



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

INSPECCIÓN GENERAL

INFORME SOBRE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

EJERCICIO 2024

MINISTERIO DE HACIENDA



ÍNDICE

PAG.

RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	III
1 INTRODUCCIÓN	1
2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA	3
2.1 INCORPORACIÓN DEL INFORME DE GÉNERO A LAS NORMAS TRAMITADAS.....	3
2.2 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	4
2.3 PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN	6
2.4 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.....	8
2.5 VALORACIÓN EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	11
2.6 CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN.....	11
2.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	15
2.8 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD.....	19
2.9 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	19
2.10 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	20
2.10.1 PUNTOS VIOLENTA (ARTÍCULO 14.5 LOIEMH)	21
2.10.2 LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA COMO FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	22
3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL.....	23
3.1 CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	23
3.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO.....	23
3.2.1 NOMBRAMIENTO DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	23
3.2.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	26
3.3 DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	35
3.3.1 PRESENCIA EN ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS CONSULTIVOS	35
3.3.2 PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	36
3.4 OTRAS ACTUACIONES.....	39
3.4.1 SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	39
3.4.2 SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS.....	40
3.4.3 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	41
3.4.4 SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES.....	42
4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.....	45



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.
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública.
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.
MUFACE	Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.
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.
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 establecido en el art. 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) así como de la guía para la aplicación de la LOIEMH en el Ministerio de Economía y Hacienda ⁽¹⁾, la Unidad de Igualdad del Departamento elabora anualmente un informe de seguimiento sobre la implementación de dicha normativa.

Este informe permite constatar, entre otros aspectos, el avance sostenido en la participación de mujeres en las comisiones de valoración, garantizándose la paridad en todos los procesos gestionados por la Subdirección General de Recursos Humanos. Asimismo, se mantiene el porcentaje de mujeres en puestos directivos y pre-directivos, con ligeras variaciones entre organismos, siempre dentro del marco de cumplimiento de la LOIEMH.

Durante el año 2024, el Ministerio de Hacienda ha desarrollado una intensa labor de difusión y formación sobre el contenido de la LOIEMH en la mayoría de sus centros directivos y organismos. Cabe destacar, por un lado, la actuación de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda (FNMT-RCM), por su amplia oferta formativa y de sensibilización en materia de igualdad; y por otro, la de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), que ha impulsado políticas de igualdad mediante acciones formativas, planes de acción social orientados a la conciliación e inclusión, y la implantación de los Puntos Violeta, espacios seguros y visibles para la prevención y atención frente a la violencia de género. Por su parte, el Instituto de Estudios Fiscales ha desarrollado una destacada actividad de investigación, análisis y formación en materia de igualdad en sus distintas vertientes.

En línea de su compromiso con la erradicación de la violencia machista, el Ministerio ha promovido, tras la firma de un protocolo de actuación con el Ministerio de Igualdad, la puesta en marcha de los

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



Puntos Violeta durante 2024. Estos espacios están atendidos por personal voluntario, tanto en los servicios centrales como en los territoriales que recibe la correspondiente formación sobre la materia y que ofrece asistencia e información presencial a cualquier mujer que lo necesite, ya sea empleada del Ministerio o ciudadana en general.

Asimismo, mediante el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, el Gobierno aprobó el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Este protocolo tiene como objetivo garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, estableciendo medidas que deben ser adaptadas por cada departamento ministerial. En este sentido, el 30 de septiembre de 2024, en el Ministerio de Hacienda, mediante Resolución de la Subsecretaria, se procedió a la adaptación de dicho protocolo al ámbito de actuación del MINHAC incluyendo tanto los servicios centrales y territoriales como los organismos autónomos que no dispongan de un protocolo propio. A lo largo de 2024, y con previsión de continuidad en 2025, cada unidad deberá realizar las adaptaciones necesarias para asegurar su implantación efectiva.

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

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

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

A continuación, se analizan individualmente dichos aspectos:

2.1 Incorporación del informe de género a las normas tramitadas

El Ministerio de Hacienda incorpora sistemáticamente el informe de impacto de género en las normas que tramita, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 30/2003, que establece la obligación de valorar dicho impacto en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno.

Si bien se cumple con este requisito legal, se ha detectado un margen de mejora en la calidad técnica de los informes elaborados. Por este motivo, ya se promovió formación específica dirigida al personal técnico responsable de su redacción, en respuesta a una necesidad identificada y recogida como una medida concreta en el III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, al tratarse de una carencia común en el conjunto de la Administración General del Estado.

El seguimiento del cumplimiento de esta obligación corresponde a la Secretaría General Técnica del Ministerio.



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

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

2.2 Sociedad de la Información y lenguaje no sexista

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

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

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

La **Subdirección General de Documentación y Publicaciones** (Centro de Publicaciones es responsable de la difusión de las publicaciones normativas del Departamento, dirigidas a un público amplio y diverso (personas físicas, jurídicas y entidades públicas o privadas con acceso a Internet). Esta unidad garantiza que el lenguaje y los contenidos utilizados en cualquier trabajo editorial, ya sea en formato impreso o digital, sean igualitarios, promuevan la igualdad de género y estén libres de cualquier sesgo sexista. Asimismo, todo el contenido que esta Subdirección General publica en Internet cumple con las normas establecidas por el portal del Departamento, que también recoge las medidas adoptadas por el Ministerio de Hacienda en materia de igualdad de género. Además, se asegura que el acceso a los servicios de información administrativa ofrecidos a la ciudadanía —como las consultas al Archivo Central, la Biblioteca Central o la venta de publicaciones— se realice sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

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

- Habilitando un enlace con “Violencia de género: recursos de apoyo y prevención”.



- Incluyendo en el canal de igualdad de la intranet contenidos de tipo formativo, así como noticias y vídeos.
- Actualizando sistemáticamente en la intranet los datos de igualdad y comunicación de los mismos a la Comisión de Igualdad.

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

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

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

- Transmitir la información en materia de igualdad a través de los medios de comunicación de la empresa: campañas, folletos, carteles, etc.
- Realizar las gestiones oportunas para que la FNMT-RCM se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado por el Ministerio de Igualdad.
- Solicitar, mantener y actualizar en la intranet un espacio virtual específico para los temas de Igualdad y prevención del acoso, difusión de campañas, etc.
- Realización de una guía básica de lenguaje inclusivo para utilizar en la comunicación internas (portal, carteles, etc.)
- Publicación de contenidos en la web y en la intranet utilizando lenguaje inclusivo en la intranet utilizando lenguaje inclusivo. Por el momento, se han revisado los de RRHH.

En el **Instituto de Estudios Fiscales**, todos los desarrollos informáticos en el área de informática cumplen con el artículo 28 de la igualdad afectiva entre hombre y mujer en su diseño y puesta en marcha.



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 incluyen la disposición de información desagregada por sexo en los procesos de selección, tanto internos como externos; el fomento de la participación femenina en tribunales y órganos de selección; la aplicación de la acción positiva en bolsas de empleo, adjudicando la plaza al sexo menos representado en caso de empate; y la habilitación para que personas en situación de permiso por nacimiento, cuidado del menor o excedencia por cuidado de familiares puedan participar en formación y selección en igualdad de condiciones. Estas tareas se realizan de forma continua y han sido presentadas y analizadas en la Comisión de Igualdad, con resultados positivos.

También se ha llevado a cabo la inclusión del principio de igualdad en los avisos de selección, así como la incorporación de la Ley de Igualdad y el III Plan de Igualdad en los temarios de concursos y procesos de selección, con al menos una pregunta obligatoria, obteniendo resultados positivos.

Por otro lado, están pendientes de estudio más exhaustivo las medidas para corregir la infrarrepresentación en determinadas categorías profesionales y el análisis de dichas categorías, una vez presentados los datos a la Comisión.

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 2024.

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 48,01 % de hombres y un 51,99 % de mujeres en los tribunales evaluadores.

No obstante, en lo que respecta a las comisiones de valoración de méritos de los concursos, la representación femenina ha sido del 34,3 %, lo que supone un incumplimiento del principio de presencia equilibrada establecido en la citada ley, al no alcanzarse el umbral mínimo del 40 % para garantizar una representación paritaria en órganos colegiados de la Administración Pública.

