



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA

INSPECCIÓN
GENERAL

INFORME SOBRE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

EJERCICIO 2021

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

Este documento contiene información que ha sido calificada como PÚBLICA, siguiendo las directrices del ENS (RD 311/2022) y la Norma de Calificación de la Información aprobada por la Inspección General.



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	5
1 INTRODUCCIÓN.....	7
2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA	9
2.1 INCORPORACIÓN DEL INFORME DE GÉNERO A LAS NORMAS TRAMITADAS.....	9
2.2 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	10
2.3 PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN	12
2.4 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.....	14
2.5 VALORACIÓN EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	17
2.6 CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN.....	19
2.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	23
2.8 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD.....	26
2.9 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	27
3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL.....	29
3.1 CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	29
3.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO.....	30
3.2.1 NOMBRAMIENTO DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	30
3.2.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	33
3.3 DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	41
3.3.1 PRESENCIA EN ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS CONSULTIVOS.	42
3.3.2 PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	42
3.4 OTRAS ACTUACIONES.....	45
3.4.1 SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	45
3.4.2 SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS.....	46
3.4.3 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	47
3.4.4 SEPI.....	51
4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.....	53



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
AIREF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
CIEMAT	Centro de Investigaciones Energéticas Medioambientales y Tecnológicas (Ministerio de Ciencia e Innovación)
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CMT	Comisionado para el Mercado de Tabacos
DGCP	Dirección General de Costes de Personal
DGFE	Dirección General de Fondos Europeos
DGFP	Dirección General de Función Pública
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
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, modificada por Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo
MINHFP	Ministerio de Hacienda y Función Pública
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 ⁽¹⁾, se elabora anualmente por la Unidad de Igualdad del departamento un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada ley.

En el mismo, entre otras cuestiones, se puede apreciar que sigue avanzando la participación de la mujer en las comisiones de valoración 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 2021, objeto de este informe, actualmente Ministerio de Hacienda y Función Pública, se lleva a cabo una importante actividad para la difusión y formación en el contenido de la LOIEMH en la mayoría de centros directivos y organismos, destacando en los años 2019, 2020 y continuando ya en el año 2021 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 igualitaria 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.

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



2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA

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

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

A continuación, se analizan individualmente dichos aspectos:

2.1 Incorporación del informe de género a las normas tramitadas

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

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

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 2022 y de la propia Secretaría de Estado.



2.2 Sociedad de la Información y lenguaje no sexista

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

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**, durante el periodo de octubre de 2021 a diciembre de 2022, está prevista la revisión de los sitios web principales del ministerio (portal, sede electrónica central e intranet), para adecuar los contenidos a lenguaje no sexista utilizando como referencia el documento de "Instrucciones sobre el uso del lenguaje no sexista en los sitios web del Ministerio", elaborado en 2020 por los 5 miembros del equipo de editores de comunicación web del Ministerio, órgano colegiado Consejo Editorial Web del Ministerio.

La Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones (Centro de Publicaciones) es la encargada de la publicidad que se realiza, tiene por objeto dar a conocer las publicaciones normativas del Departamento y va enfocada a un público universal (personas físicas, jurídicas y entidades públicas o privadas con acceso a Internet), garantizando que el lenguaje y contenidos utilizados en cualquier trabajo editorial de carácter divulgativo o publicitario realizado, tanto en papel como electrónicos, sean igualitarios y promuevan la igualdad de género. El contenido y el lenguaje empleados en la publicidad carece de implicación sexista. 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.

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, dípticos entregados 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 puede realizar gestiones con Administración de Personal desde cualquier dispositivo con conexión a internet: informar de ausencias, solicitar permisos, conciliaciones, anticipos, certificaciones, consultar nómina, días de vacaciones, fichajes diarios de control de presencia, certificado de retenciones e ingresos, etc.



En 2021 se ha creado un grupo de trabajo de comunicación interna, GO, cuyo objetivo principal es informar a la plantilla de las noticias más relevantes, útiles o curiosas de la entidad. Dentro de toda esta información, se incluyen los temas relacionados con igualdad al objeto de concienciar al personal de la FNMT-RCM en materia de igualdad, violencia de género y corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares, haciendo extensiva dicha concienciación a las empresas externas que concursan a la adjudicación de servicios.

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. En todos los cursos de informática que se imparten se tiene muy en cuenta la igualdad de género así como en todos los procesos de implantación de trabajo a distancia.

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 MINHFP (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 2021 en los siguientes tribunales de oposiciones, con una significación global del 68,8 % de mujeres entre sus miembros, por encima, por tanto, del principio de presencia equilibrada:



CUERPO	PRESIDENTES, SECRETARIOS Y VOCALES			
	M	H	TOTAL	% M
Superior de Arquitectos de Hacienda		2	2	0 %
Ingenieros técnicos forestales	2	0	2	100 %
Ingenieros de Montes de Hacienda Pública	0	1	1	0 %
Superior de Interventores y auditores del Estado	1	0	1	100 %
Superior de Inspectores de Hacienda	3	2	5	60 %
Técnico de Auditoría y Contabilidad	2	0	2	100 %
Técnico de Hacienda	2	0	2	100 %
Cuerpo Ejecutivo de Vigilancia aduanera	1	0	1	100 %
TOTAL	11	5	16	68,8 %

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 2021 es de 23 % y 77 %. Cuando se realizó la fase inicial de diagnóstico, esa relación era del 18% y 82%. A mayor abundancia, 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 (69,7 % a 31/12/2021), 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 2021:



COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN 2021 DE CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT

Cuerpos adscritos a la AEAT	H	M	% H	% M
Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	16	20	44,4	55,6
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	13	13	50,0	50,0
Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera	13	13	50,0	50,0
Personal Laboral Convenio AEAT	5	5	50,0	50,0
Personal Laboral. Ordenanzas (Discapacidad Intelectual)	4	6	40,0	60,0
TOTAL GENERAL	96	106	47,5	52,5

En lo relativo a las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, la representación de la administración en el único concurso celebrado en 2021, no ha mantenido presencia equilibrada siendo mayoritaria la presencia de hombres, como se muestra en el siguiente cuadro, aunque no es una situación habitual, puesto que normalmente se ha venido respetando el equilibrio en los representantes designados por la Administración en las comisiones de valoración de concursos.

COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE VALORACIÓN 2021

ORGANO	CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% M	% H
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSO 2021G01	PRESIDENCIA		1	1	0 %	100 %
	SECRETARÍA	1	0	1	100 %	0 %
	VOCALES	2	6	8	25 %	75 %
TOTAL CONCURSOS	TOTAL CARGOS	3	7	10	30 %	70 %

2.4 Acceso al empleo público

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



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 2021, de los procesos selectivos de acceso al empleo en la **AEAT** se ha hecho constar lo siguiente:

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

Refiriéndonos específicamente a los Cuerpos 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.

