



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

INSPECCIÓN GENERAL

INFORME SOBRE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

EJERCICIO 2025

MINISTERIO DE HACIENDA



ÍNDICE

PAG.

RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	II
1 INTRODUCCIÓN	1
2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA	3
2.1 INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA TRAMITACIÓN DE NORMAS.....	4
2.2 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN, BRECHA DIGITAL Y LENGUAJE NO SEXISTA	5
2.3 PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN	7
2.4 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.....	9
2.5 VALORACIÓN EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	12
2.6 CONCESIÓN DE PERMISOS, LICENCIAS Y FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD	13
2.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	16
2.8 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD.....	21
2.9 PLANES DE IGUALDAD	22
2.10 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	23
2.11 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	24
2.11.1 PUNTOS VIOLENTA (ARTÍCULO 14.5 LOIEMH)	26
2.11.2 LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA COMO FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	27
3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL.....	29
3.1 CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	29
3.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO.....	29
3.2.1 NOMBRAMIENTO DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	29
3.2.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	32
3.3 DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	43
3.3.1 PRESENCIA EN ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS CONSULTIVOS	43
3.3.2 PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	45
3.4 OTRAS ACTUACIONES	48
3.4.1 SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	48
3.4.2 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	50
3.4.3 SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES	51
4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH	53



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).
CMT	Comisionado para el Mercado de Tabacos.
DGC	Dirección General del Catastro.
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.
EHP	Escuela de Hacienda Pública.
FEGA	Fondo Español de Garantía Agraria.
FNMT - RCM	Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda.
IEF	Instituto de Estudios Fiscales.
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado.
IMIO	Instituto de las Mujeres.
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.
PEIEMH	Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
PME	Parque Móvil del Estado.
RRHH	Recursos humanos.
SELAE	Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado.
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.
SGRH	Subdirección General de Recursos Humanos.
SGT	Secretaría General Técnica.
SSCC	Servicios Centrales.



SSTT	Servicios Territoriales.
TACRC	Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.



1 INTRODUCCIÓN

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece un mandato general a todos los poderes públicos para que integren la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones: *«El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades»*.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18 y 77 de la LOIEMH, en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, y en el marco de los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado, la Unidad de Igualdad del Ministerio de Hacienda elabora anualmente el presente informe, cuyo objetivo es evaluar el grado de aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito departamental y analizar la integración efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la actividad ordinaria del Ministerio y de los organismos y entidades adscritos.

El informe permite analizar la evolución de distintos ámbitos estratégicos, como el acceso al empleo público, la promoción profesional, la conciliación y corresponsabilidad, la formación en igualdad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y la lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres.

Durante 2025 se consolidaron los principales instrumentos de igualdad existentes en el ámbito ministerial. Entre los hitos más relevantes destacan la aprobación del IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, la consolidación de la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, , el fortalecimiento de la red de Puntos Violeta y el desarrollo de numerosas actividades de formación, sensibilización e investigación en materia de igualdad promovidas por los distintos centros directivos, organismos y entidades adscritas al Ministerio.

Cabe destacar las actuaciones desarrolladas por diversos organismos del Departamento en materia de igualdad. La FNMT-RCM ha mantenido una amplia oferta de formación y sensibilización; la AEAT ha impulsado medidas de conciliación, inclusión y ampliación de la red de Puntos Violeta; el IEF ha reforzado su actividad investigadora y divulgativa en igualdad de género; y el Parque Móvil del Estado ha favorecido una mayor incorporación de mujeres mediante cambios en sus procesos selectivos en un ámbito tradicionalmente masculinizado.



De forma continuada, las distintas unidades del Ministerio han seguido promoviendo políticas de igualdad, en coherencia con las actuaciones desarrolladas en ejercicios anteriores.

A continuación, y conforme a lo establecido en la LOIEMH, se analizan los ámbitos en los que se han producido avances significativos, así como aquellos en los que persiste un margen de mejora.



2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA

Del análisis de la información aportada por los distintos centros directivos, organismos y entidades adscritas al Ministerio de Hacienda, puede concluirse que, con carácter general, existe un grado elevado de cumplimiento de las obligaciones y principios establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en aquellos ámbitos que son objeto de seguimiento periódico.

En particular, se constata la integración de la perspectiva de género en la actividad normativa, en la gestión de los recursos humanos y en las actuaciones de información, formación, conciliación y prevención de situaciones de discriminación o violencia contra las mujeres. Asimismo, se observa una aplicación generalizada de las medidas previstas en la normativa vigente y en los instrumentos de planificación de igualdad de la Administración General del Estado.

No obstante, y aunque los resultados obtenidos son globalmente positivos, persisten determinados ámbitos en los que resulta necesario seguir avanzando para alcanzar una igualdad plenamente efectiva, especialmente en aquellos sectores o colectivos en los que continúan apreciándose desequilibrios de género.

Los principales aspectos analizados son los siguientes:

- Informes de impacto de género en la tramitación de normas (art. 19 de la LOIEMH).
- Sociedad de la Información, brecha digital y uso de lenguaje no sexista en los contenidos públicos (art. 28 y arts. 14.11 y 51.g de la LOIEMH).
- Presencia equilibrada en órganos de selección y comisiones de valoración (arts. 51.d y 53 bis de la LOIEMH).
- Acceso, promoción profesional e igualdad en el empleo público (arts. 51, 52 y 55 de la LOIEMH).
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la provisión de puestos de trabajo (art. 57 de la LOIEMH).
- Permisos, licencias y medidas de corresponsabilidad y conciliación (arts. 56, 58 y 59 de la LOIEMH).
- Formación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en materia de igualdad (art. 61 de la LOIEMH).



- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 62 de la LOIEMH).
- Planes de igualdad en la Administración General del Estado (art. 64 de la LOIEMH).
- Actuaciones e implicación en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, incluida la violencia de género y las violencias sexuales (art. 14.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

A continuación, se analizan individualmente dichos aspectos.

2.1 Informes de impacto de género en la tramitación de normas

El Ministerio de Hacienda incorpora sistemáticamente la evaluación del impacto por razón de género en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) que acompaña a sus proyectos normativos. Esta actuación se desarrolla en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

Con el fin de seguir mejorando la calidad técnica de estas evaluaciones y avanzar en la integración efectiva de la perspectiva de género en la actividad normativa del Departamento, se impulsan de forma continuada actuaciones de formación y sensibilización dirigidas al personal técnico que participa en la elaboración de iniciativas normativas.

Asimismo, la Secretaría General Técnica vela por la adecuada incorporación y revisión del impacto por razón de género durante la tramitación de las disposiciones normativas, en el ejercicio de sus funciones de coordinación y producción normativa.

Por su parte, la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, a través de la Dirección General de Presupuestos, coordina la elaboración y consolidación del Informe de Impacto de Género que acompaña al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, contribuyendo a la integración transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política presupuestaria.



2.2 Sociedad de la Información, brecha digital y lenguaje no sexista

En todos los programas públicos de desarrollo de la sociedad de la información se debe incorporar la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución, conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y de la comunicación sufragados total o parcialmente con fondos públicos, se garantiza que el lenguaje y los contenidos utilizados no sean sexistas.

En este marco, las distintas unidades administrativas del Ministerio de Hacienda velan por que los contenidos publicados en la página web del departamento respeten dicho principio. Entre ellas destacan las siguientes:

- **Subdirección General de Coordinación de la Información, Datos, Servicios Web y Transparencia:** Garantiza de forma continua que las publicaciones en los sitios web del Ministerio de Hacienda utilicen un lenguaje no sexista y sin connotaciones de género, conforme a la normativa vigente.
- **Subdirección General de Documentación y Transparencia:** Responsable de la difusión de las publicaciones normativas del Departamento, garantiza que el lenguaje y los contenidos de cualquier trabajo editorial (impreso o digital) sean igualitarios y estén libres de sesgos de género. Asimismo, asegura que el acceso a los servicios de información administrativa —como el Archivo Central, la Biblioteca Central o la venta de publicaciones— se preste sin discriminación por razón de sexo.

Por su parte, los organismos adscritos y entidades vinculadas al Departamento han desarrollado las siguientes actuaciones:

- **Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI matriz):** la información en materia de igualdad, incluyendo declaraciones institucionales, normativa, estudios, informes y planes, tanto de la Administración General del Estado como de otros organismos nacionales e internacionales y de la Unión Europea, se encuentra disponible para toda la plantilla a través de la intranet corporativa. Asimismo, SEPI difunde activamente esta información entre las sociedades que integran el Grupo.
- **Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda (FNMT-RCM):** Durante 2025 se han continuado desarrollando diversas actuaciones de información, sensibilización y difusión en materia de igualdad. En este sentido, se han publicado de forma periódica contenidos y artículos en el Portal Laboral, a través de la sección



«Igualdad y Diversidad», manteniéndose asimismo una sección específica dedicada a esta materia. Además, se ha seguido facilitando al personal de nuevo ingreso un díptico informativo sobre el Plan de Igualdad y un folleto sobre violencia de género. Asimismo, se ha puesto a disposición de toda la plantilla la Guía de Lenguaje Inclusivo y la Guía Práctica de Lenguaje Inclusivo, difundidas a través de la intranet corporativa. Por último, se han revisado las comunicaciones y documentación del área de Recursos Humanos desde la perspectiva del lenguaje inclusivo, quedando pendiente la revisión de las correspondientes al resto de departamentos.

- **Instituto de Estudios Fiscales (IEF):** Garantiza que los desarrollos informáticos impulsados por su área de tecnologías incorporen, desde su fase de diseño, desarrollo e implantación, con los principios del artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007.



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 llevadas a cabo por la **FNMT** en el área de selección y promoción se ha realizado un seguimiento continuado de los procesos de selección y promoción mediante la recopilación y análisis de información desagregada por sexo, así como de la composición de los tribunales y órganos de selección, cuyos resultados han sido presentados y examinados periódicamente en el seno de la Comisión de Igualdad. Asimismo, se ha efectuado el seguimiento de la medida de acción positiva prevista para los supuestos de empate en los procesos selectivos y se ha garantizado la participación en las actividades formativas y en los procesos de selección de las personas que se encuentran en situaciones de permiso por nacimiento y cuidado de menor, lactancia o excedencia por cuidado de familiares. El balance de estas actuaciones es positivo, si bien se aprecia un ligero incremento de la presencia masculina en los tribunales de selección.

Por otra parte, se ha consolidado la incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las convocatorias de procesos selectivos, exigiéndose igualmente su observancia en las pruebas realizadas por entidades colaboradoras externas. Del mismo modo, la normativa y las políticas de igualdad han continuado formando parte de los programas de los procesos selectivos, incluyendo preguntas específicas sobre esta materia, lo que permite reforzar el conocimiento y la sensibilización en este ámbito.

En cuanto a las actuaciones dirigidas a corregir la infrarrepresentación por sexo en determinadas categorías profesionales en la FNMT, los datos han sido puestos a disposición de la Comisión de Igualdad y se considera necesario profundizar en su análisis antes de adoptar medidas específicas. No obstante, aunque la plantilla sigue presentando una masculinización generalizada, se observa una evolución favorable, reflejada en el aumento progresivo de la incorporación de mujeres durante los últimos años.



Dado el peso que representa el personal de la **Agencia Estatal de Administración Tributaria** (AEAT) dentro del conjunto del Ministerio, se detalla a continuación la participación de mujeres y hombres en los tribunales de oposición correspondientes a los procesos selectivos de cuerpos adscritos a la AEAT desarrollados a lo largo de 2025.

En términos generales, se ha mantenido el principio de equilibrio entre mujeres y hombres en la composición de los órganos de selección, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los datos agregados muestran una distribución cercana a la paridad, con un 51,43 % de mujeres y un 48,57 % de hombres en los tribunales evaluadores.

En lo que respecta a las comisiones de valoración de méritos de los concursos, la representación femenina se situó en el 40 %. Aunque se cumple el porcentaje mínimo exigido por la normativa para garantizar una composición equilibrada, si bien se cumple el umbral mínimo que permite considerar equilibrada su composición, resulta conveniente seguir avanzando hacia una distribución más paritaria de los distintos cargos que integran estos órganos.

