



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA

INSPECCIÓN  
GENERAL

# INFORME SOBRE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

## EJERCICIO 2020

## MINISTERIO DE HACIENDA





<b>RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS .....</b>	<b>4</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA .....</b>	<b>6</b>
2.1 INCORPORACIÓN DEL INFORME DE GÉNERO A LAS NORMAS TRAMITADAS.....	6
2.2 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	6
2.3 PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN .....	9
2.4 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.....	11
2.5 VALORACIÓN EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	14
2.6 CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN.....	15
2.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	19
2.8 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD.....	22
2.9 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	23
<b>3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL .....</b>	<b>26</b>
3.1 CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS .....	26
3.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO.....	27
3.2.1 NOMBRAMIENTO DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN .....	27
3.2.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA .....	29
3.3 DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	37
3.3.1 PRESENCIA EN ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS CONSULTIVOS. ....	37
3.3.2 PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS .....	38
3.4 OTRAS ACTUACIONES.....	41
3.4.1 SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA .....	41
3.4.2 SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS.....	42
3.4.3 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA .....	43
3.4.4 SEPI.....	47
<b>4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH .....</b>	<b>48</b>



## 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 e Innovación)
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CMT	Comisionado para el Mercado de Tabacos
DGCPPP	Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas
DGFE	Dirección General de Fondos Europeos
DGFP	Dirección General de Función Pública
DGOJ	Dirección General de Ordenación del Juego
DGP	Dirección General de Presupuestos
DGPE	Dirección General del Patrimonio del Estado
DSCT	Departamento de Servicios y Coordinación Territorial
EHP	Escuela de Hacienda Pública
FEGA	Fondo Español de Garantía Agraria (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación)
FNMT-RCM	Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda
IEF	Instituto de Estudios Fiscales
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IT	Incapacidad Temporal
LAE	Loterías y Apuestas del Estado
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres
OEP	Oferta de Empleo Público
OOAA	Organismos Autónomos
PAG	Punto de Acceso General
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PME	Parque Móvil del Estado
RNE	Radio Nacional de España
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SGRH	Subdirección General de Recursos Humanos
SGT	Secretaría General Técnica
SSCC	Servicios Centrales
SSTT	Servicios Territoriales



## 1 INTRODUCCIÓN

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

En el mismo, entre otras cuestiones, se puede apreciar que sigue avanzando la participación de la mujer en las comisiones de valoración y se mantiene el porcentaje de mujeres directivas y pre-directivas, con ligeras oscilaciones según los organismos. El porcentaje de representación en estos grupos, se encuentra cercano al de participación de la mujer en el grupo A1.

En el ámbito del Ministerio de Hacienda en el año 2020, objeto de este informe, actualmente Ministerio de Hacienda y Función Pública, se está llevando a cabo una importante actividad para la difusión y formación en el contenido de la LOIEMH en la mayoría de centros directivos y organismos, destacando en los años 2018 y 2019, y continuando ya en el año 2020 las actuaciones de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda (en adelante FNMT-RCM), por el número de cursos de formación, difusión e impulso de la materia entre su personal. En la misma línea el Parque Móvil del Estado, que partiendo de una situación menos desigualitaria que otros centros, está siguiendo una línea de acercamiento a las exigencias de la LOIEMH.

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

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

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

---

<sup>(1)</sup> Aprobada por Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007.



## 2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA

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

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

A continuación, se analizan individualmente dichos aspectos:

### 2.1 Incorporación del informe de género a las normas tramitadas

Todos los proyectos de disposiciones de carácter general incorporan un análisis de su impacto por razón de género, que se incluye en la memoria del análisis del impacto normativo. Este aspecto es objeto de seguimiento en cuanto a su cumplimiento por la Secretaría General Técnica (en adelante SGT). No obstante, si bien se cumple el requisito legal, a día de hoy su calidad se considera mejorable aun cuando éste es un problema generalizado en la Administración General del Estado (en adelante AGE), ya que muchas de las normas tramitadas tienen su origen en otros departamentos.

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

Participación de la Dirección General de Presupuestos (en adelante, DGP) en la preparación, elaboración y coordinación del Informe sobre Impacto de Género que acompaña al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

### 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 se ha de garantizar que el lenguaje y contenido no sean 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.



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 Servicios Web, Transparencia y Protección de Datos del departamento, la Unidad de Coordinación de Contenidos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (en adelante, AEAT) y la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones de la SGT, esta última con especial atención en la publicidad que se genera.

Por parte de la **Subdirección General de Servicios Web, Transparencia y Protección de Datos**, bajo la coordinación de la Unidad de Igualdad del departamento, se lleva a cabo el mantenimiento de los subcanales específicos en los entornos web del Ministerio (portal «[hacienda.gob.es](http://hacienda.gob.es)» e intranet corporativa «[intranet.minhac.age](http://intranet.minhac.age)»), en los que se informa al ciudadano y al empleado sobre las actuaciones llevadas a cabo por el departamento para promocionar la igualdad de género (normativa básica, informes y memorias). Desde 2005 se mantienen actualizados los contenidos, siendo objeto de coordinación y revisión por la Inspección General del Ministerio (informe y estadísticas anuales).

Durante el periodo de marzo a Junio de 2020, tuvieron lugar sesiones de formación sobre el uso del lenguaje no sexista en Internet para todos los miembros del equipo de editores de Comunicación Web del Ministerio, constituido por 5 personas, que tuvo como resultado, entre otros, la elaboración del documento "Instrucciones sobre el uso del lenguaje no sexista en los sitios Web del Ministerio" de septiembre a diciembre de 2020.

A su vez, el subcanal "Igualdad de género" de la Intranet ofrece al empleado una completa información a través de tres vías: con enlaces al portal, con publicación de noticias destacadas y documentos básicos sobre las políticas en materia de igualdad de género desarrolladas por el ministerio, y con enlaces a otras webs que ofrecen diversos contenidos sobre la materia. También se ofrece al personal del departamento el acceso al buzón oficial de correo electrónico establecido al efecto para que pueda presentar sus sugerencias sobre el tema. En la Intranet, en 2020, no se han introducido nuevos contenidos.

**La Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones** (Centro de Publicaciones) es la encargada de garantizar que el lenguaje y contenidos utilizados en cartas de servicio y en folletos divulgativos, tanto en papel como electrónicos, sean igualitarios y promuevan la igualdad de género. Todo lo que esta subdirección general ofrece a través de la internet se ajusta a las normas establecidas por el portal del departamento, el cual es el encargado de recoger las medidas que se van adoptando en el Ministerio de Hacienda en relación con la igualdad de género.



La publicidad, que se realiza, tiene por objeto dar a conocer las publicaciones normativas del Departamento y va enfocada a un público universal. El contenido y el lenguaje empleados en cualquier trabajo editorial de carácter divulgativo o publicitario realizado son igualitarios.

El acceso a los servicios prestados por esta Subdirección General (información administrativa, consultas al Archivo Central, consultas a la Biblioteca Central y venta de publicaciones) se realiza con plena aplicación del principio de igualdad, sin discriminación por ninguna razón, entre otras, por razón de género.

Por su parte, la **AEAT**, en la intranet corporativa, ha procedido a:

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

Se ha mantenido, en la intranet de la **AEAT** dentro del apartado de Información al personal/Acción Social/Igualdad, un documento-informe del Parlamento Europeo sobre el lenguaje no sexista, de manera que pueda servir de base en las redacciones de los documentos oficiales, los textos de las convocatorias de pruebas selectivas, las propuestas normativas o de convenios.

Asimismo, por la **Unidad de Igualdad** del Departamento se realizan 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 (declaraciones institucionales, normativa, estudios, informes, planes...), tanto de la AGE como de otros organismos, así como de la Unión Europea, está disponible para su personal en la intranet. Adicionalmente, es distribuida por SEPI entre las sociedades del Grupo.

Asimismo, hay que destacar las labores de comunicación y sensibilización efectuadas por la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda (en adelante, **FNMT – RCM**) en el marco de su II Plan de Igualdad.

La **FNMT-RCM** dispone en su Intranet de una sección específica para Igualdad en la que figura, a disposición de toda la plantilla, la normativa legal en esta materia, díptico entregado a todo el personal como resumen del Plan y cuanta información relacionada con este tema se considere de interés. Además, la intranet permite realizar encuestas de opinión, incluir vídeos ilustrativos de corta duración, etc. En la misma página de intranet existe un “buzón de sugerencias” a través del cual toda persona de plantilla puede plantear propuestas que estime de interés, tanto con carácter nominativo como anónimo.



Por otra parte, con disponibilidad permanente, en la misma página de Intranet está integrado el Portal laboral, a través del cual todo el personal de plantilla, desde la propia empresa, desde su domicilio o desde cualquier lugar puede comunicar su ausencia al trabajo por el motivo que sea, solicitar permisos, conciliaciones, anticipos, certificaciones, consultar nómina, días de vacaciones, fichajes diarios de control de presencia, certificado de retenciones e ingresos, etc.

En el año 2020, además de las acciones previstas como tarea continua, ya comentadas, merece destacar:

- Campañas de divulgación de la formación on line en materia de igualdad y sensibilización de género.
- Implementación del juego del trivial en la intranet para concienciar e integrar en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- Curso obligatorio en materia de Sensibilización de género para las personas que promocionen a puestos de mandos, jefaturas y técnicos titulados.
- Divulgación en el boletín de la empresa de cuantas acciones se lleven a efecto relacionadas con igualdad.

Por los resultados de la encuesta de opinión y otras fuentes de información la comunicación tiene margen de mejora.

Entre las nuevas propuestas, se pretende habilitar enlaces con páginas Web de otros Organismos para acceder a campañas de sensibilización.

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

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

En todos los procesos selectivos gestionados por la **Subdirección General de Recursos Humanos del MINHAC** (en adelante SGRH) se garantiza 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.”.

El personal del IEF ha participado durante el año 2020 en los siguientes tribunales de oposiciones, con una significación global del 61,5% de mujeres entre sus miembros:

14.4 CUERPO	PRESIDENTES, SECRETARIOS Y VOCALES			
	M	H	TOTAL	% M
Ingenieros técnicos forestales	1	0	1	100%
Ingenieros de Montes de Hacienda Pública	0	1	1	0%
Superior de Interventores y auditores del Estado	0	1	1	0%
Superior de Inspectores de Hacienda	2	2	4	50%
Técnico de Auditoría y Contabilidad	2	0	2	100%
Técnico de Hacienda	3	0	3	100%
Cuerpo Superior de Vigilancia aduanera	0	1	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>61,5%</b>

En la solicitud de vocales para formar los Tribunales de los procesos de selección de la **FNMT – RCM**, se trata de fomentar por escrito la participación de la mujer, a pesar de la dificultad que conlleva el hecho de estar regulada la composición de los mismos en convenio colectivo y encontrarse la plantilla de la empresa en una relación histórica de mujeres/hombres que en 2020 es de 22% y 78%. Cuando se realizó la fase inicial de diagnóstico, esa relación era del 18% y 82%. Además, a las bases de la convocatoria se acompaña informe sobre el carácter paritario de los órganos de selección que se constituyen para el desarrollo de los procesos de selección, justificando con ello fundamentalmente aquellas situaciones en las que no resulta posible alcanzar dicha paridad, que por la proporción de plantilla en la FNMT-RCM y procedimiento contemplado en convenio, afecta a la mayoría de los procesos. Los Órganos de Selección se componen por representantes de la dirección y de los trabajadores.

