cuenta la identidad o condición sexual o expresión de género diferente”*.
- Licitación expte. 20230087: Actualizaciones de 150 Licencias de Microsoft 365 E1 a 365 E3. Contrato específico del Sistema Dinámico de Adquisición de Suministro de software de sistema, de desarrollo y de aplicación, del Sistema Estatal de Contratación Centralizada (SDA 25/2022). Condición especial de ejecución: *“Disponer de planes de formación que incluirán necesariamente materias relativas a la igualdad entre hombres y mujeres y formación orientada a la actualización tecnológica”*.

En todos los contratos celebrados por la **AEAT** se incluye la siguiente condición especial de ejecución: *“Si como consecuencia de la adjudicación del contrato, el empresario precisa contratar nuevo personal fijo, el número de mujeres contratadas deberá ser del 50 % del total del nuevo personal fijo contratado, siempre que haya disponibilidad efectiva de trabajadoras para la actividad de que se trate”*.



3.2 Actuaciones en materia de empleo²

3.2.1 Nombramiento de altos cargos y directivos de libre designación

Como venimos mencionando, en el nombramiento de titulares de los órganos directivos de la AGE y de los organismos públicos vinculados o dependientes, el Gobierno debe atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, entendiéndose por tal, el hecho de que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40 %.

Durante el ejercicio 2023 se ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en el nombramiento de cargos directivos de libre designación. Al respecto, se analizan por separado la situación en el departamento, incluyendo Servicios Centrales y Territoriales (SSCC y SSTT) y los organismos autónomos (OOAA), así como las entidades públicas de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y la Autoridad independiente de responsabilidad fiscal (en adelante, AIREF).

3.2.1.1 Departamento y organismos autónomos.

Si consideramos los niveles 29 y 30 (personal directivo y pre-directivo) ha aumentado el porcentaje de mujeres en el departamento, situándose en un 51,6 % frente al 50,7 % del 2022, cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN EL DEPARTAMENTO (SSCC y SSTT)

DEPARTAMENTO (SSCC Y SSTT)	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL	% M
PERSONAL DIRECTIVO Y PRE-DIRECTIVO												
Nivel 30	176	176	352	50,0	180	185	365	50,7	180	186	366	50,8
Nivel 29	135	111	246	45,1	131	135	266	50,8	131	146	277	52,7
TOTAL	311	287	598	48,0	311	320	631	50,7	311	332	643	51,6

En el caso de altos cargos, o el porcentaje de mujeres en el departamento se sitúa en un 57,7 % manteniendo en 15 el número total de mujeres. En los OOAA se mantienen los mismos cargos, con una presencia equilibrada de mujeres (50%).

² Téngase en cuenta que la información interanual reflejada en los cuadros de este apartado no resulta homogénea habida cuenta de la reestructuración de los departamentos ministeriales recogida en el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.



MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (1)	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	ALTOS CARGOS	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total
Departamento	8	14	22	63,6	10	15	25	60,0	11	15	26	57,7
OOAA	2	0	2	0,0	2	2	4	50,0	2	2	4	50,0
TOTAL	10	14	24	58,3	12	17	29	58,6	13	17	30	56,7

La participación femenina en los niveles directivos y predirectivos del conjunto de OOAA del actual Ministerio de Hacienda resulta superior a la paridad (56 %), resultando en el Comisionado para el Mercado de Tabacos (en adelante, CMT) el porcentaje inferior (14,3 %, que se mantiene con respecto al 2022.

En el siguiente cuadro se ofrece el desglose por cada uno de los OOAA:

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LOS OOAA

PERSONAL DIRECTIVO EN OOAA	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	NIVEL	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL
TOTAL PME	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0	2	3	5	60,0
30	3	1	4	25,0	3	1	4	25,0	2	2	4	50,0
29	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0
TOTAL IEF	13	12	25	48,0	12	13	25	52,0	12	14	26	53,8
30	9	4	13	30,8	8	5	13	38,5	8	5	13	38,5
29	4	8	12	66,7	4	8	12	66,7	4	9	13	69,2
TOTAL CMT	5	0	5	0,0	6	1	7	14,3	6	1	7	14,3
30	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0
29	3	0	3	0,0	4	1	5	20,0	4	1	5	20,0
TOTAL MUFACE	6	12	18	66,7	7	11	18	61,1	7	11	18	61,1
30	2	6	8	75,0	3	5	8	62,5	3	5	8	62,5
29	4	6	10	60,0	4	6	10	60,0	4	6	10	60,0
TOTAL INAP	5	12	17	70,6	5	12	17	70,6	6	13	19	68,4
30	4	6	10	60,0	3	5	8	62,5	3	5	8	62,5
29	1	6	7	85,7	2	7	9	77,8	3	8	11	72,7
TOTAL OOAA	32	38	70	54,3	33	39	72	54,2	33	42	75	56,0

En el PME el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) ha pasado del 25% en los años 2022 y 2021 hasta el 50 % en el 2023. Si agregamos los efectivos de nivel 29 (personal predirectivo) sin variaciones respecto de los 2 años precedentes.



En el IEF, el porcentaje de mujeres de nivel 30 era, a fin de 2023, del 38,5 %, el mismo que en el 2022 (30,8 % en 2021) y en los niveles 29 y 30 conjuntamente del 53,8 % (52 % y 48,0 % en 2022 y 2021 respectivamente).

En el CMT el porcentaje de mujeres de nivel 30 resultó a 31/12/2023 del 0 % (mismo porcentaje que en 2021 y 2022) y en los niveles 29 y 30 agregados se mantiene por segundo año consecutivo en el 14,3 %.

En MUFACE (actualmente dependiente del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública) se mantienen en 2023 los porcentajes tanto de mujeres directivas como predirectivas en los mismos porcentajes que durante el 2022 (62,5 % y 60 % respectivamente).

El INAP tiene un porcentaje de mujeres del 68,4 % para el 2023, siendo el mismo que en el 2022 para mujeres directivas (62,5 %).

Tanto en INAP como MUFACE mantienen los porcentajes de mujeres directivas como los más elevados de todos los OAAA, superando los 56 % de media de todos los OAAA del Ministerio de Hacienda y Funcion Pública en 2023.