A continuación, se presentan los datos desglosados por órganos y cargos, que evidencian dicha situación:

COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN 2025 DE CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT

CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT	Mujeres	%M	Hombre	%H
C. Sup. Inspectores Hacienda Estado 2022	18	50,00 %	18	50,00 %
C. Sup. Inspectores Hacienda Estado 2023	19	52,78 %	17	47,22 %
C. Sup. Inspectores Hacienda Estado 2024	19	52,78 %	17	47,22 %
C. Sup. Vigilancia Aduanera 2022-2023	10	45,45 %	12	54,55 %
C. Sup. Vigilancia Aduanera 2024	11	50,00 %	11	50,00 %
Cuerpo Técnico de Hacienda 2023	21	50,00 %	21	50,00 %
Cuerpo Técnico de Hacienda 2024	21	50,00 %	21	50,00 %
C. Ejecutivo Servicio Vigilancia Aduanera 2023	12	46,15 %	14	53,85 %
C. Ejecutivo Servicio Vigilancia Aduanera 2024	13	50,00 %	13	50,00 %
Agentes de Hacienda Pública 2024	18	60,00 %	12	40,00 %
C. Agentes Servicio Vigilancia Aduanera 2022-2023	13	50,00 %	13	50,00 %
C. Agentes Servicio Vigilancia Aduanera 2024	12	46,15 %	14	53,85 %
Personal Laboral TL 20-21 GR 1 Y 2	5	50,00 %	5	50,00 %



CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT	Mujeres	%M	Hombre	%H
Personal Laboral TL 20-21 GR 3,4 y 5	6	60,00 %	4	40,00 %
Personal Laboral PIH Técnico 2º 2022	6	60,00 %	4	40,00 %
TOTAL	216	51,43 %	204	48,57 %

ÓRGANO	CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% M	% H
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSO 2025A01(A1)	PRESIDENCIA	1	0	1	100,00 %	0,00 %
	SECRETARÍA	1	0	1	100,00 %	0,00 %
	VOCALES	6	12	18	33,33 %	66,67 %
TOTALES		8	12	20	40,00 %	60,00 %

CONCURSO GENERAL CSIHE (2025A01) (A1)							
ADMINISTRACIÓN				SINDICATOS			
VOCALES		ASESORES		VOCALES		ASESORES	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
7	6	1	1	5	0	6	4

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, 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, desagregada por sexo, de las personas admitidas y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, que se remite a la Dirección General de la Función Pública.

Por su parte, el Parque Móvil del Estado ha introducido modificaciones en sus procesos selectivos, en el marco de las actuaciones previstas en el II Plan de Igualdad del PME OA. En particular, ha llevado a cabo el proceso selectivo para la cobertura de plazas de personal conductor mediante el sistema de oposición, sin fase de concurso. Esta medida ha contribuido a incrementar el porcentaje de mujeres aprobadas respecto de convocatorias anteriores, favoreciendo una mayor participación y acceso de las mujeres a un colectivo profesional tradicionalmente masculinizado.

En cumplimiento del artículo 55 de la LOIEMH, las convocatorias de acceso al empleo público de la **AEAT** incluyeron una cláusula específica sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres, haciendo referencia al marco normativo aplicable y a la existencia, en su caso, de infrarrepresentación femenina en los cuerpos objeto de convocatoria..

En relación con los cuerpos adscritos a la AEAT de los grupos A1 y A2, se observa una participación mayoritaria de mujeres entre las personas que superaron los procesos selectivos, alcanzando el 58,1 % en el grupo A1 y el 54,8 % en el grupo A2. En el grupo C1, la presencia femenina alcanza el 50,5 %, manteniéndose una distribución prácticamente paritaria entre mujeres y hombres.

No obstante, en los cuerpos pertenecientes al Servicio de Vigilancia Aduanera persiste una infrarrepresentación femenina (31,93 % en OEP 2022-2023 y 35,26 % en OEP 2024), circunstancia que se hace constar expresamente en las correspondientes convocatorias con el objetivo de favorecer una mayor presencia de mujeres y avanzar hacia una composición más equilibrada.

Como refleja el cuadro anexo, de las 3.003 plazas correspondientes a personal funcionario cubiertas en los procesos selectivos analizados, el 53,3 % correspondió a mujeres, frente al 46,7 % de hombres.

Respecto al personal laboral de la AEAT, un total de 420 personas superaron los procesos selectivos analizados. En este ámbito, la presencia masculina fue mayoritaria, representando los hombres el 59,5 % del total, frente al 40,5 % de mujeres.

Los resultados de los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la AEAT reflejan, en términos generales, una participación equilibrada entre mujeres y hombres, con una presencia femenina especialmente significativa en los cuerpos tributarios, sin perjuicio de la necesidad de seguir



impulsando medidas que favorezcan una mayor incorporación de mujeres a los cuerpos de Vigilancia Aduanera.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE APROBADOS (*) EN PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DESARROLLADOS POR LA AEAT – NOMBRAMIENTOS 2025

OEP	GRUPO	CUERPO	Acceso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2022	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	L	62	63,27 %	36	36,73 %	98
			PI	17	54,84 %	14	45,16 %	31
2021	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	L	65	58,04 %	47	41,96 %	112
			PI	18	62,07 %	11	37,93 %	29
2022-2023	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	L	1	20,00 %	4	80,00 %	5
			PI	2	20,00 %	8	80,00 %	10
2024	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera		3	60,00 %	2	40,00 %	5
				4	66,67 %	2	33,33 %	6
TOTAL A1				172	58,11 %	124	41,89 %	296
2023	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	253	55,85 %	200	44,15 %	453
			PI	123	52,79 %	110	47,21 %	233
2024	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	276	61,61 %	172	38,39 %	448
			PI	58	58,59 %	41	41,41 %	99
2023	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	24	42,11 %	33	57,89 %	57
			PI	17	36,17 %	30	63,83 %	47
2024	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	16	32,00 %	34	68,00 %	50
			PI	15	37,50 %	25	62,50 %	40
TOTAL A2				782	54,80 %	645	45,20 %	1427
2024	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	465	61,43 %	292	38,57 %	757
			PI	18	66,67 %	9	33,33 %	27
2022-2023	C1	Cuerpo de Agentes SVA	L	114	31,93 %	243	68,07 %	357
2024	C1	Cuerpo de Agentes SVA	L	49	35,25 %	90	64,75 %	139
TOTAL C1				646	35,25 %	634	64,75 %	1280
TOTAL FUNCIONARIO				1600	53,28 %	1403	46,72 %	3003
2020-2021	LABORAL	Titulado/a Superior (especialidad Medicina), Titulado/a Superior (especialidad Psicología) y Titulado/a en Actividades Específicas (especialidad Sanitaria)	L	2	40,00 %	3	60,00	5
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	L	38	17,67 %	177	82,33	215
2022	LABORAL	PIK – Técnico/a 2º Administrativo y Tributario	PL	130	65 %	70	35 %	326
TOTAL LABORAL				170	31,14 %	250	45,79 %	420
TOTAL GENERAL				1.770	49,87 %	1.653	46,58 %	3.423

(*) Los datos se refieren a aspirantes que han aprobado el proceso selectivo durante el año 2025



En conjunto, los resultados evidencian que los procesos selectivos desarrollados por el Ministerio incorporan de manera efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres, si bien continúa siendo necesario adoptar medidas que favorezcan una mayor presencia femenina en aquellos cuerpos y especialidades donde persisten situaciones de infrarrepresentación.

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 citada Ley Orgánica se refiere a las excedencias, permisos y demás medidas establecidas para la protección de la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de estos preceptos, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo convocados se computa, a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo de permanencia en las situaciones previstas en el artículo 56 de la LOIEMH, incluida la excedencia por cuidado de familiares.

Asimismo, las bases de los concursos incorporan medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre ellas, se contempla la posibilidad de que dos personas funcionarias interesadas en obtener destino en un mismo municipio puedan condicionar sus solicitudes a la obtención simultánea de puestos en dicha localidad por razones de convivencia familiar.

Del mismo modo, la valoración de méritos incluye una puntuación específica, vinculada a circunstancias de conciliación debidamente acreditadas, tales como el destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos menores de doce años cuando el puesto solicitado facilite una mejor atención a los mismos, o el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, no desempeñen actividad retribuida o estén sujetos a tutela o curatela.

Estas medidas contribuyen a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a minimizar el impacto que las responsabilidades familiares pueden tener en la trayectoria profesional de las personas empleadas públicas.

Por su parte, de los 1.255 concursos adjudicados durante 2025 por la Subdirección General de Recursos Humanos de la Subsecretaría, el 60 % correspondió a mujeres, lo que refleja una



participación mayoritaria de mujeres en los procesos de provisión de puestos y pone de manifiesto su significativa presencia en los mecanismos de promoción profesional.

2.6 Concesión de permisos, licencias y fomento de la corresponsabilidad

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 garantiza el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta cuando estas coincidan con situaciones de incapacidad temporal derivadas del embarazo, parto, lactancia o con los permisos vinculados al nacimiento y cuidado de menores. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

En este marco, el Ministerio promueve que todo su personal pueda compatibilizar de manera equilibrada sus responsabilidades profesionales, personales y familiares, impulsando la aplicación efectiva de las medidas de conciliación previstas en la normativa vigente y fomentando la corresponsabilidad en el cuidado.

A continuación, se presenta un cuadro resumen, desagregado por sexo, con los datos disponibles sobre el personal funcionario y laboral que ha hecho uso de medidas de conciliación durante el año 2025 en los distintos centros directivos y organismos dependientes del Ministerio de los que se dispone de información.



**PERMISOS CONCEDIDOS DEL PLAN CONCILIA EN EL MINISTERIO DE HACIENDA
2025**

MEDIDAS PLAN CONCILIA	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL LABORAL		TOTAL
	H	M	H	M	
DGRCC	47	44	0	0	91
DGPE	71	94	0	0	165
SGT	33	61	0	2	96
CMT	4	16	0	1	21
PME	1	0	2	3	6
FNMT	0	0	337	141	478
SGRH-DSSCT	163	258	10	6	437
	319	473	349	153	1.294
CONSORCIO DE LA CIUDAD DE SANTIAGO	0	0	8	11	19
CONSORCIO CIUDAD DE CUENCA	0	0	1	0	1
CONSORCIO CIUDAD DE TOLEDO	0	0	3	3	6
ENTIDADES PÚBLICAS (EEPP)	0	0	12	14	26
TOTAL SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	319	473	361	167	1.320
TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO CENTRAL	0	0	0	0	0
AEAT	14.333	21070	824	1.106	37.333
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES	37	81	0	0	118
DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS	8	8	0	0	16
DIRECCIÓN GENERAL DEL CATASTRO	149	147	2	1	299
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	14.527	21.306	826	1.107	37.766
D. G. DE COSTES DE PERSONAL	52	122	4	1	179
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS	60	77	0	0	137
IGAE	472	1.005	0	0	1.477
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	584	1.204	4	1	1.793
D. G. DE FONDOS EUROPEOS	135	218	0	1	354
SECRETARIA GENERAL DE FONDOS EUROPEOS	135	218	0	1	354
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	15.565	23.201	1.191	1.276	41.233

Tras un análisis de los datos disponibles, en 2025 se concedió un total de 41.233 permisos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, frente a los 37.698 registrados en 2024. Del total de medidas concedidas, el 59,81 % correspondió a mujeres.

Excluyendo el teletrabajo, se otorgaron 13.372 permisos y medidas de conciliación, de los cuales el 64,07 % fueron disfrutados por mujeres. La medida más utilizada fue la flexibilidad horaria para personas con hijos menores de 12 años a su cargo, con 4.611 permisos (34,5 % del total), de los que 3.226 correspondieron a mujeres (70 %). Le siguió la flexibilidad para el cuidado de



personas mayores o con discapacidad, con 4.176 permisos (31,2 % del total) y una participación femenina del 61,49 %.

Entre las medidas con mayor presencia femenina destacan la flexibilidad horaria para familias monoparentales (97,09 %), el permiso por cuidado de hijo o hija menor con enfermedad grave (93,33 %) y la reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de hijos menores de 12 años (89,83 %).

En cuanto a las excedencias relacionadas con la conciliación, el 77,24 % de las personas beneficiarias fueron mujeres, porcentaje que se eleva al 83,52 % en el caso de las reducciones de jornada.

La AEAT concentra el 90,5 % del total de permisos de conciliación concedidos, porcentaje coherente con su peso relativo en el conjunto de efectivos del Ministerio. No se incluyen los datos de las Delegaciones de Economía y Hacienda.

En relación con los permisos o beneficios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la AEAT se concedieron 37.333 permisos. De ellos, 35.403 correspondieron al personal funcionario (14.333 hombres y 21.070 mujeres) y 1.930 al personal laboral (824 hombres y 1.106 mujeres). Las mujeres fueron beneficiarias de 22.176 permisos, lo que representa el 59,4 % del total.

En la Dirección General de Fondos Europeos se concedieron 354 permisos de conciliación, de los cuales 219 correspondieron a mujeres, lo que representa el 61,9 % del total.