Sin embargo, en los Cuerpos de Vigilancia Aduanera sí hay infrarrepresentación de mujeres y así se hace constar en las respectivas convocatorias. En el proceso selectivo del Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera (A1), celebrado en 2021, los aspirantes aprobados mantienen el equilibrio entre mujeres y hombres, sin embargo, no se ha dado ese equilibrio en los aprobados del Cuerpo Ejecutivo ni en los aprobados del Cuerpo de Agentes de Vigilancia Aduanera en los que sigue siendo mayoritario el número de hombres. Al objeto de fomentar la promoción en cuerpos con



infrarrepresentación femenina, se ha dotado de un incremento por importe de 100 euros adicionales al módulo de ayudas del Plan de Acción social de la AEAT, para mujeres que preparen el acceso a Cuerpos de Vigilancia Aduanera, en los que existe infrarrepresentación femenina.

Respecto al personal laboral de la AEAT, hay infrarrepresentación femenina en los grupos profesionales L03 y L05. En las nuevas contrataciones también se mantiene el desequilibrio, siendo mayoritario el número de hombres.

Los datos de los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la AEAT celebrados en 2021, reflejan lo siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL CONVOCADOS POR LA AEAT – NOMBRAMIENTOS 2021 (OEP 2018, 2019 Y 2020)

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	TOTAL Aprobados	Mujeres	%	Hombres	%
2019	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	L	85	55	64,7	30	35,3
			PI	39	22	56,4	17	43,6
2020	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	L	8	4	50,0	4	50,0
			PI	8	3	37,5	5	62,5
TOTAL A1				140	84	60,0	56	40,0
2019	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	631	369	58,5	262	41,5
			PI	58	34	58,6	24	41,4
2020	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	29	8	27,6	21	72,4
			PI	8	3	37,5	5	62,5
TOTAL A2				726	414	57,0	312	43,0
2020	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	388	220	56,7	168	43,3
			PI	81	60	74,1	21	25,9
2020	C1	Cuerpo de Agentes SVA	L	79	21	26,6	58	73,4
TOTAL C1				548	301	54,9	247	45,1
2018/2019	LABORAL	Plazas Convenio diferentes categorías	TL	109	11	10,1	98	89,9
			PL	95	10	10,5	85	89,5
2018	LABORAL	Plazas Ordenanza (Discapacidad Intelectual)	L	20	6	30,0	14	70,0
TOTAL LABORAL				224	27	12,1	197	87,9
TOTAL GENERAL				1.638	826	50,4	812	49,6

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, criterio que se mantiene en el III Plan.

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 2021, de las 106 plazas cubiertas, 83 lo fueron con hombres (78,3 %) y 23 por mujeres (21,7 %).

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 se han incorporado 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 2021, en la valoración de méritos hay 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 o afinidad, 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 los años 2020 y 2021 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.

Por su parte, el IEF hace constar que no se ha recibido ninguna solicitud de reconocimiento de tiempo de permanencia en las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares y demás situaciones administrativas que comportan reserva de puesto, a efectos de



valoración del trabajo desarrollado, con el fin de participar en procedimientos para la provisión de puestos de trabajo durante al año 2021.

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 2021, 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 Y FUNCIÓN PÚBLICA
AÑO 2021**

MEDIDAS PLAN CONCILIA	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
DGRCC	Concedidos	31	36			67
DGPE	Concedidos	53	55	0	0	108
SGRH	Concedidos	42	-6	1	2	39
IGAE	Concedidos	77	206	1	1	285
Subsecretaría de Hacienda	Concedidos	203	291	2	3	499
DGT	Concedidos	5	4			9
DGC	Concedidos	33	29	3		65
Secretaría de Estado de Hacienda	Concedidos	38	33	3	0	74
DGP	Concedidos	5	8			13
DGCP	Concedidos	4	14	1		19
DGFE	Concedidos	2	6			8
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	Concedidos	11	28	1		40
PME	Concedidos			10	2	12
CMT	Concedidos	25	26			51
IEF	Concedidos	42	66			108
OOAA	Concedidos	67	92	10	2	171
FNMT	Concedidos			925	310	1.235
AEAT	Concedidos	2.363	4.062	82	95	6.602
ENTIDADES PÚBLICAS	Concedidos	2.363	4.062	1.007	405	7.837
MINISTERIO HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	Concedidos	2.682	4.506	1.023	410	8.621

Del análisis conjunto de los datos disponibles, cabe señalar que en 2021 se han concedido en las unidades incluidas 8.621 permisos, de los que el 57 % 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 76,6 % 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 (51,9 % del total de permisos concedidos) y para quienes tengan a cargo personas mayores (27,6 %), los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente, del 64,6 % y 56,1 %.

Por otra parte, entre los supuestos con mayor porcentaje de permisos concedidos a mujeres, si bien con menor significación en términos absolutos, figuran los siguientes: acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural (100 % de mujeres beneficiarias), flexibilidad de horario para familias monoparentales (97,4 %), reducción



de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años (80 %) o reducción de jornada por razón de guarda legal (69,2 %).

El permiso de paternidad significó en 2021 el 3,9 % del total de permisos concedidos.

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 2021 a pesar de tratarse de un centro fabril, el 50 % de la plantilla tuvo reconocido horario flexible.

Cabe destacar la existencia de una Subcomisión Permanente, que depende de la Comisión Paritaria, formada por una persona representante de los trabajadores y otra 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.

Está previsto en 2022 la actualización de la guía específica de las medidas de conciliación, con las modificaciones establecidas en el III Plan de Igualdad. 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. Asimismo, se dará información a la plantilla sobre este tema a través del portal laboral.

Durante el año 2021 se ha mantenido como medida de conciliación el trabajo en remoto cuando las funciones del puesto lo permiten y se disponía de medios adecuados. No obstante, durante el año 2022 se está definiendo la política de teletrabajo.

Tanto la dirección, como la mayoría del personal de plantilla, representantes de los trabajadores y auditores (por el ámbito industrial de la empresa) valoran positivamente el reconocimiento de medidas de conciliación, combinadas con las necesidades de la empresa, por los problemas de ámbito personal y familiar que resuelven, que así es manifestado en las diferentes comisiones y auditorias, sin olvidar que hay personas que consideran que el reconocimiento de determinadas medidas de conciliación afectan a los derechos de otros trabajadores.