3.2.1.2 Entidades Públicas

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

AEAT	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	NIVEL	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL
30	94	50	144	34,7	69	82	151	54,3	95	56	151	37,1
29	529	335	864	38,8	358	467	825	56,6	474	322	796	40,5
TOTAL	623	385	1.008	38,2	427	549	976	56,3	569	378	947	39,9

Entre el personal funcionario de nivel 30, el porcentaje de mujeres era a fin de 2023 del 37,1 % (54,3 % y 34,7 %, respectivamente, a fin de 2022 y 2021) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 39,9 % (56,3 % y 38,2 % en los 2 años anteriores), resultando una presencia femenina minoritaria en el último año. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 46,1 % (55,8% y 43,5 respectivamente, en 2022 y 2021). Todo ello supone un descenso del porcentaje de mujeres de los niveles más altos, con respecto al ejercicio anterior.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL (AIREF)

AIREF	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	NIVEL	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL
30	2	11	13	84,6	4	12	16	75,0	5	12	17	70,6
29	5	6	11	54,5	7	8	15	53,3	7	7	14	50,0
TOTAL	7	17	24	70,8	11	20	31	64,5	12	19	31	61,3



En la AIREF, el personal femenino de nivel 30 a fin de 2023 fue del 70,6 % (75 % y 84,6 % en 2022 y 2021) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 61,3 % (64,5 % y 70,8 %, respectivamente, en los 2 años precedentes), con preponderancia de mujeres en los niveles más altos.

3.2.2 Estructura de la plantilla

Con carácter introductorio, se adjunta un cuadro resumen en el que se observa la evolución del número total de empleados públicos, desglosados por sexo y tipo de órgano, en los dos últimos años, con porcentajes de participación femenina similares en ambos y preponderancia de mujeres en el total y en cada centro o dependencia, excepto en el PME (11,1 %), en la FNMT (23,1 %), así como en el CMT y la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, en los que, no obstante, se cumple el principio de distribución equilibrada con el 46,8 % y 47,4 % de participación femenina, respectivamente. La presencia de mujeres se sitúa por encima del 60 % en las plantillas de MUFACE, INAP, SEPI y AIREF.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL PERSONAL, POR CENTROS Y SEXO

PERSONAL DEL MINHFP	31/12 /2022				31/12 /2023			
	H	M	TOTAL	% M	H	M	TOTAL	% M
CENTROS								
DEPARTAMENTO	2.837	4.156	6.993	59,4	2.816	4.054	6.870	59,0
SSCC	1.404	2.139	3.543	60,4	1.428	2.099	3.527	59,5
SSTT	1.433	2.017	3.450	58,5	1.388	1.955	3.343	58,5
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	1.288	743	2.031	36,6	1.272	761	2.033	37,4
PME	866	100	966	10,4	841	105	946	11,1
IEF	57	74	131	56,5	58	70	128	54,7
CMT	25	23	48	47,9	25	22	47	46,8
MUFACE	278	440	718	61,3	276	442	718	61,6
INAP	62	106	168	63,1	72	122	194	62,9
ENTIDADES PÚBLICAS	13.341	14.544	27.885	52,2	13.898	15.420	29.318	52,6
AEAT	12.034	13.875	25.909	53,6	12.581	14.713	27.294	53,9
FNMT-RCM	936	257	1.193	21,5	961	289	1.250	23,1
S.E. LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	282	234	516	45,3	270	243	513	47,4
SEPI	66	141	207	68,1	64	138	202	68,3
AIREF	23	37	60	61,7	22	37	59	62,7
TOTALES	17.466	19.443	36.909	52,7	17.986	20.235	38.221	52,9



3.2.2.1 Departamento

En cuanto a la distribución del personal del Departamento, se muestra a continuación clasificado por Dependencias, tanto en SSCC como SSTT, así como por tipología diferenciando funcionarios y laborales:

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR CENTROS, TIPOLOGÍA Y SEXO A 31/12/2023

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO CENTROS	FUNCIONARIOS/AS			LABORALES			TOTALES			
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
SERVICIOS CENTRALES	1.428	2.099	3.527	115	88	203	1.543	2.187	3.730	58,6
MINISTRA	5	18	23			0	5	18	23	78,3
SUBSECRETARÍA	832	1.234	2.066	90	74	164	922	1.308	2.230	58,7
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	258	297	555	11	7	18	269	304	573	53,1
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	242	382	624	14	6	20	256	388	644	60,2
SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA	91	168	259		1	1	91	169	260	65,0
SERVICIOS TERRITORIALES	1.388	1.955	3.343	99	94	193	1.487	2.049	3.536	57,9
GERENCIAS CATASTRO	729	1.011	1.740	29	23	52	758	1.034	1.792	57,7
INTERVENCIÓN GENERAL - SS.TT.	220	289	509	4	5	9	224	294	518	56,8
SECRETARÍA GENERAL	217	327	544	56	61	117	273	388	661	58,7
T.E.A.R./T.E.A.L.	222	328	550	10	5	15	232	333	565	58,9
TOTALES	2.816	4.054	6.870	214	182	396	3.030	4.236	7.266	58,3

La clasificación del personal funcionario y laboral del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2023, era la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL MINISTERIO POR GRUPOS PROFESIONALES

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO GRUPOS PROFESIONALES	SSCC			SSTT			TOTALES			
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
A1	495	593	1.088	302	336	638	797	929	1.726	54
A2	570	886	1.456	510	624	1.134	1.080	1.510	2.590	58
B	8	5	13	50	28	78	58	33	91	36
C1	246	348	594	331	574	905	577	922	1.499	62
C2	108	267	375	194	393	587	302	660	962	69
E	1		1	1		1	2	0	2	0,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	1.428	2.099	3.527	1.388	1.955	3.343	2.816	4.054	6.870	59,0
SIN CONVENIO	4	9	13	1		1	5	9	14	64,3
M3	6	3	9				6	3	9	33,3
M2	3	3	6	5	20	25	8	23	31	74,2
M1	27	11	38	4	8	12	31	19	50	38,0
E2	16	18	34	18	25	43	34	43	77	55,8



PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	SSCC			SSTT			TOTALES			
GRUPOS PROFESIONALES	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
E1	57	43	100	63	29	92	120	72	192	37,5
E0	2	1	3	8	12	20	10	13	23	56,5
TOTAL LABORALES	115	88	203	99	94	193	214	182	396	46,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS Y LABORALES	1.543	2.187	3.730	1.487	2.049	3.536	3.030	4.236	7.266	58,3

El personal femenino ocupa en el Ministerio el 58,3 % de los puestos de trabajo, 59 % en puestos de funcionario y el 46 % en puestos de contratado laboral, porcentajes similares al 2022 (59,4 % funcionarias y 42,7 % personal laboral).