El porcentaje de permisos concedidos a mujeres alcanza el 68,7 % en la Dirección General de Costes de Personal. De igual forma, en la IGAE, las mujeres fueron beneficiarias de 1.005 permisos de un total de 1.477, lo que representa el 68 %.

En la FNMT-RCM se concedieron 478 permisos de conciliación, incluyendo el teletrabajo, de los cuales 141 correspondieron a mujeres, lo que supone el 29,5 % del total.

Las acciones del área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal En la FNMT-RCM, se centran en facilitar la compatibilización de estas esferas para todas las personas trabajadoras de la entidad. Se trata de medidas continuistas, reflejadas en el convenio colectivo, con amplia aceptación y alto grado de concienciación por parte de la empresa. Todas las acciones están asociadas a indicadores de seguimiento. Entre las medidas destacadas se encuentran:

- Elaboración y publicación de una Guía de Conciliación, que recoja y difunda las medidas de conciliación existentes, incluyendo permisos, excedencias y otras medidas de apoyo, con indicación de su duración, forma de solicitud y documentación justificativa requerida. No obstante, aunque se han mantenido reuniones con la representación de las personas



trabajadoras para abordar esta actuación, su desarrollo y publicación se posponen hasta la implantación del IV Plan de Igualdad.

- Adaptación de jornada, horario y turno por motivos de conciliación, previa justificación.
- Facilitación de vacaciones en el mes asignado judicialmente para familias monoparentales.
- Mantenimiento de beneficios sociales (como póliza sanitaria o ayudas por discapacidad) para personas en excedencia por cuidado de familiares o en situación de incapacidad temporal prolongada.
- Flexibilidad en el disfrute de vacaciones en periodos no lectivos para atender el cuidado de menores de 14 años.
- Fomento de reuniones por videoconferencia dentro del horario laboral para favorecer la conciliación.
- Revisión y adecuación de permisos retribuidos, especialmente en casos de violencia de género, embarazo partir de la semana 37 (35 en múltiple) y acompañamiento a menores víctimas.

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).

SEPI cuenta, desde febrero de 2017, con un Guía de Buenas Prácticas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que se actualiza periódicamente para incorporar las novedades legislativas que se producen. Además, ha publicado un catálogo de medidas de conciliación disponibles en la Entidad.

Los datos ponen de manifiesto la consolidación de las medidas de conciliación en el ámbito ministerial. No obstante, el hecho de que una parte muy significativa de estas medidas continúe siendo utilizada por mujeres evidencia la necesidad de seguir impulsando actuaciones que favorezcan una corresponsabilidad más equilibrada entre mujeres y hombres.

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

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, durante 2025 se dio continuidad a las acciones de formación en igualdad promovidas por la Dirección General de Función Pública, mediante la convocatoria de tres acciones formativas específicas en esta materia: “Curso básico de Igualdad de Género de la Función Pública”, “Curso avanzado de Igualdad de Género de la Función Pública” y “Curso formativo para la Asesoría Confidencial”. La formación y la distribución de participantes fueron coordinadas por la Unidad de Igualdad/Inspección General, con el objetivo de garantizar la participación del mayor número posible de centros directivos del Ministerio. Asimismo, se procedió a la designación de personal para desempeñar funciones de asesoría confidencial, en cumplimiento de lo previsto en el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, el Servicio de Formación de la Subdirección General de Recursos Humanos llevó a cabo la actividad formativa *Medidas para la igualdad y contra la violencia de género en la AGE*, en modalidad online. La edición se extendió a lo largo de un mes, contó con la participación de 361 personas (255 mujeres y 106 hombres).

Parque Móvil del Estado

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 61.2 de la Ley Orgánica 3/2007, durante 2025 se desarrollaron diversas actuaciones de comunicación y concienciación. Entre ellas, se difundieron



a través del correo corporativo contenidos informativos y de sensibilización sobre igualdad de género. Asimismo, con motivo del Día Internacional de la Mujer, el 6 de marzo de 2025 se celebró la jornada "Conciliación y Corresponsabilidad", que contó con la asistencia de 150 personas e incluyó ponencias, actividades y espacios de participación destinados a fomentar la reflexión y el conocimiento sobre la igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad.

Agencia Tributaria

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 61.1 y 61.2 anteriormente citados, en todos los procesos selectivos de los cuerpos adscritos a la AEAT se incluyen contenidos relacionados con esta materia en los temarios correspondientes y se organizan acciones formativas específicas.

En este ámbito, durante 2025 se publicó información completa sobre la materia y se fomentó, a través de la Intranet, la participación del personal de la AEAT en los cursos de igualdad organizados por la **Dirección General de Función Pública**, tanto en el «Curso básico de Igualdad de Género en la Función Pública» como en el «Curso avanzado de Igualdad de Género en la Función Pública». Asimismo, se impulsó la participación de aquellos empleados y empleadas que ya habían realizado ambos cursos en el «Curso formativo para la Asesoría Confidencial», orientado a la capacitación como asesor o asesora confidencial en el marco del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Además, en 2025 la AEAT elaboró una nueva acción formativa denominada «Iniciación a la igualdad de género: nociones introductorias», destinada a difundir, de forma atractiva y accesible, aspectos básicos relacionados con la igualdad de género.

Igualmente, se incluyó en el Plan de Formación el curso «Violencia económica», cuyo objetivo es dar a conocer y prevenir posibles riesgos financieros en el ámbito tributario, así como informar sobre los recursos y vías de actuación existentes. Este curso está especialmente dirigido al personal de información y asistencia a contribuyentes, si bien está disponible para todo el personal de la Agencia mediante automatriculación.

Asimismo, se continuó impartiendo el curso intermedio «La igualdad como principio estratégico de gestión» y el curso «Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo», ambos elaborados por la AEAT en años anteriores e integrados en el Plan de Formación de la Agencia.



DATOS SOBRE PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE IGUALDAD DE LA AEAT

GRUPO FUNCIONARIAL	HOMBRE	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
A1	3	23	10	77	13
A2	43	42	60	58	103
C1	53	37	92	63	145
C2	3	16	16	84	19
Laborales	92	45	113	55	205

Por su parte, el Plan de Acción Social de 2025 ha mantenido, al igual que en el ejercicio anterior, un incremento de 100 euros en el importe de la ayuda para las empleadas que cursen estudios universitarios en los ámbitos de la ingeniería o las matemáticas, así como para las empleadas públicas de la AEAT que participen en procesos selectivos de acceso a cuerpos o grupos profesionales de la Agencia Tributaria en los que exista infrarrepresentación femenina.

Asimismo, el Plan de 2025 ha incorporado una mejora específica de este módulo de ayuda para las mujeres que realicen los estudios requeridos para acceder a las especialidades de navegación, propulsión y comunicaciones de los cuerpos del Servicio de Vigilancia Aduanera, al tratarse de las especialidades con menor presencia femenina dentro de dichos cuerpos.

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

Durante el año 2025, el Instituto de Estudios Fiscales no desarrolló acciones formativas específicas en materia de igualdad dirigidas a su propio personal. No obstante, a través de la Escuela de la Hacienda Pública, se impartieron 12 ediciones del *Seminario de Igualdad de Género* en el marco de los cursos selectivos de acceso a los cuerpos específicos del Ministerio de Hacienda, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, e incorporando la perspectiva de género en la formación inicial del personal de nuevo ingreso.

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

La FNMT-RCM, en el marco de su III Plan de Igualdad específico y como parte de su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, acreditado conforme a la norma IQNet SR 10:2011, ha definido una serie de acciones formativas dirigidas a todo su personal en los distintos centros de trabajo. Estas iniciativas tienen como objetivo promover la formación en igualdad de género, tecnologías de la información y liderazgo, así como garantizar el acceso equitativo a la formación para toda la plantilla.



- Difusión de la formación: publicación de 14 cursos en los canales de información internos, adicionales a los 64 cursos disponibles en la plataforma de contenidos online.
- Formación en tecnologías de la información: se impartieron 58 cursos, con un total de 985 participantes, de los cuales 290 fueron mujeres y 695 hombres.
- Acción positiva en cursos previos a procesos selectivos: se ha facilitado la participación de todas las personas trabajadoras que solicitaron su asistencia en las convocatorias realizadas hasta la fecha.
- Formación en igualdad para el personal de nuevo ingreso: se proporciona información específica sobre igualdad mediante la entrega de un díptico sobre el Plan de Igualdad y la difusión de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Datos de asistencia desagregados por sexo: se ha realizado el seguimiento de la participación en las actividades formativas, registrándose un total de 5.906 participantes, de los cuales 1.576 fueron mujeres y 4.330 hombres.
- Formación específica en igualdad y diversidad: la plataforma de formación continua de la FNMT-RCM ha ofrecido cuatro cursos voluntarios: Actuaciones frente al acoso sexual, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Diversidad en acción: construye un futuro inclusivo y Plan de Igualdad. En estas acciones participaron 14 personas (10 mujeres y 4 hombres): 5 pertenecientes al personal técnico (3 mujeres y 2 hombres), 5 al personal administrativo (5 mujeres) y 4 al personal operativo (2 mujeres y 2 hombres).
- Inclusión de criterios de igualdad en la contratación de empresas formadoras: la capacitación básica en igualdad de género se encuentra implantada como criterio valorable desde enero de 2023.
- Formación en igualdad y prevención del acoso: se encuentra en proceso de contratación, mediante licitación pública, una acción formativa específica en materia de igualdad y de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Liderazgo femenino: se ha desarrollado una acción formativa de empoderamiento dirigida a trabajadoras que ocupan puestos de mando. Está previsto ampliar esta iniciativa al conjunto de las trabajadoras durante 2026.
- Modalidad de impartición de la formación: de los 78 cursos realizados, 68 se desarrollaron en modalidad online, 6 mediante aula virtual y 4 de forma presencial, reforzando así la flexibilidad y accesibilidad de la oferta formativa.



- Definición de contenidos formativos en materia de igualdad: durante 2025 se preparó la correspondiente licitación pública para la impartición de un curso especializado en 2026. Asimismo, continúan disponibles en la plataforma de formación continua diversas acciones formativas en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso.
- Encuesta de satisfacción: la revisión de la encuesta de satisfacción para incorporar preguntas relacionadas con la perspectiva de género continúa pendiente de implantación.

Asimismo, se continuará impulsando la capacitación en materia de igualdad, especialmente dirigida al personal con funciones de gestión, integrantes de las comisiones de igualdad y personal con mando. El objetivo es definir acciones formativas con impacto en mujeres y hombres y fomentar modalidades de formación accesibles para toda la plantilla.

Algunas de las actuaciones formativas previstas han experimentado retrasos derivados de los procedimientos de licitación pública, que prolongan los plazos de contratación. En consecuencia, su ejecución ha sido reprogramada para los meses de octubre y noviembre de 2026.

2.8 Comisión Técnica de Igualdad

En el ámbito del Ministerio de Hacienda, la Comisión Técnica de Igualdad es el órgano especializado de negociación colectiva, diálogo, seguimiento y evaluación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Concebida como un foro técnico e institucional, su objetivo principal es garantizar la aplicación efectiva de las políticas de género, tanto en la actividad del departamento como en el conjunto de la Administración General del Estado (AGE).

Entre sus competencias clave destacan:

- Planes de Igualdad: : Negociar, impulsar, realizar el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad de la AGE, en cumplimiento del artículo 64 de la LOIEMH.
- Prevención e intervención frente al acoso: Elaborar, tramitar y supervisar los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- Conciliación, corresponsabilidad y protección de las víctimas de violencia de género: Analizar el impacto de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como las actuaciones relacionadas con la protección y movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- Diagnóstico y evaluación de la igualdad: Analizar indicadores relativos a la representación de mujeres y hombres, presencia en puestos directivos, brecha



retributiva, acceso a la promoción profesional y otras condiciones laborales, con el fin de proponer medidas correctoras y de mejora.

- Impulso de las políticas de igualdad: Promover actuaciones de sensibilización, formación y transversalidad de género en el conjunto de la Administración General del Estado.

2.9 Planes de Igualdad

El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella ha constituido durante los últimos años el principal instrumento de planificación de las políticas de igualdad en el empleo público estatal. Durante su periodo de vigencia, los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos han desarrollado actuaciones dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, impulsar la conciliación y la corresponsabilidad, fomentar la formación en materia de igualdad, prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la organización.

Durante 2024 y 2025 se llevaron a cabo los trabajos de negociación y elaboración del IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros en octubre de 2025.