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

Durante el año 2021 se han concedido un total de 6.602 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar.

De estos permisos/beneficios 6.425 corresponden a personal funcionario, de los cuales 2.363 a hombres (37 %) y 4.062 a mujeres (63 %), y 177 a personal laboral, 82 a hombres (46 %) y 95 a mujeres (54 %).

El permiso/beneficio de conciliación más solicitado (52,6 % 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 2021, 3.474 permisos, correspondiendo a personal funcionario 3.338 permisos, 926 a hombres (28 %) y 2.412 (72 %) a mujeres, y 136 a personal laboral, 55 (40 %) a hombres y 81 a mujeres (60 %).

El segundo permiso/beneficio más solicitado en 2021, ha sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, habiéndose concedido 2.348 (35,6 % del total), de los que 1.035 (44 %) fue a hombres y 1.313 (56 %) a mujeres.

El permiso de paternidad, fue concedido en 2021 a 248 hombres (3,8 % del total de los permisos concedidos). La ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, fue concedido a 343 empleados (5,2 % del total de permisos concedidos, de los cuales 113 a hombres (32,9 %). Y también fueron concedidos 76 permisos por flexibilidad de horario para familias monoparentales (1,2 % del total), 74 a mujeres (97,4 %).



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 2021 el curso on-line “Medidas para la igualdad y contra la violencia de género en la AGE”, en el que se han formado 95 alumnos (62 mujeres y 33 hombres), así como el curso “El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres”, impartido por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad por videocolaboración, formando a 10 alumnos de la DGCP (8 mujeres y 2 hombres).

Parque Móvil del Estado

En el PME se han impartido dos cursos en materia de igualdad dirigidos, en el primer caso, a todo el personal del Organismo y para el segundo, al personal conductor con los siguientes contenidos:



“Igualdad de género”:

1. Marco legal.
2. Perspectiva de género en la gestión pública
3. Transversalidad de las políticas de igualdad.
4. La flexibilidad en las personas y en las organizaciones como herramienta para la consecución de una conciliación de la vida familiar y laboral.
5. Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la AGE.
6. Iniciativas en el ámbito empresarial.
7. Violencia de género

"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 25 de octubre al 25 de noviembre de 2021, con participación de 3 empleadas (las 3 mujeres), fue valorado como “Muy satisfactorio” por el 66,7% de los participantes y como “Satisfactorio” por el 30% de los participantes. El curso presencial sobre "Protocolo e imagen "impartido del 29 de Noviembre al 1 de Diciembre de 2021 a un total de 4 personas (3 mujeres y 1 hombre) fue valorado como Muy satisfactorio” por el 48,2% de los participantes y como “Satisfactorio” por el 37,3% de los participantes.

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 2021, se han ofertado las actividades formativas siguientes, en las que han participado un total de 493 empleados: un curso sobre “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” de 30 horas, impartido por la Escuela Virtual de



Igualdad del Instituto de las Mujeres, con el que se ha acordado reservar conexiones para el personal de la AEAT; y un curso intermedio de “La igualdad como principio estratégico de gestión”, en el que se recogen intervenciones de diversos expertos en temas de igualdad, dirigido al personal directivo o pre-directivo, tanto de servicios centrales como periféricos.

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

Durante el ejercicio 2021 se han impartido en el IEF 12 horas de un seminario relativo a igualdad de género en los siguientes cursos de nuevo ingreso: Cuerpo de Arquitectos de la Hacienda Pública, Cuerpo ejecutivo de vigilancia aduanera especialidad investigación, Cuerpo superior de Inspectores de Hacienda del Estado, Cuerpo superior de Interventores y Auditores del Estado, Cuerpo Técnico de Hacienda, Cuerpo Técnico de Auditoría y Contabilidad, Profesores químicos de laboratorio y Cuerpos de Inspectores de Seguros.

Fábrica Nacional de Moneda y Timbre

En el año 2021 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, entre las medidas derivadas de la declaración de pandemia se ha obligado a gestionar como formación on line actividades formativas que hasta ese momento se impartían de forma presencial.

También en 2021 se ha ofrecido con carácter voluntario un curso on line de Sensibilización de Género que ha sido realizado por 8 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 161 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.

Además, durante el año 2021 se ha ofrecido un curso online y de carácter voluntario de “Acoso sexual y por razón de sexo”, al que se inscribieron 24 personas.

De estos dos cursos se realizó campaña de comunicación en la intranet.

También se ha impartido a todo el personal con mando un curso de Gestión de conflictos, mediación y acoso laboral. Este curso tiene carácter obligatorio y han asistido 126 personas.



En la Dirección de Recursos Humanos se impartió un curso de Igualdad de Género a la persona encargada de funciones relacionadas con la igualdad.

Desde el año 2020 se incorporó en la formación de nuevo ingreso un apartado sobre formación de igualdad, consistente en 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.

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.

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 18 de noviembre, para realizar el seguimiento de las políticas de igualdad y conocer el estado de la tramitación del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

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

En el año 2021 se ha desarrollado y elaborado el 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.

En enero de 2022 se ha aprobado el III Plan de Igualdad y se ha creado la Unidad de Igualdad de Diversidad de Género, con personal específico que asumirá la gestión y seguimiento de los temas de igualdad, con especial tratamiento de la mujer en la FNMT.



2.9 Violencia de género

Hay que destacar por su importancia, el valor concedido a la prevención y corrección de la violencia de género, ya recogido en el II 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 de 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 materia vuelve a ser objeto de especial atención en el III Plan de Igualdad en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por el Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020. Cabe mencionar igualmente las medidas recogidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género de 2018. 2022.

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** incorporó 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 anterior 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.

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.

SEPI suscribió con el Ministerio de Sanidad, en 2018, un convenio de colaboración para promover la sensibilización sobre la violencia de género, al que posteriormente se han adherido todas las sociedades del Grupo SEPI (incluidas sus filiales), por el que ambas parte se comprometen a colaborar en el impuso y desarrollo de medidas de sensibilización contra la violencia de género, particularmente en el entorno laboral. 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 Negociadora del II Plan de Igualdad de SEPI tiene previsto elaborar, una vez finalizada la negociación del citado Plan, un protocolo de prevención y de atención a las víctimas de violencia de género, de aplicación a todas las personas que prestan servicios en la sede social de SEPI.



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. Contratación de servicios con agentes externos.