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

**COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN 2024 DE CUERPOS
ADSCRITOS A LA AEAT**

CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT	H	M	% H	% M
C. Sup. Inspectores Hacienda Estado 2022	18	18	50,00%	50,00%
C. Sup. Vigilancia Aduanera 2021	12	10	54,55%	45,45%
C. Sup. Vigilancia Aduanera 2022-2023	12	10	54,55%	45,45%
Cuerpo Técnico de Hacienda 2021-2022 TL	27	29	48,21%	51,79%
Cuerpo Técnico de Hacienda 2021-2022 PI	6	8	42,86%	57,14%
Cuerpo Técnico de Hacienda 2023	21	21	50,00%	50,00%
C. Ejecutivo Servicio Vigilancia Aduanera 2021-2022 TL	14	12	53,85%	46,15%
C. Ejecutivo Servicio Vigilancia Aduanera 2021-2022 PI	14	12	53,85%	46,15%
C. Ejecutivo Servicio Vigilancia Aduanera 2023	14	12	53,85%	46,15%
Agentes de Hacienda Pública 2023	14	16	46,67%	53,33%
C. Agentes Servicio Vigilancia Aduanera 2022-2023	13	13	50,00%	50,00%
Organismos Públicos de Investigación (OPIS) 20-21-22	6	8	42,86%	57,14%
Personal Laboral PI 20-21	3	7	30,00%	70,00%
Personal Laboral TL 20-21 GR 1 Y 2	5	5	50,00%	50,00%
Personal Laboral TL 20-21 GR 3,4 y 5	4	6	40,00%	60,00%
TOTAL	183	169	48,01%	51,99%



ÓRGANO	CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% M	% H
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSO 2023A01 (A1)	PRESIDENCIA	0	1	1	0,00%	100,00%
	SECRETARÍA	1	0	1	100,00%	0,00%
	VOCALES	7	13	20	35,00%	65,00%
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSO 2024E01 (A1)	PRESIDENCIA	0	1	1	0,00%	100,00%
	SECRETARÍA	0	1	1	0,00%	100,00%
	VOCALES	1	4	5	20,00%	80,00%
TOTALES		9	20	29	31,04%	68,96%

CONCURSO GENERAL CSIHE (2023A01) (A1)							
ADMINISTRACIÓN				SINDICATOS			
VOCALES		ASESORES		VOCALES		ASESORES	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
7	7	0	1	6	0	8	3

INSPECTORES DE LOS SERVICIOS (2024E01) (A1)							
ADMINISTRACIÓN				SINDICATOS			
VOCALES		ASESORES		VOCALES		ASESORES	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
4	1	1	3	0	0	0	0

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..

En cumplimiento del citado artículo 55 de la LOIEMH, en las convocatorias realizadas en 2024 para el acceso al empleo en la AEAT se ha incluido la siguiente cláusula:

"La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, haciéndose constar que no existe (o que existe) infrarrepresentación de la mujer en el cuerpo cuyo proceso selectivo se convoca por la presente Resolución (...)".

Refiriéndonos específicamente a los cuerpos de los grupos A1 y A2 adscritos a la AEAT, se observa una presencia superior en el número de mujeres (55,26 % y 54,34 %, respectivamente), porcentaje que disminuye hasta un 52,08 % para el grupo C1 (58,7 % en el 2023).

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

De esta forma, como se puede observar en el cuadro anexo, de las 3.114 plazas para personal funcionario convocadas, un 53,5% fueron aprobadas por mujeres.

Respecto al personal laboral de la AEAT, en el ejercicio 2024, se convocaron 546 plazas. El número de hombres que aprobó fue superior (58,61 %) al de mujeres (41,39 %).



Los datos de los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la AEAT celebrados en 2024, reflejan lo siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE APROBADOS (*) EN PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DESARROLLADOS POR LA AEAT – NOMBRAMIENTOS 2024

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	2	50,00	2	50,00	4
			PI	0	0,00	4	100,00	4
2022-2023	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	L	1	20,00	4	80,00	5
			PI	2	20,00	8	80,00	10
TOTAL A1				84	55,26	68	44,74	152
2021-2022	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	422	59,94	282	40,06	704
			PI	71	55,91	56	44,09	127
2023	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	253	55,85	200	44,15	453
			PI	123	52,79	110	47,21	233
2021-2022	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	26	38,81	41	61,19	67
			PI	10	18,87	43	81,13	53
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
TOTAL A2				946	54,34	795	45,66	1741
2023	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	455	58,79	319	41,21	774
			PI	64	77,11	19	22,89	83
2022-2023	C1	Cuerpo de Agentes SVA	L	114	31,93	243	68,07	357
2020-21-22	C1	Escala ayudantes investigación (OPIS) Laboratorio de Aduanas	L	3	42,86	4	57,14	7
TOTAL C1				636	52,08	585	47,91	1221
TOTAL FUNCIONARIO				1.666	53,50	1.448	46,50	3.114
2020-2021	LABORAL	Titulado/a de Oficios y Especialidades, Técnico/a 1.º de Recaudación, Técnico/a 1.º Administrativo y Tributario, Técnico/a 1.º de Aduanas y Técnico/a 2.º de Apoyo a Oficina	PL	186	57,06	140	42,94	326
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
TOTAL LABORAL				226	41,39	320	58,61	546
TOTAL GENERAL				1.892	51,69	1.768	48,31	3.660

(*) Los datos se refieren a aspirantes que han aprobado el proceso selectivo durante el año 2024.



2.5 Valoración en la provisión de puestos de trabajo

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

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

En cumplimiento de dicho precepto, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computa, a efectos de méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo 56 LOIEMH.

Asimismo, se incluye en las bases de los concursos:

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

En los concursos de provisión de puestos realizados por la AEAT se ha incorporado un apartado específico en la valoración de méritos destinado a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, y siempre que se cumplan determinados requisitos debidamente justificados, como, por ejemplo, haber solicitado todos los puestos de la localidad a la que se pretende acceder, se asignan puntos por circunstancias como el destino previo del cónyuge funcionario; el cuidado de hijos menores de 12 años, siempre que se acredite que el nuevo puesto facilita una mejor atención al menor; o el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe actividad retribuida, o que se encuentre sujeto a tutela o curatela.

2.6 Concesión de permisos y beneficios de protección

El artículo 56 de la LOIEMH señala que *“Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable al mismo establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida*



personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa”.

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

El Ministerio promueve que todo el personal al servicio de la Administración pueda asumir de forma equilibrada sus responsabilidades familiares y laborales, impulsando la aplicación efectiva de las medidas de conciliación previstas en la normativa vigente.

En este sentido, 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 2024, en los distintos centros y unidades dependientes del Ministerio de las que se dispone de información:

**PERMISOS CONCEDIDOS DEL PLAN CONCILIA EN EL MINISTERIO DE HACIENDA
2024**

MEDIDAS PLAN CONCILIA	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL LABORAL		TOTAL
	H	M	H	M	
DGRCC	39	51	0	0	90
DGPE	52	63	0	0	115
SGT	25	36	0	0	61
CMT	22	29	0	0	51
PME	0	6	23	1	35
FNMT	0	0	337	141	478
SGRH-DSSCT	153	192	3	4	352
	291	377	363	146	1.182
CONSORCIO DE LA CIUDAD DE SANTIAGO	0	0	7	8	15
CONSORCIO CIUDAD DE CUENCA	0	0	1	1	2
CONSORCIO CIUDAD DE TOLEDO	0	0	3	3	0
ENTIDADES PÚBLICAS (EEPP)	0	0	11	12	17
TOTAL SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	291	377	374	158	1.199
TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO CENTRAL	0	0	0	0	0
AEAT	13.696	19.891	675	992	35.254
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES	33	63	4	1	101
DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS	8	6	0	0	14
DIRECCIÓN GENERAL DEL CATASTRO	125	98	0	1	173



MEDIDAS PLAN CONCILIA	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL LABORAL		TOTAL
	H	M	H	M	
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	13.862	20.058	679	994	35.542
D. G. DE COSTES DE PERSONAL	48	107	3	0	158
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS	55	78	0	0	133
IGAE	102	288	2	0	392
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	205	473	5	0	683
D. G. DE FONDOS EUROPEOS	105	168	0	1	274
SECRETARIA GENERAL DE FONDOS EUROPEOS	105	168	0	1	274
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	14.463	21.076	1.058	1.153	37.698

Tras un análisis de los datos disponibles, en 2024 se concedió un total de 37.698 permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta cifra supone un incremento significativo respecto a 2023, cuando se registraron 10.569 permisos. Este aumento se debe, en gran parte, a la inclusión por primera vez en el informe de los permisos de teletrabajo, que representan la mayor parte del total. Un ejemplo destacado es la AEAT, donde, de los 35.254 permisos concedidos, 23.649 correspondieron a teletrabajo, lo que supone un 67 % del total.

Sin tener en cuenta el teletrabajo, del total de 12.453 permisos concedidos, siendo el más frecuente el de flexibilidad de jornada para quienes tienen a su cargo hijos menores de 12 años, con 4.212 permisos (34 % del total), de las cuales 2.995 fueron presentadas por mujeres (71 %). El segundo permiso más solicitado fue el de flexibilidad para el cuidado de personas mayores a cargo, que representa el 22 % del total, con un 60 % de solicitudes realizadas por mujeres. La suma de ambos tipos de permisos asciende a 6.951 (frente a 7.647 en 2023), de los cuales 4.632 corresponden a mujeres, lo que supone un 66,7 %, ligeramente inferior al 67,4 % registrado en 2023.