Esta estructura de plantilla, implica una presencia mayoritaria de mujeres en todos los grupos funcionariales excepto en los grupos B y E, aunque teniendo en cuenta la poca significancia estadística no son reseñables.

Con respecto al personal laboral y en relación a 2023, es preponderante el personal femenino tanto en el nivel M2 como laborales fuera de convenio (74,2 % y 64,3 % de mujeres, respectivamente).

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR SEXO Y EDAD (SSCC y SSTT)

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	FUNCIONARIOS			LABORALES			TOTAL PERSONAL			
EDAD	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
Menos de 30	103	123	226	6	3	9	109	126	235	53,6
30 a 34	192	333	525	7	9	16	199	342	541	63,2
35 a 39	199	278	477	4	10	14	203	288	491	58,7
40 a 44	280	392	672	5	8	13	285	400	685	58,4
45 a 49	350	520	870	8	10	18	358	530	888	59,7
50 a 54	388	558	946	18	19	37	406	577	983	58,7
55 a 59	610	921	1531	55	41	96	665	962	1.627	59,1
60 a 64	505	737	1242	103	71	174	608	808	1.416	57,1
A partir de 65	189	192	381	8	11	19	197	203	400	50,8
TOTAL	2.816	4.054	6.870	214	182	396	3.030	4.236	7.266	58,6

Se observa prácticamente en todos los tramos de edad el principio de presencia equilibrada (no inferior al 40 % ni superior al 60 % para cada sexo) excepto en el de 30 a 34 años (63,2 % de presencia femenina), resultando un porcentaje de mujeres superior a la paridad 58,6 %.



3.2.2.2 Organismos Autónomos

Se analiza, a continuación, la distribución del personal por grupos en los OOAA del Departamento.

PERSONAL DEL PME POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL PME	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	4	4	8	50,0	3	3	6	50,0	2	4	6	66,7
A2	10	8	18	44,4	8	9	17	52,9	8	12	20	60,0
C1	16	14	30	46,7	17	11	28	39,3	14	10	24	41,7
C2	36	17	53	32,1	28	12	40	30,0	22	13	35	37,1
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	66	43	109	39,4	56	35	91	38,5	46	39	85	45,9
M3	1	0	1	0,0	0	0	0	-	0	0	0	-
M2	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0	0	1	1	100,0
M1	3	5	8	62,5	4	5	9	55,6	4	5	9	55,6
E2	683	58	741	7,8	802	56	858	6,5	788	59	847	7,0
E1	3	3	6	50,0	3	3	6	50,0	3	2	5	40,0
TOTAL LABORALES	691	67	758	8,8	810	65	875	7,4	795	67	862	7,8

En el PME se aprecia una progresiva disminución en el porcentaje total de hombres de la plantilla de funcionarios desde los 76,5 % en 2016 hasta los 54,1 % del 2023, aunque sigue siendo mayoritario, debido fundamentalmente a su preponderancia en los grupos C2 y C1, resultando una participación femenina por encima de la media en los grupos A1 y A2 (66,7 % y 60 %, respectivamente).

En relación con el personal laboral, en el PME es claramente predominante la participación masculina, con un 92,2 % en 2023 (92,6 % en 2022 y 91,2% en 2021), debido al peso del grupo profesional mayoritario "Conductores de vehículos por carretera". Al ser este organismo autónomo de los más numerosos en personal, su cómputo influye mucho en las estadísticas agregadas de los OOAA del Departamento.

PERSONAL DEL IEF POR GRUPOS O CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL IEF	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	17	18	35	51,4	15	19	34	55,9	14	20	34	58,8
A2	14	22	36	61,1	14	24	38	63,2	15	23	38	60,5
C1	4	9	13	69,2	5	10	15	66,7	6	7	13	53,8
C2	3	15	18	83,3	3	14	17	82,4	3	12	15	80,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	38	64	102	62,7	37	67	104	64,4	38	62	100	62,0
M1	4	0	4	0,0	4	0	4	0,0	4	0	4	0,0
E2	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0



PERSONAL DEL IEF	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
E1	12	3	15	20,0	12	4	16	25,0	12	4	16	25,0
E0										1	1	100,0
TOTAL LABORALES	20	6	26	23,1	19	6	25	24,0	19	7	25	28,0

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios del IEF era a 31/12/2023 del 62 %, con participación femenina mayoritaria en todos sus grupos, por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada, resultando sin embargo minoritaria entre el personal contratado 28% de mujeres en 2023, si bien es creciente con respecto a ejercicios anteriores (24 % en 2022 y 21 % en 2021).

PERSONAL DEL CMT POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL CMT	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	9	2	11	18,2	10	3	13	23,1	9	3	12	25,0
A2	7	7	14	50,0	8	9	17	52,9	11	9	20	45,0
C1	3	5	8	62,5	4	6	10	60,0	3	8	11	72,7
C2	3	6	9	66,7	2	5	7	71,4	2	4	6	66,7
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	22	20	42	47,6	24	23	47	48,9	25	24	49	49,0
TOTAL LABORALES	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0

Pese a que en el total de la plantilla del CMT se cumple el principio de participación equilibrada, se observa una notoria diferencia por grupos funcionariales, resultando una clara mayoría de mujeres en los grupos inferiores, mientras en el A1 suponen un 25 % y en el A2 un 45%, en los grupos C1 y C2 el porcentaje es muy superior a la paridad (72,7 y 66,7 % respectivamente).

En 2022 el personal laboral del CMT se reduce a 1 sólo efectivo, igual que en 2022 y 2021.