El nuevo Plan da continuidad a los objetivos del plan precedente, incorporando un enfoque más estratégico orientado a la transformación organizativa y al fortalecimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Entre sus principales líneas de actuación destacan el refuerzo de los mecanismos de seguimiento y evaluación, la mejora de los diagnósticos e indicadores de igualdad, el análisis de las brechas de género, el fortalecimiento de las estructuras de igualdad y la integración transversal de la perspectiva de género en la gestión pública.

En este marco, el Ministerio de Hacienda, a través de su Unidad de Igualdad, integrada en la Inspección General, participa en las actuaciones de seguimiento, análisis y evaluación de las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Administración General del Estado. Asimismo, impulsa y coordina, en el marco de sus competencias, la aplicación de las medidas previstas en los Planes de Igualdad de la AGE en el Departamento y realiza el seguimiento de las actuaciones desarrolladas por sus organismos y entidades adscritos.

En el ámbito del Ministerio de Hacienda coexisten distintas realidades organizativas. Organismos como el IEF, el CMT o la AEAT, desarrollan sus políticas de igualdad en el marco de los Planes de Igualdad de la AGE. Por su parte, determinadas entidades con personalidad jurídica diferenciada y régimen laboral propio disponen de instrumentos específicos de planificación en materia de



igualdad. Así, la FNMT-RCM y el PME cuentan con un Plan de Igualdad propio, mientras que SELAE y las empresas integradas en el Grupo SEPI desarrollan sus actuaciones a través de planes y medidas de igualdad acordados en sus respectivos ámbitos organizativos.

2.10 Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El artículo 62 recoge que “para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación”. Este protocolo fue aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo.

Por su parte, la **AEAT** aprobó, el 28 de septiembre de 2024, la resolución de adaptación del citado protocolo. Para facilitar su implantación y difusión, se impartió una acción formativa dirigida al personal de la Agencia. Asimismo, durante 2025 ha continuado la formación del personal designado para desempeñar la función de asesoría confidencial, de conformidad con lo establecido en el protocolo. Igualmente, se mantiene la Unidad Receptora de Comunicaciones, creada en 2024 para la recepción y tramitación de las comunicaciones previstas en dicho instrumento.

En consecuencia, se considera que la AEAT ha dado cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 247/2024 y dispone de los mecanismos organizativos y de apoyo necesarios para la aplicación efectiva del protocolo.

El grupo **SEPI**, y de forma paralela a la elaboración del II Plan de Igualdad, se encuentra negociando la actualización de su Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de actualizar y sustituir el protocolo vigente en la entidad desde 2017 y seguirá garantizando la cobertura tanto personal de plantilla como aquellas que prestan servicios de manera habitual en sus oficinas.

La **FNMT-RCM**, en el marco de su III Plan de Igualdad específico, desarrolla un conjunto de actuaciones dirigidas a prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo, así como a reforzar la protección y la atención a las víctimas de violencia de género. Asimismo, estas medidas tienen por objeto incorporar la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral, mejorar los mecanismos de información y sensibilización de la plantilla y promover una comunicación interna basada en el uso de lenguaje inclusivo. Para ello, en 2023 se aprobó el el procedimiento *P.G.PV.00030 Protocolo de Prevención y Actuación en los Casos de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo*.



La Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada en 2025 en la FNMT-RCM puso de manifiesto la necesidad de reforzar la difusión de los protocolos. Como consecuencia, se han intensificado las acciones de comunicación a través de la intranet, sesiones presenciales en talleres productivos y la formación dirigida al personal de nuevo ingreso. Asimismo, se ha creado un buzón específico para consultas en materia psicosocial.

2.11 Violencia de género

La Administración General del Estado desarrolla sus actuaciones en materia de prevención y atención a las víctimas de violencia contra las mujeres en el marco de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y de los sucesivos Planes de Igualdad de la Administración General del Estado. En particular, el artículo 82 del EBEP reconoce el derecho a la movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género cuando resulte necesario para garantizar su protección o el ejercicio de su derecho a la asistencia social integral. Este derecho se desarrolla mediante el procedimiento específico aprobado por la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, así como por los mecanismos de movilidad interadministrativa establecidos en 2018. Dicho procedimiento, publicado en la intranet del Ministerio, establece los requisitos para su aplicación, las cautelas necesarias para garantizar la confidencialidad de las anotaciones en el Registro Central de Personal y regula el órgano competente, la presentación de solicitudes, la documentación acreditativa y los plazos de resolución.

Asimismo, la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres constituye una línea prioritaria de actuación en el IV 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 7 de octubre de 2025, que refuerza las medidas dirigidas a la sensibilización, la formación, la detección temprana y la protección de las víctimas en el ámbito del empleo público.

Estas actuaciones se enmarcan igualmente en los objetivos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, renovado por el Congreso de los Diputados el 26 de febrero de 2025, que incorpora 461 medidas orientadas a reforzar la prevención, la sensibilización social, la coordinación institucional, la asistencia y protección integral de las víctimas, la formación especializada de los profesionales y el impulso de los sistemas de información, evaluación y seguimiento estadístico.



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

- Revisión y actualización del protocolo de actuación frente a la violencia de género Durante 2025 se desarrolló una campaña de sensibilización sobre violencia de género en el ámbito digital, que incluyó acciones presenciales en Burgos y Madrid, así como publicaciones divulgativas a través de la intranet corporativa y de la comunidad de WhatsApp, en coordinación con el Equipo de Trabajo del IV Plan de Igualdad. No obstante, la revisión y actualización del protocolo permanece pendiente.
- Actualización de la adscripción al procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, publicado mediante Resolución de 25 de noviembre de 2015, y mantenimiento del acuerdo que permita, cuando resulte necesario, su traslado temporal o definitivo a otros centros de trabajo del Sector Público Estatal. Esta actuación se encuentra pendiente de ejecución.
- Facilitar atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género y garantizar la asistencia a dichas consultas dentro de la jornada laboral mediante permisos retribuidos. Durante el ejercicio analizado no se registraron casos que requiriesen la aplicación de esta medida.
- En la Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada en 2025 se analizaron específicamente los ítems relacionados con el riesgo de violencia sexual, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Asimismo, los resultados obtenidos fueron desagregados por sexo, permitiendo realizar un análisis diferenciado de su incidencia.
- Los protocolos de vigilancia específica de la salud del personal son 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. En todos ellos se incorpora la variable sexo, que queda integrada tanto en la historia clínico-laboral como en los distintos protocolos de vigilancia sanitaria. Asimismo, tras la realización de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en 2025, se mantuvieron reuniones con todas las jefaturas de departamento y servicio para analizar los resultados obtenidos y elaborar un plan de acción con medidas preventivas y correctoras, prestando especial atención a los aspectos relacionados con el riesgo de violencia sexual.
- Valoración de la creación de una figura o persona de referencia para la atención y asesoramiento en materia de violencia de género. La implantación de esta medida se ha pospuesto al periodo de vigencia del IV Plan de Igualdad.



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 partes se comprometen a colaborar en el impulso 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.

2.11.1 Puntos Violenta (artículo 14.5 LOIEMH)

El artículo 14.5 se refiere a la “Adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos”.

En este marco, el Ministerio de Hacienda suscribió en 2024, junto con el Ministerio de Igualdad y la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), un **Protocolo General de Actuación para la implantación de Puntos Violeta**. Este instrumento permite la creación de espacios de información, sensibilización y orientación frente a la violencia contra las mujeres en dependencias de la Administración General del Estado, con el objetivo de implicar a la ciudadanía en la lucha contra la violencia machista y facilitar el acceso a los recursos de apoyo existentes.

Como resultado de esta iniciativa, durante 2025 se ha mantenido el Punto Violeta ubicado en el servicio de información gestionado por la Subdirección General de Documentación y Publicaciones, consolidando un espacio permanente de información y sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres. Esta actuación ha comprendido la difusión periódica de recursos, campañas institucionales y materiales divulgativos, así como la participación en iniciativas de sensibilización promovidas por el Departamento.

Asimismo, la **AEAT**, dada su amplia implantación territorial, ha continuado impulsando la extensión de la red de Puntos Violeta en sus oficinas, reforzando así su colaboración con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Estos puntos constituyen espacios seguros de información, orientación y acompañamiento, destinados tanto a las mujeres víctimas de violencia de género como a cualquier persona interesada en conocer los recursos públicos disponibles.

A lo largo de 2025 se ha producido una ampliación progresiva de esta red, alcanzándose un total de 137 oficinas de la Agencia Tributaria distribuidas por todo el territorio nacional. Con ello, se refuerza la detección temprana de situaciones de violencia, la difusión de los recursos de apoyo existentes y la sensibilización social frente a esta manifestación de desigualdad.



2.11.2 Lucha contra la violencia económica y financiera como forma de violencia contra las mujeres

El artículo 14.5 se refiere a la "Adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos".

En este marco, y en consonancia con las actuaciones previstas en el eje relativo a la lucha contra la violencia contra las mujeres del IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) ha reforzado su compromiso con la prevención y detección de la violencia económica y financiera como manifestación de la violencia contra las mujeres.

Con este objetivo, la AEAT impulsa la sensibilización y formación de su personal sobre la violencia económica y financiera contra las mujeres y sus posibles consecuencias fiscales, prestando especial atención a situaciones relacionadas con el uso indebido de declaraciones tributarias, representaciones o medios de identificación electrónica. Asimismo, promueve que las mujeres en situación de vulnerabilidad puedan recibir información y orientación sobre los riesgos fiscales derivados de estas conductas, así como sobre los mecanismos existentes para proteger sus derechos y favorecer su autonomía económica.

Para avanzar en estos objetivos, la AEAT ha incorporado a su Plan de Formación una nueva acción formativa en 2025 sobre violencia económica, dirigida especialmente al personal que desempeña funciones de información y asistencia a contribuyentes.



3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

3.1 Contratos de las administraciones públicas

En aplicación de los mandatos de transversalidad, igualdad de trato y no discriminación establecidos en los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007 (LOEIMH), y en consonancia con la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, el Ministerio de Hacienda vela por la efectividad de estos principios en la contratación pública mediante la verificación sistemática de los requisitos legales en cada expediente. A través de la Secretaría General Técnica y los órganos de contratación del Departamento, se comprueba el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad y se promueve la inclusión de cláusulas sociales, criterios de adjudicación con perspectiva de género y condiciones especiales de ejecución q con perspectiva de género.

3.2 Actuaciones en materia de empleo

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 2025 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 analiza 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.

En los niveles 29 y 30, correspondientes al personal directivo y predirectivo, la presencia femenina alcanza el 53,1 % a 31 de diciembre de 2025, frente al 50,8 % registrado en 2024 y al 51,6 % de 2023. Estos datos reflejan una evolución favorable de la representación de las mujeres y el mantenimiento del principio de presencia equilibrada.



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

DEPARTAMENTO (SSCC Y SSTT)	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
Personal Directivo y Pre- directivo	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Nivel 30	180	186	366	50,8	166	180	346	52,0	166	187	353	53,0
Nivel 29	131	146	277	52,7	127	122	249	49,0	117	134	251	53,4
TOTAL	311	332	643	51,6	293	302	595	50,8	283	321	604	53,1

En cuanto a los altos cargos, la representación femenina en el Departamento se sitúa en el 42,9 %, con 9 mujeres sobre un total de 21 puestos, porcentaje idéntico al registrado en 2024, aunque inferior al 57,7 % alcanzado en 2023. Por su parte, en los organismos autónomos no hay mujeres ocupando altos cargos a 31 de diciembre de 2025, manteniéndose la misma situación observada en 2024, tras pasar de una representación femenina del 50,0 % en 2023 al 0,0 % en los dos ejercicios siguientes.

MINISTERIO DE HACIENDA	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
ALTOS CARGOS	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	11	15	26	57,7	12	9	21	42,9	12	9	21	42,9
OOAA	2	2	4	50,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0
TOTAL	13	17	30	56,7	14	9	23	39,1	14	9	23	39,1

A 31 de diciembre de 2025, la representación femenina en los niveles directivos y predirectivos (niveles 29 y 30) de los organismos autónomos adscritos al Ministerio de Hacienda alcanza el 48,6 %, lo que supone un incremento de 2,7 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior (45,9 %) y una recuperación respecto a la leve disminución observada en 2024.