Por otra parte, entre los supuestos con mayor porcentaje de permisos concedidos a mujeres, aunque con menor relevancia en términos absolutos, destacan flexibilidad de horario para familias monoparentales (94 % de mujeres beneficiarias), reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años (84 %), reducción de jornada por razón de guarda legal (87,4 %) o ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida (60 %).

La AEAT concentra el 91 % del total de permisos concedidos, en consonancia con su volumen de personal. 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 (excluyendo teletrabajo), en la **AEAT**, durante el año 2024, se han concedido un total de 11.605 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar. De estos, 11.116



corresponden a personal funcionario (4.119 hombres y 6.697 mujeres). Al personal laboral le corresponden 489 permisos (229 hombres y 260 mujeres).

En la **Dirección General de Fondos Europeos** se han concedido 274 permisos de conciliación en el 2024, de los cuales 193 se concedieron a mujeres, lo que supone un 70% del total.

El porcentaje de permisos concedidos a mujeres llega hasta el 68 % en la **Dirección General de Costes de Personal**, siendo asimismo un 74% los permisos concedidos a mujeres en la **IGAE**, con 288 permisos a mujeres de un total de 392 concedidos.

En la **FNMT-RCM**, se han concedido 478 permisos de conciliación ,incluyendo el teletrabajo, de los cuales 141 fueron solicitados por mujeres (30 %).

Las acciones del área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal 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 recopile permisos, excedencias y otras medidas, con detalles sobre duración, procedimiento y documentación. Aunque se han mantenido reuniones con los representantes de los trabajadores, su publicación se ha retrasado por discrepancias.
- 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.

No se han registrado cambios significativos respecto a los informes de 2022 y 2023.



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

La **SEPI** cuenta, desde febrero de 2017, con un Guía de Buenas Prácticas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, 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.

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 2024 se llevó a cabo la convocatoria de los cursos de **Igualdad de la Dirección General de Función Pública**, que comprenden tres acciones formativas: “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 cuatro personas 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 300 personas y supuso un coste total de 3.291 €.

Parque Móvil del Estado

En el PME se ha impartido un curso presencial en materia de “Igualdad de género” valorado como “Muy satisfactorio - Satisfactorio” por el 85 % de los participantes, al que ha asistido un total 18 personas (8 hombres y 10 mujeres).

Agencia Tributaria

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

En este ámbito, durante el año 2024 se publicó la información completa, y se fomentó la participación del personal adscrito a la AEAT, a través de la Intranet, de la convocatoria de los cursos de **Igualdad de la Dirección General de Función Pública**, tanto del “Curso básico de Igualdad de Género de la Función Pública” como del “Curso avanzado de Igualdad de Género de la Función Pública”. Y para aquellos empleados y empleadas de la AEAT que tenían realizados ambos, se impulsó su participación en el “Curso formativo para la Asesoría Confidencial” para ser asesor/a confidencial en el procedimiento propio 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.

Asimismo, se ofertó el curso intermedio de “La igualdad como principio estratégico de gestión” y el curso “Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo”, ambos cursos elaborados por la AEAT y que forman parte del 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	27	59	19	41	46
A2	95	44	123	56	218
C1	131	41	192	59	323
C2	16	20	66	80	82
Laborales	52	42	71	58	123

Por su parte, Plan de Acción Social de 2024, con arreglo al III Plan de Igualdad de la Administración general del Estado, en el caso de las ayudas destinadas al estudio del personal durante el curso 2021- 2022 se ha incrementado en 100 euros adicionales para las empleadas que cursen estudios universitarios de ingeniería o matemáticas.

En la línea de lo señalado, esta medida también se aplica para las empleadas públicas de la AEAT que se presentan a procesos selectivos para acceder a cuerpos o grupos profesionales de la Agencia Tributaria con infrarrepresentación de mujeres. Se ha recibido y asignado, por un lado, una ayuda para el estudio universitario de tres empleadas en ingeniería y matemáticas, y por otro, nueve ayudas para la promoción personal de las empleadas que han participado en los procesos selectivos de los cuerpos del Servicio de Vigilancia Aduanera, servicio en el que se produce una infrarrepresentación de mujeres ya mencionada.

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

El IEF, a lo largo del año 2024 no ha realizado cursos específicos en materia de igualdad para su personal.

No obstante, en los cursos selectivos de los cuerpos específicos del Ministerio de Hacienda, organizados por la Escuela para la Hacienda Pública, se han impartido 12 ediciones del Seminario de igualdad de género en los cursos selectivos de nuevo ingreso, dando cumplimiento al artículo 61 de la LOIEMH.



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 según 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 todos los empleados:

- Difusión de la formación: Se han publicitado 18 cursos transversales y 44 de una plataforma de contenidos.
- Formación en TIC: Se han impartido 43 cursos con 542 participantes (159 mujeres y 383 hombres).
- Acción positiva en cursos previos a selección: No se ha aplicado aún.
- Formación obligatoria en igualdad para nuevo ingreso: Se ofrece información, pero está pendiente un Plan de Formación.
- Datos de asistencia desagregados por sexo: 5.130 participantes (1.624 mujeres y 3.506 hombres).
- Curso básico de igualdad: Voluntario, con baja participación (6 personas). Se está licitando un curso de sensibilización para toda la plantilla.
- Contratación de empresas de formación: Desde enero de 2023 se valora la capacitación básica en igualdad.
- Formación en igualdad y acoso: En proceso de contratación mediante licitación pública.
- Liderazgo femenino: Se ha realizado un curso de empoderamiento para personal con mando. Se prevé ampliarlo en 2025 a todo el personal femenino.
- Modalidades virtuales: De los 62 cursos realizados, 58 fueron online, 2 en aula virtual y 4 presenciales.
- Definición de contenidos de igualdad: En proceso de contratación.
- Encuesta de satisfacción: Pendiente de incluir preguntas sobre perspectiva de género.

Además, se continuará con la capacitación en materia de género, especialmente dirigida a personal con funciones de gestión, comisiones de igualdad y personal de mando. Se busca definir acciones formativas con impacto en ambos sexos y fomentar modalidades accesibles para toda la plantilla.



Algunas de las acciones formativas que se tenían que realizar se están demorando debido a las exigencias de licitación pública, que prolongan los plazos de contratación.

2.8 Comisión Técnica de Igualdad

La Comisión Técnica de Igualdad es el **foro formal y técnico** de diálogo para el desarrollo de las políticas de igualdad, a través de la presentación y estudio de los datos estadísticos referidos a la situación de género en el ámbito de la AGE, así como también para la aprobación e impulso de las propuestas para la mejora de la aplicación de los planes de Igualdad. En el ámbito del Ministerio de Hacienda, el Grupo Técnico de Igualdad, en el año 2024, se reunió el 18 de julio y el 21 de noviembre para realizar el seguimiento de las políticas de Igualdad y conocer el estado de la tramitación del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

2.9 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, también la **AEAT** aprobó el 28 de septiembre de 2024 la resolución de adaptación del citado protocolo. Para facilitar su difusión, se ha impartido un curso formativo al personal de la Agencia. Actualmente, cinco funcionarias de la AEAT han recibido la formación preceptiva para desempeñar la labor de asesoras confidenciales, conforme a lo establecido en el protocolo. Asimismo, se ha creado una Unidad Receptora de Comunicaciones, con dos personas asignadas a la misma..

En consecuencia, se considera que la AEAT ha dado cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 247/2024 y se encuentra en condiciones de aplicar el protocolo con todas las garantías, en caso de que resulte necesario. Se espera que dicho protocolo actúe como una herramienta eficaz de prevención y sensibilización, contribuyendo a evitar situaciones de acoso. Asimismo, se prevé que funcione como un procedimiento ágil para abordar y resolver posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo que pudieran producirse en el organismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62.

El grupo **SEPI** dispone, desde julio de 2017, de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, que establece un procedimiento aplicable ante situaciones y conductas de acoso que puedan afectar a todas las personas que desarrollan una actividad laboral en SEPI, tanto personal



de plantilla como aquellas que prestan servicios de manera habitual en sus oficinas. La actualización de dicho protocolo está prevista en el marco del cierre del II Plan de Igualdad.

La **FNMT-RCM** ha aprobado y publicado el procedimiento P.G.PV.00030, relativo al protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La comisión contemplada en dicho procedimiento está pendiente de constitución, a la espera de la creación de la Unidad de Diversidad e Igualdad de Género en el departamento de RRHH. Asimismo, está pendiente la realización de la formación obligatoria dirigida a toda la plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Se ha habilitado una nueva sección específica en la intranet donde se pueden consultar los protocolos psicosociales, y se han elaborado dípticos y difundido cartelería sobre el protocolo de prevención y actuación frente a conflictos internos, violencia y acoso laboral, así como sobre el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Además, se ha creado un buzón de correo en la intranet para atender de forma individualizada las consultas relacionadas con aspectos psicosociales.