Por el porcentaje que representa el personal de la **AEAT** respecto a la totalidad del Ministerio (71,6 % a 31/12/2020), se especifica detalladamente la participación de hombres y mujeres en determinados tribunales de oposición etc, así como de otros aspectos recogidos en el presente informe.

Cabe señalar que en la composición de los órganos de selección, se ha mantenido en la AEAT el principio de equilibrio entre mujeres y hombres, de acuerdo con los datos que se indican a continuación, referidos a los tribunales de los procesos selectivos de cuerpos adscritos a la AEAT que se han desarrollado a lo largo de 2020:



### COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN 2020 DE CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT

Cuerpos adscritos a la AEAT	H	M	% H	% M
Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	17	19	47,2	52,8
Cuerpo Técnico de Hacienda	19	23	45,2	54,8
Cuerpo General Administrativo Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	14	16	46,7	53,3
Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	12	10	54,6	45,4
Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	12	14	46,2	53,8
Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera	13	13	50,0	50,0
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>87</b>	<b>95</b>	<b>47,8</b>	<b>52,2</b>

En lo relativo a las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, la representación de la administración también ha mantenido presencia equilibrada entre mujeres y hombres, como se muestra en el siguiente cuadro.

### COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE VALORACIÓN 2020

ORGANO	CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSO 2020A01	PRESIDENCIA		1	1	0 %	100
	SECRETARÍA	1	0	1	100 %	0
	VOCALES	6	8	14	43 %	57
<b>TOTAL CONCURSOS</b>	<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>44 %</b>	<b>56</b>

## 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 Ministerio de Hacienda se incluye una referencia al deber de los tribunales y comisiones de valoración de velar, 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 LOIEMH, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

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



proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, que se remite a la DGFP.

En cumplimiento del mencionado artículo 55 de la LOIEMH, en las respectivas convocatorias, realizadas en 2020, de los procesos selectivos de acceso al empleo en la **AEAT** se ha hecho constar lo siguiente:

*“La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, haciéndose constar que no existe (o que existe) infrarrepresentación de la mujer en el cuerpo cuyo proceso selectivo se convoca por la presente Resolución (...)”.*

En la AEAT no existe infrarrepresentación de las empleadas públicas en ningún Cuerpo, salvo en los de Vigilancia Aduanera y en el personal laboral de los grupos profesionales del área funcional de oficios y especialidades.

En lo que respecta a los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la AEAT, finalizados en 2020, los datos de las oposiciones reflejan lo siguiente:

**DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO CONVOCADOS POR LA AEAT – NOMBRAMIENTOS 2020 (OEP 2018 Y 2018/2019)**

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	TOTAL Aprobados	Mujeres	%	Hombres	%
2018	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	L	71	34	47,9	37	52,1
			PI	28	17	60,7	11	39,3
2018/2019	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	L	15	6	40,0	9	60,0
			PI	14	7	50,0	7	50,0
<b>TOTAL A1</b>				<b>128</b>	<b>64</b>	<b>50,0</b>	<b>64</b>	<b>50,0</b>
2018	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	416	259	62,3	157	37,7
			PI	45	26	57,8	19	42,2
2018/2019	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	76	30	39,5	46	60,5
			PI	32	12	37,5	20	62,5
<b>TOTAL A2</b>				<b>569</b>	<b>327</b>	<b>57,5</b>	<b>242</b>	<b>42,5</b>
2018	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	380	233	61,3	147	38,7
			PI	69	42	60,9	27	39,1



OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	TOTAL Aprobados	Mujeres	%	Hombres	%
2018/2019	C1	Cuerpo de Agentes SVA	L	332	81	24,4	251	75,6
			PI	2	0	0,0	2	100,0
<b>TOTAL C1</b>				<b>783</b>	<b>356</b>	<b>45,5</b>	<b>427</b>	<b>54,5</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>1.480</b>	<b>747</b>	<b>50,5</b>	<b>733</b>	<b>49,5</b>

Refiriéndonos específicamente a los Cuerpos adscritos a la AEAT, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, en el Cuerpo Técnico de Hacienda, y en el Cuerpo General Administrativo, especialidad Agentes de la Hacienda Pública, hay presencia equilibrada de mujeres y hombres, y en las respectivas convocatorias de procesos selectivos se hace constar que no existe infrarrepresentación.

Respecto a los Cuerpos de Vigilancia Aduanera, en los que sí hay infrarrepresentación de mujeres, cabe resaltar que el porcentaje de ellas que superan las pruebas selectivas crece de forma que del total de nuevos ingresos de los procesos selectivos de 2020, se alcanza el equilibrio en el subgrupo A1 y se aproxima mucho a una representación equilibrada en el subgrupo A2. Como se puede apreciar en el cuadro precedente, en el colectivo de aprobados de los procesos selectivos de 2020 se ha dado presencia equilibrada de mujeres y hombres en turno libre y promoción interna del Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera (A1). Los porcentajes de mujeres aprobadas en el Cuerpo Ejecutivo de Vigilancia Aduanera (A2) han pasado de un 21,4% para turno libre en 2019 a un 39,5% en el proceso de 2020 y de un 12,5% para promoción interna en 2019 a un 37,5% en 2020 por lo que se aproximan bastante al equilibrio. En el caso del Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera, en el que el desequilibrio entre sexos de los funcionarios de nuevo ingreso es mayor, hay que destacar también el crecimiento de mujeres que acceden, que en turno libre han pasado de un 9,8% en la anterior convocatoria, a un 24,4% en el proceso de 2020. La evolución de la presencia del sexo femenino en el ingreso en estos cuerpos hace prever que pueda lograrse en el futuro una representación equilibrada de ambos sexos.

En el marco del II Plan de Igualdad de la FNMT - RCM, en todas las convocatorias de procesos de selección se hace constar y garantiza que se tienen en cuenta los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Cabe destacar en el Área de Selección que los procesos de selección restringidos se realizan dentro de la jornada de trabajo y en las instalaciones de la propia entidad. Asimismo, para garantizar su cobertura, es habitual impartir cursos de formación, en unos casos al inicio del mismo y en otros entre la prueba teórica y la práctica.



Para garantizar que todas las personas interesadas tengan la posibilidad de presentarse, se paralizan los procesos de selección restringidos durante los periodos oficiales de vacaciones (julio, agosto y septiembre).

Como consecuencia del II Plan de Igualdad, en todos los procesos de selección existe la obligación de incluir preguntas relacionadas con materia de igualdad.

Asimismo, todas las personas en situación de maternidad, paternidad, lactancia y excedencia por cuidado de familiares pueden participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que lo hubieran hecho si no estuvieran en situación de suspensión del contrato de trabajo.

Como consecuencia de la herramienta que se implantó en su momento, se dispone desagregado por sexo, dentro de cada proceso de selección, los hombres y mujeres que presentan solicitud, admitidos, presentados a cada una de las diferentes pruebas y aprobados, es decir, el impacto de género tanto en la promoción interna como libre. Como resumen, merece destacar que en el año 2020, de las 108 plazas cubiertas, el 68,5 % lo fueron con hombres y el 31,5 % por mujeres, observándose en la mujer una representación mucho mayor de la que tiene en el total de la plantilla.

El elevado número de categorías profesionales genera tal cantidad de procesos de selección que requiere cada vez de mayores recursos y dificulta la cobertura de vacantes en tiempo prudencial por lo que en el Plan de Empresa se contempla la valoración de un nuevo modelo de relaciones laborales en el que se incluye alternativa de tratamiento a la promoción y selección, motivo por el que las acciones previstas en este área del II Plan de Igualdad deberán ser objeto de revisión a la hora de elaborar el III Plan de Igualdad de la FNMT.

## 2.5 Valoración en la provisión de puestos de trabajo

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

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

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



Asimismo, se incluye en las bases de los concursos:

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

Asimismo, en las respectivas convocatorias de concursos gestionados por la AEAT, realizadas en 2020, en el mérito “valoración del trabajo desarrollado”, se ha computado el tiempo de permanencia en las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares, y demás situaciones administrativas que comportan reserva de puesto.

En la provisión de puestos por concurso de 2020, en la valoración de méritos, fue incluido un apartado específico para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En concreto, con determinados requisitos que debían quedar justificados, como por ejemplo que se solicitaran todos los puestos de la localidad a la que pretendía acceder, se asignaban puntos por los siguientes supuestos: a) destino previo del cónyuge, b) cuidado de hijos menores de 12 años, si se acreditaba que el nuevo puesto facilitaba la mejor atención al menor, c) cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que no pudiera valerse por sí mismo ni desempeñara actividad retribuida, o cuando estuviera sujeto a tutela o curatela.

En la FNMT, no ha resultado necesario aplicar en el año 2020 las acciones positivas previstas para los procesos de selección en caso de empate. Como primer criterio de desempate se aplica el sexo menos representado en la categoría convocada; si resultaran necesarios más criterios se establecen por el órgano de selección.

## 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”.

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

En este sentido, sobre el personal funcionario y laboral que ha hecho uso de medidas de conciliación durante 2020, se recoge a continuación un cuadro resumen de los distintos centros y unidades dependientes del Ministerio, de las que se dispone de información:

#### PERMISOS CONCEDIDOS DEL PLAN CONCILIA EN EL MINISTERIO DE HACIENDA AÑO 2020

MEDIDAS PLAN CONCILIA	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
DGRCC	Concedidos	38	48	0	2	88
DGPE	Concedidos	19	8	0	0	27
SGRH	Concedidos	36	20	1	1	58
IGAE	Concedidos	84	170	0	0	254
<b>Subsecretaría de Hacienda</b>	<b>Concedidos</b>	<b>177</b>	<b>246</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>427</b>
DGT	Concedidos	8	2	0	0	10
DGC	Concedidos	51	35	3	2	91
<b>Secretaría de Estado de Hacienda</b>	<b>Concedidos</b>	<b>59</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>101</b>
DGP	Concedidos	5	3	0	0	8
DGCP	Concedidos	4	21	1	0	26
DGFE	Concedidos	1	1	0	0	2
<b>Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos</b>	<b>Concedidos</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>36</b>
PME	Concedidos	0	0	6	0	6
CMT	Concedidos	0	40	0	0	40
IEF	Concedidos	16	16	3	0	35
<b>Total OAAA</b>	<b>Concedidos</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>81</b>
FNMT	Concedidos	0	0	646	258	904
AEAT	Concedidos	5.052	9.319	186	228	14.785
<b>TOTAL ENTIDADES PÚBLICAS</b>	<b>Concedidos</b>	<b>5.052</b>	<b>9.319</b>	<b>832</b>	<b>486</b>	<b>15.689</b>
<b>TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA</b>	<b>Concedidos</b>	<b>5.314</b>	<b>9.683</b>	<b>846</b>	<b>491</b>	<b>16.334</b>

Del análisis conjunto de los datos disponibles, cabe señalar que en 2020 se han concedido en las unidades incluidas 16.334 permisos, de los que el 62,3% correspondían a mujeres. Destacar que el centro con mayor número de permisos de conciliación concedidos recogidos en los mencionados datos es la AEAT con el 90,5% del total.