Por organismos, el Instituto de Estudios Fiscales (IEF) presenta la mayor presencia de mujeres en puestos directivos y predirectivos, con un 54,2 %, mejorando ligeramente los resultados de años anteriores y alcanzando el equilibrio también en los puestos de nivel 30. El Parque Móvil del Estado (PME) mantiene una representación femenina del 50 %, si bien la presencia de mujeres en los puestos de nivel 30 continúa situándose en el 40 %. Por su parte, el Comisionado para el Mercado de Tabacos (CMT) registra el porcentaje más reducido (28,6 %), aunque experimenta una mejora significativa respecto a 2024 (16,7 %), derivada del incremento de mujeres en puestos de nivel 29.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LOS OAAA

PERSONAL DIRECTIVO EN OAAA	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2024			
Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
TOTAL PME	2	3	5	60,0	3	3	6	50,0	3	3	6	50,0
30	2	2	4	50,0	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0
29	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0
TOTAL IEF	12	14	26	53,8	12	13	25	52,0	11	13	24	54,2
30	8	5	13	38,5	8	5	13	38,5	6	6	12	50,0
29	4	9	13	69,2	4	8	12	66,7	5	7	12	58,3
TOTAL CMT	6	1	7	14,3	5	1	6	16,7	5	2	7	28,6
30	2	0	2	0,0	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0
29	4	1	5	20,0	4	1	5	20,0	3	2	5	40,0
TOTAL OAAA	20	18	38	47,4	20	17	37	45,9	19	18	37	48,6

3.2.1.2 Entidades Públicas

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

AEAT	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
30	95	56	151	37,1	96	58	154	37,7	90	59	149	39,6
29	474	322	796	40,5	474	338	812	41,6	440	329	769	42,8
TOTAL	569	378	947	39,9	570	396	966	41,0	530	388	918	42,3

En la AEAT, la representación femenina en los puestos de nivel 30 ha mostrado una evolución positiva en los últimos ejercicios, pasando del 37,1 % en 2023 al 37,7 % en 2024 y al 39,6 % en 2025. Considerando conjuntamente los niveles 29 y 30, la presencia de mujeres en puestos directivos y predirectivos se ha incrementado de forma gradual, situándose en el 39,9 % en 2023, el 41,0 % en 2024 y el 42,3 % en 2025. A pesar de la evolución favorable, la presencia femenina continúa situándose en el tramo inferior de la horquilla de presencia equilibrada.



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

AIREF	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
30	5	12	17	70,6	7	11	18	61,1	9	12	21	57,1
29	7	7	14	50,0	9	5	14	35,7	8	6	14	42,9
TOTAL	12	19	31	61,3	16	16	32	50,0	17	18	35	51,4

En la AIREF, la presencia de mujeres en los puestos de nivel 30 se mantiene mayoritaria, si bien registra un descenso progresivo desde el 70,6 % en 2023 hasta el 61,1 % en 2024 y el 57,1 % en 2025. Considerando conjuntamente los niveles 29 y 30, la representación femenina pasó del 61,3 % en 2023 al 50,0 % en 2024, situándose en el 51,4 % en 2025. De este modo, aunque se aprecia una reducción respecto a 2023, las mujeres continúan representando más de la mitad del personal directivo y predirectivo de la institución, manteniéndose una situación de presencia equilibrada de acuerdo con los criterios de la LOIEMH.

3.2.2 Estructura de la plantilla

A continuación, se presenta un cuadro resumen con la evolución de la plantilla del Ministerio de Hacienda y de sus organismos y entidades adscritas a 31 de diciembre de 2024 y 2025, desagregada por sexo.

Del análisis de los datos se desprende que la distribución por sexo se mantiene estable en ambos ejercicios, con una presencia femenina mayoritaria en el conjunto del ámbito ministerial. Así, a 31 de diciembre de 2025, las mujeres representan el 52,3 % del total de efectivos, frente al 52,6 % registrado el año anterior.

El ministerio mantiene una composición claramente feminizada, con un 58,5 % de mujeres en ambos ejercicios. Asimismo, la presencia femenina continúa siendo mayoritaria en entidades como el IEF (57,9 %), el CMT (59,1 %), la AEAT (53,4 %), la AIREF (55,4 %) y, especialmente, la SEPI, donde las mujeres representan el 64,0 % de la plantilla.

Por el contrario, la representación femenina sigue siendo significativamente inferior en el PME, donde las mujeres suponen el 13,7 % del personal, si bien este porcentaje mejora respecto al ejercicio anterior (11,9 %). También destaca la FNMT-RCM, con una participación femenina del 25,7 %, superior a la de 2024 (24,3 %) pero todavía alejada de una distribución equilibrada.



En cuanto a la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, la plantilla presenta una composición prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres, con una representación femenina del 48,8 % en 2025, porcentaje muy similar al registrado el año anterior (48,6 %).

En conjunto, los datos reflejan una notable estabilidad en la composición de las plantillas y una presencia femenina mayoritaria en la mayor parte de los centros analizados, si bien persisten diferencias significativas entre organismos derivadas de las características propias de sus respectivas actividades y perfiles profesionales.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL PERSONAL, POR CENTROS Y SEXO

PERSONAL DEL MINHAC	31/12/2024				31/12/2025			
CENTROS	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DEPARTAMENTO	2.754	3.875	6.629	58,5	2.744	3.876	6.620	58,5
SSCC	1.371	1.916	3.287	58,3	1.381	1.909	3.290	58,0
SSTT	1.383	1.959	3.342	58,6	1.363	1.967	3.330	59,1
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	877	205	1.082	18,9	927	235	1.162	20,2
PME	803	108	911	11,9	856	136	992	13,7
IEF	54	71	125	56,8	53	73	126	57,9
CMT	20	26	46	56,5	18	26	44	59,1
ENTIDADES PÚBLICAS	13.830	15.262	29.092	52,5	14.090	15.326	29.416	52,1
AEAT	12.492	14.528	27.020	53,8	12.733	14.572	27.305	53,4
FNMT-RCM	989	318	1.307	24,3	1.001	347	1.348	25,7
S.E. LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	259	245	504	48,6	255	243	498	48,8
SEPI	63	136	199	68,3	72	128	200	64,0
AIREF	27	35	62	56,5	29	36	65	55,4
TOTALES	17.461	19.342	36.803	52,6	17.761	19.437	37.198	52,3

3.2.2.1 Departamento

En cuanto a la distribución del personal del Departamento, a continuación, se presenta la información correspondiente a 31 de diciembre de 2025, desagregada por sexo, dependencia orgánica y tipología de personal, diferenciando entre personal funcionario y laboral en los Servicios Centrales (SSCC) y los Servicios Territoriales (SSTT).

Los datos muestran una presencia mayoritaria de mujeres en el conjunto del Departamento, que representan el 58,0 % de la plantilla total. Esta proporción es muy similar en los SSCC (57,3 %) y en los SSTT (58,5 %), lo que refleja una distribución equilibrada de la representación femenina entre ambos ámbitos.



PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR CENTROS, TIPOLOGÍA Y SEXO A 31/12/2025

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	FUNCIONARIOS/AS			LABORALES			TOTALES			
CENTROS	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
SERVICIOS CENTRALES	1.381	1.909	3.290	88	67	155	1.469	1.976	3.445	57
MINISTRA	8	17	25	0	0	0	8	17	25	68,0
SUBSECRETARÍA	320	426	746	56	48	104	376	474	850	55,8
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	282	315	597	11	6	17	293	321	614	52,3
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	676	1.013	1.689	17	12	29	693	1.025	1.718	59,7
SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA	95	138	233	4	1	5	99	139	238	58,4
SERVICIOS TERRITORIALES	1.363	1.967	3.330	81	67	148	1.444	2.034	3.478	58,5
GERENCIA TERRITORIAL	697	998	1.695	24	18	42	721	1.016	1.737	58,5
INTERVENCIÓN TERRITORIAL	217	296	513	2	3	5	219	299	518	57,7
SECRETARÍA GENERAL	232	356	588	46	43	89	278	399	677	58,9
T.E.A.R./T.E.A.L.	217	317	534	9	3	12	226	320	546	58,6
TOTALES	2.744	3.876	6.620	169	134	303	2.913	4.010	6.923	58

La siguiente tabla muestra la distribución del personal del Departamento a 31 de diciembre de 2025, desagregada por sexo, ámbito territorial y grupo profesional, diferenciando entre personal funcionario y personal laboral.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL MINISTERIO POR GRUPOS PROFESIONALES

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	SSCC			SSTT			TOTALES			
GRUPOS PROFESIONALES	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
A1	477	550	1.027	289	344	633	766	894	1.660	54
A2	542	852	1.394	526	698	1.224	1.068	1.550	2.618	59
B	7	3	10	47	26	73	54	29	83	35
C1	277	340	617	366	667	1.033	643	1.007	1.650	61
C2	78	164	242	134	232	366	212	396	608	65
E			0	1		1	1	0	1	0,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	1.381	1.909	3.290	1.363	1.967	3.330	2.744	3.876	6.620	58,5
SIN CONVENIO	4	6	10	0	0	0	4	6	10	60,0
M3	4	3	7	0	0	0	4	3	7	42,9
M2	3	3	6	4	11	15	7	14	21	66,7
M1	20	7	27	3	6	9	23	13	36	36,1
E2	10	17	27	10	15	25	20	32	52	61,5
E1	45	30	75	57	24	81	102	54	156	34,6
E0	2	1	3	7	11	18	9	12	21	57,1
TOTAL LABORALES	88	67	155	81	67	148	169	134	303	44,2
TOTAL FUNCIONARIOS/AS Y LABORALES	1.469	1.976	3.445	1.444	2.034	3.478	2.913	4.010	6.923	57,9



Como puede observarse, las mujeres representan el 57,9 % del total de efectivos del Ministerio. Esta proporción es ligeramente superior entre el personal funcionario, donde alcanzan el 58,5 % de la plantilla, mientras que en el personal laboral su presencia se sitúa en el 44,2 %. Estos porcentajes se mantienen prácticamente estables respecto al ejercicio anterior, en el que las mujeres representaban el 58,5 % del personal funcionario y el 44,8 % del personal laboral.

Esta estructura de plantilla refleja una presencia mayoritaria de mujeres en todos los grupos funcionariales, excepto en los grupos B y E, cuya escasa representatividad estadística hace que no sean especialmente reseñables.

En cuanto al personal laboral, la distribución por sexo presenta una mayor variabilidad según los grupos profesionales. La presencia femenina es mayoritaria en los grupos Sin Convenio (60,0 %), M2 (66,7 %), E2 (61,5 %) y E0 (57,1 %), mientras que en los grupos M3, M1 y E1 predominan los hombres. Destaca especialmente el grupo E1, en el que las mujeres representan el 34,6 % de los efectivos.

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	132	143	275	4	5	9	136	148	284	52,1
30 a 34	235	358	593	5	5	10	240	363	603	60,2
35 a 39	273	391	664	8	10	18	281	401	682	58,8
40 a 44	250	380	630	3	18	21	253	398	651	61,1
45 a 49	370	500	870	6	3	9	376	503	879	57,2
50 a 54	358	575	933	17	13	30	375	588	963	61,1
55 a 59	493	691	1.184	44	21	65	537	712	1.249	57,0
60 a 64	429	633	1.062	68	50	118	497	683	1.180	57,9
A partir de 65	204	205	409	14	9	23	218	214	432	49,5
TOTAL	2.744	3.876	6.620	169	134	303	2.913	4.010	6.923	57,9

El análisis de la distribución del personal por sexo y edad muestra una situación muy estable entre 2024 y 2025. En ambos ejercicios, las mujeres representan en torno al 58 % de la plantilla total (57,8 % en 2024 y 57,9 % en 2025), manteniéndose una presencia femenina mayoritaria en todos los grupos de edad.

Aunque la práctica totalidad de los tramos de edad se sitúan dentro de los márgenes de presencia equilibrada, en algunos grupos la representación femenina supera ligeramente el límite superior del 60 %, sin que ello altere significativamente la composición global de la



plantilla. Esta circunstancia se observa en los intervalos de 30 a 34 años (60,2 %), 40 a 44 años (61,1 %) y 50 a 54 años (61,1 %).

Por otro lado, destaca la elevada concentración de efectivos en los tramos de mayor edad. Los grupos comprendidos entre 55 y 64 años continúan representando el volumen más importante de la plantilla, aunque pasan de 2.667 efectivos en 2024 a 2.429 en 2025, lo que refleja un cierto proceso de renovación generacional. Por su parte, el colectivo de 65 o más años presenta una distribución prácticamente equilibrada en 2025 (49,5 % de mujeres), frente al 45,1 % registrado en 2024.

En conjunto, los datos ponen de manifiesto una estructura estable, caracterizada por una presencia femenina mayoritaria y equilibrada en la práctica totalidad de los grupos de edad, sin que se hayan producido variaciones significativas respecto al ejercicio precedente.