El **IEF** ha incluido las siguientes cláusulas de condiciones especiales de ejecución en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos tramitados en 2021 relativos a: "Opinión pública y fiscalidad 2021" así como "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 los 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 empleo²

3.2.1 Nombramiento de altos cargos y directivos de libre designación

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

Durante el ejercicio 2021 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en el nombramiento de cargos directivos de libre designación. Al respecto, se analizan por separado la situación en el departamento, incluyendo Servicios Centrales y Territoriales (SSCC y SSTT) y los organismos autónomos (OOAA), así como las entidades públicas de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y la Autoridad independiente de responsabilidad fiscal (en adelante, AIREF).

3.2.1.1 Departamento y organismos autónomos.

Si consideramos los niveles 29 y 30 del departamento (personal directivo y pre-directivo), el porcentaje de mujeres asciende al 48,0 % (287 sobre un total de 598), ligeramente superior al del ejercicio anterior (46,7%), cumpliéndose 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				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo y Pre-directivo												
Nivel 30	158	141	299	47,2	150	140	290	48,3	176	176	352	50,0
Nivel 29	118	104	222	46,8	118	95	213	44,6	135	111	246	45,1
TOTAL	276	245	521	47,0	268	235	503	46,7	311	287	598	48,0

En el caso de altos cargos, ha aumentado significativamente el porcentaje de mujeres en el departamento, situándose en un 63,6 % frente al 47,4 % en 2020, mientras se mantiene igual porcentaje (0 %) en el conjunto de OOAA, con sólo 2 altos cargos, ambos hombres.

² Téngase en cuenta que la información interanual reflejada en los cuadros de este apartado no resulta homogénea habida cuenta de la reestructuración de los departamentos ministeriales recogida en el RD 507/2021, de 10 de julio, y de la incorporación de la Secretaría de Estado de Función Pública y sus organismos autónomos, prevista por el RD 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública, antes Ministerio de Hacienda (2019 y 2020).



ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO Y OAAA

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (2)	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	9	9	18	50,0	10	9	19	47,4	8	14	22	63,6
OAAA	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0
TOTAL	11	9	20	45,0	12	9	21	42,9	10	14	24	58,3

La participación femenina en los niveles directivos y predirectivos del conjunto de OAAA del actual Ministerio de Hacienda y Función Pública resulta ligeramente superior a la paridad (54,3%), resultando en el Comisionado para el Mercado de Tabacos (en adelante, CMT) el porcentaje inferior (0,0%, que se ha reducido respecto de 2020, 28,6 %, y 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				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
TOTAL PME	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0
30	3	1	4	25,0	3	1	4	25,0	3	1	4	25,0
29	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0
TOTAL IEF	13	12	25	48,0	12	12	24	50,0	13	12	25	48,0
30	7	6	13	46,2	8	5	13	38,5	9	4	13	30,8
29	6	6	12	50,0	4	7	11	63,6	4	8	12	66,7
TOTAL CMT	4	2	6	33,3	5	2	7	28,6	5	0	5	0,0
30	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0
29	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0	3	0	3	0,0
TOTAL MUFACE									6	12	18	66,7
30									2	6	8	75,0
29									4	6	10	60,0
TOTAL INAP									5	12	17	70,6
30									4	6	10	60,0
29									1	6	7	85,7
TOTAL OAAA	20	16	36	44,4	20	16	36	44,4	32	38	70	54,3

En el PME el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) a 31/12/2021 era del 25 %, igual que en 2019 y 2020, elevándose al 40% si agregamos los efectivos de nivel 29 (personal predirectivo), también sin variaciones respecto de los 2 años precedentes.



En el IEF, el porcentaje de mujeres de nivel 30 era a fin de 2021 del 30,8 % (38,5 % en 2020 y 46,2 % en 2019) y en los niveles 29 y 30 conjuntamente del 48,0 % (50,0 % y 48,0 %, en 2020 y 2019).

En el CMT el porcentaje de mujeres de nivel 30 resultó a 31/12/2021 del 0% (mismo porcentaje que en 2019 y 2020) y en los niveles 29 y 30 agregados se redujo hasta el 0,0 % (28,6 y 33,3%, respectivamente, en 2020 y 2019).

No se dispone de información para los años 2019 y 2020 de los OAAA de MUFACE e INAP, pertenecientes a la Secretaría de Estado de Función Pública, integrada en 2021 en el MINHFP, resultando sus porcentajes de mujeres directivas a 31/12/2021, los más elevados de todos los OAAA del Ministerio, con un 66,7 y 70,6 %, respectivamente.

3.2.1.2 Entidades Públicas

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

AEAT	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total
30	97	49	146	33,6	97	50	147	34,0	94	50	144	34,7
29	551	340	891	38,2	544	339	883	38,4	529	335	864	38,8
TOTAL	648	389	1.037	37,5	641	389	1.030	37,8	623	385	1.008	38,2

Entre el personal funcionario de nivel 30, el porcentaje de mujeres era a fin de 2021 del 34,7% (34,0% y 33,6%, respectivamente, a fin de 2020 y 2019) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 38,2% (37,8% y 37,5% en los 2 años anteriores), por lo que no se alcanza el principio de participación equilibrada. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 43,5% (42,7% y 42,1%, respectivamente, en 2020 y 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				31/12/2021			
	Nivel	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total
30	2	10	12	83,3	2	10	12	83,3	2	11	13	84,6
29	4	4	8	50,0	3	7	10	70,0	5	6	11	54,5
TOTAL	6	14	20	70,0	5	17	22	77,3	7	17	24	70,8

En la AIREF, el personal femenino de nivel 30 a fin de 2021 se elevó al 84,6% (83,3% en 2020 y 2019) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 70,8% (77,3% y 70,0%,



respectivamente, en los 2 años precedentes), 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 (12,7%), en la FNMT (22,9%), así como en el CMT y la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, en los que, no obstante, se cumple el principio de presencia equilibrada con el 46,5% y 45,0% de participación femenina, respectivamente.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL PERSONAL, POR CENTROS Y SEXO

Personal del MINHFP	31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
CENTROS								
DEPARTAMENTO	2.964	4.118	7.082	58,1	3.015	4.178	7.193	58,1
SSCC	1.331	1.896	3.227	58,8	1.429	2.047	3.476	58,9
SSTT	1.633	2.222	3.855	57,6	1.586	2.131	3.717	57,3
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	848	204	1.052	19,4	1.181	760	1.941	39,2
PME	766	106	872	12,2	757	110	867	12,7
CMT	23	23	46	50,0	23	20	43	46,5
IEF	59	75	134	56,0	58	70	128	54,7
MUFACE	-	-	-	-	292	470	762	61,7
INAP	-	-	-	-	51	90	141	63,8
ENTIDADES PÚBLICAS	13.501	14.305	27.806	51,4	13.374	14.330	27.704	51,7
AEAT	12.122	13.603	25.725	52,9	12.044	13.633	25.677	53,1
FNMT-RCM	1.001	282	1.283	22,0	960	285	1.245	22,9
S.E. LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	306	248	554	44,8	287	235	522	45,0
SEPI	60	137	197	69,5	68	141	209	67,5
AIREF	12	35	47	74,5	15	36	51	70,6
TOTALES	17.313	18.627	35.940	51,8	17.570	19.268	36.838	52,3