2.10 Violencia de género

Hay que destacar por su importancia el valor concedido a la prevención y corrección de la violencia de género, ya recogido en el II y en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE, así como por la regulación del procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Este procedimiento, publicado en la intranet del Ministerio, establece los requisitos para su aplicación, las cautelas necesarias para proteger las anotaciones en el Registro Central de Personal, y regula el lugar de presentación, el modelo de solicitud, la documentación que debe acompañarse y el plazo de resolución.

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

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

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



- Revisión y actualización del protocolo de actuación frente a la violencia de género. Se ha realizado una campaña de sensibilización "Respeto Sí, Siempre" en la que se han publicado una serie de vídeos con información sobre los protocolos de psicosociales además de servir de guía de reflexión para la mejora de las relaciones personales en el trabajo.
- Actualizar la adscripción al procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Pendiente de realización.
- Facilitar atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género mediante permisos retribuidos. A lo largo del 2024 no se han registrado casos que hayan precisado atención.
- Valoración de una figura de contacto para tratar cuestiones de violencia de género.
- Tener en cuenta el factor sexo y las patologías más comunes en cada uno de ellos en evaluaciones de riesgos y pruebas prácticas. La revisión de EVR Psicosociales se ha planificado para febrero de 2025. Se van a analizar los ítems relativos al riesgo de violencia sexual de acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Las evaluaciones de riesgos laborales se irán adaptando progresivamente según se vayan revisando.
- Revisión de los protocolos específicos para la revisión de la salud de hombres y mujeres. Resultado: Sin variación respecto al 2023.

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.

2.10.1 Puntos Violeta (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".

El Ministerio de Hacienda, en colaboración con el Ministerio de Igualdad y la Agencia Estatal de Administración Tributaria, ha firmado un **Protocolo General de Actuación para los Puntos Violeta**.

Este protocolo permite la instalación de Puntos Violeta en los organismos de la Administración General del Estado. Su objetivo es **implicar a la sociedad en la lucha contra la violencia machista y ofrecer asistencia e información presencial** a mujeres que lo necesiten, tanto empleadas del



Ministerio como ciudadanas en general. Los puntos serán atendidos por personal designado, y su ubicación y datos de contacto estarán disponibles públicamente una vez registrados.

En este sentido, la **AEAT**, dado el elevado número de oficinas con las que cuenta por todo el territorio se ha adherido a la campaña como Punto Violeta de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (Ministerio de Igualdad) para colaborar en detectar de forma temprana la violencia en servicios públicos de proximidad, apoyar la autonomía de las mujeres para que rompan con la violencia, y reforzar la protección y la seguridad de las víctimas en riesgo.

Las oficinas de la AEAT designadas punto violeta, serán un lugar seguro y de apoyo para las víctimas de violencia de género y para cualquier persona que quiera información sobre los recursos disponibles al respecto. El objetivo es que en estas oficinas sirvan para concienciar sobre el problema, informar a quién lo solicite y derivar a las mujeres que lo necesiten hacia los recursos disponibles. En el último trimestre de 2024 se designaron las primeras oficinas de la AEAT como puntos violeta.

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

La AEAT incluye entre sus objetivos contribuir a la lucha contra la violencia económica y financiera como forma de violencia contra las mujeres, entendida esta como control financiero y sus consecuencias en el ámbito fiscal, mediante la presentación de declaraciones de impuestos, la utilización de testafierros en titularidades de negocios, o la utilización de poderes o medios de identificación electrónica.

Con esa finalidad, se pretende que en las oficinas de la AEAT las mujeres en situación de conflicto con su pareja o expareja puedan recibir información acerca de los riesgos derivados de las declaraciones presentadas en su nombre, la tributación conjunta, el mínimo por descendiente, así como las deudas y obligaciones que puedan afectarlas y la forma de suspenderlas, aplazarlas o fraccionarlas. Adicionalmente se ofrece orientación sobre los riesgos asociados al uso de la identificación electrónica, con el fin de garantizar la protección de sus derechos y fomentar su autonomía económica.



3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

3.1 Contratos de las administraciones públicas

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

3.2 Actuaciones en materia de empleo²

3.2.1 Nombramiento de altos cargos y directivos de libre designación

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

Durante el ejercicio 2024 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.

Si consideramos los niveles 29 y 30 (personal directivo y pre-directivo) ha disminuido ligeramente el porcentaje de mujeres en el departamento, situándose en un 50,8 % frente al 51,6 % del 2023, cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

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



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

DEPARTAMENTO (SSCC Y SSTT)	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
Personal Directivo y Pre- directivo	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Nivel 30	180	185	365	50,7	180	186	366	50,8	166	180	346	52,0
Nivel 29	131	135	266	50,8	131	146	277	52,7	127	122	249	49,0
TOTAL	311	320	631	50,7	311	332	643	51,6	293	302	595	50,8

En cuanto a los altos cargos, el porcentaje de mujeres en el departamento se sitúa en un 42,9 %, con un total de 9 mujeres. En los Organismos Autónomos (OOAA), el número de puestos ha pasado de 4 a 2, sin que ninguno esté ocupado por mujeres. A nivel global, en el Ministerio de Hacienda, el porcentaje de mujeres en altos cargos ha descendido del 56,7 % en 2023 al 39,1 % en 2024.

MINISTERIO DE HACIENDA	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
ALTOS CARGOS	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	10	15	25	60,0	11	15	26	57,7	12	9	21	42,9
OOAA	2	2	4	50,0	2	2	4	50,0	2	0	2	0,0
TOTAL	12	17	29	58,6	13	17	30	56,7	14	9	23	39,1

La participación femenina en los niveles directivos y predirectivos del conjunto de organismos autónomos adscritos al Ministerio de Hacienda se sitúa en el 45,9 %. En el Comisionado para el Mercado de Tabacos, este porcentaje desciende al 16,7 %, constituyendo el valor más bajo registrado entre los organismos autónomos analizados.

En el siguiente cuadro se ofrece el desglose del personal directivo en los Organismos Autónomos del Ministerio de Hacienda, correspondiente a los niveles 29 y 30, para los años 2022, 2023 y 2024.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LOS OAAA

PERSONAL DIRECTIVO EN OAAA	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
TOTAL PME	3	2	5	40,0	2	3	5	60,0	3	3	6	50,0
30	3	1	4	25,0	2	2	4	50,0	3	2	5	40,0
29	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0
TOTAL IEF	12	13	25	52,0	12	14	26	53,8	12	13	25	52,0
30	8	5	13	38,5	8	5	13	38,5	8	5	13	38,5
29	4	8	12	66,7	4	9	13	69,2	4	8	12	66,7
TOTAL CMT	6	1	7	14,3	6	1	7	14,3	5	1	6	16,7
30	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	1	0	1	0,0
29	4	1	5	20,0	4	1	5	20,0	4	1	5	20,0
TOTAL MUFACE	7	11	18	61,1	7	11	18	61,1				
30	3	5	8	62,5	3	5	8	62,5				
29	4	6	10	60,0	4	6	10	60,0				
TOTAL INAP	5	12	17	70,6	6	13	19	68,4				
30	3	5	8	62,5	3	5	8	62,5				
29	2	7	9	77,8	3	8	11	72,7				
TOTAL OAAA	33	39	72	54,2	33	42	75	56,0	20	17	37	45,9

En el caso del PME, el porcentaje de mujeres en nivel 30 ha descendido del 50 % en 2022 y 2023 al 40 % en 2024. No obstante, al agregar el nivel 29, el porcentaje total de mujeres directivas y pre-directivas se sitúa en el 50 %.

En el IEF, el porcentaje de mujeres de nivel 30 era, a fin de 2024, del 38,5 %, el mismo que en los dos ejercicios precedentes y en los niveles 29 y 30 conjuntamente del 52 % (53,8 y 52 % y en 2023 y 2022 respectivamente).

En el CMT el porcentaje de mujeres de nivel 30 resultó a 31/12/2024 del 0 % (mismo porcentaje que en 2023 y 2022) y en los niveles 29 y 30 agregados se eleva hasta el 16,7 %.

Cabe señalar que los datos correspondientes a MUFACE e INAP, que en años anteriores se incluían en este informe, ya no se contabilizan al depender actualmente dichos organismos del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

En conjunto, el porcentaje de mujeres en niveles directivos y pre-directivos en los OAAA del Ministerio de Hacienda ha descendido del 56,0 % en 2023 al 45,9 % en 2024, lo que representa una disminución significativa respecto a los años anteriores.