PERSONAL DE MUFACE POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE MUFACE	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	27	58	85	68,2	24	53	77	68,8	25	54	79	68,4
A2	46	51	97	52,6	44	50	94	53,2	42	58	100	58,0
C1	95	157	252	62,3	106	175	281	62,3	108	182	290	62,8
C2	92	193	285	67,7	79	152	231	65,8	75	136	211	64,5
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	260	459	719	63,8	253	430	683	63,0	250	430	680	63,2
TOTAL LABORALES	32	11	43	25,6	25	10	35	28,6	26	12	38	31,6



El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios de MUFACE era a 31/12/2023 del 63,2 %, por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada, con participación femenina mayoritaria en todos los grupos profesionales.

El personal laboral presenta, por el contrario, una participación masculina mayoritaria en todas las categorías (68,4 % en el total).

PERSONAL DEL INAP POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL INAP	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	10	24	34	70,6	11	26	37	70,3	9	30	39	76,9
A2	13	13	26	50,0	13	11	24	45,8	15	17	32	53,1
C1	7	22	29	75,9	13	35	48	72,9	19	37	56	66,1
C2	5	26	31	83,9	9	28	37	75,7	11	30	41	73,2
E	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	36	85	121	70,2	47	100	147	68,0	55	114	169	67,5
TOTAL LABORALES	15	5	20	25,0	15	6	21	28,6	17	7	24	29,2

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios del INAP era a 31/12/2023 del 67,5 %, por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada, con participación femenina mayoritaria en prácticamente todos los grupos profesionales.

El personal laboral presenta, por el contrario, una participación masculina mayoritaria en todas las categorías (70,8 % en su conjunto).

3.2.2.3 Entidades Públicas

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AEAT POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE LA AEAT	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	1.437	1.105	2.542	43,5	1.155	1.458	2.613	55,8	1.456	1.246	2.702	46,1
A2	3.940	4.500	8.440	53,3	4.066	4.776	8.842	54,0	4.208	4.946	9.154	54,0
B					2	1	3	33,3	0	3	3	100,0
C1	4.944	5.105	10.049	50,8	4.748	5.393	10.141	53,2	4.896	5.375	10.271	52,3
C2	989	2.421	3.410	71,0	1.416	1.617	3.033	53,3	773	1.756	2.529	69,4
E	1	1	2	50,0		1	1	100,0		1	1	100,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	11.311	13.132	24.443	53,7	11.387	13.246	24.633	53,8	11.333	13.327	24.660	54,0
TITULADO SUPERIOR	6	2	8	25,0	1	5	6	83,3	4	1	5	20,0
TITULADO MEDIO	23	17	40	42,5	17	17	34	50,0	18	12	30	40,0
TÉCNICO SUPERIOR	149	34	183	18,6	106	114	220	51,8	180	25	205	12,2



PERSONAL DE LA AEAT	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
OFICIAL	304	379	683	55,5	389	348	737	47,2	661	1.003	1.664	60,3
AYUDANTE	251	69	320	21,6	134	145	279	52,0	207	56	263	21,3
TOTAL LABORALES	733	501	1.234	40,6	647	629	1.276	49,3	1.070	1.097	2.167	50,6

La distribución por sexo del personal funcionario total de la Agencia Tributaria en 2023 es similar a la de 2022, aunque tiene una progresión creciente, siendo las mujeres mayoría con un 54 % (53,8 % en 2022 y 53,7 % en 2021) y una participación equilibrada en todos los grupos excepto en el grupo E, con 1 sólo efectivo en 2023.

Tras un periodo de tres años, se ha logrado superar el umbral del 50% en la proporción de personal laboral femenino, si bien este avance se ha visto acompañado por una notable disminución en el número total de titulación superior, media y técnico superior (50,6 % personal femenino (49,3 % en 2022 y 40,6 % en 2021). Cabe destacar que este incremento en la participación femenina se ha concentrado exclusivamente en el grupo profesional de oficiales. (60,3% en 2023).

Por último, y en relación con la distribución de personal en la AEAT por edad y sexo, cabe adjuntar la siguiente estadística:

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AEAT POR GÉNERO Y EDAD

PERSONAL DE LA AEAT	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL			TOTALES			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% M
Menos de 30	589	760	1.349	78	100	178	667	860	1.527	56
30 a 34	1.103	1.409	2.512	96	127	223	1.199	1.536	2.735	56
35 a 39	902	1.017	1.919	74	90	164	976	1.107	2.083	53
40 a 44	949	1.187	2.136	85	95	180	1.034	1.282	2.316	55
45 a 49	1.061	1.307	2.368	70	140	210	1.131	1.447	2.578	56
50 a 54	1.358	1.766	3.124	109	164	273	1.467	1.930	3.397	57
55 a 59	2.530	3.489	6.019	204	166	370	2.734	3.655	6.389	57
60 a 64	2.297	2.256	4.553	311	177	488	2.608	2.433	5.041	48
A partir de 65	722	425	1.147	43	38	81	765	463	1.228	38
TOTAL	11.511	13.616	25.127	1.070	1.097	2.167	12.581	14.713	27.294	53,9



Se observa una participación equilibrada por sexo con mayoría de mujeres en todos los grupos de edad.

PERSONAL DE LA FNMT-RCM CLASIFICADO POR CATEGORÍAS LABORALES Y SEXO

PERSONAL DE LA FNMT-RCM	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS/AS	18	7	25	28,0	16	7	23	30,4	17	7	24	29,2
SUBALTERNOS/AS	36	4	40	10,0	33	4	37	10,8	38	3	41	7,3
MANDOS	57	4	61	6,6	53	4	57	7,0	59	6	65	9,2
JEFATURAS	76	17	93	18,3	79	20	99	20,2	81	25	106	23,6
ADMINISTRATIVOS/AS	76	56	132	42,4	75	36	111	32,4	82	33	115	28,7
TÉCNICOS/AS	232	87	319	27,3	214	90	304	29,6	219	100	319	31,3
OPERARIOS/AS	465	110	575	19,1	466	96	562	17,1	465	115	580	19,8
TOTAL	960	285	1.245	22,9	936	257	1.193	21,5	961	289	1.250	23,1

Se mantiene similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 23,1 % (21,5 % en 2022 y 22,9 % en 2021), muy alejado de la participación equilibrada por sexo en todas las categorías.