3.2.2.1 Departamento

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



PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR CENTROS, TIPOLOGÍA Y SEXO A 31/12/2021

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	Funcionarios/as			Laborales			Totales			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
CENTROS										
SERVICIOS CENTRALES	1.306	1.959	3.265	123	88	211	1.429	2.047	3.476	58,9
MINISTRA	6	20	26		1	1	6	21	27	77,8
SUBSECRETARÍA	769	1.153	1.922	97	75	172	866	1.228	2.094	58,6
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	269	313	582	10	8	18	279	321	600	53,5
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	189	307	496	16	4	20	205	311	516	60,3
SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA	73	166	239	0	0	0	73	166	239	69,5
SERVICIOS TERRITORIALES	1.472	2.043	3.515	114	88	202	1.586	2.131	3.717	57,3
GERENCIAS CATASTRO	779	1.052	1.831	33	22	55	812	1.074	1.886	56,9
INTERVENCIÓN GENERAL - SS.TT.	236	311	547	6	7	13	242	318	560	56,8
SECRETARÍA GENERAL	227	347	574	64	50	114	291	397	688	57,7
T.E.A.R./T.E.A.L.	230	333	563	11	9	20	241	342	583	58,7
TOTALES	2.778	4.002	6.780	237	176	413	3.015	4.178	7.193	58,1

La clasificación del personal funcionario y laboral del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2021, era la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL MINISTERIO POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

Personal del Departamento	SSCC			SSTT			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A1	476	514	990	317	319	636	793	833	1.626	51,2
A2	497	766	1.263	525	607	1.132	1.022	1.373	2.395	57,3
C1	218	341	559	399	634	1.033	617	975	1.592	61,2
C2	114	337	451	229	482	711	343	819	1.162	70,5
E	1	1	2	2	1	3	3	2	5	40,0
PERSONAL FUNCIONARIO	1.306	1.959	3.265	1.472	2.043	3.515	2.778	4.002	6.780	59,0
M3	6	2	8	0	0	0	6	2	8	25,0
M2	3	4	7	6	19	25	9	23	32	71,9
M1	28	12	40	6	7	13	34	19	53	35,8
E2	18	16	34	21	27	48	39	43	82	52,4
E1	63	44	107	80	35	115	143	79	222	35,6
SIN CONVENIO	5	10	15	1	0	1	6	10	16	62,5
TOTAL LABORALES	123	88	211	114	88	202	237	176	413	42,6

El personal femenino ocupa en el Ministerio el 58,1% de los puestos de trabajo, 59,0% en puestos de funcionario y el 42,6% en puestos de contratado laboral.



Esta estructura de plantilla supone el mismo porcentaje de mujeres entre el personal funcionario respecto a 2020, con una distribución equilibrada por sexo en todos los grupos excepto en el C1 y C2, en los cuales la participación femenina es superior al 60% (61,2% y 70,5%, respectivamente).

Con respecto al personal laboral y en relación a 2020, disminuye la participación total de mujeres (42,6% frente al 45,5% en 2020), con presencia equilibrada sólo en la categoría E2 (52,4% de mujeres), mientras en los grupos M3, M1 y E1 la participación femenina resulta minoritaria (25,0%, 35,8 % y 35,6%, respectivamente), siendo preponderante en el nivel M2 así como laborales fuera de convenio (71,9% y 62,5% de mujeres, respectivamente).

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

Personal del Departamento	Funcionarios			Laborales			Total Personal			
	Edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
A partir de 65	175	150	325	9	6	15	184	156	340	45,9
60 a 64	491	724	1215	106	78	184	597	802	1399	57,3
50 a 59	1.145	1.730	2875	106	80	186	1251	1810	3061	59,1
40 a 49	604	853	1457	10	10	20	614	863	1477	58,4
30 a 39	307	468	775	6	2	8	313	470	783	60,0
Menos de 30	56	77	133	0	0	0	56	77	133	57,9
TOTAL	2.778	4.002	6.780	237	176	413	3.015	4.178	7.193	58,1

Se observa en todos los tramos de edad el principio de presencia equilibrada (no inferior al 40% ni superior al 60%), resultando un porcentaje de personal femenino superior a la paridad en todos los grupos de edad excepto en el de mayores de 65 años, 45,9%.

3.2.2.2 Organismos Autónomos

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

PERSONAL DEL PME POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL PME GRUPO CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	4	4	8	50,0	4	4	8	50,0	4	4	8	50,0
A2	9	7	16	43,8	8	6	14	42,9	10	8	18	44,4
C1	15	14	29	48,3	13	13	26	50,0	16	14	30	46,7
C2	75	20	95	21,1	47	20	67	29,9	36	17	53	32,1
PERSONAL FUNCIONARIO	103	45	148	30,4	72	43	115	37,4	66	43	109	39,4



PERSONAL DEL PME GRUPO CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
M3	0	1	1	100,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
M2	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0
M1	3	5	8	62,5	3	5	8	62,5	3	5	8	62,5
E2	657	42	699	6,0	686	54	740	7,3	683	58	741	7,8
E1	2	4	6	66,7	3	3	6	50,0	3	3	6	50,0
TOTAL LABORALES	663	53	716	7,4	694	63	757	8,3	691	67	758	8,8

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, 62,6% en 2020 y 60,6% en 2021), aunque sigue siendo mayoritario, debido fundamentalmente a su preponderancia en el grupo C2 (67,9%), 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 91,2% (92,6% en 2019 y 91,7% en 2020), debido a su peso en el grupo profesional mayoritario de “Conductores de vehículos por carretera”, que supone el 95,5% del personal contratado total del PME, ocupado por 660 hombres y 51 mujeres. Al ser este organismo autónomo de los más numerosos en personal, su cómputo influye mucho en las estadísticas agregadas de los OOAA del Departamento.