3.2.1.2 Entidades Públicas

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

AEAT	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
30	69	82	151	54,3	95	56	151	37,1	96	58	154	37,7
29	358	467	825	56,6	474	322	796	40,5	474	338	812	41,6
TOTAL	427	549	976	56,3	569	378	947	39,9	570	396	966	41,0

En la AEAT, el porcentaje de mujeres en el nivel 30 fue del 37,7 % a 31 de diciembre de 2024, frente al 37,1 % en 2023 y al 54,3 % en 2022. Si se consideran conjuntamente los niveles 29 y 30 (personal directivo y pre-directivo), la presencia femenina se sitúa en el 41,0 % en 2024, lo que refleja un ligero incremento respecto al 39,9 % en 2023, aunque muy por debajo del 56,3 % registrado en 2022. Estos datos evidencian una presencia femenina minoritaria en los dos últimos años, especialmente en los niveles más altos.

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

AIREF	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
30	4	12	16	75,0	5	12	17	70,6	7	11	18	61,1
29	7	8	15	53,3	7	7	14	50,0	9	5	14	35,7
TOTAL	11	20	31	64,5	12	19	31	61,3	16	16	32	50,0

En la AIREF, el personal femenino de nivel 30 a fin de 2024 fue del 61,1 % (70,6 % y 75 % en 2023 y 2022) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 50 % (61,3 y 64,5 %, respectivamente, en los 2 años precedentes). A pesar de esta reducción, se mantiene una preponderancia de mujeres en los niveles más altos.

3.2.2 Estructura de la plantilla

Adjuntamos un cuadro resumen que muestra la evolución del número de empleados públicos en los dos últimos años, desglosados por sexo y centro.

El análisis revela que, en ambos años, los porcentajes de participación femenina se mantienen similares, con una preponderancia de mujeres tanto en la plantilla total como en la mayoría de los centros.



Las principales excepciones a esta tendencia son el PME (11,9 % de mujeres) y la FNMT (24,3 %). En el caso de la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, la participación femenina alcanza el 48,6 %, lo que se considera dentro del principio de distribución equilibrada. Por último, cabe destacar que la presencia de mujeres en la plantilla de SEPI se sitúa por encima del 60 %, consolidando una representación femenina mayoritaria en dicho organismo.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL PERSONAL, POR CENTROS Y SEXO

PERSONAL DEL MINHAC	31/12/2023				31/12/2024			
CENTROS	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DEPARTAMENTO	2.816	4.054	6.870	59,0	2.754	3.875	6.629	58,5
SSCC	1.428	2.099	3.527	59,5	1.371	1.916	3.287	58,3
SSTT	1.388	1.955	3.343	58,5	1.383	1.959	3.342	58,6
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	1.272	761	2.033	37,4	877	205	1.082	18,9
PME	841	105	946	11,1	803	108	911	11,9
IEF	58	70	128	54,7	54	71	125	56,8
CMT	25	22	47	46,8	20	26	46	56,5
MUFACE	276	442	718	61,6				
INAP	72	122	194	62,9				
ENTIDADES PÚBLICAS	13.898	15.420	29.318	52,6	13.830	15.262	29.092	52,5
AEAT	12.581	14.713	27.294	53,9	12.492	14.528	27.020	53,8
FNMT-RCM	961	289	1.250	23,1	989	318	1.307	24,3
S.E. LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	270	243	513	47,4	259	245	504	48,6
SEPI	64	138	202	68,3	63	136	199	68,3
AIREF	22	37	59	62,7	27	35	62	56,5
TOTALES	17.986	20.235	38.221	52,9	17.461	19.342	36.803	52,6

3.2.2.1 Departamento

En cuanto a la distribución del personal del Departamento, a continuación se presenta la información clasificada por dependencias, tanto en los Servicios Centrales (SSCC) como en los Servicios Territoriales (SSTT), así como por tipología, diferenciando entre personal funcionario y laboral:



PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR CENTROS, TIPOLOGÍA Y SEXO A 31/12/2024

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	FUNCIONARIOS/AS			LABORALES			TOTALES			
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
SERVICIOS CENTRALES	1.371	1.916	3.287	105	74	179	1.476	1.990	3.466	57,4
MINISTRA	7	19	26			0	7	19	26	73,1
SUBSECRETARÍA	309	408	717	70	47	117	379	455	834	54,6
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	283	311	594	11	6	17	294	317	611	51,9
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	772	1.178	1.950	24	21	45	796	1.199	1.995	60,1
SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA										
SERVICIOS TERRITORIALES	1.383	1.959	3.342	92	86	178	1.475	2.045	3.520	58,1
GERENCIA TERRITORIAL	714	985	1.699	27	22	49	741	1.007	1.748	57,6
INTERVENCIÓN TERRITORIAL	224	298	522	4	4	8	228	302	530	57,0
SECRETARÍA GENERAL	229	363	592	52	56	108	281	419	700	59,9
T.E.A.R./T.E.A.L.	216	313	529	9	4	13	225	317	542	58,5
TOTALES	2.754	3.875	6.629	197	160	357	2.951	4.035	6.986	57,8

La clasificación del personal funcionario y laboral del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2024, era la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL MINISTERIO POR GRUPOS PROFESIONALES

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	SSCC			SSTT			TOTALES			
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
A1	448	516	964	293	329	622	741	845	1.586	53
A2	576	870	1.446	518	659	1.177	1.094	1.529	2.623	58
B	7	3	10	44	26	70	51	29	80	36
C1	238	307	545	340	583	923	578	890	1.468	61
C2	102	220	322	187	362	549	289	582	871	67
E				1		1	1	0	1	0,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	1.371	1.916	3.287	1.383	1.959	3.342	2.754	3.875	6.629	58,5
SIN CONVENIO	3	5	8	1		1	4	5	9	55,6
M3	4	3	7				4	3	7	42,9
M2	3	1	4	4	15	19	7	16	23	69,6
M1	24	7	31	3	7	10	27	14	41	34,1
E2	17	19	36	16	24	40	33	43	76	56,6
E1	52	38	90	61	28	89	113	66	179	36,9
E0	2	1	3	7	12	19	9	13	22	59,1
TOTAL LABORALES	105	74	179	92	86	178	197	160	357	44,8
TOTAL FUNCIONARIOS/AS Y LABORALES	1.476	1.990	3.466	1.475	2.045	3.520	2.951	4.035	6.986	57,8



El personal femenino ocupa en el Ministerio el 57,8 % de los puestos de trabajo, con una representación del 58,5 % en puestos de funcionariado y del 44,8 % en puestos de personal laboral. Estos porcentajes son similares a los registrados en 2023 (59 % de funcionarias y 46 % de 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 en 2024, se observa una preponderancia femenina en los niveles fuera de convenio y en los grupos M2 y E2, con porcentajes del 55,6 %, 69,6 % y 56,6 %, respectivamente.

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

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	FUNCIONARIOS			LABORALES			TOTAL PERSONAL			
EDAD	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
Menos de 30	128	149	277	6	3	9	134	152	286	53,1
30 a 34	209	338	547	7	7	14	216	345	561	61,5
35 a 39	251	328	579	6	8	14	257	336	593	56,7
40 a 44	253	379	632	3	13	16	256	392	648	60,5
45 a 49	366	500	866	6	6	12	372	506	878	57,6
50 a 54	349	556	905	24	18	42	373	574	947	60,6
55 a 59	536	767	1.303	44	28	72	580	795	1.375	57,8
60 a 64	454	685	1.139	86	67	153	540	752	1.292	58,2
A partir de 65	208	173	381	15	10	25	223	183	406	45,1
TOTAL	2.754	3.875	6.629	197	160	357	2.951	4.035	6.986	57,8

En casi todos los tramos de edad se cumple el principio de presencia equilibrada (entre el 40 % y el 60 % para cada sexo). Las únicas excepciones, de escasa relevancia en el total, se encuentran en los grupos de 30 a 54 años, donde la presencia femenina supera ligeramente este rango (61,5 %, 60,5 % y 60,6 %), resultando en un porcentaje general de mujeres del 57,8 %.



3.2.2.2 Organismos Autónomos

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

PERSONAL DEL PME POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL PME	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
GRUPO CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	3	3	6	50,0	2	4	6	66,7	3	3	6	50,0
A2	8	9	17	52,9	8	12	20	60,0	10	13	23	56,5
C1	17	11	28	39,3	14	10	24	41,7	12	13	25	52,0
C2	28	12	40	30,0	22	13	35	37,1	15	13	28	46,4
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	56	35	91	38,5	46	39	85	45,9	40	42	82	51,2
M3	0	0	0		0	0	0					
M2	1	1	2	50,0	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0
M1	4	5	9	55,6	4	5	9	55,6	4	4	8	50,0
E2	802	56	858	6,5	788	59	847	7,0	756	59	815	7,2
E1	3	3	6	50,0	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0
TOTAL LABORALES	810	65	875	7,4	795	67	862	7,8	763	66	829	8,0

En el PME se aprecia una progresiva disminución en el porcentaje total de hombres de la plantilla de funcionarios desde los 76,5 % en 2016 hasta los 48,8 % del 2024, año que por primera vez es mayoritario el porcentaje de mujeres.