En dos de los supuestos más numerosos de permisos, flexibilidad de jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años (59,9% del total de permisos concedidos) y para



quienes tengan a cargo personas mayores (29,9%), los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente, del 62,6% y 67,4%.

Por otra parte, entre los supuestos con mayor porcentaje de permisos concedidos a mujeres (100 %), si bien con menor significación en términos absolutos, figuran los siguientes: dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro, formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares, traslados por violencia de género y traslados por razones de salud, así como flexibilidad de horario para familias monoparentales con el 94,1% de permisos concedidos a mujeres o reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas (87, 5%).

El permiso de paternidad significó en 2020 el 2,5% del total de permisos concedidos. Y el permiso por acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural, fue concedido a hombres en un 59,3%.

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).

En la **FNMT-RCM**, los motivos se justifican fundamentalmente en la necesidad del cuidado de descendientes y ascendientes, estudios, problemas de desplazamiento en medios de transporte convencionales desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa en función de donde se resida, acompañar a los hijos de corta edad a la entrada y salida de los colegios / guarderías, etc.

Las medidas se corresponden con el cambio temporal de funciones y/o departamento si resulta necesario eximir de trabajar en algún turno concreto a personas que estén sometidas a sistema de trabajo a turnos, tratamiento especial a las familias monoparentales, adelantar o retrasar la hora en entrada y salida, flexibilidad de horario etc., en resumen, adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades de conciliación.

A destacar como medida de conciliación que, en el año 2020 a pesar de tratarse de un centro fabril, el 50,00% de la plantilla tuvo reconocido horario flexible. La particularidad del año 2020 dio lugar a que durante los días 11, 12 y 13 de marzo, consecuencia de que la Comunidad de Madrid cerró los centros educativos y de mayores, se generaron 127 conciliaciones.

Desde el 14 de marzo, consecuencia de la declaración del estado de alarma, disminuyeron las necesidades puesto que todo el personal de plantilla se encontraba en su domicilio.

En el mes de mayo, como consecuencia de la desescalada, al permanecer los colegios cerrados, se vuelve a generar la necesidad de conciliación, atendándose todas las peticiones con



adaptación de jornada, bolsa de horas, utilización de días de permiso y vacaciones e incorporándose por primera vez como medida de conciliación el trabajo en remoto. El conjunto de conciliaciones en el año por los diferentes conceptos, sin incluir el horario flexible, afectó a 280 personas.

Hay una Subcomisión Permanente que depende de la Comisión Paritaria, formada por un representante de los trabajadores y otro de la dirección cuyo fin es agilizar las solicitudes de conciliación y preservar la confidencialidad de la información facilitada por los solicitantes, limitándose la Comisión Paritaria a ratificar las decisiones adoptadas, salvo en situaciones específicas que por su trascendencia deban tratarse en el pleno.

La mayor dificultad se identifica en la colisión de derechos que surgen en ocasiones entre las medidas de conciliación reconocidas a algunas personas y la restricción que ese reconocimiento genera en otros compañeros, fundamentalmente cuando se trabaja a turnos con sistema periódico de rotación.

En 2020 se ha adaptado la guía específica de las medidas de conciliación que resultan de aplicación en la empresa consecuencia de los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria y la tendencia de la jurisprudencia a considerar los días de permiso retribuido como laborables. En dicha guía figura el motivo del permiso, su duración, forma de solicitar la medida, documentación a presentar para justificarla y un apartado de observaciones en el que se matizan algunos conceptos.

En 2020, derivado de la declaración del estado de alarma, se ha incluido como medida de conciliación, el trabajo en remoto cuando las funciones del puesto lo permiten y se disponía de medios adecuados.

En relación con los permisos o beneficios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los datos, en la **A.E.A.T.**, son los siguientes:

Durante el año 2020 se han concedido un total de 14.785 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar.

De estos permisos/beneficios, 14.371 corresponden a personal funcionario, de los cuales 5.052 a hombres (35%) y 9.319 a mujeres (65%), y 414 a personal laboral, 186 a hombres (45%) y 228 a mujeres (55%).

El permiso/beneficio de conciliación más solicitado (60 % del total de los concedidos) ha sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, habiéndose concedido en 2020, 8.873 permisos, correspondiendo a personal funcionario 8.562 permisos, 2.979 a hombres (35%) y 5.583 (65%) a mujeres, y 311 a personal laboral, 135 (43%) a hombres y 176 a mujeres (57%).



El segundo permiso/beneficio más solicitado en 2020, ha sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, habiéndose concedido 4.862 (32,9% del total), de los que 1.587 (32,6%) fue a hombres y 3.275 (67,3%) a mujeres.

El permiso de paternidad, fue concedido en 2020 a 324 hombres (2,2% del total de los permisos concedidos). La ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, fue concedido a 302 empleados (2% del total de permisos concedidos, de los cuales 104 a hombres (34,4%). Y también fueron concedidos 210 permisos por flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo recibe atención (1,4% del total), 139 a mujeres (66,2%).

**SEPI** cuenta, desde febrero de 2017, con una guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que es actualizada para incorporar las novedades legislativas que se producen.

## 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 la SGRH del 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 de un módulo en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres y otro en materia de violencia de género.

Además, el Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, habiéndose convocado en el año 2020 el curso on-line “Igualdad de género en la AGE”, en el que se han formado 211 alumnos (151 mujeres y 60 hombres), así



como el curso “El lenguaje administrativo incorporando lenguaje inclusivo”, formando a 272 alumnos (206 mujeres y 66 hombres).

### Parque Móvil del Estado

En el PME se han impartido dos cursos en materia de igualdad dirigido a todo el personal del Organismo, con los siguientes contenidos:

“Igualdad de género”:

1. Transversalidad de las políticas de igualdad.
2. La flexibilidad en las personas y en las organizaciones como herramienta para la consecución de una conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la AGE. Iniciativas en el ámbito empresarial.

"Protocolo, imagen, indumentaria personal e igualdad":

1. Igualdad: Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.
2. Políticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Mujeres y hombres en el mercado laboral.
4. Comunicación no sexista.
5. Violencia de género.

El curso on line sobre "Igualdad de género" que tuvo lugar del 7 de octubre al 13 de noviembre de 2020, con participación de 13 empleados (12 hombres y 1 mujer), fue valorado como Satisfactorio por el 77% de los participantes. El curso presencial sobre "Protocolo e imagen" impartido el 16 de noviembre a un total de 15 hombres fue valorado como Satisfactorio por el 71% de los mismos.

### Agencia Tributaria

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

Durante el año 2020, se han ofertado las actividades formativas siguientes: Un curso sobre “Conceptos básicos de igualdad (en línea)” con diez horas de duración, dirigida a todo el personal de la Agencia Tributaria de todas las áreas; por otro, una actividad específica dirigida al personal directivo o pre-directivo, tanto de servicios centrales como periféricos, denominada “La Igualdad como principio estratégico de gestión”.



Con la actividad general denominada “Conceptos básicos de igualdad (en línea)” se pretende facilitar una aproximación a conceptos básicos relativos a Igualdad de género y sensibilizar sobre la importancia del principio de igualdad, mientras que con la actividad específica se aspira a consolidar la igualdad como principio estratégico de gestión.

La implantación y seguimiento de esta medida, se llevó a cabo en el último trimestre de 2020, con personal de la Subdirección Adjunta de Apoyo y Políticas sociales, del Departamento de RR.HH. de la Agencia Tributaria y personal externo, experto en la materia.

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

Durante el ejercicio 2020 se han impartido 16 horas de un seminario relativo a igualdad de género en los siguientes cursos de nuevo ingreso en el IEF: Cuerpo Arquitectos Técnicos de la Hacienda Pública, Cuerpo superior de vigilancia aduanera, Cuerpo superior de Inspectores de Hacienda del Estado, Cuerpo superior de Interventores y Auditores del Estado, Cuerpo Técnico de Hacienda y Cuerpo Técnico de Auditoría y Contabilidad.

#### **Fábrica Nacional de Moneda y Timbre**

En el año 2020 se ha mantenido la formación on line en el ámbito de idiomas, prevención de riesgos laborales y desarrollo de habilidades, al objeto de facilitar el acceso a dicha formación a las personas con dificultades de horarios por diferentes motivos, fundamentalmente de conciliación. En otras materias, las medidas derivadas del estado de alarma han obligado a gestionar como formación on line actividades formativas que hasta ese momento se impartían de forma presencial.

También en 2020 se ha ofrecido con carácter voluntario un curso on line de Sensibilización de Género que ha sido realizado por 13 personas.

Este curso también se ha realizado con carácter obligatorio por el personal que ha promocionado a puestos técnicos que requieren de titulación universitaria, jefaturas y mandos; asimismo, se ha impartido también con carácter obligatorio a todas las personas que ya ostentaban alguna de esas categorías y aún no lo habían realizado; en total lo han hecho 113 personas de forma obligatoria. Esta obligación para el personal que acceda a puestos técnicos titulados, jefaturas y mandos, es consecuencia del plan de acción a una de las deficiencias observadas en la encuesta de opinión realizada en su momento y en la que no salieron bien valorados.

De este curso se realizó campaña de comunicación en la intranet.

Como acción positiva, y tarea continua, en caso de que no todos los solicitantes puedan asistir a cursos de formación convocados porque haya más solicitantes que posibilidades, tendrá



prioridad el sexo menos representado en la categoría profesional a la que vaya dirigida esa formación.

En la formación de nuevo ingreso se lleva a efecto una acción informativa presencial sobre esta materia impartida por personal de la Dirección de Recursos Humanos, entregándose, entre otra documentación, un díptico del II Plan de Igualdad, referencia al mismo, a la Política de Responsabilidad Social Corporativa en la intranet y a protocolos de actuación frente a conflictos o situaciones de acoso.

Se ha elaborado juego del trivial a través de la intranet, basado en preguntas sobre diferentes temas, entre los que figuran el II Plan de Igualdad de la FNMT y sobre contenidos del manual del curso on line sobre sensibilidad de género.

Se ha continuado con la acción formativa a toda la plantilla mediante cursos on line relacionados con sensibilidad de género, que también se tratarán con mayor detalle en el Área de Formación. Asimismo, la pandemisituación derivada del estado de alarma ha fomentado la formación on line en detrimento de la formación presencial.