PERSONAL DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO CLASIFICADO POR CATEGORÍAS LABORALES Y SEXO

PERSONAL DE LA S. E. DE LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	2	2	4	50,0	2	1	3	33,3	2	1	3	33,3
G2	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0
G3	53	52	105	49,5	53	50	103	48,5	51	59	110	53,6
G4	29	60	89	67,4	26	57	83	68,7	24	48	72	66,7
G5	19	8	27	29,6	18	8	26	30,8	15	9	24	37,5
CONVENIO 28003005	120	68	188	36,2	116	66	182	36,3	114	66	180	36,7
CONVENIO 90003231	12	8	20	40,0	12	7	19	36,8	12	6	18	33,3
ALTA DIRECCION	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0
FUERA DE CONVENIO	48	36	84	42,9	51	44	95	46,3	48	53	101	52,5
CONVENIO 6	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
TOTAL	287	235	522	45,0	282	234	516	45,3	270	243	513	47,4

Sube ligeramente el porcentaje global de participación femenina, situándose en un 47,4 % (45,3 % en 2022 y 45 % en 2021), con una participación mayoritaria de mujeres en el grupo profesional 4 (66,7 %) y minoritaria en el grupo 5 (37,5 %), grupo 1 (33,3 %) y alta dirección (0 %), de escasa significación en cifras absolutas.



PERSONAL DE LA SEPI CLASIFICADO POR CATEGORÍAS LABORALES Y SEXO

PERSONAL DE LA SEPI	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo	27	27	54	50,0	27	28	55	50,9	26	29	55	52,7
Servicios generales	3	0	3	0,0	3	0	3	0,0	3	0	3	0,0
Diplomatura Universitaria	0	7	7	100,0	0	7	7	100,0	0	3	3	100,0
Titulación Superior	28	51	79	64,6	25	53	78	67,9	27	57	84	67,9
Administración	10	56	66	84,8	11	53	64	82,8	8	49	57	86,0
TOTAL	68	141	209	67,5	66	141	207	68,1	64	138	202	68,3

Se mantiene similar el porcentaje global de participación femenina en el 2023, situado en un 68,3 % (68,1 % en 2022 y 67,5 % en 2021), con preponderancia femenina en las categorías de diplomatura universitaria (100 %), administración (86 %) y titulación superior (67,9 %). No se cumple, por tanto, el principio de distribución equilibrada, excepto entre el personal directivo, que observa una participación paritaria.

PERSONAL DE LA AIREF CLASIFICADO POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE LA AIREF	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	11	21	32	65,6	18	21	39	53,8	16	23	39	59,0
A2	4	6	10	60,0	5	7	12	58,3	6	6	12	50,0
C1	0	5	5	100,0	0	5	5	100,0	0	4	4	100,0
C2	0	4	4	100,0	0	4	4	100,0	0	4	4	100,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	15	36	51	70,6	23	37	60	61,7	22	37	59	62,7
LABORALES	0	0	0	--	0	0	0	--	0	0	0	--
TOTAL	15	36	51	71	23	37	60	61,7	22	37	59	62,7

Se mantiene prácticamente igual el porcentaje global de participación femenina en 2023, situándose en un 62,7 % (61,7 % en 2022 y 70,6 % en 2021), con una preponderancia femenina en todas las categorías. No se cumple, por tanto, el principio de distribución equilibrada, salvo en los grupos A1 y A2.



3.3 Designación de representantes de la Administración General del Estado

El artículo 54 de la LOIEMH establece que “...la Administración General del Estado 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”.

“Asimismo, observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”.

3.3.1 Presencia en órganos colegiados y comités consultivos

DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR SEXO AÑO 2023
(presidentes, vicepresidentes, secretarios y vocales)

CENTRO DIRECTIVO	TOTAL REPRESENTANTES	M	H	% M	% H	Nº ÓRGANOS/COMITÉS
CMT	20	11	9	55,0	45,0	1
PME	20	10	10	50,0	50,0	3
FNMT-RCM	96	20	76	20,8	79,2	11
DGRCC	33	26	7	78,8	21,2	4
SGTIC - DSSYCT	16	4	12	25,0	75,0	1
SGT	10	3	7	30,0	70,0	1
IGAE	194	87	107	44,8	55,2	103
CONSORCIO CIUDAD DE CUENCA	25	5	20	20,0	80,0	2
CONSORCIO CIUDAD DE SANTIAGO	22	8	14	36,4	63,6	2
CONSORCIO CIUDAD DE TOLEDO	19	8	11	42,1	57,9	2
TOTAL SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	455	182	273	40,0	60,0	130
IEF	16	11	5	68,8	31,3	3
DGT	126	76	50	60,3	39,7	88
DGC	518	271	247	52,3	47,7	68
AEAT	890	392	498	44,0	56,0	207
TEA'S	112	47	65	42,0	58,0	23
TOTAL SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	1.662	797	865	48,0	52,0	389
DGCP	28	15	13	53,6	46,4	3
TOTAL SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUP. Y GTOS.	28	15	13	53,6	46,4	3
TACRC	7	3	4	42,9	42,9	1
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	2.152	997	1.155	46,3	53,7	523

Según una muestra constitutiva de 523 órganos colegiados del departamento y comités de expertos o consultivos, tanto propios como de organismos nacionales o internacionales, el Ministerio de Hacienda tuvo, en 2023, 2.152 representantes, con el detalle que figura en el cuadro precedente,



de los que 997 fueron mujeres (46,3 % del total) y 1.155 hombres (53,7 %). Aunque los datos no son homogéneos, al tratarse de muestras, se observa participación de mujeres, en los órganos colegiados, ligeramente inferior a la de 2022 (47,8 %), cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

3.3.2 Presencia en consejos de administración de las empresas públicas

3.3.2.1 Grupo Patrimonio

El porcentaje de consejeras ha ido aumentando progresivamente en los últimos 3 años, siendo el 41,4 % en 2021, el 44,1 % en 2022 y el 46,5 % en 2023.

La desagregación por sociedades, según datos facilitados por la Dirección General de Patrimonio del Estado, se recoge en el siguiente cuadro.

SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2022					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2023				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	C. ADMÓN	Nº	%	Nº	%	C. ADMÓN	Nº	%	Nº	%
ACUAMED	11	8	72,7%	3	27,3%	12	8	67%	4	33%
ACUAES	11	6	54,5%	5	45,5%	12	8	67%	4	33%
CERSA	9	6	66,7%	3	33,3%	9	5	56%	4	44%
CESCE	14	8	57,1%	6	42,9%	15	10	67%	5	33%
ENISA	11	6	54,5%	5	45,5%	10	5	50%	5	50%
EXPASA	9	6	66,7%	3	33,3%	9	5	56%	4	44%
PARADORES DE TURISMO	15	7	46,7%	8	53,3%	15	6	40%	9	60%
SEACSA	12	7	58,3%	5	41,7%	12	7	58%	5	42%
SECEGSA	9	7	77,8%	2	22,2%	9	6	67%	3	33%
SEGIPSA	12	7	58,3%	5	41,7%	12	6	50%	6	50%
SEGITUR	12	6	50,0%	6	50,0%	12	6	50%	6	50%
SELAE	14	6	42,9%	8	57,1%	15	6	40%	9	60%
SEIASA	12	5	41,7%	7	58,3%	12	4	33%	8	67%
SEITSA	12	3	25,0%	9	75,0%	12	4	33%	8	67%
SENASA	11	5	45,5%	6	54,5%	11	4	36%	7	64%
SIEPSE	12	5	41,7%	7	58,3%	12	6	50%	6	50%
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	186	98	52,7%	88	47,3%	189	96	51%	93	49%
CELESA (participación DGPE minoritaria)	10	8	80,0%	2	20,0%	10	6	60%	4	40%
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	8	61,5%	5	38,5%	13	9	69%	4	31%
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	10	7	70,0%	3	30,0%	10	7	70%	3	30%
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	8	6	75,0%	2	25,0%	8	5	63%	3	38%



SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2022					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2023				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	C. ADMÓN	Nº	%	Nº	%	C. ADMÓN	Nº	%	Nº	%
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	41	29	70,7%	12	29,3%	41	27	66%	14	34%
TOTALES	227	127	55,9%	100	44,1%	230	123	53%	107	47%
Porcentaje s/ total consejeros	227	127	55,95%	100	44,05%		53,5%		46,5%	

NOTA: Los Consejeros se renuevan normalmente cada 4 o 5 años.

3.3.2.2 Sociedad Estatal de Participaciones Industriales

La proporción de mujeres que componen los consejos de administración del total del grupo SEPI a 31 de diciembre de 2023 fue de un 39,7%, prácticamente el mismo que en ejercicios anteriores (40,3 %, y 39,8 % en 2022 y 2021, respectivamente), si bien no llegan a cumplir los porcentajes de participación del 60-40 %. A continuación, se recoge la distribución por sexo y empresa.

COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2023 (Sociedades mayoritarias y/o de control)

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2022					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2023				
		TOTAL SPE (2)	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE (2)	HOMBRES		MUJERES	
AGENCIA EFE	100%	11	6	55%	5	45%	12	6	50%	6	50%
CETARSA	79,18% (RESTO PRIVADOS)	11	5	45%	6	55%	12	5	42%	7	58%
COFIVACASA (1)	100%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
CORREOS	100%	13	8	62%	5	38%	13	11	85%	2	15%
ENRESA (1)	20% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%
ENSA	100% (**)	10	6	60%	4	40%	10	7	70%	3	30%
ENUSA	60% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	11	6	55%	5	45%	11	5	45%	6	55%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PÚBLICO: LAE) (**)	8	6	75%	2	25%	9	7	78%	2	22%
HUNOSA	100%	11	9	82%	2	18%	12	10	83%	2	17%
MAYASA	100%	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%
MERCASA	51% (RESTO PÚBLICO: FEAGA)	11	4	36%	7	64%	12	5	42%	7	58%
NAVANTIA	100% (**)	12	10	83%	2	17%	13	9	69%	4	31%
SAECA	80% (RESTO PÚBLICO: FEAGA) (**)	7	3	43%	4	57%	8	3	38%	4	50%
SEPIDES	100% (**)	11	8	73%	3	27%	11	8	73%	3	27%
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28% SEPIDES (RESTO JUNTA DE EXTREMADURA)	5	3	60%	2	40%	4	1	25%	3	75%



EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2022					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2023				
		TOTAL SPE (2)	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE (2)	HOMBRES		MUJERES	
TRAGSA (3)	51% (RESTO PÚBLICO FEGA/DGPE)	14	8	57%	6	43%	12	8	67%	4	33%
TRAGSATEC (G.TRAGSA) (3)	100% TRAGSA	10	6	60%	4	40%	10	6	60%	4	40%
TOTAL EMPRESAS GRUPO		166	99	60%	67	40%	169	102	60%	67	40%
SEPI MATRIZ (**)		15	9	60%	6	40%	15	9	60%	6	40%
TOTAL GRUPO SEPI		181	108	59,70%	73	40,30%	184	111	60,30%	73	39,70%

(1) En el cuadro se incluyen los datos de ENRESA, participada minoritariamente por SEPI (20%), pero sometida a su control. No se incluyen los datos de sociedades en liquidación, ni el patronato de la fundación SEPI. Se incluye COFIVACASA, cuyo órgano de gobierno es la administración única.

(2) En el TOTAL CONSEJEROS se incluyen los que son nombrados por el Sector Público Estatal (incluyendo Presidentes, pero no Secretarios de los Consejos que no son consejeros), en coherencia con la obligación que se establece en el artículo 53 de la LOIEMH, por lo que no se incluyen los siguientes consejeros no nombrados por el SPE:

- CETARSA: 2 consejeros representantes del accionista privado (20,82 %).
- ENSA: 1 consejero representante del Gobierno de Cantabria y 2 representantes sindicales.
- HUNOSA: 3 consejeros designados por la Junta General del Principado de Asturias y 2 representantes sindicales.
- NAVANTIA: 2 representantes sindicales.
- SODIEX: 1 representante de la Junta de Extremadura.
- TRAGSA: 2 representantes sindicales.

(3) La Presidencia de TRAGSA y TRAGSATEC son comunes.

(**) Los datos correspondientes a 2022 y 2023 son homogéneos, si bien la existencia de vacantes en algunos Consejos puede distorsionarlos. Las vacantes corresponden a puestos en el Consejo que están pendiente de recibir propuesta de nombramiento por parte del Ministerio correspondiente.

Hay 1 vacante en los Consejos de SEPIDES, HIPODROMO de la ZARZUELA y TRAGSATEC.