En relación con el personal laboral, en el PME es claramente predominante la participación masculina, con un 92 % en 2024 (92,2 % en 2023 y 92,6 % en 2022), 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	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	15	19	34	55,9	14	20	34	58,8	14	20	34	58,8
A2	14	24	38	63,2	15	23	38	60,5	13	23	36	63,9
C1	5	10	15	66,7	6	7	13	53,8	7	8	15	53,3
C2	3	14	17	82,4	3	12	15	80,0	3	12	15	80,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	37	67	104	64,4	38	62	100	62,0	37	63	100	63,0
M1	4	0	4	0,0	4	0	4	0,0	3	0	3	0,0
E2	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0	2	2	4	50,0
E1	12	4	16	25,0	12	4	16	25,0	10	5	15	33,3
E0						1	1	100,0		1	1	100,0
TOTAL LABORALES	19	6	25	24,0	19	7	25	28,0	15	8	22	36,4

A 31 de diciembre de 2024, el porcentaje de mujeres en la plantilla funcional del IEF se sitúa en el 63 %, con una participación femenina 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 es minoritaria, con un 36,4 %, aunque este porcentaje muestra una evolución positiva respecto a ejercicios anteriores (28 % en 2023 y 24 % en 2022).

PERSONAL DEL CMT POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL CMT	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	10	3	13	23,1	9	3	12	25,0	7	4	11	36,4
A2	8	9	17	52,9	11	9	20	45,0	9	8	17	47,1
C1	4	6	10	60,0	3	8	11	72,7	2	9	11	81,8
C2	2	5	7	71,4	2	4	6	66,7	1	4	5	80,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	24	23	47	48,9	25	24	49	49,0	19	25	44	56,8
M2												
M1	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
E1									0	1	1	100,0
TOTAL LABORALES	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	1	2	50,0

Pese a que en el conjunto de la plantilla del CMT se cumple el principio de participación equilibrada, se observa una notoria diferencia por grupos funcionariales. En los grupos inferiores (C1 y C2), la presencia femenina es claramente mayoritaria, con porcentajes muy superiores a la paridad (81,8 %



y 80 %, respectivamente). En cambio, en los grupos superiores, la representación femenina es menor: en el grupo A1 las mujeres representan el 36,4 %, y en el grupo A2, el 47,1 %.

En cuanto al personal laboral, en 2024 se reduce a dos efectivos (un hombre y una mujer), alcanzando así un 50 % de participación femenina en esta categoría.

3.2.2.3 Entidades Públicas

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

PERSONAL DE LA AEAT	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	1.155	1.458	2.613	55,8	1.456	1.246	2.702	46,1	1.481	1.299	2.780	47
A2	4.066	4.776	8.842	54,0	4.208	4.946	9.154	54,0	4.495	5.357	9.852	54
B	2	1	3	33,3	0	3	3	100,0	0	2	2	100
C1	4.748	5.393	10.141	53,2	4.896	5.375	10.271	52,3	4.924	5.412	10.336	52
C2	1.416	1.617	3.033	53,3	773	1.756	2.529	69,4	694	1.511	2.205	69
E		1	1	100,0		1	1	100,0		1	1	100
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	11.387	13.246	24.633	53,8	11.333	13.327	24.660	54,0	11.594	13.582	25.176	53,9
TITULADO SUPERIOR	1	5	6	83,3	4	1	5	20,0	4	1	5	20,0
TITULADO MEDIO	17	17	34	50,0	18	12	30	40,0	21	11	32	34,4
TÉCNICO SUPERIOR	106	114	220	51,8	180	25	205	12,2	258	175	433	40,4
OFICIAL	389	348	737	47,2	661	1.003	1.664	60,3	450	715	1.165	61,4
AYUDANTE	134	145	279	52,0	207	56	263	21,3	165	44	209	21,1
TOTAL LABORALES	647	629	1.276	49,3	1.070	1.097	2.167	50,6	898	946	1.844	51,3

La distribución por sexo del personal funcionario total de la Agencia Tributaria en 2024 es similar a la de 2023, siendo las mujeres mayoría con un 53,8 % (54% en 2023 y 53,8 % en 2022) y una participación equilibrada en todos los grupos.

En cuanto al personal laboral, se mantiene un 51,3 % de personal femenino, muy similar al 2023. Cabe destacar que la participación femenina por encima del 50% se ha concentrado exclusivamente en el grupo profesional de oficiales (61,4 % en 2024).

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			
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	% M
Menos de 30	680	871	1.551	32	46	78	712	917	1.629	56
30 a 34	1.236	1.612	2.848	60	81	141	1.296	1.693	2.989	57
35 a 39	1.019	1.107	2.126	56	73	129	1.075	1.180	2.255	52
40 a 44	948	1.200	2.148	65	75	140	1.013	1.275	2.288	56
45 a 49	1.169	1.342	2.511	82	130	212	1.251	1.472	2.723	54
50 a 54	1.264	1.581	2.845	86	160	246	1.350	1.741	3.091	56
55 a 59	2.204	3.028	5.232	178	160	338	2.382	3.188	5.570	57
60 a 64	2.275	2.364	4.639	297	180	477	2.572	2.544	5.116	50
A partir de 65	799	477	1.276	42	41	83	841	518	1.359	38
TOTAL	11.594	13.582	25.176	898	946	1.844	12.492	14.528	27.020	53,8

A 31 de diciembre de 2024, se observa una participación equilibrada por sexo en la plantilla de la AEAT, con mayoría de mujeres en todos los grupos de edad. El porcentaje global de participación femenina se sitúa en el 53,8 %, con especial presencia en los tramos de edad entre 30 y 59 años, donde supera el 54 % en todos los casos.

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

PERSONAL DE LA FNMT-RCM	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS/AS	16	7	23	30,4	17	7	24	29,2	15	5	20	25,0
SUBALTERNOS/AS	33	4	37	10,8	38	3	41	7,3	40	2	42	4,8
MANDOS	53	4	57	7,0	59	6	65	9,2	57	7	64	10,9
JEFATURAS	79	20	99	20,2	81	25	106	23,6	87	27	114	23,7
ADMINISTRATIVOS/AS	75	36	111	32,4	82	33	115	28,7	89	31	120	25,8
TÉCNICOS/AS	214	90	304	29,6	219	100	319	31,3	237	113	350	32,3
OPERARIOS/AS	466	96	562	17,1	465	115	580	19,8	464	133	597	22,3
TOTAL	936	257	1.193	21,5	961	289	1.250	23,1	989	318	1.307	24,3

El porcentaje global de participación femenina en la FNMT-RCM se mantiene estable, situándose en el 24,3 % en 2024 (frente al 23,1 % en 2023 y al 21,5 % en 2022). Este porcentaje está muy alejado del principio de participación equilibrada por sexo en todas las categorías. La representación femenina es especialmente baja en los grupos de subalternos/as (4,8 %), mandos



(10,9 %) y directivos/as (25 %), mientras que en el grupo de técnicos/as alcanza el 32,3 %, siendo el más cercano a la paridad.

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	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	2	1	3	33,3	2	1	3	33,3	3	1	4	25,0
G2	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0
G3	53	50	103	48,5	51	59	110	53,6	46	54	100	54,0
G4	26	57	83	68,7	24	48	72	66,7	22	45	67	67,2
G5	18	8	26	30,8	15	9	24	37,5	13	9	22	40,9
CONVENIO 28003005	116	66	182	36,3	114	66	180	36,7	108	65	173	37,6
CONVENIO 90003231	12	7	19	36,8	12	6	18	33,3	11	7	18	38,9
ALTA DIRECCION	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0
FUERA DE CONVENIO	51	44	95	46,3	48	53	101	52,5	52	63	115	54,8
CONVENIO 6	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
TOTAL	282	234	516	45,3	270	243	513	47,4	259	245	504	48,6

El porcentaje global de participación femenina ha aumentado ligeramente, alcanzando el 48,6 % en 2024 (47,4 % en 2023 y 45,3 % en 2022). Se observa una participación mayoritaria de mujeres en el grupo profesional 4 (67,2 %), mientras que en los grupos 1 (25 %), 5 (40,9 %) y en la alta dirección (0 %) la presencia femenina es claramente minoritaria.