Tanto las diferentes Representaciones Sindicales, como la Dirección y la Entidad encargada de auditar el Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa han valorado de forma muy positiva en sus informes las acciones realizadas, destacando la formación y las medidas de conciliación.

Para el año 2021 está prevista formación obligatoria a toda la plantilla en materia de igualdad y con especial tratamiento del protocolo de conflictos internos y cualquier tipo de acoso.

## 2.8 Comisión Técnica de Igualdad

La Comisión Técnica de Igualdad es el vehículo de diálogo para el desarrollo de las políticas de igualdad, a través de la presentación y estudio de los datos estadísticos referidos a la situación de género en el ámbito de la AGE, así como también para la aprobación de las propuestas para la mejora de la aplicación de los planes de Igualdad. En el ámbito del Ministerio el Grupo Técnico de Igualdad se reunió el 15 de diciembre de 2020, para realizar el seguimiento de las políticas de igualdad y conocer el estado de la tramitación del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

En la FNMT está previsto para 2021 crear en el III Plan de Igualdad la Unidad de Igualdad de Género, con personal específico que asumirá la gestión y seguimiento de los temas de igualdad, con especial tratamiento de la mujer.



## 2.9 Violencia de género

Hay que destacar por su importancia, el valor concedido a la prevención y corrección de la violencia de género en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE, aprobado en Consejo de Ministros y que entró en vigor tras la firma de la Resolución de 25 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado y Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Dicho procedimiento, publicado en la intranet del Ministerio, establece los requisitos de aplicación del mismo, las cautelas que se deben cumplir, protegiendo las anotaciones de los actos administrativos en el Registro Central de Personal y regulando el lugar de presentación y el modelo de solicitud, la documentación de acompañamiento y el plazo de resolución del procedimiento.

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

**La Dirección General de Costes de Personal** (en adelante DGCP) gestiona un sistema de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos con resultado de muerte o lesiones corporales graves, o de daños graves contra la salud física o mental, así como de las víctimas de delitos contra la libertad sexual, aun cuando éstos se perpetren sin violencia, con el objetivo de reparar en lo posible el daño económico derivado de las lesiones graves sufridas o del fallecimiento de la persona de la que dependían, todo ello en cumplimiento de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual así como de la Disposición adicional primera de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que excluye de la condición de beneficiario de estas ayudas a los condenados por un delito doloso de homicidio, cuando la víctima fuera su cónyuge, ex cónyuge o persona con la que hubiera estado ligado en análoga relación de afectividad a la conyugal.

En el año 2020 se prorrogó la LPGE para 2019, en la cual se incluyó una dotación presupuestaria de 6.224.020€ para las ayudas a víctimas de delitos dolosos, si bien al tratarse de créditos ampliables su dotación definitiva viene determinada por las efectivamente reconocidas. Los derechos económicos reconocidos en el ejercicio 2020 fueron 2.235.279,01€, como resultado de 410 resoluciones, de las cuales 102 han sido estimatorias: 37 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 1.146.830,23€.



Por otra parte, la Disposición adicional decimonovena de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, garantiza a los hijos menores de edad y a los mayores incapacitados, titulares de alimentos impagados por el obligado a satisfacerlos en virtud de resolución judicial o convenio judicialmente aprobado por un Tribunal español, la percepción de unas cuantías económicas mínimas, definidas como anticipos, que permitan a la unidad familiar en la que se integran atender sus necesidades. No obstante, su solicitud y percepción corresponde al progenitor que ostente su guarda y custodia. La condición de víctima de violencia doméstica de la madre se tiene en consideración para la tramitación de los anticipos conforme al procedimiento de urgencia.

En el año 2020 se prorrogó la LPGE para 2019, en la cual se incluyó una dotación presupuestaria de 4.300.000 euros para el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, que a 31 de diciembre de 2020 tenía un saldo de 978.681,45 euros.

En este sentido, dedemos mencionar que en el año 2020 se han tramitado 2.740 expedientes de anticipos, con 1.076 resoluciones positivas. Se ha abonado a lo largo del ejercicio un importe total de 2.024.961,51€. En 153 solicitudes la interesada ha alegado su condición de víctima de la violencia de género y en 230 ha invocado los dos motivos que justifican el procedimiento de urgencia: ser víctima de violencia de género y la escasez de recursos económicos. El importe de los anticipos abonados en 2020 vinculados con la violencia de género ha sido de 371.898,22€.

A destacar en la **AEAT** que, siendo uno de los objetivos importantes del Plan de Igualdad de la Administración la erradicación de los casos de violencia de género dentro de su ámbito, existen dos ayudas específicas dentro de la convocatoria anual de Acción Social para compensar en parte los gastos derivados de situaciones de violencia de género, siempre y cuando se haya producido sentencia judicial, o al menos un auto de medidas provisionales, y cuya tramitación se efectúa con respeto a la más estricta confidencialidad:

- Ayuda para gastos de procedimientos judiciales y tratamientos psicoterapéuticos de las personas que solicitan la ayuda y de sus hijos. Los tratamientos psicoterapéuticos deben ir acompañados de informe de facultativo del Sistema Público de Salud referente a la necesidad de tratamiento.
- Ayuda para gastos, en su caso, de alquiler o compra de vivienda.

Asimismo, en la intranet corporativa de la AEAT existe la habilitación de un enlace con “Violencia de género: recursos de apoyo y prevención”.

La **FNMT-RCM** ha incorporado en su II Plan de igualdad un Área de actuación que incide notablemente en medidas preventivas para la salud de las personas, protocolos de actuación ante determinadas situaciones, incidir aún más en el factor sexo a la hora de hacer las



evaluaciones de riesgo y pruebas prácticas de los procesos de selección, así como establecer procedimiento y plan de movilidad para víctimas de violencia de género.

En cuanto a protocolos de actuación, se generan nuevas versiones periódicamente en función de nueva normativa o porque internamente se identifiquen planteamientos de mejora, figurando publicados en la herramienta de Gestión Documental Platón y en el espacio específico que en la intranet tiene Prevención de Riesgos Laborales, a disposición de todos el personal de plantilla.

En el año 2020 se refundió en un solo procedimiento los relacionados con acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo, denominándose Protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a cualquier tipo de acoso, elaborándose un díptico para facilitar su mejor conocimiento por el personal de plantilla.

También en el año 2020 se elaboró protocolo de actuación frente a la violencia de género. Asimismo, se inició la gestión con el Ministerio de Hacienda para que la FNMT-RCM se pueda adscribir al procedimiento de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género de la AGE, por entender que esta Entidad solo dispone de dos centros de trabajo, en Madrid y en Burgos, y no se garantiza la protección de la víctima.

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

En cuanto al “Pacto de Estado contra la Violencia de Género”, SEPI suscribió en 2018, convenio de colaboración con el Ministerio de Sanidad , al que posteriormente, se han adherido todas las sociedades del Grupo, incluidas sus filiales, por el que ambas partes se comprometen a colaborar en el impuso y desarrollo de medidas de sensibilización contra la violencia de género, particularmente en el entorno laboral. 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 SEPI desde 2018.

La Comisión de Igualdad de SEPI está elaborando un protocolo de prevención y de atención a las víctimas de violencia de género, que será de aplicación a las personas de la plantilla de SEPI.



## 3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

### 3.1 Contratos de las administraciones públicas

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

En el caso de la **FNMT-RCM**, se contempla en las condiciones generales de contratación de servicios con agentes externos, una cláusula en la que se hace constar que, si como consecuencia de la ejecución del pedido resultara necesario proceder a la contratación de nuevo personal fijo, el contratista deberá tener en cuenta las disposiciones vigentes sobre igualdad de género.

El **IEF** ha incluido las siguientes cláusulas de condiciones especiales de ejecución en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos tramitados en 2020:

"Opinión pública y fiscalidad 2020":

"17.2. Condiciones especiales de ejecución

A efectos del artículo 202 de la LCSPS, tendrá la consideración de condición especiales de ejecución la siguiente condición de tipo social relativa a la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, que tendrá carácter de obligación esencial de ejecución del contrato, a los efectos del artículo 211.1, f) de la LCSP:

- La formación de al menos cinco horas en materia de igualdad para el personal adscrito a la ejecución del contrato."

"Opinión pública y fiscalidad 2021":

"14.4. Condiciones especiales de ejecución (art. 202 de la LCSP)

La empresa adjudicataria deberá acreditar, mediante una declaración responsable, que cumple la paridad salarial entre los trabajadores de su plantilla, sin tener en cuenta la identidad o condición sexual o expresión de género diferente."

"Suministro de gasóleo "C" para el funcionamiento de las instalaciones de calefacción de los edificios del Instituto de Estudios Fiscales":

"14.4. Condiciones especiales de ejecución (art. 202 de la LCSP)



La empresa adjudicataria deberá acreditar, mediante una declaración responsable, que cumple la paridad salarial entre mujeres, hombres y otros trabajadores de su plantilla, sin tener en cuenta la identidad o condición sexual o expresión de género diferente.”

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

## 3.2 Actuaciones en materia de empleo

### 3.2.1 Nombramiento de altos cargos y directivos de libre designación

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

Durante el ejercicio 2020 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de directivos/as de libre designación. Al respecto, se analizan por separado la situación en el departamento (incluyendo Servicios Centrales y Territoriales (SSCC y SSTT) y los organismos autónomos (OOAA), así como las entidades públicas de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y la Autoridad independiente de responsabilidad fiscal (en adelante, AIREF).

#### 3.2.1.1 Departamento y organismos autónomos.

Si consideramos los niveles 29 y 30 del departamento, el porcentaje de mujeres asciende al 46,7% (235 sobre un total de 503), ligeramente inferior al del ejercicio anterior, cumpliéndose por tanto el principio de presencia equilibrada.

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

DEPARTAMENTO (SSCC Y SSTT)	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Nivel 30	153	136	289	47,1%	150	140	290	48,3%
Nivel 29	118	104	222	46,8%	118	95	213	44,6%
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>240</b>	<b>511</b>	<b>47,0%</b>	<b>268</b>	<b>235</b>	<b>503</b>	<b>46,7%</b>

En el caso de altos cargos, ha disminuido ligeramente el porcentaje de mujeres en el departamento, situándose en un 47,4% frente al 50% en 2019, mientras se mantiene el mismo



porcentaje (0 %) en el conjunto de OAAA, con sólo 2 altos cargos, los directores del PME y el IEF, ambos hombres.

#### ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO Y OAAA

MINISTERIO DE HACIENDA	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	9	9	18	50,0%	10	9	19	47,4%
OAAA	2	0	2	0,0%	2	0	2	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>45,0%</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>42,9%</b>

La participación femenina en los niveles directivos y predirectivos del conjunto de OAAA del Ministerio de Hacienda sigue siendo algo menor, aunque se acerca a la paridad (44,4 %), resultando en el Comisionado para el Mercado de Tabacos (en adelante, CMT) el porcentaje inferior (28,6 %, que se ha reducido respecto de 2019, 33,3 %).