PERSONAL DEL IEF POR GRUPOS O CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL IEF GRUPO O CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	18	18	36	50,0	16	17	33	51,5	17	18	35	51,4
A2	12	27	39	69,2	13	24	37	64,9	14	22	36	61,1
C1	6	10	16	62,5	5	10	15	66,7	4	9	13	69,2
C2	4	19	23	82,6	4	18	22	81,8	3	15	18	83,3
PERSONAL FUNCIONARIO	40	74	114	64,9	38	69	107	64,5	38	64	102	62,7
ANALISTA DE SISTEMAS Y APLICACIONES (SIN CONVENIO)	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
REDACTOR DIAGRAMADOR (CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS)	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0	0	1	1	100,0
M1	4	0	4	0,0	4	0	4	0,0	4	0	4	0,0
E2	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0	3	2	5	40,0
E1	13	6	19	31,6	13	3	16	18,8	12	3	15	20,0
TOTAL LABORALES	21	9	30	30,0	21	6	27	22,2	20	6	26	23,1



El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios del IEF era a 31/12/2021 del 62,7 %, con participación femenina mayoritaria en todos sus grupos, por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada.

Se mantiene casi idéntica la composición de las diferentes categorías profesionales de personal laboral, con la variación de sólo 1 efectivo menos en el grupo E1 de Ayudantes de Gestión y Servicios Comunes, resultando un leve aumento del porcentaje global de participación femenina para el total de los grupos (23,1% frente a 22,2% en 2020).

PERSONAL DEL CMT POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL CMT GRUPO O CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	8	3	11	27,3	9	4	13	30,8	9	2	11	18,2
A2	11	9	20	45,0	10	9	19	47,4	7	7	14	50,0
C1	2	6	8	75,0	2	5	7	71,4	3	5	8	62,5
C2	1	6	7	85,7	1	5	6	83,3	3	6	9	66,7
PERSONAL FUNCIONARIO	22	24	46	52,2	22	23	45	51,1	22	20	42	47,6
M2	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0	0	-
M1	0	1	1	100,0	0	0	0	-	1	0	1	0,0
TOTAL LABORALES	1	1	2	50,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0

Pese a que en la plantilla total del CMT se cumple el principio de participación equilibrada, se observa una notoria diferencia por grupos funcionariales, resultando una clara mayoría de mujeres en los grupos inferiores, mientras en el A1 suponen un 18,2% y en el A2 se sitúa en la paridad con el 50,0% (47,4% en 2020).

En 2021 el personal laboral del CMT se reduce a 1 sólo efectivo, igual que en 2020.

PERSONAL DE MUFACE POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE MUFACE GRUPO O CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1									27	58	85	68,2
A2									46	51	97	52,6
C1									95	157	252	62,3
C2									92	193	285	67,7
TOTAL FUNCIONARIOS/AS									260	459	719	63,8
M3									2	0	2	0,0
M1									3	1	4	25,0
E2									17	9	26	34,6



PERSONAL DE MUFACE GRUPO O CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
E1									10	1	11	9,1
TOTAL LABORALES									32	11	43	25,6

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios de MUFACE era a 31/12/2021 del 63,8%, por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada, con participación femenina mayoritaria en todos los grupos profesionales.

El personal laboral presenta, por el contrario, una participación masculina mayoritaria en todas las categorías (74,4% en el total).

PERSONAL DE INAP POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL INAP GRUPO O CATEGORÍA	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1									10	24	34	70,6
A2									13	13	26	50,0
C1									7	22	29	75,9
C2									5	26	31	83,9
E									1	0	1	0,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS									36	85	121	70,2
M1									6	0	6	0,0
E2									4	1	5	20,0
E1									5	4	9	44,4
TOTAL LABORALES									15	5	20	25,0

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios del INAP era a 31/12/2021 del 70,2%, por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada, con participación femenina mayoritaria en prácticamente todos los grupos profesionales.

El personal laboral presenta, por el contrario, una participación masculina mayoritaria en todas las categorías (75,0% en su conjunto).



3.2.2.3 Entidades Públicas

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

PERSONAL DE LA AEAT GRUPO PROFESIONAL	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	1.372	999	2.371	42,1	1.413	1.053	2.466	42,7	1.437	1.105	2.542	43,5
A2	3.932	4.373	8.305	52,7	4.029	4.572	8.601	53,2	3.940	4.500	8.440	53,3
C1	4.674	4.796	9.470	50,6	4.872	4.952	9.824	50,4	4.944	5.105	10.049	50,8
C2	1.112	2.831	3.943	71,8	1.017	2.555	3.572	71,5	989	2.421	3.410	71,0
E	4	1	5	20,0	3	1	4	25,0	1	1	2	50,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	11.094	13.000	24.094	54,0	11.334	13.133	24.467	53,7	11.311	13.132	24.443	53,7
L01	9	2	11	18,2	8	2	10	20,0	6	2	8	25,0
L02	28	18	46	39,1	25	16	41	39,0	23	17	40	42,5
L03	180	41	221	18,6	168	37	205	18,0	149	34	183	18,6
L04	318	331	649	51,0	312	341	653	52,2	304	379	683	55,5
L05	295	84	379	22,2	275	74	349	21,2	251	69	320	21,6
TOTAL LABORALES	830	476	1.306	36,4	788	470	1.258	37,4	733	501	1.234	40,6

La distribución por sexo del personal funcionario total de la Agencia Tributaria es igual a la de 2020, siendo las mujeres mayoría con un 53,7% (54,0% en 2019) y una participación equilibrada en todos los grupos excepto en el grupo C2, que presenta un claro predominio femenino (71,0%).

En cuanto al personal laboral, se continúa observando como sucedía en 2019 y 2020, una mayoría de hombres en todos los grupos profesionales excepto en el grupo 4 (44,5%, 47,8% en 2020 y 49,0% en 2019), respetándose el principio de presencia equilibrada.

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	363	409	772	8	2	10	371	411	782	52,6
30 a 39	1.412	1.745	3.157	19	6	25	1.431	1.751	3.182	55,0
40 a 49	2.033	2.443	4.476	45	91	136	2.078	2.534	4.612	54,9
50 a 59	4.856	6.382	11.238	379	226	605	5.235	6.608	11.843	55,8
60 a 64	2.061	1.832	3.893	257	158	415	2.318	1.990	4.308	46,2
A partir de 65	586	321	907	25	18	43	611	339	950	35,7



Personal de la AEAT	Personal Funcionario			Personal Laboral			Totales			
TOTAL	11.311	13.132	24.443	733	501	1.234	12.044	13.633	25.677	53,1

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				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS/AS	30	5	35	14,3	33	5	38	13,2	18	7	25	28,0
SUBALTERNOS/AS	36	7	43	16,3	43	2	45	4,4	36	4	40	10,0
MANDOS	60	5	65	7,7	58	4	62	6,5	57	4	61	6,6
JEFATURAS	77	16	93	17,2	75	17	92	18,5	76	17	93	18,3
ADMINISTRATIVOS/AS	76	64	140	45,7	75	53	128	41,4	76	56	132	42,4
TÉCNICOS/AS	227	92	319	28,8	218	92	310	29,7	232	87	319	27,3
OPERARIOS/AS	517	106	623	17,0	499	108	607	17,8	465	110	575	19,1
TOTAL	1.023	295	1.318	22,4	1.001	281	1.282	21,9	960	285	1.245	22,9

Se mantiene muy similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 22,9%, muy alejado de la participación paritaria por sexo en todas las categorías, excepto en la de administrativos que se sitúa en el 42,4%.