PERSONAL DE LA AIREF CLASIFICADO POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE LA AIREF	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	18	21	39	53,8	16	23	39	59,0	17	20	37	54,1
A2	5	7	12	58,3	6	6	12	50,0	9	7	16	43,8
C1	0	5	5	100,0	0	4	4	100,0	1	3	4	75,0
C2	0	4	4	100,0	0	4	4	100,0	0	5	5	100,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	23	37	60	61,7	22	37	59	62,7	27	35	62	56,5
LABORALES	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
TOTAL	23	37	60	61,7	22	37	59	62,7	27	35	62	56,5



En la AIREF, se ha registrado una disminución progresiva en el porcentaje global de participación femenina durante los últimos cuatro años, pasando del 70,6 % en 2021 al 56,5 % en 2024 (61,7 % en 2022 y 62,7 % en 2023). A pesar de esta tendencia descendente, la participación femenina sigue siendo mayoritaria en todas las categorías profesionales, especialmente en los grupos C1 y C2, donde alcanza el 75 % y el 100 %, respectivamente.

3.3 Designación de representantes de la Administración General del Estado

El artículo 54 de la LOIEMH establece que “...la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres”.

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

3.3.1 Presencia en órganos colegiados y comités consultivos

DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR SEXO AÑO 2024
(presidentes, vicepresidentes, secretarios y vocales)

CENTRO DIRECTIVO	TOTAL REPRESENTANTES	M	H	% M	% H	Nº ÓRGANOS/COMITÉS
CMT	23	13	10	56,5	3,5,0	1
PME	27	11	16	40,7	59,3	3
FNMT-RCM	131	39	92	29,8	70,2	11
DGRCC	31	23	8	74,2	25,8	4
SGT	9	5	4	55,6	44,4	1
IGAE	133	52	81	39,1	60,9	89
CONSORCIO CIUDAD DE CUENCA	25	5	20	20,0	80,0	2
CONSORCIO CIUDAD DE SANTIAGO	23	10	13	43,5	56,5	2
CONSORCIO CIUDAD DE TOLEDO	19	8	11	42,1	57,9	2
IEF	16	11	5	68,8	31,3	3
DGT	108	53	55	49,1	50,9	70
DGC	536	287	249	53,6	46,5	68
AEAT	767	340	427	44,3	55,7	168
DGCP	14	6	8	42,9	57,1	1
TACRC	7	5	2	71,4	28,6	1
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	1.869	868	1.001	46,44	53,56	426



En 2024, el Ministerio de Hacienda contó con un total de 1.869 representantes en 426 órganos colegiados y comités de expertos o consultivos, tanto propios como de organismos nacionales e internacionales. De estos representantes, 868 fueron mujeres (46,44 %) y 1.001 hombres (53,56 %). Aunque los datos no son homogéneos, al tratarse de una muestra, se observa una ligera disminución en la participación femenina respecto a 2023 (46,3 %), manteniéndose no obstante el cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

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): 74,2 %
- Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC): 71,4 %
- Instituto de Estudios Fiscales (IEF): 68,8 %

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

- Consorcio Ciudad de Cuenca: 20 %
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda (FNMT-RCM): 29,8 %
- Intervención General de la Administración del Estado (IGAE): 39,1 %

Los órganos con mayor volumen de representación son:

- Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT): 767 representantes (44,3 % mujeres)
- Dirección General del Catastro (DGC): 536 representantes (53,6 % mujeres)
- IGAE: 133 representantes (39,1 % 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 2021–2023 se ha observado un incremento sostenido en el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de consejeras, pasando del 41,4 % en 2021 al 46,5 % en 2023 (44,1 % en 2022). No obstante, en 2024 se registra un descenso hasta el 42 %, lo que interrumpe la tendencia ascendente observada en los años anteriores.



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 2023					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2024				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	C. Admón	N.º	%	N.º	%	C. Admón	N.º	%	N.º	%
ACUAMED	12	8	67%	4	33%	12	8	67%	4	33%
ACUAES	12	8	67%	4	33%	11	6	55%	5	45%
CERSA	9	5	56%	4	44%	9	8	89%	1	11%
CESCE	15	10	67%	5	33%	15	10	67%	5	33%
ENISA	10	5	50%	5	50%	9	5	56%	4	44%
EXPASA	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%
PARADORES DE TURISMO	15	6	40%	9	60%	15	7	47%	8	53%
SEACSA	12	7	58%	5	42%	12	8	67%	4	33%
SECEGSA	9	6	67%	3	33%	8	4	50%	4	50%
SEGIPSA	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%
SEGITUR	12	6	50%	6	50%	12	7	58%	5	42%
SELAE	15	6	40%	9	60%	15	8	53%	7	47%
SEIASA	12	4	33%	8	67%	12	4	33%	8	67%
SEITTSA	12	4	33%	8	67%	12	3	25%	9	75%
SENASA	11	4	36%	7	64%	11	4	36%	7	64%
SIEPSE	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	189	96	51%	93	49%	186	99	53%	81	44%
CELESA (participación DGPE minoritaria)	10	6	60%	4	40%	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)	10	7	70%	3	30%	9	6	67%	3	33%
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	8	5	63%	3	38%	9	5	56%	4	44%
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	41	27	66%	14	34%	40	26	65%	14	35%
TOTALES	230	123	53%	107	47%	226	125	55%	95	42%

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 2024, la proporción de mujeres en los consejos de administración del conjunto de entidades del Grupo SEPI se sitúa en el 37,9 %. Esta cifra refleja un descenso progresivo respecto a los ejercicios anteriores: 39,7 % en 2023, 40,3 % en 2022 y 39,8 % en 2021. Pese a la relativa estabilidad en los últimos años, los niveles de representación femenina continúan por debajo del umbral de referencia establecido para una participación equilibrada (60-40 %).



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

COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2024
(Sociedades mayoritarias y/o de control)

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2023					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2024				
		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES	
AGENCIA EFE	100%	12	6	50%	6	50%	12	7	58%	5	42%
CETARSA	79,18% (RESTO PRIVADOS)	12	5	42%	7	58%	12	6	50%	6	50%
COFIVACASA (1)	100%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
CORREOS	100%	13	11	85%	2	15%	15	11	73%	4	27%
ENRESA (1)	20% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	12	6	50%	6	50%	11	5	45%	6	55%
ENSA	100% (**)	10	7	70%	3	30%	10	7	70%	3	30%
ENUSA	60% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	11	5	45%	6	55%	12	7	58%	5	42%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PÚBLICO: LAE) (**)	9	7	78%	2	22%	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: FEAGA)	12	5	42%	7	58%	12	7	58%	5	42%
NAVANTIA	100% (**)	13	9	69%	4	31%	13	10	77%	3	23%
SAECA	80% (RESTO PÚBLICO: FEAGA) (**)	8	3	38%	4	50%	8	5	63%	3	38%
SEPIDES	100% (**)	11	8	73%	3	27%	16	10	63%	6	38%
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28% SEPIDES (RESTO JUNTA DE EXTREMADURA)	4	1	25%	3	75%	5	2	40%	3	60%
TRAGSA (3)	51% (RESTO PÚBLICO FEAGA/DGPE)	12	8	67%	4	33%	15	8	53%	7	47%
TRAGSATEC (G.TRAGSA) (3)	100% TRAGSA	10	6	60%	4	40%	12	9	75%	3	25%
TOTAL EMPRESAS GRUPO		169	102	60%	67	40%	183	114	62%	69	38%
SEPI MATRIZ (**)		15	9	60%	6	40%	15	9	60%	6	40%
TOTAL GRUPO SEPI		184	111	60,3%	73	39,7%	198	123	62,1%	75	37,9%

⁽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, HIPODROMO 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

El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de consejeras en las sociedades adscritas al departamento se sitúa en el 40%, lo que equivale a 170 mujeres de un total de 424 puestos.

Si bien este dato cumple con el principio de presencia equilibrada, es crucial destacar la tendencia a la baja que ha experimentado esta representación. El porcentaje actual (40%) es inferior al 43,5% que se alcanzó en el año 2023, lo que supone un retroceso en los avances logrados previamente.

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 2024 las siguientes actividades:

a) Actividades de participación y colaboración con otras instituciones públicas:

- Participación en Aula Abierta de la Universidad de Alcalá: Impuestos e igualdad: ¿la fiscalidad tiene género?
- Participación en el Congreso Mujeres del Sector Público en una mesa sobre profesionalidad y activismo.
- Webinar: Género en las Finanzas Públicas en Centroamérica, organizado por el Programa Regional Buena Gobernanza Financiera en el Sistema de Estados de la Integración Centroamericana



- Participación en el Seminario “Paternity Leave: Analysis of Evidence, Best Practices and Lessons Learned”, organizado por UN Women y La Asamblea de Representantes del Pueblo (ARP) de Túnez.
- Participación en el Seminario “Progress on Gender and Equality budgeting within the European Union”, organizado por la Comisión Europea.
- Dos proyectos de investigación en la línea de género y fiscalidad concedidos por el IEF a personal externo, cuyos recursos económicos supusieron en 2024 un total de 20.452,16€.

b) Jornadas y conferencias.

c) Estudios e investigaciones propios sobre fiscalidad y género.