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

#### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LOS OAAA

Personal directivo en OAAA	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
<b>TOTAL PME</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40,0 %</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40,0 %</b>
30	3	1	4	25,0 %	3	1	4	25,0 %
29	0	1	1	100,0 %	0	1	1	100,0 %
<b>TOTAL IEF</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>48,0 %</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>50,0 %</b>
30	7	6	13	46,2 %	8	5	13	38,5 %
29	6	6	12	50,0 %	4	7	11	63,6 %
<b>TOTAL CMT</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33,3 %</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>28,6 %</b>
30	1	0	1	0,0 %	2	0	2	0,0 %
29	3	2	5	40,0 %	3	2	5	40,0 %
<b>TOTAL OAAA</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>44,4 %</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>44,4 %</b>

En el PME el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) a 31/12/2020 era del 25%, igual que en 2019, elevándose al 40% si agregamos los efectivos de nivel 29 (personal predirectivo), también sin variaciones respecto del año anterior.

En el IEF, el porcentaje de mujeres de nivel 30 era a fin de 2020 del 38,5% (46,2% en 2019) y en los niveles 29 y 30 conjuntamente del 50% (48,0% en 2019).

En el CMT el porcentaje de mujeres de nivel 30 resultó a 31/12/2020 del 0% (mismo porcentaje que en 2019) y en los niveles 29 y 30 agregados del 28,6% (33,3% en 2019).



### 3.2.1.2 Entidades Públicas

#### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

AEAT	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	97	49	156	31,4%	97	50	147	34,0%
29	551	340	891	38,2%	544	339	883	38,4%
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>389</b>	<b>1.047</b>	<b>37,2%</b>	<b>641</b>	<b>389</b>	<b>1.030</b>	<b>37,8%</b>

Entre el personal funcionario de nivel 30, el porcentaje de mujeres era a fin de 2019, del 34% (31,4% a fin de 2019) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 37,8% (37,2% en 2019), por lo que no se alcanza el principio de participación equilibrada. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 42,7% (42,1% en 2019). Todo ello supone un aumento progresivo del porcentaje de mujeres de los niveles más altos, con respecto al ejercicio anterior.

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

AIREF	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	2	10	12	83,3%	2	10	12	83,3%
29	4	4	8	50,0%	3	7	10	70,0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>70,0%</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>77,3%</b>

En la AIREF, el personal femenino de nivel 30 a fin de 2020 se elevó al 83,3%, igual que en 2019 y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 77,3% (70% en 2019), con una clara preponderancia de mujeres en los niveles más altos.

### 3.2.2 Estructura de la plantilla

Con carácter introductorio, se adjunta un cuadro resumen en el que se observa la evolución del número total de empleados públicos, desglosados por sexo y tipo de órgano, en los dos últimos años, con porcentajes de participación femenina muy similares en ambos y preponderancia de mujeres en el total y en cada centro o dependencia, excepto en el PME (12,2%) y en la FNMT (22,0%), así como en la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, en la que no obstante se cumple el principio de presencia equilibrada con el 44,8% de participación femenina.



### EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE HACIENDA, POR CENTROS Y SEXO

Evolución del Personal Mº Hacienda	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
<b>CENTROS</b>								
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>3.143</b>	<b>4.442</b>	<b>7.585</b>	<b>58,6%</b>	<b>2.964</b>	<b>4.118</b>	<b>7.082</b>	<b>58,1%</b>
SSCC	1.441	2.115	3.556	59,5%	1.331	1.896	3.227	58,8%
SSTT	1.702	2.327	4.029	57,8%	1.633	2.222	3.855	57,6%
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>851</b>	<b>205</b>	<b>1.056</b>	<b>19,4%</b>	<b>848</b>	<b>204</b>	<b>1.052</b>	<b>19,4%</b>
PME	767	97	864	11,2%	766	106	872	12,2%
CMT	23	25	48	52,1%	23	23	46	50,0%
IEF	61	83	144	57,6%	59	75	134	56,0%
<b>ENTIDADES PÚBLICAS</b>	<b>13.347</b>	<b>14.189</b>	<b>27.536</b>	<b>51,5%</b>	<b>13.501</b>	<b>14.305</b>	<b>27.806</b>	<b>51,4%</b>
AEAT	11.924	13.476	25.400	53,1%	12.122	13.603	25.725	52,9%
FNMT-RCM	1.024	295	1.319	22,4%	1.001	282	1.283	22,0%
S.E. LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	322	260	582	44,7%	306	248	554	44,8%
SEPI	58	129	187	69,0%	60	137	197	69,5%
AIREF	19	29	48	60,4%	12	35	47	74,5%
<b>TOTALES</b>	<b>17.341</b>	<b>18.836</b>	<b>36.177</b>	<b>52,1%</b>	<b>17.313</b>	<b>18.627</b>	<b>35.940</b>	<b>51,8%</b>

#### 3.2.2.1 Departamento

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

#### PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR CENTROS, TIPOLOGÍA Y SEXO A 31/12/2020

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	Funcionarios/as			Laborales			Totales			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
<b>SERVICIOS CENTRALES</b>	<b>1.200</b>	<b>1.791</b>	<b>2.991</b>	<b>131</b>	<b>105</b>	<b>236</b>	<b>1.331</b>	<b>1.896</b>	<b>3.227</b>	<b>58,8%</b>
MINISTRA	5	22	27		1	1	5	23	28	82,1%
SUBSECRETARÍA	756	1.167	1.923	103	82	185	859	1.249	2.108	59,3%
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	265	315	580	11	9	20	276	324	600	54,0%
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	174	287	461	17	13	30	191	300	491	61,1%
<b>SERVICIOS TERRITORIALES</b>	<b>1.510</b>	<b>2.115</b>	<b>3.625</b>	<b>123</b>	<b>107</b>	<b>230</b>	<b>1.633</b>	<b>2.222</b>	<b>3.855</b>	<b>57,6%</b>
GERENCIAS CATASTRO	802	1.094	1.896	37	26	63	839	1.120	1.959	57,2%
INTERVENCIÓN GENERAL - SS.TT.	245	326	571	7	7	14	252	333	585	56,9%
SECRETARÍA GENERAL	238	365	603	67	61	128	305	426	731	58,3%
T.E.A.R./T.E.A.L.	225	330	555	12	13	25	237	343	580	59,1%
<b>TOTALES</b>	<b>2.710</b>	<b>3.906</b>	<b>6.616</b>	<b>254</b>	<b>212</b>	<b>466</b>	<b>2.964</b>	<b>4.118</b>	<b>7.082</b>	<b>58,1%</b>

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2020, era la siguiente:



## PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL MINISTERIO POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

Personal del Departamento	SSCC			SSTT			TOTALES			
Grupos Profesionales	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A1	427	431	858	295	305	600	722	736	1.458	50,5%
A2	483	732	1.215	559	615	1.174	1.042	1.347	2.389	56,4%
C1	188	308	496	399	636	1.035	587	944	1.531	61,7%
C2	101	319	420	255	558	813	356	877	1.233	71,1%
E	1	1	2	2	1	3	3	2	5	40,0%
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>1.200</b>	<b>1.791</b>	<b>2.991</b>	<b>1.510</b>	<b>2.115</b>	<b>3.625</b>	<b>2.710</b>	<b>3.906</b>	<b>6.616</b>	<b>59,0%</b>
G1	6	2	8	1	0	1	7	2	9	22,2%
G2	3	4	7	6	23	29	9	27	36	75,0%
G3	31	21	52	7	10	17	38	31	69	44,9%
G4	20	19	39	23	31	54	43	50	93	53,8%
G5	64	48	112	85	43	128	149	91	240	37,9%
FUERA DE CONVENIO ÚNICO	7	11	18	1	0	1	8	11	19	57,9%
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>131</b>	<b>105</b>	<b>236</b>	<b>123</b>	<b>107</b>	<b>230</b>	<b>254</b>	<b>212</b>	<b>466</b>	<b>45,5%</b>

El personal femenino ocupa en el Ministerio el 58,1% de los puestos de trabajo, 59,0% en puestos de funcionario y el 45,5% en puestos de contratado laboral.

Esta estructura de plantilla supone una ligera disminución del porcentaje total de mujeres entre el personal funcionario (59,0%) respecto a 2019 (59,6%), con una distribución equilibrada por género en los grupos A1, A2 y E y una participación femenina superior al 60% en los grupos C1 y C2.

Con respecto al personal laboral y en relación a 2019, sube ligeramente la participación total de mujeres (45,5% frente al 45% en 2019), con presencia equilibrada en las categorías G3 y G4 así como laborales fuera de convenio, mientras en los niveles G1 y G5 la participación femenina es minoritaria (22,2% y 37,9%, respectivamente), siendo notoriamente preponderante en el nivel G2, con un 75,0% de mujeres.



### 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
A partir de 65	142	124	266	8	5	13	150	129	279	46,2%
60 a 64	495	672	1.167	101	94	195	596	766	1.362	56,2%
50 a 59	1.201	1.803	3.004	125	95	220	1.326	1.898	3.224	58,9%
40 a 49	580	834	1.414	14	16	30	594	850	1.444	58,9%
30 a 39	228	372	600	5	2	7	233	374	607	61,6%
Menos de 30	64	101	165	1	0	1	65	101	166	60,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2.710</b>	<b>3.906</b>	<b>6.616</b>	<b>254</b>	<b>212</b>	<b>466</b>	<b>2.964</b>	<b>4.118</b>	<b>7.082</b>	<b>58,1%</b>

Se observa en la mayoría de los tramos de edad el principio de presencia equilibrada, si bien en los grupos de edad menores de 40 años, el porcentaje de personal femenino se sitúa por encima del 60%.

#### 3.2.2.2 Organismos Autónomos

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

### PERSONAL DEL PME POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL PME	31/12/2019				31/12/2020			
	GRUPO CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total
A1	4	4	8	50,0%	4	4	8	50,0%
A2	9	7	16	43,7%	8	6	14	42,9%
C1	15	14	29	48,3%	13	13	26	50,0%
C2	75	20	95	21,0%	47	20	67	29,9%
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>103</b>	<b>45</b>	<b>148</b>	<b>30,4%</b>	<b>72</b>	<b>43</b>	<b>115</b>	<b>37,4%</b>
G1	0	1	1	100,0%	1	0	1	0,0%
G2	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%
G3	3	5	8	62,5%	3	5	8	62,5%
G4	657	42	699	6,0%	686	54	740	7,3%
G5	2	4	6	66,7%	3	3	6	50,0%
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>664</b>	<b>52</b>	<b>716</b>	<b>7,3%</b>	<b>694</b>	<b>63</b>	<b>757</b>	<b>8,3%</b>

En el PME se aprecia una progresiva disminución en el porcentaje total de hombres de la plantilla de funcionarios (76,5% en 2016, 73,5% en 2017, 69,8% en 2018, 69,6% en 2019 y 62,6% en 2020), aunque sigue siendo mayoritario, debido fundamentalmente a su preponderancia en el grupo C2 (70,1%), que es el predominante, resultando una participación equilibrada en los restantes grupos.