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

PERSONAL DE LA S. E. DE LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	2	2	4	50,0	2	2	4	50,0	2	2	4	50,0
G2	1	2	3	66,7	1	2	3	66,7	1	1	2	50,0
G3	66	59	125	47,2	58	57	115	49,6	53	52	105	49,5
G4	37	71	108	65,7	34	64	98	65,3	29	60	89	67,4
G5	23	9	32	28,1	21	8	29	27,6	19	8	27	29,6
CONVENIO 28003005	127	73	200	36,5	126	73	199	36,7	120	68	188	36,2
CONVENIO 90003231	13	9	22	40,9	13	9	22	40,9	12	8	20	40,0
ALTA DIRECCION	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0
FUERA DE CONVENIO	52	35	87	40,2	50	33	83	39,8	48	36	84	42,9
CONVENIO 6									1	0	1	0,0
TOTAL	322	260	582	44,7	306	248	554	44,8	287	235	522	45,0



Sube ligeramente el porcentaje global de participación femenina, situándose en un 45%, con una participación mayoritaria de mujeres en el grupo profesional 4 (67,4%), y minoritaria en el grupo 5 (29,6%), laborales del convenio 28003005 (36,2%) y alta dirección (0%).

PERSONAL DE LA SEPI CLASIFICADO POR CATEGORÍAS LABORALES Y SEXO

PERSONAL DE LA SEPI	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo	29	24	53	45,3	28	23	51	45,1	27	27	54	50,0
Servicios generales	3	2	5	40,0	3	1	4	25,0	3	0	3	0,0
Diplomatura Universitaria	0	9	9	100,0	0	9	9	100,0	0	7	7	100,0
Titulación Superior	16	34	50	68,0	19	45	64	70,3	28	51	79	64,6
Administración	10	60	70	85,7	10	59	69	85,5	10	56	66	84,8
TOTAL	58	129	187	69,0	60	137	197	69,5	68	141	209	67,5

Disminuye ligeramente el porcentaje global de participación femenina, situado en un 67,5%, con preponderancia femenina en las categorías de diplomatura universitaria (100 %), titulación superior (64,6%) y administración (84,8%). No se cumple, por tanto, el principio de distribución equilibrada.

PERSONAL DE LA AIREF CLASIFICADO POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE LA AIREF	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	11	17	28	60,7	8	21	29	72,4	11	21	32	65,6
A2	6	5	11	45,5	4	7	11	63,6	4	6	10	60,0
C1	1	4	5	80,0	0	3	3	100,0	0	5	5	100,0
C2	0	3	3	100,0	0	4	4	100,0	0	4	4	100,0
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	18	29	47	61,7	12	35	47	74,5	15	36	51	70,6
LABORALES	1	0	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
TOTAL	19	29	48	60,4	12	35	47	74,5	15	36	51	70,6

Disminuye en 2021 el porcentaje global de participación femenina, situándose en un 70,6% (74,5% en 2020), con una preponderancia femenina en todas las categorías. No se cumple, por tanto, el principio de distribución equilibrada.

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 2021 (presidentes, vicepresidentes, secretarios y vocales)

Centro directivo	Total representantes	M	H	% M	% H	Nº Órganos /Comités
CMT	20	12	8	60,0%	40,0%	1
PME	69	29	40	42,0%	58,0%	6
FNMT-RCM	140	44	96	31,4%	68,6%	13
DGRCC	33	19	14	57,6%	42,4%	4
DSCT	18	6	12	33,3%	66,7%	1
SGT	16	7	9	43,8%	56,3%	2
IGAE	180	79	101	43,9%	56,1%	92
Subsecretaría de Hacienda	476	196	280	41,2	58,8	119
DGT	31	18	13	58,1%	41,9%	3
DGC	116	66	50	56,9%	43,1%	81
AEAT	495	252	243	50,9%	49,1%	68
IEF	544	235	309	43,2%	56,8%	201
TEA'S	111	46	65	41,4%	58,6%	23
Secretaría de Estado de Hacienda	1.297	617	680	47,6%	52,4%	376
DGCP	1.297	617	680	47,6%	52,4%	3
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	28	18	10	64,3%	35,7%	3
TACRC	28	18	10	64,3%	35,7%	1
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	1.808	834	974	46,1	53,9	499

Según una muestra constitutiva de 499 órganos colegiados del departamento y comités de expertos o consultivos, tanto propios como de organismos nacionales o internacionales, el Ministerio de Hacienda y Función Pública tuvo, en 2021, 1.808 representantes, con el detalle que figura en el cuadro precedente, de los que 834 fueron mujeres (46,1% del total) y 974 hombres (53,9%). Aunque los datos no son homogéneos, al tratarse de muestras, se observa participación de mujeres, en los órganos colegiados, ligeramente inferior a la de 2020 (47,2%), 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 el porcentaje de consejeras respecto a 2020 (41,4 % a 31 de diciembre de 2021 frente a 35,3% a fin de 2020).



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 2020					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2021				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	Consejo de Administración	Nº	%	Nº	%	Consejo de Administración	Nº	%	Nº	%
ACUAMED	11	10	91	1	9	11	7	64	4	36
ACUAES	10	5	50	5	50	11	5	45	6	55
CERSA	9	6	67	3	33	9	6	67	3	33
CESCE	15	9	60	6	40	15	8	53	7	47
ENISA	11	7	64	4	36	10	7	70	3	30
EXPASA	7	5	71	2	29	9	6	67	3	33
PARADORES DE TURISMO	15	11	73	4	27	15	9	60	6	40
SEACSA	12	10	83	2	17	12	8	67	4	33
SECEGSA	9	6	67	3	33	9	5	56	4	44
SEGIPSA	12	9	75	3	25	12	8	67	4	33
SEGITUR	12	8	67	4	33	10	5	50	5	50
SELAE	13	10	77	3	23	14	8	57	6	43
SEASA	12	5	42	7	58	12	5	42	7	58
SEITSA	11	3	27	8	73	12	3	25	9	75
SENASA	10	6	60	4	40	11	7	64	4	36
SEIPSE	12	6	50	6	50	12	6	50	6	50
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	181	116	64	65	36	184	103	56	81	44
CELESA (participación DGPE minoritaria)	9	7	78	2	22	10	8	80	2	20
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	9	69	4	31	13	9	69	4	31
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	7	3	43	4	57	7	3	43	4	57
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	8	6	75	2	25	8	7	88	1	12
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	37	25	68	12	32	38	27	71	11	29
TOTALES	218	141	65	77	35	222	130	59	92	41
Porcentaje s/ total Consejeros			64,7		35,3			58,6		41,4

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 2021 fue de un 39%, inferior al 41% a 31 de diciembre de 2020. Igualmente en SEPI matriz ha disminuido ligeramente la participación femenina en los consejos de administración, que a 31 de diciembre de 2021 se situaba en un 47% (50% a 31-12-2020).