3.3.2.3 Total sociedades adscritas al Ministerio de Hacienda

Sobre un total de 414 puestos de consejeros en sociedades adscritas al departamento, un total de 180 eran mujeres, lo que supone un 43,5 % del total, porcentaje superior al de 2022 (42,4 %) cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.



3.4 Otras actuaciones

3.4.1 Secretaría de Estado de Hacienda

Además de los aspectos mencionados en relación con la Agencia Tributaria que, por su relevancia, se analizan como un apartado específico del ministerio, hay que señalar las actividades del Instituto de Estudios Fiscales.

El IEF dispone de una unidad específica y de una línea de investigación sobre “Hacienda Pública e Igualdad de Género”. En relación con esta línea se han desarrollado durante el año 2023 las siguientes actividades:

- a) Actividades de participación y colaboración con otras instituciones públicas:
 - Participación y continuación del proyecto del FMI-CAPTAC para el Estudio Regional de Equidad de Género en Administraciones Aduaneras en Centroamérica, Panamá y República Dominicana.
 - Proyectos de investigación en la línea de género y fiscalidad concedidos por el IEF a personal externo, cuyos recursos económicos supusieron en 2023 un total de 46.125€.
- b) Jornadas y conferencias.
- c) Estudios e investigaciones propios sobre fiscalidad y género.

3.4.2 Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

La presidencia de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios es compartida entre la Dirección General de Fondos Europeos (Ministerio de Hacienda), la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y el Instituto de las Mujeres (IMIO), dependiente del Ministerio de Igualdad. La Secretaría de la Red la ostenta el IMIO.

Hay que destacar que dicha dirección es un órgano de carácter consultivo, de cooperación y coordinación entre los responsables de la gestión, cuyo principal objetivo es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de gestión de las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (programación, ejecución, seguimiento, evaluación, etc.).

Los gastos de la Red realizados en el ejercicio 2023 han sido cofinanciados por el FEDER en el ámbito de la asistencia técnica del Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020. La ayuda FEDER programada en la totalidad del citado periodo asciende a 1.000.000 €. La cofinanciación nacional corre a cargo del Instituto de las Mujeres. A lo largo del ejercicio 2023 se ha dado continuidad a los trabajos de programación para el periodo 2021-2027 de los Fondos Europeos que contemplan fundamentalmente la elaboración del Acuerdo de Asociación y los Programas. Además,



se han constituido los Comités de Seguimiento de todos los programas habiéndose aprobado los criterios y procedimientos de selección de las operaciones.

El Acuerdo de Asociación (AA) es un documento de carácter estratégico, elaborado por cada uno de los Estados miembros, y que recoge el planteamiento básico y las prioridades de inversión de FEDER, del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA), y del Fondo de Transición Justa (FTJ), atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento de Disposiciones Comunes (Reglamento (UE) 2021/1060).

Los Programas son los documentos de planificación de cada Fondo en los que se define la estrategia de actuación para la consecución de los Objetivos Políticos seleccionados, los tipos de acciones a desarrollar y los resultados a obtener.

Tanto en el AA, como en los Programas, se ha tenido en cuenta e integrado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dando cumplimiento así a la normativa europea y nacional en esta materia. Además, se ha elaborado un dictamen de género para cada uno de los programas.

Las actividades de la Red están dirigidas a los representantes de los organismos intervinientes en todas las fases de gestión de los Fondos, con objeto de asesorarles sobre cómo introducir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos.

El objetivo a alcanzar es, por un lado, avanzar en la concienciación sobre el principio de igualdad de los Organismos Intermedios y responsables de la gestión de los Programas cofinanciados con los Fondos Europeos, por otro, el aprendizaje por parte de los Organismos de Igualdad, en materia de Fondos Europeos para apoyar la integración de la transversalidad de género en todos los programas, se prevé una mejora en el seguimiento de las actuaciones dirigidas a promover la igualdad de género en los programas 2021-2027, así como el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

A lo largo del 2023, se continua trabajando en la formación del personal de los distintos organismos que forman parte de la Red y se colabora para la integración del principio de igualdad en el Acuerdo de Asociación y los Programas de los Fondos para el próximo periodo de programación 2021-2027. Además, se está mejorando la información relativa al seguimiento de las actuaciones dirigidas a promover la igualdad en los Comités de Seguimiento de los programas 2021-2027.

3.4.3 Subsecretaría de Hacienda

A este centro directivo, como principal impulsor de las políticas de igualdad, corresponden la mayor parte de las iniciativas contempladas en los apartados dos y tres. No obstante, se analizará en este apartado fundamentalmente la FNMT-RCM por las peculiaridades con las que cuenta en la aplicación de esta política general, como se ha puesto de manifiesto con anterioridad.



La **FNMT-RCM** se rige por su propio Plan de Igualdad, como elemento integrador de las políticas en esta materia, que forma parte del Convenio Colectivo de Empresa.

Los objetivos generales que persigue, dirigidos al personal de plantilla en todos sus centros de trabajo (considerados como Grupo de Interés por excelencia en el Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, que la FNMT-RCM tiene acreditado según la norma IQNet SR 10:2011), son los siguientes: eliminar todas las formas de discriminación por razón de sexo, eliminar todas las formas de acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género, promocionar la corresponsabilidad, garantizar la efectiva y completa participación de las mujeres en igualdad de oportunidades para el liderazgo a todos los niveles, realizando acciones formativas al efecto y sensibilizar, a todos los niveles, sobre la igualdad de trato y de oportunidades.

La vigencia de este III Plan de Igualdad está establecida para cuatro años, 2022 a 2025, y las áreas que contempla son las siguientes (algunas de cuyas acciones están ya recogidas en los apartados correspondientes anteriores): acciones de carácter general, área de selección y promoción, área de formación, área de política salarial, área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, área de comunicación, área de sensibilización, y área de salud laboral.

Las acciones de carácter general a desarrollar son:

- Revisar y modificar los textos del vigente convenio colectivo y el anexo I utilizando un lenguaje no sexista. Se desarrollará cuando se negocie el próximo Convenio Colectivo.
- Dar a conocer el III Plan de Igualdad. Publicado en la Intranet y en la página de la FNMT-RCM, Dptico para personal de nuevo ingreso con código QR enlace Plan de Igualdad.
- Realizar seguimiento composición Comisiones de Trabajo del convenio colectivo, Representación Sindical y Consejo de Administración para que se cumpla, en la medida de lo posible, el carácter paritario.
- Estudio Impacto de Género en personas becadas y alumnado en prácticas. Los resultados del informe son similares a los que se realizaron en la preparación del Plan, no reflejando desigualdades destacables.