En relación con el personal laboral, en el PME es claramente predominante la participación masculina, con un 91,7% (92,7% en 2019), debido a su peso en el grupo profesional mayoritario de “Oficial de Gestión y Servicios Comunes”, que supone el 97,7% del personal contratado total del PME, ocupado por 686 hombres y 54 mujeres. Al ser este organismo autónomo de los más numerosos en personal, su cómputo influye mucho en las estadísticas agregadas de los OOA del Departamento.

#### PERSONAL DEL IEF POR GRUPOS O CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL IEF GRUPO O CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	18	18	36	50,0 %	16	17	33	51,5 %
A2	12	27	39	69,2 %	13	24	37	64,9 %
C1	6	10	16	62,5 %	5	10	15	66,7 %
C2	4	19	23	82,6 %	4	18	22	81,8 %
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>40</b>	<b>74</b>	<b>114</b>	<b>64,9 %</b>	<b>38</b>	<b>69</b>	<b>107</b>	<b>64,5 %</b>
ANALISTA DE SISTEMAS Y APLICACIONES (FUERA DE CONVENIO)	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
REDACTOR DIAGRAMADOR (CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS)	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
G3	4	0	4	0,0 %	4	0	4	0,0 %
G4	3	2	5	40,0 %	3	2	5	40,0 %
G5	13	6	19	31,6 %	13	3	16	18,7 %
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>30,0%</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>22,2%</b>

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios/as del IEF era a 31/12/2020 del 64,5%, con participación femenina mayoritaria en todos sus grupos.

Se mantiene casi idéntica la composición de las diferentes categorías profesionales de personal laboral, con la variación de sólo 3 efectivos menos en el grupo 5 de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes resultando una proporción de mujeres en el mismo (18,7%) inferior a la de 2019 (31,6%), que redonda en el porcentaje global de participación femenina para todos los grupos (22,2%), también inferior al de 2019 (30,0%).



### PERSONAL DEL CMT POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL CMT GRUPO O CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	8	3	11	27,3%	9	4	13	30,8%
A2	11	9	20	45,0%	10	9	19	47,4%
C1	2	6	8	75,0%	2	5	7	71,4%
C2	1	6	7	85,7%	1	5	6	83,3%
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>52,2%</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>51,1%</b>
G3	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
G5	0	1	1	100,0%	0	0	0	0
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>

Pese a que en la plantilla total del CMT se cumple el principio de participación equilibrada, se observa una notoria diferencia por grupos de funcionarios/as, resultando una clara mayoría de mujeres en los grupos inferiores, mientras en el A1 suponen un 30,8 % y en el A2 se acerca a la paridad con el 47,4 % (45,0 % en 2019).

En 2020 el personal laboral del CMT se reduce a 1 sólo efectivo, 1 menos que en 2019.

#### 3.2.2.3 Entidades Públicas

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

PERSONAL DE LA AEAT GRUPO PROFESIONAL	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	1.372	999	2.371	42,1%	1.413	1.053	2.466	42,7%
A2	3.932	4.373	8.305	52,7%	4.029	4.572	8.601	53,2%
C1	4.674	4.796	9.470	50,6%	4.872	4.952	9.824	50,4%
C2	1.112	2.831	3.943	71,8%	1.017	2.555	3.572	71,5%
E	4	1	5	20,0%	3	1	4	25,0%
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>11.094</b>	<b>13.000</b>	<b>24.094</b>	<b>54,0%</b>	<b>11.334</b>	<b>13.133</b>	<b>24.467</b>	<b>53,7%</b>
L01	9	2	11	18,2%	8	2	10	20,0%
L02	28	18	46	39,1%	25	16	41	39,0%
L03	180	41	221	18,6%	168	37	205	18,0%
L04	318	331	649	51,0%	312	341	653	52,2%
L05	295	84	379	22,2%	275	74	349	21,2%
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>830</b>	<b>476</b>	<b>1.306</b>	<b>36,4%</b>	<b>788</b>	<b>470</b>	<b>1.258</b>	<b>37,4%</b>

La distribución por sexo del personal funcionario total de la Agencia Tributaria es similar a la de 2019, siendo las mujeres mayoría con un 53,7% (54,0% el año anterior) y una participación equilibrada en todos los grupos excepto en los grupos C2 y E, con un claro predominio femenino en el primero (71,5%) y masculino en el segundo (25% de mujeres), si bien el grupo E carece de significación en el volumen total de la plantilla de funcionarios.



En cuanto al personal laboral, se continúa observando como sucedía en 2019, una mayoría de hombres en todos los grupos profesionales excepto en el grupo 4 (47,8% en 2020 vs. 49,0% en 2019).

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 EDAD Y SEXO

Personal de la AEAT	Personal Funcionario			Personal Laboral			Totales			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	% M
Menos de 30	506	613	1.119	10	2	12	516	615	1.131	54,4%
30 a 39	1.127	1.378	2.505	15	14	29	1.142	1.392	2.534	54,9%
40 a 49	1.974	2.375	4.349	67	67	134	2.041	2.442	4.483	54,5%
50 a 59	5.310	6.812	12.122	430	228	658	5.740	7.040	12.780	55,1%
60 a 64	1.917	1.695	3.612	248	148	396	2.165	1.843	4.008	46,0%
A partir de 65	500	260	760	18	11	29	518	271	789	34,3%
<b>TOTAL</b>	<b>11.334</b>	<b>13.133</b>	<b>24.467</b>	<b>788</b>	<b>470</b>	<b>1.258</b>	<b>12.122</b>	<b>13.603</b>	<b>25.725</b>	<b>52,9%</b>

Se observa una participación equilibrada por sexo con mayoría de mujeres excepto en el grupo de edad más avanzada.

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

PERSONAL DE LA FNMT-RCM	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS/AS	30	5	35	14,3%	33	5	38	13,2%
SUBALTERNOS/AS	36	7	43	16,3%	43	2	45	4,4%
MANDOS	60	5	65	7,7%	58	4	62	6,5%
JEFATURAS	77	16	93	17,2%	75	17	92	18,5%
ADMINISTRATIVOS/AS	76	64	140	45,7%	75	53	128	41,4%
TÉCNICOS/AS	227	92	319	28,8%	218	92	310	29,7%
OPERARIOS/AS	517	106	623	17,0%	499	108	607	17,8%
<b>TOTAL</b>	<b>1.024</b>	<b>295</b>	<b>1.319</b>	<b>22,4%</b>	<b>1.001</b>	<b>282</b>	<b>1.283</b>	<b>22,0%</b>

Se mantiene muy similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 22,0%, muy alejado de la participación paritaria por género en todas las categorías, excepto en la de administrativos/as que se sitúa en el 41,4%.



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

PERSONAL DE LA S. E. DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	31/12/2019				31/12/2020			
	CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total
G1	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%
G2	1	2	3	66,7%	1	2	3	66,7%
G3	66	59	125	47,2%	58	57	115	50,0%
G4	37	71	108	65,7%	34	64	98	65,3%
G5	23	9	32	28,1%	21	8	29	27,6%
CONVENIO 28003005	127	73	200	36,5%	126	73	199	36,7%
CONVENIO 90003231	13	9	22	40,9%	13	9	22	40,9%
ALTA DIRECCION	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
FUERA DE CONVENIO	52	35	87	40,2%	50	33	83	40,0%
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>260</b>	<b>582</b>	<b>44,7%</b>	<b>306</b>	<b>248</b>	<b>554</b>	<b>44,8%</b>

Se mantiene muy similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 44,8%, por encima de la participación paritaria en los grupos profesionales 2 y 4, y por debajo en el grupo 5, categoría de laborales del convenio 28003005 y alta dirección.

**PERSONAL DE LA SEPI CLASIFICADO POR CATEGORÍAS LABORALES Y SEXO**

PERSONAL DE LA SEPI	31/12/2019				31/12/2020			
	CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total
Director	1	0	1	0,0%	0	0	0	0
Servicios generales	3	2	5	40,0%	3	1	4	25,0%
Diplomatura Universitaria	0	9	9	100,0%	0	9	9	100,0%
Titulación Superior	16	34	50	68,0%	19	45	64	70,3%
Dirección	28	24	52	46,2%	28	23	51	45,1%
Administración	10	60	70	85,7%	10	59	69	85,5%
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>129</b>	<b>187</b>	<b>69,0%</b>	<b>60</b>	<b>137</b>	<b>197</b>	<b>69,5%</b>

Aumenta ligeramente el porcentaje global de participación femenina, situado en un 69,5%, con preponderancia femenina en las categorías de diplomatura universitaria, titulación superior y administración.



## PERSONAL DE LA AIREF CLASIFICADO POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE LA AIREF	31/12/2019				31/12/2020			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	11	17	28	60,7%	8	21	29	72,4%
A2	6	5	11	45,5%	4	7	11	63,6%
C1	1	4	5	80,0%	0	3	3	100,0%
C2	0	3	3	100,0%	0	4	4	100,0%
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>61,7%</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>74,5%</b>
LABORALES	1	0	1	0,0%	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>60,4%</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>74,5%</b>

Se eleva el porcentaje global de participación femenina entre el personal funcionario, situado en un 74,5%, por encima de la participación equilibrada en todas las categorías.

### 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 2020 (presidentes/as, vicepresidentes/as, secretarios/as y vocales)

Centro directivo	Total representantes	M	H	% M	% H	Nº Órganos /Comités
CMT	20	12	8	60,0	40,0	1
PME	13	5	8	38,5	61,5	2
FNMT-RCM	129	42	87	32,6	67,4	13
DGRCC	31	18	13	58,1	41,9	4
DSCT	17	5	12	29,4	70,6	1
SGT	14	4	10	28,6	71,4	2
IGAE	157	71	86	45,2	54,8	84
<b>Subsecretaría de Hacienda</b>	<b>381</b>	<b>157</b>	<b>224</b>	<b>41,2</b>	<b>58,8</b>	<b>107</b>
DGT	101	68	33	67,3	32,7	65
DGC	496	251	245	50,6	49,4	68
AEAT	659	296	363	44,9	55,1	174
IEF	31	18	13	58,1	41,9	3
TEA'S	107	43	64	40,2	59,8	23



Centro directivo	Total representantes	M	H	% M	% H	Nº Órganos /Comités
<b>Secretaría de Estado de Hacienda</b>	<b>1.394</b>	<b>676</b>	<b>718</b>	<b>48,5</b>	<b>51,5</b>	<b>333</b>
DGCP	16	12	4	75,0	25,0	2
<b>Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>75,0</b>	<b>25,0</b>	<b>2</b>
TACRC	4	2	2	50,0	50,0	1
<b>MINISTERIO DE HACIENDA</b>	<b>1.795</b>	<b>847</b>	<b>948</b>	<b>47,2</b>	<b>52,8</b>	<b>443</b>

Según una muestra constitutiva de 443 órganos colegiados del departamento y comités de expertos o consultivos, tanto propios como de organismos nacionales o internacionales, el Ministerio de Hacienda tuvo, en 2020, 1.795 representantes, con el detalle que figura en el cuadro precedente, de los que 847 (47,2%) fueron mujeres y 948 (52,8%) hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos al tratarse de muestras, se observa participación de mujeres, en los órganos colegiados, superior a la de 2019 (44,8%) y 2018 (42,2%), cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

### 3.3.2 Presencia en consejos de administración de las empresas públicas

#### 3.3.2.1 GRUPO PATRIMONIO

Aumeta ligeramente el porcentaje de consejeras respecto a 2019 (35,3 % a 31 de diciembre de 2020 frente a 32,6 % a fin de 2019).