3.4.2 Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

La presidencia de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios es compartida entre la Dirección General de Fondos Europeos (Ministerio de Hacienda), la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y el Instituto de las Mujeres (IMIO), dependiente del Ministerio de Igualdad. La Secretaría de la Red la ostenta el IMIO. Las actividades de la Red están dirigidas a los representantes de los organismos intermedios de los Fondos Europeos, con objeto de asesorarles sobre cómo introducir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos. Asimismo, la red facilita el intercambio de experiencias y buenas prácticas en dicha materia.

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

Los gastos de la Red realizados en el ejercicio 2024 han sido cofinanciados por el FEDER en el ámbito de la asistencia técnica del Programa Operativo Plurirregional de España 2021-2027. La cofinanciación nacional corre a cargo del Instituto de las Mujeres. A lo largo del ejercicio 2024 se ha dado continuidad a las funciones de la Red, destacando la aprobación de su plan estratégico y su calendario de trabajo para las anualidades 2024 y 2025. Se han celebrado diversas reuniones de la tripresidencia y durante los días 7 y 8 de noviembre del citado año, se celebró en Santiago de Compostela la 18ª reunión plenaria de la Red.

Asimismo, se han celebrado los Comités de Seguimiento de todos los Programas de la anualidad 2024 a los que se ha convocado a los respectivos Organismos de Igualdad.



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

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

A lo largo de 2024, se ha continuado trabajando en la formación del personal de los distintos organismos que forman parte de la Red y se ha colaborado en la integración del principio de igualdad recogido en el Acuerdo de Asociación y los Programas de los Fondos para el próximo periodo de programación 2021-2027. Además, se ha mejorado la información relativa al seguimiento de las actuaciones dirigidas a promover la igualdad en los Comités de Seguimiento de los programas 2021-2027.

3.4.3 Subsecretaría de Hacienda

A este centro directivo, como principal impulsor de las políticas de igualdad, corresponden la mayor parte de las iniciativas contempladas en los apartados dos y tres. No obstante, 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 infradotación de mujeres 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.

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



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

Las acciones de carácter general a desarrollar son:

- Revisar y modificar los textos del vigente convenio colectivo y el anexo I utilizando un lenguaje no sexista.
- 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 tarea continua realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, tomando en consideración retribuciones fijas, complementos salariales y complementos extrasalariales y desagregando los datos por grupos profesionales/puestos de trabajo. El resultado del informe no detecta ninguna discrepancia en conceptos salariales por razón de sexo, estando todas las cifras por debajo de los límites contemplados. El informe aporta datos similares al que se realizó de manera previa para la preparación del III Plan de Igualdad.

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.

3.4.4 Sociedad Estatal de Participaciones Industriales

SEPI cuenta desde noviembre de 2013 con un Plan de Igualdad con vigencia indefinida y medidas en todos los ámbitos de las relaciones laborales, lo que muestra su firme compromiso con la



igualdad de oportunidades ya que hasta la reforma legal de 2019 (3) en SEPI no resultaba obligatorio por tener menos de 250 empleados. El Plan ha sido objeto de evaluación y actualización permanente por la Comisión de Seguimiento creada al efecto.

En abril de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de SEPI, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Tal como se recoge en el informe anual de SEPI correspondiente a 2023, la negociación del II Plan de Igualdad quedó en suspenso tras la dimisión en bloque del comité de empresa. No obstante, se ha mantenido el impulso de medidas correctoras derivadas del informe de la Auditoría Retributiva elaborado en 2023 por una entidad externa, habiéndose completado la subsanación de todas las observaciones identificadas. Entre las actuaciones realizadas destacan la actualización de la descripción de los puestos de trabajo existentes en la entidad, la valoración de los mismos y la revisión y actualización del registro retributivo de SEPI.

Por otro lado, durante el año 2024 en aplicación de lo dispuesto apartado 3 del artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se iniciaron contactos con los sindicatos más representativos y los más representativos del sector con la finalidad de crear la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la entidad, que finalmente se constituyó en abril de 2025.

Desde febrero de 2017, SEPI dispone de una *Guía de Buenas Prácticas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional*, cuyo contenido se actualiza periódicamente con el fin de incorporar las novedades legislativas que se van produciendo. Complementariamente, se ha elaborado y difundido entre toda la plantilla un catálogo que recoge las medidas de conciliación disponibles en la Entidad, con el objetivo de facilitar su conocimiento y aplicación.

Asimismo, desde julio de 2017, SEPI cuenta con un *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso*, aplicable a todas las personas que prestan servicios en la organización. La actualización de este protocolo está prevista en el marco del cierre del II Plan de Igualdad, con el propósito de reforzar su alineación con los principios de igualdad y respeto en el entorno laboral.

En cuanto a las sociedades del Grupo, todas las empresas con plantillas superiores a 50 empleados disponen de Planes de Igualdad o se encuentran negociando el mismo, al haber superado

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



recientemente la citada cifra de plantilla. Dichos planes incluyen medidas, entre otras, en materia de selección, formación, desarrollo profesional, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y lenguaje inclusivo. Asimismo, también cabe destacar los protocolos de prevención del acoso y guías de buenas prácticas en materia de conciliación.

Adicionalmente cabe mencionar que las empresas obligadas a ello, por razón de su tamaño y convenio colectivo de aplicación, están llevando a cabo las correspondientes actuaciones para la implantación de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

En relación con la aplicación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre la representación equilibrada de mujeres y hombres, cuyo objetivo es avanzar en la efectividad del principio constitucional de igualdad, a 31 de diciembre de 2024 aún no se habían aprobado las instrucciones específicas para su implementación en el ámbito del Grupo SEPI. No obstante, estas fueron formalmente adoptadas por el Comité de Dirección de SEPI en su sesión del 3 de julio de 2025, estableciendo los criterios de aplicación para la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, sus empresas participadas, la entidad pública empresarial SEPIDES, la Fundación SEPI y, en general, todas aquellas entidades del grupo respecto de las cuales SEPI ostenta competencias en materia de nombramientos conforme a su normativa reguladora.



4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

En el ejercicio 2024, la valoración del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH), en el ámbito del Ministerio de Hacienda, puede considerarse positiva. El análisis de los datos recogidos en el presente informe evidencia un compromiso sostenido con la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas y en la gestión interna del Departamento.

Se constata el cumplimiento generalizado de los aspectos de observancia periódica, como la incorporación del informe de impacto de género en las normas tramitadas, la utilización de lenguaje no sexista, la formación en igualdad, la provisión de puestos de trabajo con criterios de conciliación, y la presencia equilibrada en órganos de selección. No obstante, se identifican áreas con margen de mejora, especialmente en lo relativo a la composición equilibrada en comisiones de valoración y en los niveles directivos de algunos organismos, donde persisten desequilibrios de género.

En cuanto a las políticas de promoción en el empleo, se mantiene la tendencia positiva en la participación femenina en los niveles directivos y pre-directivos del Departamento, aunque esta participación no es homogénea en todos los organismos. Destacan avances en el IEF y en la AIREF, mientras que en la AEAT y en algunos OOAA como el CMT, la representación femenina sigue siendo inferior al umbral del 40 % establecido por la LOIEMH.

Durante 2024, se han reforzado las actuaciones en materia de prevención y lucha contra la violencia de género. La implantación de los Puntos Violeta en colaboración con el Ministerio de Igualdad y la AEAT, así como la progresiva sensibilización sobre la violencia económica y financiera, constituyen avances significativos en la protección y apoyo a las mujeres en el entorno laboral. Estas iniciativas, recogidas en el informe, suponen un paso adelante en la aplicación transversal de la perspectiva de género.

Asimismo, se ha aprobado y adaptado el nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo. Su implementación progresiva en los distintos organismos del Ministerio refuerza el compromiso institucional con la creación de entornos laborales seguros y respetuosos.

En materia de conciliación, se observa un incremento notable en el número de permisos concedidos durante 2024, en parte debido a la incorporación por primera vez en el informe de los datos relativos al teletrabajo, modalidad que ya existía pero que no se había contabilizado anteriormente. A pesar de ello, se mantiene una mayor proporción de mujeres solicitantes en los permisos relacionados con el cuidado de menores y personas dependientes, lo que pone de manifiesto la



necesidad de seguir impulsando medidas que fomenten la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas de cuidado.

La oferta formativa en igualdad de género se ha mantenido activa, con especial énfasis en la formación del personal directivo y pre-directivo. Aun así, se recomienda continuar ampliando esta formación para garantizar una mayor implicación de todos los niveles jerárquicos en la aplicación efectiva de la LOIEMH.

Por último, cabe destacar que la aplicación de las políticas de igualdad se ha consolidado como una actividad transversal en el Ministerio de Hacienda, con la participación activa de su Unidad de Igualdad en la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como en los órganos de coordinación interministerial y en las estrategias estatales contra la violencia de género.

15 de octubre de 2025