En materia de política salarial, se establece como tarea continua realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, tomando en consideración retribuciones fijas, complementos salariales y complementos extrasalariales y desagregando los datos por grupos profesionales/puestos de trabajo. El resultado del informe no detecta ninguna discrepancia en conceptos salariales por razón de sexo, estando todas las cifras por debajo de los límites contemplados. El informe aporta datos similares al que se realizó de manera previa para la preparación del III Plan de Igualdad.



3.4.4 Sociedad Estatal de Participaciones Industriales

SEPI cuenta desde noviembre de 2013 con un Plan de Igualdad con vigencia indefinida y medidas en todos los ámbitos de las relaciones laborales, lo que muestra su firme compromiso con la igualdad de oportunidades ya que hasta la reforma legal de 2019 ⁽³⁾ en SEPI no resultaba obligatorio por tener menos de 250 empleados. El Plan ha sido objeto de evaluación y actualización permanente por la Comisión de Seguimiento creada al efecto.

En abril de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de SEPI en cumplimiento de lo previsto en los artículos 45 y 46 de la LOIEMH y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En cuanto a las sociedades del Grupo, todas las empresas con plantillas superiores a 250 empleados disponen de Planes de Igualdad y, tras la indicada reforma legal de 2019, también se han sumado todas las empresas de más de 50 trabajadores. Dichos planes incluyen medidas, entre otras, en materia de selección, formación, promoción interna, desarrollo profesional, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso laboral y lenguaje inclusivo. Asimismo, también destacar que las sociedades tienen también los protocolos de prevención del acoso y guías de buenas prácticas en materia de conciliación.

Atendiendo a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la SEPI contrató la realización de una auditoría retributiva con una entidad externa especializada.

En abril de 2023 el comité de empresa dimitió en bloque dejando en suspenso la negociación del II Plan de Igualdad. Aun así, dando continuidad a lo ya elaborado y al informe de la Auditoría Retributiva, se han realizado por parte de SEPI, durante 2023 la subsanación de las medidas correctoras previstas, a cuyos efectos, entre otros, se procedió a la actualización de la descripción de los puestos de trabajo existentes en la entidad, la valoración de los mismos y el volcado de esta información al registro retributivo de SEPI.

Está previsto cerrar el II Plan de Igualdad de la Entidad, y proceder a su registro a lo largo del año 2024.

⁽³⁾ El artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1.3, modifica el art.45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22.03, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH): aplicación en empresas a partir de 50 trabajadores.



4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

En el año 2023, la valoración del cumplimiento en el Ministerio de Hacienda de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a la vista de los datos recogidos en este informe debe considerarse como positiva.

Así, se puede afirmar que, con carácter general, se están cumpliendo los aspectos que podemos definir como de observancia periódica y que se continua mejorando respecto a la situación anterior en el cumplimiento de los restantes principios enumerados en la LOIEMH, en particular en relación con las políticas de promoción en el empleo, aun cuando deben realizarse avances para lograr la participación equilibrada de la mujer en los puestos directivos pues dicha participación no tiene la misma intensidad en todas las unidades. Igualmente, se aprecian importantes actuaciones por parte de distintos centros directivos para cumplir con las exigencias de la LOIEMH en cuanto a aquellos colectivos que se encuentran infradotados por las características tradicionales del trabajo, y no llegan a cumplir los porcentajes de participación del 60-40 %, recogido en la precitada norma de igualdad, tanto en los procesos de acceso como en la cobertura de puestos de trabajo.

Destacan en el ejercicio las mejoras que en materia de igualdad se han llevado a cabo en el IEF, o en la FNMT-RCM . Como se ha puesto de manifiesto, el impulso y difusión que se está llevando a cabo en la FNMT es reseñable, por cuanto además parten de una importante desigualdad en el número de mujeres y hombres que integran su plantilla, situación que es aplicable al PME. La formación, difusión y sensibilización en la materia ha conllevado una importante actividad continua.

Se debe continuar con la mejora en la elaboración del informe de impacto de género y, aunque éste es un proceso a medio plazo y afecta a toda la AGE, es recomendable para los centros directivos la utilización de la “Guía para elaborar el informe de impacto de género”, redactado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que se encuentra publicada en la intranet del departamento. Hay que tener en cuenta que desde la Dirección General de Función Pública, se vienen realizando cursos de formación en esta materia que podrán mejorar en el futuro este déficit de conocimientos, objetivo que también está incluido entre las medidas del III Plan de Igualdad de la AGE.

Aunque este aspecto exceda de las actuaciones posibles en un solo ministerio, se considera que es importante impulsar medidas que favorezcan la conciliación, ya que sigue siendo relevante el papel de la mujer en cuanto a la solicitud de permisos por dicho motivo.

Por último debemos mencionar que en el año 2023 se ha mantenido la oferta formativa en igualdad de género y políticas de igualdad ofrecida por el departamento en su Plan de Formación. No



obstante continúa siendo conveniente la ampliación de cursos destinados a directivos y resto de personal pre-directivo, con el objetivo de conseguir su máxima implicación, incrementar los conocimientos en los principios de igualdad de género y con la finalidad de expandir las buenas prácticas existentes y mejorar la aplicación de la ley 3/2007, así como su normativa de desarrollo posteriormente aprobada.

Con independencia de que el presente informe se lleva elaborando anualmente en el MINHAC desde la entrada en vigor de la ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del análisis de los datos requeridos por la misma, comparados en el tiempo, la aplicación de las políticas de igualdad se ha incorporado como una actividad transversal en el departamento. Así, a través de su Unidad de Igualdad, adscrita a la Inspección General de Hacienda, se participa en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de los diferentes planes de igualdad y de las políticas estatales contra la violencia de género como son el Pacto de Estado contra la Violencia de Género o la Estrategia contra las Violencias Machistas.

Adicionalmente, el ministerio tiene representación en los órganos de debate de las políticas públicas en esta materia, como son el Observatorio contra la Violencia de Género o el Consejo de Participación de la Mujer.

30 de octubre de 2024