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 2019					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2020				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	Consejo de Administración	Nº	%	Nº	%	Consejo de Administración	Nº	%	Nº	%
ACUAMED	11	9	82	2	18	11	10	91	1	9
ACUAES	11	5	45	6	55	10	5	50	5	50
CERSA	9	6	67	3	33	9	6	67	3	33
CESCE	15	9	60	6	40	15	9	60	6	40
ENISA	11	7	64	4	36	11	7	64	4	36
EXPASA	8	8	100	0	0	7	5	71	2	29
PARADORES DE TURISMO	15	12	80	3	20	15	11	73	4	27
SEACSA	10	8	80	2	20	12	10	83	2	17
SECEGSA	8	5	63	3	38	9	6	67	3	33
SEGIPSA	12	10	83	2	17	12	9	75	3	25
SEGITUR	12	9	75	3	25	12	8	67	4	33
SELAE	14	9	64	5	36	13	10	77	3	23
SEIASA	12	6	50	6	50	12	5	42	7	58
SEITTSA	12	5	42	7	58	11	3	27	8	73
SENASA	10	7	70	3	30	10	6	60	4	40



SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2019					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2020				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	Consejo de Administración	Nº	%	Nº	%	Consejo de Administración	Nº	%	Nº	%
SIEPSE	12	6	50	6	50	12	6	50	6	50
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	182	121	66	61	34	181	116	64	65	36
CELESA (participación DGPE minoritaria)	10	8	80	2	20	9	7	78	2	22
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	10	77	3	23	13	9	69	4	31
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	11	6	55	5	45	7	3	43	4	57
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	8	6	75	2	25	8	6	75	2	25
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	42	30	71	12	29	37	25	68	12	32
<b>TOTALES</b>	<b>224</b>	<b>151</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>33</b>	<b>218</b>	<b>141</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>35</b>
Porcentaje s/ total Consejeros	100,0	67,4	0	32,6	0	100,0	64,7	0	35,3	0

NOTA: En el total de Consejeros no se incluyen los secretarios del Consejo de Administración que no sean a su vez Consejeros. Los Consejeros se renuevan normalmente cada 4 o 5 años.

### 3.3.2.2 SEPI

La proporción de mujeres que componen los consejos de administración de las empresas participadas directamente de la SEPI a 31 de diciembre de 2020 fue de un 41%, 40% a 31 de diciembre de 2019. Mientras en SEPI matriz ha disminuido ligeramente la participación femenina en los consejos de administración, que a 31 de diciembre de 2020 se situaba en un 50% (53% a 31-12-2019).

A continuación, se recoge la distribución de consejeros y consejeras por empresa.

#### COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2020 (Sociedades mayoritarias y/o de control)

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2019 (datos septiembre 2020)					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2020 (datos septiembre 2021)				
		TOTAL AGE <sup>(2)</sup>	HOMBRES	MUJERES	TOTAL AGE <sup>(2)</sup>	HOMBRES	MUJERES				
AGENCIA EFE	100%	12	5	42%	7	58%	12	5	42 %	7	58%
CETARSA	79,18% (RESTO PRIVADOS)	10	8	80%	2	20%	10	6	60 %	4	40 %
COFIVACASA <sup>(1)</sup>	100%	1	1	100%	0	0	1	1	100 %	0	0
CORREOS	100%	15	10	67%	5	33%	15	10	67%	5	33%
ENRESA <sup>(1)</sup>	20% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	11 <sup>(1V)</sup>	8	73%	3	27%	12	8	67 %	4	33%
ENSA	78,75% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	7 <sup>(1V)</sup>	4	57%	3	43%	8	5	62,5 %	3	37,5%
ENUSA	60% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	11 <sup>(1V)</sup>	7	64%	4	36%	11 <sup>(1V)</sup>	7	64 %	4	36%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PÚBLICO: LAE)	7 <sup>(2V)</sup>	4	57%	3	43%	8 <sup>(1V)</sup>	3	37,5 %	5	62,5%
HUNOSA	100%	7	4	57%	3	43%	7	5	71 %	2	29%



EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2019 (datos septiembre 2020)					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2020 (datos septiembre 2021)				
		TOTAL AGE <sup>(2)</sup>	HOMBRES		MUJERES		TOTAL AGE <sup>(2)</sup>	HOMBRES		MUJERES	
MAYASA	100%	9	4	44%	5	56%	9	4	44 %	5	56%
MERCASA	51% (RESTO PÚBLICO: FEGA)	12	6	50%	6	50%	12	6	50 %	6	50%
NAVANTIA	100%	9 <sup>(2v)</sup>	6	67%	3	33%	11	8	73 %	3	27%
SAECA	80% (RESTO PÚBLICO: FEGA)	8 <sup>(1v)</sup>	5	63%	3	37%	9	6	67 %	3	33%
SEPIDES	100%	10 <sup>(1v)</sup>	8	80%	2	20%	10 <sup>(1v)</sup>	8	80%	2	20%
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28% SEPIDES (RESTO JUNTA DE EXTREMADURA)	5	2	40%	3	60%	2	4	50 %	2	50%
TRAGSA <sup>(3)</sup>	51% (RESTO PÚBLICO FEGA/DGPE)	12	7	58%	5	42%	12	7	58%	5	42%
TRAGSATEC (G.TRAGSA) <sup>(3)</sup>	100% TRAGSA	12	7	58%	5	42%	11 <sup>(1v)</sup>	5	45 %	6	55%
OTRAS SOCIEDADES <sup>(1)</sup>	0	3	1	33%	2	67%	3	1	33 %	2	67%
<b>TOTAL EMPRESAS GRUPO</b>		<b>161 <sup>(9v)</sup></b>	<b>97</b>	<b>60%</b>	<b>64</b>	<b>40%</b>	<b>165 <sup>(4v)</sup></b>	<b>97</b>	<b>59 %</b>	<b>68</b>	<b>41%</b>
<b>SEPI MATRIZ</b>		<b>15 <sup>(1v)</sup></b>	<b>7</b>	<b>47%</b>	<b>8</b>	<b>53%</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>50 %</b>	<b>8</b>	<b>50 %</b>
<b>TOTAL GRUPO SEPI</b>		<b>176 <sup>(10v)</sup></b>	<b>104</b>	<b>59 %</b>	<b>72</b>	<b>41 %</b>	<b>181 <sup>(4v)</sup></b>	<b>105</b>	<b>58 %</b>	<b>76</b>	<b>42 %</b>

<sup>(1)</sup> 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 incluyen otras sociedades en las que hay consejeros representantes del sector público estatal y COFIVACASA, cuyo órgano de gobierno es el administrador único.

<sup>(2)</sup> En el TOTAL CONSEJEROS se incluyen los que son nombrados por la AGE (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 la AGE:

- 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.

<sup>(3)</sup> La Presidencia de TRAGSA y TRAGSATEC son comunes.

V: Vacantes. Los datos correspondientes a 2019 y 2020 son homogéneos, si bien la existencia de vacantes en algunos Consejos (pendientes de recibir propuesta de nombramiento por parte del Ministerio correspondiente) puede distorsionarlos.

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 Ministerio de Hacienda).



### 3.3.2.3 TOTAL, SOCIEDADES ADSCRITAS AL MINISTERIO DE HACIENDA

Sobre un total de 399 puestos de consejeros/as en sociedades adscritas al departamento, un total de 153 eran mujeres, lo que supone un 38,3 % del total, porcentaje ligeramente superior al de 2019 (36,2 %) y más cercano a la presencia equilibrada.

## 3.4 Otras actuaciones

### 3.4.1 Secretaría de Estado de Hacienda

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

El IEF dispone de una unidad específica y de una línea de investigación sobre “Hacienda Pública e Igualdad de Género”. En relación con esta línea se han desarrollado durante el año 2020 las siguientes actividades:

- a) Proyectos de investigación:
- *Inversión extranjera y políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino.* Investigación entregada en 2020, pendiente de publicación, previsiblemente a lo largo de 2021.
  - *Regularización de inmigrantes indocumentados, fertilidad y salud neonatal.* Recibida entrega parcial y previsión de entrega final en octubre de 2021.
  - *Sesgo de género en las normas tributarias. Detección y propuestas en la renta y el consumo.* Iniciada tramitación con previsión de entrega parcial en noviembre de 2021 y final en marzo de 2022.
  - *La precariedad laboral de las mujeres en España: nueva evidencia desde una perspectiva multidimensional.* Iniciada tramitación con previsión de entrega parcial en noviembre de 2021 y final en marzo de 2022.
  - *Brecha salarial de género en España, análisis a través de la Encuesta de Condiciones de Vida y Euromod.* Iniciada a finales de 2020 con previsión de finalización en 2021/2022.
- b) Actividades de participación y colaboración con otras instituciones públicas:
- Apoyo al Gabinete de la SEPG en la incorporación de la perspectiva de género en los PGE de 2020.
  - Participación en la revisión indicadores Agenda 2030 con perspectiva de género.
  - Participación III Plan Igualdad de la AGE.



- Nuevo panel del IRPF. En el año 2020 el IEF junto con otras instituciones públicas está diseñando un nuevo panel del IRPF que permite la realización de estudios con perspectiva de género.
  - Participación en el Grupo Técnico de Igualdad del Ministerio de Hacienda.
- c) Jornadas y conferencias:
- Workshop en economía pública con perspectiva de género celebrado en el IEF el 22 octubre de 2020.
  - II Congreso mujeres sector público, celebrado el 17 de noviembre de 2020.
  - Ponencia sobre fiscalidad y género dentro del taller Finanzas públicas para el desarrollo - Ingreso público en el contexto del Covid-19.
- d) Artículos publicados en revistas del IEF
- Gender Gap and Multiple Choice Exams in Public Selection Processes.
  - Gender Differences in Skill Mismatches
  - European Part-time Workers' Health and Well-being in Times of Crisis. The Case of Female Part-timers
  - Tax-benefit Systems and Gender Gap. An Across-Europe Study
  - Women's Preferences for Social Spending: Theory and Evidence from Spanish Political Representatives
  - Canadian Gender Gap in Financial Literacy: Confidence Matters
- e) Por último, cabe destacar dos cuestiones adicionales:
- Por un lado, el IEF realiza simulaciones sobre posibles modificaciones en la legislación del IRPF desde una perspectiva de género.
  - Por otro lado, el IEF aplica la perspectiva de género de una manera transversal cumpliendo las recomendaciones que existen sobre la misma. De este modo, el IEF tiene como compromiso cumplir con la paridad en la realización de todas sus actividades, por ejemplo, en la selección de ponentes para la realización de seminarios, jornadas, encuentros y conferencias, así como en la publicación de artículos científicos. Para cumplir con este compromiso, los responsables de la Dirección de Estudios aplican ex ante filtros correctivos de paridad de género. Posteriormente, para ver el impacto de las medidas y su cumplimiento se realiza un autodiagnóstico de la situación de cumplimiento desde la perspectiva de 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 Estructurales y el Fondo de Cohesión es compartida entre la DGFE (Ministerio de Hacienda y



Función Pública), la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), dependiente del Ministerio de Igualdad. La Secretaría de la misma la ostenta el IMIO.