3.2.2.2 Organismos Autónomos

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

PERSONAL DEL PME POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL PME	31/12/20223				31/12/2024				31/12/2025			
GRUPO CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	2	4	6	66,7	3	3	6	50,0	3	3	6	50,0
A2	8	12	20	60,0	10	13	23	56,5	10	5	15	33,3
C1	14	10	24	41,7	12	13	25	52,0	14	12	26	46,2
C2	22	13	35	37,1	15	13	28	46,4	14	13	27	48,1
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	46	39	85	45,9	40	42	82	51,2	41	33	74	44,6
M3												
M2	0	1	1	100,0	0	1	1	0,0	0	1	1	100,0
M1	4	5	9	55,6	4	4	8	50,0	4	4	8	50,0
E2	788	59	847	7,0	756	59	815	7,2	809	86	895	9,6
E1	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0	2	2	4	50,0
TOTAL LABORALES	795	67	862	7,8	763	66	829	8,0	815	93	908	10,2

En el PME, la distribución por sexo del personal funcionario presenta una evolución oscilante durante el periodo 2023-2025. Mientras que en 2024 las mujeres alcanzaron una representación ligeramente mayoritaria (51,2 %), en 2025 su peso relativo descendió hasta el 44,6 %, situándose nuevamente por debajo del de los hombres (55,4 %). Esta variación se concentra principalmente



en el grupo A2, donde la presencia femenina pasa del 56,5 % al 33,3 %, si bien en otros grupos se mantienen niveles próximos a la paridad

En relación con el personal laboral, en el PME continúa siendo claramente predominante la participación masculina, aunque se aprecia una ligera tendencia al incremento de la representación femenina. Así, las mujeres pasan de representar el 7,8 % de la plantilla laboral en 2023 al 8,0 % en 2024 y al 10,2 % en 2025, 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	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	14	20	34	58,8	14	20	34	58,8	14	24	38	63,2
A2	15	23	38	60,5	13	23	36	63,9	11	25	36	69,4
C1	6	7	13	53,8	7	8	15	53,3	12	9	21	42,9
C2	3	12	15	80,0	3	12	15	80,0	2	6	8	75,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	38	62	100	62,0	37	63	100	63,0	39	64	103	62,1
M1	4	0	4	0,0	3	0	3	0,0	3	0	3	0,0
E2	3	2	5	40,0	2	2	4	50,0	1	2	3	66,7
E1	12	4	16	25,0	10	5	15	33,3	9	4	13	30,8
E0		1	1	100,0		1	1	100,0		1	1	100,0
TOTAL LABORALES	19	7	25	28,0	15	8	22	36,4	13	7	19	36,8

A 31 de diciembre de 2025, las mujeres representan el 62,1 % de la plantilla funcionarial del IEF, manteniéndose una presencia femenina claramente mayoritaria en todos los grupos profesionales. Por tanto, no se cumple el principio de presencia equilibrada. En contraste, la representación femenina entre el personal laboral continúa siendo minoritaria, aunque mantiene una tendencia favorable. Las mujeres suponen el 36,8 % de la plantilla laboral en 2025, frente al 36,4 % en 2024 y el 28,0 % en 2023.

En consecuencia, ni en el colectivo funcionarial ni en el laboral se alcanza una composición equilibrada entre mujeres y hombres, si bien por motivos distintos: en el primero, por una sobrerrepresentación femenina y, en el segundo, por una infrarrepresentación de las mujeres. Por tanto, en ambos casos no se cumple el principio de presencia equilibrada establecido en la normativa vigente.



PERSONAL DEL CMT POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL CMT	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	9	3	12	25,0	7	4	11	36,4	7	4	11	36,4
A2	11	9	20	45,0	9	8	17	47,1	7	8	15	53,3
C1	3	8	11	72,7	2	9	11	81,8	3	11	14	78,6
C2	2	4	6	66,7	1	4	5	80,0	0	2	2	100,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	25	24	49	49,0	19	25	44	56,8	17	25	42	59,5
M2												
M1	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
E1					0	1	1	100,0	0	1	1	100,0
TOTAL LABORALES	1	0	1	0,0	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0

La distribución de la plantilla del CMT por grupos profesionales presenta diferencias significativas en función del nivel de clasificación. No obstante, en términos globales, la representación femenina ha experimentado una evolución favorable en los últimos años, pasando del 49,0 % en 2023 al 56,8 % en 2024 y al 59,5 % en 2025 entre el personal funcionario.

Por grupos funcionariales, la presencia femenina continúa siendo claramente mayoritaria en los grupos C1 y C2, donde alcanza en 2025 el 78,6 % y el 100 %, respectivamente. Asimismo, en el grupo A2 se observa una evolución positiva, al incrementarse la representación de las mujeres desde el 45,0 % en 2023 hasta el 53,3 % en 2025, superando por primera vez la paridad. Por el contrario, el grupo A1 sigue siendo el único en el que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, si bien su participación ha aumentado respecto a 2023, pasando del 25,0 % al 36,4 %, porcentaje que se mantiene estable desde 2024.

En cuanto al personal laboral, la plantilla está integrada únicamente por dos efectivos desde 2024, un hombre y una mujer, lo que supone una representación femenina del 50 %, porcentaje que se mantiene invariable en 2025.

En conjunto, los datos ponen de manifiesto una progresiva feminización de la plantilla del CMT, impulsada principalmente por el incremento de la presencia de mujeres en los grupos A2 y C1, si bien persiste un menor peso relativo de las mujeres en el grupo funcional de mayor nivel de titulación (A1).



3.2.2.3 Entidades Públicas

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

PERSONAL DE LA AEAT	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	1.456	1.246	2.702	46,1	1.481	1.299	2.780	47	1.506	1.346	2.852	47
A2	4.208	4.946	9.154	54,0	4.495	5.357	9.852	54	4.671	5.623	10.294	55
B	0	3	3	100,0	0	2	2	100	0	2	2	100
C1	4.896	5.375	10.271	52,3	4.924	5.412	10.336	52	5.112	5.657	10.769	53
C2	773	1.756	2.529	69,4	694	1.511	2.205	69	530	1.093	1.623	67
E		1	1	100,0		1	1	100		1	1	100
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	11.333	13.327	24.660	54,0	11.594	13.582	25.176	53,9	11.819	13.722	25.541	53,7
TITULADO SUPERIOR	4	1	5	20,0	4	1	5	20,0				
TITULADO MEDIO	18	12	30	40,0	21	11	32	34,4				
TÉCNICO SUPERIOR	180	25	205	12,2	258	175	433	40,4				
OFICIAL	661	1.003	1.664	60,3	450	715	1.165	61,4				
AYUDANTE	207	56	263	21,3	165	44	209	21,1				
TOTAL LABORALES	1.070	1.097	2.167	50,6	898	946	1.844	51,3	914	850	1.764	48,2

La distribución por sexo del personal funcionario de la Agencia Tributaria se mantiene estable durante el período 2023-2025, con una ligera mayoría femenina. A 31 de diciembre de 2025, las mujeres representan el 53,7 % del total del personal funcionario (53,9 % en 2024 y 54,0 % en 2023).

En cuanto al personal laboral, la distribución por sexos también presenta una composición próxima al equilibrio, si bien en 2025 se registra una ligera mayoría masculina. Las mujeres representan el 48,2 % de la plantilla laboral, frente al 51,3 % de 2024 y el 50,6 % de 2023. No obstante, la situación difiere significativamente entre categorías profesionales.

En conjunto, tanto en el personal funcionario como en el laboral de la AEAT se cumple el principio de presencia equilibrada. No obstante, persisten desequilibrios significativos en determinados grupos y categorías profesionales, especialmente en el personal laboral, donde continúan observándose ámbitos claramente masculinizados y otros con predominio femenino.

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	FUNCIONARIOS			LABORALES			TOTAL PERSONAL			
EDAD	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
Menos de 30	829	944	1.773	31	23	54	860	967	1.827	53
30 a 34	1.413	1.820	3.233	52	61	113	1.465	1.881	3.346	56
35 a 39	1.210	1.359	2.569	69	60	129	1.279	1.419	2.698	53
40 a 44	999	1.245	2.244	67	64	131	1.066	1.309	2.375	55
45 a 49	1.209	1.374	2.583	111	118	229	1.320	1.492	2.812	53
50 a 54	1.181	1.483	2.664	86	156	242	1.267	1.639	2.906	56
55 a 59	1.995	2.652	4.647	173	153	326	2.168	2.805	4.973	56
60 a 64	2.130	2.312	4.442	280	169	449	2.410	2.481	4.891	51
A partir de 65	853	533	1.386	45	46	91	898	579	1.477	39
TOTAL	11.819	13.722	25.541	914	850	1.764	12.733	14.572	27.305	53,4

A 31 de diciembre de 2025, la distribución de la plantilla de la AEAT por sexo y edad presenta, en términos generales, una situación de equilibrio, con una representación femenina del 53,4 % del total de efectivos. Las mujeres constituyen la mayoría en prácticamente todos los grupos de edad, especialmente en los tramos comprendidos entre 30 y 59 años, donde su participación oscila entre el 53 % y el 56 %.

Los mayores porcentajes de presencia femenina se registran en los grupos de 30 a 34 años, 50 a 54 años y 55 a 59 años, en los que las mujeres representan el 56 % de los efectivos. Por su parte, en los grupos de menos de 30 años, 35 a 39 años y 45 a 49 años, la distribución entre mujeres y hombres es prácticamente equilibrada.

La principal excepción se observa en el tramo de 65 o más años, donde los hombres son mayoritarios y la representación femenina se sitúa en el 39 %. Esta circunstancia contrasta con los grupos de edad más jóvenes y de edad intermedia, en los que las mujeres mantienen una presencia superior a la de los hombres.

Asimismo, la estructura de edad de la plantilla muestra una elevada concentración de efectivos en los tramos de 55 a 59 años y 60 a 64 años, que reúnen conjuntamente 9.864 personas, lo que representa más de un tercio del total de efectivos de la Agencia. Este dato pone de manifiesto el peso de los grupos de mayor edad en la composición de la plantilla y la importancia de las políticas de relevo generacional en los próximos años.



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

PERSONAL DE LA FNMT-RCM	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS/AS	17	7	24	29,2	15	5	20	25,0	16	7	23	30,4
SUBALTERNOS/AS	38	3	41	7,3	40	2	42	4,8	40	3	43	7,0
MANDOS	59	6	65	9,2	57	7	64	10,9	55	7	62	11,3
JEFATURAS	81	25	106	23,6	87	27	114	23,7	93	27	120	22,5
ADMINISTRATIVOS/AS	82	33	115	28,7	89	31	120	25,8	88	35	123	28,5
TÉCNICOS/AS	219	100	319	31,3	237	113	350	32,3	243	130	373	34,9
OPERARIOS/AS	465	115	580	19,8	464	133	597	22,3	466	138	604	22,8
TOTAL	961	289	1.250	23,1	989	318	1.307	24,3	1.001	347	1.348	25,7

La participación femenina en la plantilla de la FNMT-RCM continúa siendo minoritaria, si bien mantiene una tendencia de crecimiento sostenido durante los últimos años. Así, el porcentaje de mujeres ha pasado del 23,1 % en 2023 al 24,3 % en 2024 y al 25,7 % en 2025, lo que supone un incremento acumulado de 2,6 puntos porcentuales en el período analizado.

Aunque ninguna de las categorías profesionales alcanza una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, se observan avances en la mayoría de ellas. La mayor representación femenina se registra en el grupo de técnicos/as, donde las mujeres alcanzan el 34,9 % de los efectivos en 2025, frente al 32,3 % de 2024 y al 31,3 % de 2023. También se incrementa la presencia femenina entre el personal directivo (30,4 % en 2025, frente al 25,0 % en 2024) y entre los operarios/as (22,8 %, frente al 22,3 % de 2024 y al 19,8 % de 2023).

Por el contrario, la participación de las mujeres continúa siendo especialmente reducida en las categorías de subalternos/as (7,0 %) y mandos (11,3 %), mientras que en las jefaturas se mantiene prácticamente estable en torno al 23 % durante todo el período analizado.

En conjunto, los datos reflejan una progresiva incorporación de mujeres a la plantilla de la FNMT-RCM, aunque su representación sigue situándose significativamente por debajo del principio de presencia equilibrada en todas las categorías profesionales.