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

La vigencia de la red, que abarcó inicialmente el período 2007-2013, ha tenido su continuidad en el periodo de programación 2014-2020, siendo sus gastos cofinanciados por el FEDER en el ámbito de la asistencia técnica del Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020. La ayuda FEDER programada en la totalidad del citado periodo asciende a 1.000.000 €. La cofinanciación nacional corre a cargo del IMIO.

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

El objetivo es avanzar en la concienciación sobre el principio de igualdad de los Organismos Intermedios y responsables de la gestión de los Programas apoyados con los Fondos, el aprendizaje por parte de los Organismos de Igualdad, en materia de Fondos Europeos para apoyar la integración de la transversalidad de género en todos los programas, así como el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Se trabaja en Plenarios y en reuniones de grupos de trabajo para incorporar el enfoque de género en la información y la comunicación del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas.

En 2022 se celebrará el 17º plenario de la Red (que en los años 2020 y 2021 no ha podido celebrarse por las medidas restrictivas tomadas en virtud del estado de alarma), se continuará trabajando en la formación del personal de los distintos organismos que forman parte de la Red y se colaborará para la integración del principio de igualdad en el Acuerdo de Asociación y los Programas de los Fondos para el próximo periodo de programación 2021-2027.

### 3.4.3 Subsecretaría de Hacienda

A este centro directivo corresponden la mayor parte de las iniciativas contempladas en los apartados dos y tres, como principal impulsor de las políticas de igualdad. Por ello, sólo se analizarán en este apartado algunas de las peculiaridades de esta política general en la FNMT-RCM y SEPI.



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. El 10 de mayo de 2018 se publicó en el BOE el II Plan de Igualdad de la FNMT-RCM figurando en el mismo las acciones a realizar por cada una de las Áreas, ejercicio para el que se planifican, responsable de su realización e indicador para medir su grado de ejecución. Dichas acciones pueden verse modificadas en algún caso a criterio de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, constituida a fin de impulsar y vigilar el cumplimiento de dicho Plan.

Los objetivos 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), están alineados con los establecidos por los diferentes programas y Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades impulsados por la Administración en diferentes momentos, destacando:

- Integración de la perspectiva de género en la empresa
- Fomentar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de raza, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, religión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Selección y promoción bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. Conseguir presencia equilibrada de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la proporcionalidad que históricamente ambos han tenido en la plantilla y que se identificó en la fase de diagnóstico en porcentaje de 18%/82%.
- Sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- Promover política de empresa y condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y sensibilización.
- Considerar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- Garantizar los derechos de las personas víctimas de violencia de género.

La vigencia de este II Plan de Igualdad está establecida para cuatro años, 2018 a 2021, y las Áreas que incluye son las siguientes (algunas de cuyas acciones están ya contempladas en los apartados correspondientes):

- Acciones de carácter general en el desarrollo laboral. - Destaca como más novedosa dar a conocer el contenido del II Plan de Igualdad.
- Área de Selección y Promoción.
- Área de Formación.



- Área de política salarial, analizando retribuciones medias por sexo, tipo de contrato y grupos profesionales.
- Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con elaboración de una Guía con la relación de medidas de conciliación, con indicación para cada una de su duración, así como forma de solicitarla y justificarla.
- Área de Comunicación, mediante campañas gráficas, manual de uso de lenguaje no sexista y espacio virtual en la intranet específica para temas de igualdad.
- Área de Sensibilización, basada en la realización de campañas, propias o institucionales, para la sensibilización en materia de igualdad, violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo y corresponsabilidad.

En materia de Salud laboral, destacan los siguientes procedimientos:

- Protocolo para la protección de la maternidad y la fertilidad ante los riesgos laborales.
- Protocolo de Vigilancia de la Salud, en el que se contemplan actuaciones a realizar con el personal que presenta problemas de salud y debe ser acoplado a otro puesto de trabajo o, si se mantiene en el suyo, reorganización de aquellas funciones para las que presente restricciones, reconocimientos médicos de aptitud, etc.

Como tarea continua, se adoptan medidas para la protección de otras situaciones de especial consideración relacionadas con la salud:

- Cuando la trabajadora presta servicios en Áreas de Producción se genera cambio de puesto de trabajo durante el periodo de gestación y/o lactancia natural, previo informe del personal sanitario del Servicio Médico de Empresa y aplicación del Procedimiento de protección de la maternidad.
- Al personal con patología que le impide realizar su trabajo habitual, o cuyo desempeño puede agravar dicha patología, se le acopla a otro puesto de trabajo para el que resulte apto, evitando con ello la finalización de su relación laboral.
- También se establecen rotaciones en la realización de funciones generadoras de patología profesional, o por razón de sexo, como por ejemplo en trabajos específicos de manipulación de cargas.

Al finalizar el año 2020 el personal de plantilla con porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% representó el 2,50% de la misma. Al personal con problemas de salud que por dicho motivo resulten no aptos para su puesto de trabajo, se les acopla en otro puesto que puedan desempeñar, sin que esto suponga detrimento en sus retribuciones.

En el año 2020, además de los reconocimientos relacionados con el puesto de trabajo, destaca la realización con carácter voluntario de las siguientes campañas preventivas: detección precoz



de cáncer de mama y ginecológico (19), detección precoz de cáncer de próstata (81), reconocimientos oftalmológicos por uso de pantalla de visualización de datos (96), prevención de cáncer de colon y recto (84), vacunación herpes zoster (17), vacunación antitetánica (20) y vacunación antigripal (354).

En materia de política salarial, se establece como tarea continua el análisis de las retribuciones por las variables de fijas y complementarias, desagregados por sexo, que se incorpora en el informe anual de seguimiento del II Plan de Igualdad.

Tal y como se acreditó en la fase de diagnóstico y en los informes anuales de seguimiento del Plan en la FNMT-RCM existe un modelo retributivo único para la mujer y para el hombre, tanto en salarios fijos como en complementos, criterio contrastado por los auditores en materia de RSC cuando analizan los grupos de interés.

Las desviaciones que puedan producirse obedecen exclusivamente a las condiciones en las que se realice el trabajo, ya que unas personas puedan estar más o menos tiempo que otras en turno de noche, realizando funciones de diferente categoría, en régimen de trabajo continuado con percepción de gratificación en sábados, domingos y festivos, etc.

A pesar de lo anterior, en algunos ejercicios se ha incluido en el informe anual de seguimiento análisis de retribuciones sin que se observaran conclusiones dignas de mención.

El nivel salarial medio del total de la plantilla en la FNMT-RCM se sitúa en el año 2020 en el 9,50, siendo en el colectivo de hombres del 9,60 y en el de mujeres del 9,17, desviación que solo está relacionada con el nivel del puesto que se ocupe, ya que en el mismo la retribución es idéntica para ambos sexos.

Como propuesta de nuevos programas o actividades, el Plan de Empresa de la FNMT-RCM, dentro del nuevo modelo de relaciones laborales que contempla, figura alternativa al actual sistema de retribuciones por lo que esta área de Política Salarial deberá ser objeto de revisión en próximos ejercicios.

Para el año 2021 se contempla la elaboración del III Plan de Igualdad de la FNMT-RCM sobre la base de lo establecido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Asimismo, conllevará contemplar la correspondiente auditoría retributiva para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte, se han iniciado los trabajos para garantizar que en el ejercicio 2021 esté implantado en la FNMT-RCM el registro retributivo de toda la plantilla con arreglo a lo establecido por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



#### 3.4.4 SEPI

SEPI cuenta desde noviembre de 2013 con un Plan de Igualdad específico para su sede central 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 <sup>(2)</sup> en SEPI no resultaba obligatorio por tener menos de 250 empleados. El Plan es objeto de evaluación permanente por la Comisión de Seguimiento creada al efecto.

En abril de 2021 se ha constituido la Comisión Negociadora del II PLAN DE IGUALDAD DE SEPI.

En cuanto a las sociedades del Grupo, todas las empresas con plantillas superiores a 250 empleados disponen de Planes de Igualdad y, tras la indicada reforma de 2019, se irán estableciendo en las de más de 50 trabajadores. En ellos se incluyen medidas en materia de selección, formación, promoción interna, desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral y familiar, así como sobre acoso laboral. Las sociedades tienen también protocolos de prevención del acoso y guías de buenas prácticas en materia de conciliación.

---

<sup>(2)</sup> 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 (LOIMH): aplicación en empresas a partir de 50 trabajadores.



## 4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

En el año 2020, la valoración del cumplimiento en el Ministerio de Hacienda de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a la vista de los datos recogidos en este informe debe considerarse como positiva.

Así, se puede afirmar que con carácter general se están cumpliendo los aspectos que podemos definir como de observancia periódica (apartado 2 del informe) y que se aprecian mejoras respecto a la situación anterior en el cumplimiento de los restantes principios enumerados en la LOIEMH, en particular en relación con las políticas de promoción en el empleo, aun cuando deben producirse avances para lograr la participación equilibrada de la mujer en los puestos directivos pues dicha participación no tiene la misma intensidad en todas las unidades. Igualmente, se ven actuaciones por parte de distintos centros directivos para cumplir con las exigencias de la LOIEMH en cuanto a aquellos colectivos que se encuentran infradotados por las características tradicionales del trabajo, y no llegan a cumplir los porcentajes de participación del 60-40%, recogido en la precitada norma de igualdad.

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

Asimismo, en el ámbito de la SEPI y, en especial a través de la RTVE, como en años anteriores, se ha llevado a cabo una continuada labor de difusión de la Igualdad.

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

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



Por último, aunque la oferta formativa del departamento en materia de igualdad ha tenido una participación relevante tanto en el año 2019 como en 2020, sería conveniente la realización en el ministerio de algún curso destinado a directivos y resto de personal pre-directivo, con el objetivo de incrementar los conocimientos en los principios de igualdad de género y con la finalidad de expandir las buenas prácticas existentes y mejorar la aplicación de la ley de igualdad, así como su normativa de desarrollo.

24 de noviembre de 2021