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	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	2	1	3	33,3	3	1	4	25,0	3	2	5	40,0
G2	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0
G3	51	59	110	53,6	46	54	100	54,0	41	56	97	57,7
G4	24	48	72	66,7	22	45	67	67,2	21	43	64	67,2
G5	15	9	24	37,5	13	9	22	40,9	12	7	19	36,8
CONVENIO 28003005	114	66	180	36,7	108	65	173	37,6	101	62	163	38,0
CONVENIO 90003231	12	6	18	33,3	11	7	18	38,9	13	6	19	31,6
ALTA DIRECCION	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	1	0	1	0,0
FUERA DE CONVENIO	48	53	101	52,5	52	63	115	54,8	61	66	127	52,0
CONVENIO 6	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
TOTAL	270	243	513	47,4	259	245	504	48,6	255	243	498	48,8

La plantilla de la SELAE mantiene una distribución global equilibrada entre mujeres y hombres, con una representación femenina del 48,8 % en 2025, ligeramente superior a la registrada en 2024 (48,6 %) y 2023 (47,4 %). La presencia de mujeres es mayoritaria en los grupos profesionales G3 y G4, donde alcanza el 57,7 % y el 67,2 %, respectivamente, así como en el colectivo de personal fuera de convenio (52,0 %). Por el contrario, la representación femenina continúa siendo inferior a la masculina en los grupos G5 (36,8 %) y en los colectivos adscritos a los convenios 28003005 (38,0 %) y 90003231 (31,6 %). En conjunto, los datos reflejan una situación de equilibrio en la plantilla, si bien persisten diferencias en la distribución por sexos según los distintos grupos profesionales.

PERSONAL DE LA AIREF CLASIFICADO POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE LA AIREF	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	16	23	39	59,0	17	20	37	54,1	19	23	42	54,8
A2	6	6	12	50,0	9	7	16	43,8	9	6	15	40,0
C1	0	4	4	100,0	1	3	4	75,0	1	2	3	66,7
C2	0	4	4	100,0	0	5	5	100,0	0	5	5	100,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	22	37	59	62,7	27	35	62	56,5	29	36	65	55,4
LABORALES	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
TOTAL	22	37	59	62,7	27	35	62	56,5	29	36	65	55,4



En la AIREF, la participación femenina continúa siendo mayoritaria en el conjunto de la plantilla, si bien ha experimentado un descenso gradual en los últimos años, hasta llegar al 55,4 % en 2025 (62,7 % en 2023 y 56,5 % en 2024). No obstante, esta evolución se mantiene dentro de parámetros de equilibrio entre mujeres y hombres.

Por grupos profesionales, la representación femenina sigue siendo predominante en el grupo A1, donde las mujeres constituyen el 54,8 % de los efectivos en 2025, así como en los grupos C1 y C2, con porcentajes del 66,7 % y 100 %, respectivamente. En cambio, en el grupo A2 la presencia femenina ha disminuido progresivamente, pasando del 50,0 % en 2023 al 43,8 % en 2024 y al 40,0 % en 2025.

En conjunto, los datos reflejan una plantilla con presencia femenina mayoritaria, si bien se observa una tendencia hacia una mayor equilibración de la distribución por sexos respecto a ejercicios anteriores.

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, dispone que la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que les corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participen.

3.3.1 Presencia en órganos colegiados y comités consultivos

DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR SEXO AÑO 2025
(presidentes, vicepresidentes, secretarios y vocales)

CENTRO DIRECTIVO	M	H	TOTAL REPRESENTANTES	% M	% H	Nº ÓRGANOS/COMITÉS
CMT	13	9	22	59,09 %	40,91 %	6
PME	20	21	41	48,78 %	51,22 %	4
FNMT-RCM	52	102	154	33,77 %	66,23 %	14
DGRCC	21	10	31	67,74 %	32,26 %	4



CENTRO DIRECTIVO	M	H	TOTAL REPRESENTANTES	% M	% H	Nº ÓRGANOS/COMITÉS
SGTIC - DSSYCT	7	11	18	38,89 %	61,11 %	1
SGT	7	4	11	63,64 %	36,36 %	1
IGAE	62	97	159	38,99 %	61,01 %	97
CONSORCIO CIUDAD DE CUENCA	6	19	25	24,00 %	76,00 %	2
CONSORCIO CIUDAD DE SANTIAGO	11	16	27	40,74 %	59,26 %	2
CONSORCIO CIUDAD DE TOLEDO	8	11	19	42,11 %	57,89 %	2
TOTAL SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	207	300	507	40,83 %	59,17 %	133
IEF	11	5	16	68,75 %	31,25 %	2
DGT	36	41	77	46,75 %	53,25 %	46
DGC	298	256	554	53,79 %	46,21 %	68
AEAT	364	418	782	46,55 %	53,45 %	156
TEA'S						
TOTAL SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	709	720	1.429	49,62 %	50,38 %	272
DGCP	6	8	14	42,86 %	57,14 %	1
TOTAL SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUP. Y GTOS.	6	8	14	42,86 %	57,14 %	1
TACRC						
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	922	1028	1.950	47,28 %	52,72 %	406

En 2025, el Ministerio de Hacienda contó con un total de 1.950 representantes en 406 órganos colegiados y comités de expertos o consultivos, tanto propios como de organismos nacionales e internacionales. De estos representantes, 922 fueron mujeres (47,28 %) y 1.028 hombres (52,72 %).

Aunque no se dispone de información homogénea para todos los órganos existentes en el ámbito ministerial, los datos disponibles permiten apreciar el mantenimiento de una situación próxima a la paridad, observándose un ligero repunte en la participación femenina respecto a 2024 (46,44 %).

La participación femenina varía significativamente entre los distintos centros directivos. Destacan por su alta representación de mujeres:

- Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación (DGRCC): 67,7 %
- Instituto de Estudios Fiscales (IEF): 68,8 %



En el extremo opuesto, los centros con menor representación femenina son:

- Consorcio Ciudad de Cuenca: 24 %
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda (FNMT-RCM): 33,77 %

Los órganos con mayor volumen de representación son:

- Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT): 782 representantes (46,8 % mujeres)
- Dirección General del Catastro (DGC): 554 representantes (53,89 % mujeres)
- IGAE: 154 representantes (39 % mujeres)

Estos datos reflejan una tendencia general hacia la paridad, con avances significativos en varios centros directivos. No obstante, persisten desequilibrios importantes en algunos órganos, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir impulsando políticas activas de igualdad en la representación institucional.

3.3.2 Presencia en consejos de administración de las empresas públicas

3.3.2.1 Grupo Patrimonio

Durante el periodo 2022–2025 se ha observado un incremento sostenido en el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de consejeras, pasando del 44,1 % en 2022 al 46 % en 2025 .

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 2024					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2025				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	C. Admón	N.º	%	N.º	%	C. Admón	N.º	%	N.º	%
ACUAMED	12	8	67 %	4	33 %	11	7	64 %	4	36 %
ACUAES	11	6	55 %	5	45 %	12	7	58 %	5	42 %
CERSA	9	8	89 %	1	11 %	9	7	78 %	2	22 %
CESCE	15	10	67 %	5	33 %	15	10	67 %	5	33 %
ENISA	9	5	56 %	4	44 %	11	2	18 %	9	82 %
EXPASA	9	5	56 %	4	44 %	9	5	56 %	4	44 %
PARADORES DE TURISMO	15	7	47 %	8	53 %	15	9	60 %	6	40 %
SEACSA	12	8	67 %	4	33 %	12	8	67 %	4	33 %
SECEGSA	8	4	50 %	4	50 %	8	4	50 %	4	50 %
SEGIPSA	12	6	50 %	6	50 %	12	6	50 %	6	50 %
SEGITUR	12	7	58 %	5	42 %	12	5	42 %	7	58 %



SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2024					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2025				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	C. Admón	N.º	%	N.º	%	C. Admón	N.º	%	N.º	%
SELAE	15	8	53 %	7	47 %	14	9	64 %	5	36 %
SEIASA	12	4	33 %	8	67 %	12	4	33 %	8	67 %
SEITSA	12	3	25 %	9	75 %	12	3	25 %	9	75 %
SENASA	11	4	36 %	7	64 %	11	4	36 %	7	64 %
SIEPSE	12	6	50 %	6	50 %	11	6	55 %	5	45 %
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	186	99	53 %	87	47 %	186	96	52 %	90	48 %
CELESA (participación DGPE minoritaria)	9	6	67 %	3	33 %	9	6	67 %	3	33 %
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	9	69 %	4	31 %	13	9	69 %	4	31 %
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	9	6	67 %	3	33 %	9	6	67 %	3	33 %
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	9	5	56 %	4	44 %	8	5	63 %	3	38 %
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	40	26	65 %	14	35 %	39	26	67 %	13	33 %
TOTALES	226	125	55 %	101	45 %	225	122	54 %	103	46 %

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

3.3.2.2 Sociedad Estatal de Participaciones Industriales

A 31 de diciembre de 2025, la proporción de mujeres en los consejos de administración del conjunto de entidades del Grupo SEPI se sitúa en el 39,1 %. Esta cifra supone un incremento respecto al ejercicio 2024, cuando la representación femenina alcanzó el 37,7 %, si bien permanece ligeramente por debajo de los niveles registrados en 2023 (39,7 %) y 2022 (40,3 %). En términos generales, la presencia de mujeres en los consejos de administración se ha mantenido relativamente estable en los últimos años, situándose en torno al 40 %, umbral de referencia establecido para una composición equilibrada entre mujeres y hombres (40 %-60 %).

A continuación, se recoge la distribución por sexo y empresa.

COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2025 (Sociedades mayoritarias y/o de control)

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2024					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2025				
		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES	
AGENCIA EFE	100 %	13	8	62 %	5	38 %	12	7	58 %	5	42 %
CETARSA	79,18 % (RESTO PRIVADOS)	12	6	50 %	6	50 %	12	5	42 %	7	58 %
COFIVACASA ⁽¹⁾	100 %	1	1	100 %	0	0 %	1	1	100 %	0	0 %
CORREOS	100 %	15	11	73 %	4	27 %	15	8	53 %	7	47 %



EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2024					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2025				
		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES	
ENRESA (1)	20 % (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	11	5	45 %	6	55 %	11	5	45 %	6	55 %
ENSA	100 %	10	7	70 %	3	30 %	10	7	70 %	3	30 %
ENUSA	60 % (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	12	7	58 %	5	42 %	11	7	64 %	4	36 %
HIPÓDROM O ZARZUELA	95,78 % (RESTO PÚBLICO: LAE)	9	5	56 %	4	44 %	9	5	56 %	4	44 %
HUNOSA	100 %	12	10	83 %	2	17 %	12	10	83 %	2	17 %
MAYASA	100 %	8	4	50 %	4	50 %	8	4	50 %	4	50 %
MERCASA	51 % (RESTO PÚBLICO: FEGA)	12	7	58 %	5	42 %	13	7	54 %	6	46 %
NAVANTIA	100 %	13	10	77 %	3	23 %	13	9	69 %	4	31 %
SAECA	80 % (RESTO PÚBLICO: FEGA)	8	5	63 %	3	38 %	8	5	63 %	3	38 %
SEPIDES	100 %	16	10	63 %	6	38 %	16	10	63 %	6	38 %
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28 % SEPIDES (RESTO JUNTA DE EXTREMADURA)	5	2	40 %	3	60 %	5	2	40 %	3	60 %
TRAGSA (3)	51 % (RESTO PÚBLICO FEGA/DGPE)	15	8	53 %	7	47 %	15	9	60 %	6	40 %
TRAGSATEC (G.TRAGSA) (3)	100 % TRAGSA	12	9	75 %	3	25 %	11	8	73 %	3	27 %
TOTAL EMPRESAS GRUPO		184	115	63 %	69	38 %	182	109	60 %	73	40 %
SEPI MATRIZ (**)		15	9	60 %	6	40 %	15	11	73 %	4	27 %
TOTAL GRUPO SEPI		199	124	62,3 %	75	37,7 %	197	120	60,9 %	77	39,1 %

⁽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.

(**) Hay 1 vacante en los Consejos de SEPIDES, HIPÓDROMO de la ZARZUELA y TRAGSATEC

Respecto al nombramiento de los miembros de los Consejos de Administración del Grupo SEPI, es preciso aclarar lo siguiente:

- Los miembros del Consejo de Administración de SEPI son nombrados por el Ministerio de Hacienda a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales.
- La propuesta de nombramiento de los Consejeros-Presidentes de los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles estatales corresponde al Ministerio de tutela y los Consejeros son nombrados a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales (coordinación por el M. Hacienda).



3.3.2.3 Total sociedades adscritas al Ministerio de Hacienda

Considerando conjuntamente la información disponible relativa a las entidades analizadas del Grupo Patrimonio y del Grupo SEPI, la representación femenina en los consejos de administración se sitúa en el 42,7 %, lo que equivale a 180 mujeres sobre un total de 422 puestos.

Este porcentaje se encuentra dentro de los parámetros de presencia equilibrada previstos en la legislación vigente y supone una mejora respecto al ejercicio anterior, en el que la representación femenina alcanzaba el 40,1 %. Asimismo, el número de mujeres que ocupan puestos en los consejos de administración se ha incrementado en diez consejeras respecto a 2024, lo que refleja una evolución favorable hacia una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las entidades del sector público empresarial analizadas. No obstante, la situación continúa siendo heterogénea entre entidades, coexistiendo consejos de administración con una composición equilibrada con otros en los que persisten desequilibrios significativos, por lo que resulta necesario continuar impulsando actuaciones orientadas a avanzar en la igualdad efectiva en los niveles de máxima responsabilidad.

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 2025 las siguientes actividades:

- Seminarios y cursos:
 - Celebración en el IEF del Seminario “Permisos por nacimiento, corresponsabilidad e igualdad de género”, con motivo del 8 de marzo.
 - Impartición del Tema 8 “Fiscalidad e Igualdad de Género” dentro del Programa Avanzado de Liderazgo y Dirección en las Administraciones Tributarias y Aduaneras.



- Participación con la ponencia “Una evaluación sobre los permisos por nacimiento en la brecha salarial de género” en el Seminario “El uso de datos administrativos y de encuestas y de técnicas de microsimulación para la evaluación de políticas públicas”.
- Actividades de participación y colaboración con otras instituciones públicas:
 - Ponencias sobre permisos por nacimiento: Presentaciones sobre uso no solapado del permiso paterno (solo care) en el Encuentro de Economía Pública (U. de Huelva) y el XLI Congreso SEIO (U. de Lérida).
 - Otras ponencias: Participación en el XXXVII Seminario de Política Fiscal de la CEPAL (Naciones Unidas) y el III Workshop de Economía Pública (U. de Valladolid).
 - Formación: Impartición del curso "Informe Impacto de Género" en el Ministerio de Transportes.
- Proyectos de investigación de la línea de género concedidos por el IEF:
 - Análisis de las decisiones de gasto público local con un enfoque de género. (8.640 euros)
 - Desigualdad territorial y de género en España: Impacto de la política fiscal en la evolución de la desigualdad en renta y en la cohesión social. (10.800 euros)
 - Relación entre la provisión de servicios sociales destinados al cuidado de mayores y la brecha de género en el absentismo laboral. (9.720 euros)
 - Gasto público sanitario y años de vida saludable: un análisis empírico a nivel de país y por género (9.000 euros)
- Estudios e investigaciones propios:
 - Estudio sobre factores determinantes del *solo care* en España y comparativa europea.
 - Publicación de la tercera Autoevaluación del Instituto de Estudios Fiscales desde una perspectiva de género 2022-2024.
- Dirección y tutorización de 2 TFM (UCM/IEF, 2025) sobre decisión de fecundidad e IRPF



3.4.2 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.

En ese objetivo de impulsar la igualdad, la **Inspección General** forma parte del Consejo de Participación de la Mujer y del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, habiendo participado activamente la Unidad de Igualdad en la elaboración del IV Plan para la Igualdad género de la AGE y sus organismos públicos, así como en el seguimiento de la ejecución de aquellas medidas que se hubieran asignado al MINHAC por el PEIEMH 2022/2025 o por cualquier otro plan vigente sobre estas materias.

No obstante, en este apartado se analizará principalmente la FNMT-RCM, debido a las peculiaridades detectadas en su estructura organizativa y en la composición de su personal, caracterizadas por una infrarrepresentación femenina que condiciona la aplicación de la política general de igualdad, 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.

Creación y puesta en marcha de la Unidad de Igualdad de género, incorporándose una persona como Técnica de Igualdad en la Unidad de Diversidad e Igualdad de Género en septiembre de 2025.

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 utilizando un lenguaje no sexista.
- Dar a conocer el III Plan de Igualdad. Publicado en la Intranet y en la página de la FNMT-RCM.
- 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. Se ha producido una mejora significativa de paridad en las comisiones de trabajo.



- 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 estableció como actuación permanente la realización anual de análisis estadísticos de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, considerando tanto las retribuciones fijas como los complementos salariales y extrasalariales, y desagregando la información por grupos profesionales y puestos de trabajo.

Entre 2021 y 2025, la brecha salarial efectiva mostró una evolución favorable al reducirse del 23 % al 21 %, acortando la distancia retributiva global por razón de género. Por el contrario, la brecha salarial equiparada muestra una oscilación mínima al pasar del 4 % al 5 %. Al mantenerse muy alejada del umbral crítico del 25 %, se concluye que las condiciones de equidad salarial equiparada permanecen consolidadas y estables.

Por su parte, el PME a lo largo del 2025 desarrolló una campaña de sensibilización dirigida a toda su plantilla con el objetivo de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres e integrar la perspectiva de género en el ámbito laboral. La actuación consistió en la difusión de diversas comunicaciones informativas y de sensibilización mediante el correo corporativo, entre las que destacaron iniciativas relacionadas con el Día de la Mujer, la visibilización de las mujeres conductoras ("Mujeres al volante") y la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

3.4.3 Sociedad Estatal de Participaciones Industriales

SEPI cuenta desde noviembre de 2013 con un Plan de Igualdad y un conjunto de medidas aplicadas a todos los ámbitos de las relaciones laborales. Esto evidencia su firme compromiso con la igualdad de oportunidades, dado que, hasta la reforma legal de 2019 (1), la entidad no estaba obligada a disponer de dicho plan al contar con menos de 250 personas empleadas.

En abril de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de SEPI, de conformidad con los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Sin embargo, tal como se detalló en el informe anual de 2024, la negociación quedó en suspenso tras la dimisión en bloque del comité de empresa.

(1) 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.



A pesar de esta interrupción, SEPI ha mantenido la aplicación de las medidas correctoras derivadas de la Auditoría Retributiva elaborada en 2023 por una entidad externa, habiéndose subsanado la totalidad de las deficiencias detectadas. Entre otras actuaciones, se ha actualizado la descripción y valoración de los puestos de trabajo de la entidad, y se ha realizado el volcado y la actualización del registro retributivo.

Por otra parte, durante 2024, en cumplimiento del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, se iniciaron los contactos con los sindicatos más representativos y con los de mayor representatividad del sector para conformar la nueva Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad. Esta quedó constituida formalmente en abril de 2025, integrada en la parte social por CCOO y CSIF.

A lo largo de 2025, tras la sesión constitutiva, la comisión ha celebrado 6 reuniones formalizadas en sus correspondientes actas. Fruto de estos encuentros, se inició la negociación del diagnóstico de situación de SEPI, documento previo indispensable para la elaboración del II Plan de Igualdad. En él se han analizado y valorado materias relativas a los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la auditoría y el registro retributivos, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral, la infrarrepresentación y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, entre otros ámbitos de estudio.

En cuanto a las sociedades del Grupo, todas aquellas que cuentan con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras disponen de un Plan de Igualdad vigente o se encuentran en proceso de negociación del mismo, al haber alcanzado recientemente dicho umbral de plantilla. Estos planes incorporan medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos como la selección y contratación, la formación, el desarrollo profesional, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la utilización de un lenguaje inclusivo. Asimismo, cabe destacar la implantación de protocolos para la prevención y actuación frente al acoso, así como de guías y buenas prácticas dirigidas a fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.

Adicionalmente, las sociedades obligadas a ello en función de su tamaño y del convenio colectivo de aplicación están desarrollando las actuaciones necesarias para la implantación de medidas planificadas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.



4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

La valoración del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en el ámbito del Ministerio de Hacienda durante el ejercicio 2025 puede considerarse globalmente positiva. El análisis de las actuaciones desarrolladas y de los indicadores recogidos en el presente informe pone de manifiesto la consolidación de la igualdad de género como principio transversal en la actuación del Departamento, así como un elevado grado de integración de la perspectiva de género en la gestión interna del Departamento y en el desarrollo de las políticas públicas.

Se constata el cumplimiento generalizado de los aspectos previstos en la LOIEMH que son objeto de seguimiento periódico, tales como la incorporación de informes de impacto de género en la actividad normativa, la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, la formación en igualdad, la aplicación de criterios de conciliación en la provisión de puestos de trabajo, la implantación de medidas de corresponsabilidad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y provisión. No obstante, continúan existiendo ámbitos susceptibles de mejora, especialmente en determinados órganos de valoración, puestos directivos y colectivos profesionales donde persisten desequilibrios de género.

Desde una perspectiva cuantitativa, los datos muestran una situación globalmente favorable. Las mujeres representan el 52,3 % del total de efectivos del ámbito ministerial y el 58,5 % en el Departamento, manteniéndose su presencia mayoritaria en buena parte de los grupos funcionariales, órganos de selección y procesos de provisión de puestos. Asimismo, la participación femenina alcanza el 53,1 % en los puestos directivos y predirectivos del Departamento, lo que evidencia una consolidación progresiva. Sin embargo, esta realidad no es homogénea en todos los organismos y entidades adscritas. Persisten ámbitos en los que las mujeres continúan infrarrepresentadas, especialmente en colectivos profesionales tradicionalmente masculinizados, como determinadas categorías del Parque Móvil del Estado o de la FNMT-RCM, así como en algunos niveles directivos y órganos de representación.

También resulta positiva la evolución observada en el acceso al empleo público. Los procesos selectivos continúan incorporando la perspectiva de género y garantizando la composición equilibrada de los órganos de selección, destacando asimismo el incremento de mujeres aprobadas en las oposiciones para personal conductor del Parque Móvil del Estado tras las modificaciones introducidas en el sistema selectivo.

Durante 2025 se consolidaron actuaciones especialmente relevantes en materia de prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres. La ampliación de la red de Puntos Violeta, así como las iniciativas de sensibilización y formación sobre violencia económica y financiera, constituyen



avances significativos en la aplicación transversal de la perspectiva de género y en el fortalecimiento de las medidas de prevención y apoyo a las víctimas.

Asimismo, se ha consolidado la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, adaptado al ámbito del Ministerio de Hacienda en 2024 en cumplimiento del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo. Las actuaciones desarrolladas durante 2025 han contribuido a reforzar los mecanismos de prevención, información, formación y acompañamiento previstos en dicho instrumento, avanzando en la creación de entornos laborales seguros y libres de discriminación.

En materia de conciliación y corresponsabilidad, el elevado uso de las medidas existentes pone de manifiesto su consolidación como instrumento de apoyo a la vida personal, familiar y laboral. No obstante, la utilización de estos permisos continúa recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que refleja que persisten desequilibrios en el reparto de las responsabilidades de cuidado. En consecuencia, resulta necesario seguir impulsando medidas orientadas a fomentar la corresponsabilidad efectiva de los hombres y a reducir el impacto que dichas responsabilidades siguen teniendo sobre las trayectorias profesionales de las mujeres.

La actividad formativa en materia de igualdad ha seguido desempeñando un papel esencial en la implantación efectiva de la LOIEMH. Las actuaciones desarrolladas por el Departamento y por organismos como la AEAT, el IEF, la FNMT-RCM o el PME han contribuido a reforzar la sensibilización, la capacitación técnica y el conocimiento de los principios de igualdad entre el personal al servicio del Ministerio.

simismo, del análisis efectuado se desprende que el principio de presencia equilibrada previsto en la LOIEMH no se cumple plenamente en todos los ámbitos analizados. En algunos casos, la infrarrepresentación femenina sigue siendo significativa, especialmente en determinados colectivos profesionales del Parque Móvil del Estado y de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, así como en algunos puestos directivos, órganos colegiados y consejos de administración. En otros supuestos, se observa una representación femenina superior al umbral del 60 %, particularmente en determinados grupos funcionariales y colectivos administrativos. Por tanto, los desequilibrios detectados se producen tanto por defecto como por exceso de representación de uno de los sexos, circunstancia que aconseja mantener e intensificar las actuaciones dirigidas a garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

En definitiva, las políticas de igualdad se encuentran plenamente integradas en la actividad del Ministerio de Hacienda y forman parte de su gestión ordinaria. La participación activa de la Unidad de Igualdad en el seguimiento de los planes de igualdad, en la evaluación de las medidas implantadas y en los distintos órganos de coordinación y seguimiento de las políticas públicas



de igualdad ha contribuido de manera decisiva a consolidar los avances alcanzados. No obstante, resulta necesario mantener el esfuerzo realizado y continuar desarrollando actuaciones orientadas a corregir los desequilibrios todavía existentes, especialmente en determinados puestos directivos, órganos de representación y sectores con infrarrepresentación femenina, con el fin de seguir avanzando hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

20 de octubre de 2026