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



**COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2021
(Sociedades mayoritarias y/o de control)**

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2020 (datos septiembre 2021)					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2021 (datos septiembre 2022)				
		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES	
AGENCIA EFE	100 %	12	5	42%	7	58%	12	6	50 %	6	50 %
CETARSA	79,18 % (RESTO PRIVADOS)	10	6	60 %	4	40 %	12	6	50 %	6	50 %
COFIVACASA ⁽¹⁾	100 %	1	1	100%	0	0 %	1	1	100 %	0	0 %
CORREOS	100 %	15	10	67%	5	33%	15	11	73 %	4	27 %
ENRESA ⁽¹⁾	20 % (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	12	8	67 %	4	33%	12	9	75 %	3	25 %
ENSA	100 % (**)	8	5	63 %	3	38 %	11	7	64 %	4	36 %
ENUSA	60 % (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	11 ^(1V)	7	64%	4	36%	12	7	58 %	5	42 %
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78 % (RESTO PÚBLICO: LAE) (**)	8 ^(1V)	3	38 %	5	63 %	8 ^(1V)	5	63 %	3	37 %
HUNOSA	100 %	7	5	71 %	2	29 %	7	5	71 %	2	29 %
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 % (**)	11	8	73 %	3	27 %	11	9	82 %	2	18 %
SAECA	80 % (RESTO PÚBLICO: FEGA) (**)	9	6	67 %	3	33 %	10	6	60 %	4	40 %
SEPIDES	100 % (**)	10 ^(1V)	8	80 %	2	20 %	11 ^(1V)	9	82 %	2	18 %
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28 % SEPIDES (RESTO JUNTA DE EXTREMADURA)	4	2	50 %	2	50 %	5	1	20 %	4	80 %
TRAGSA ⁽³⁾	51% (RESTO PÚBLICO FEGA/DGPE)	12	7	58 %	5	42 %	12	7	58 %	5	42 %
TRAGSATEC (G.TRAGSA) ⁽³⁾	100 % TRAGSA	11 ^(1V)	5	45 %	6	55 %	11 ^(1V)	5	45 %	6	55 %
TOTAL EMPRESAS GRUPO		162	96	59 %	66	41 %	171	104	61 %	67	39 %
SEPI MATRIZ (**)		16	8	50 %	8	50 %	15	8	53 %	7	47 %
TOTAL GRUPO SEPI		178	104	58,4 %	74	41,6 %	186	112	60,2 %	74	39,8 %

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

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

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

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



(**) Los datos correspondientes a 2020 y 2021 son homogéneos, si bien la existencia de vacantes en algunos Consejos puede distorsionarlos. Las vacantes corresponden a puestos en el Consejo que están pendiente de recibir propuesta de nombramiento por parte del Ministerio correspondiente.

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

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 408 puestos de consejeros en sociedades adscritas al departamento, un total de 166 eran mujeres, lo que supone un 40,7% del total, porcentaje ligeramente superior al de 2020 (38,3%) cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

3.4 Otras actuaciones

3.4.1 Secretaría de Estado de Hacienda

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

El IEF dispone de una unidad específica y de una línea de investigación sobre “Hacienda Pública e Igualdad de Género”. En relación con esta línea se han desarrollado durante el año 2021 las siguientes actividades:

a) Proyectos de investigación:

- La influencia del género de los gerentes en las decisiones estratégicas de las Pymes: innovación, internacionalización y digitalización.
- La precariedad laboral de las mujeres en España: nueva evidencia desde una perspectiva multidimensional.
- Brecha de género en la inserción laboral de los graduados españoles
- ¿Contribuye el empoderamiento político de la mujer a reducir la desigualdad de renta de los países?
- El efecto del grado de urbanización en el impacto de hogares monoparentales en la privación material de los niños.

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



- Participación en el proyecto del FMI-CAPTAC para el Estudio Regional de Equidad de Género en Administraciones Aduaneras en Centroamérica, Panamá y República Dominicana.
 - Participación en el proyecto de EuroSocial para el estudio del sistema tributario y de prestaciones en Argentina desde una perspectiva de género.
 - Participación en el proyecto de EuroSocial para la elaboración del documento “Política fiscal para América Latina en la era post-Covid”, que incluye el capítulo “Los sistemas tributarios en América Latina desde la perspectiva de género”.
- c) Jornadas y conferencias:
- Seminario “Recuperación sostenible en igualdad de género tras la pandemia Covid-19”, que tuvo lugar el 9 de marzo de 2021 organizado por el Instituto de Estudios Fiscales y la Fundación Carolina.
 - Participación en el III Congreso de Mujeres en el Sector Público, celebrado en Santiago de Compostela el 18-19 de noviembre de 2021.
 - Presentación del Papel de Trabajo incluido en la línea de género del IEF “Evaluación del impacto de la Estrategia de Atención al Parto Normal sobre las tasas de cesáreas y mortalidad perinatal en España” en el Encuentro de Economía Pública y en el Encuentro de Economía Aplicada de 2021.
- d) Por último, cabe destacar que el IEF realiza simulaciones sobre posibles modificaciones en la legislación del IRPF desde una perspectiva de género y ha asesorado en esta línea para la elaboración del libro blanco de fiscalidad.

3.4.2 Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

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

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, ejecución, seguimiento, evaluación, etc.).



La vigencia de la red, que abarcó inicialmente el período 2007-2013, tuvo 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 Instituto de las Mujeres.

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 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, PME 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 (aprobado mediante Resolución de 24 de abril de 2018, de la Dirección General de Empleo) 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 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, capacidad y publicidad. 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 las siguientes medidas:

- Realizar dípticos informativos sobre protocolos de actuación ante cualquier tipo de acoso.
- Elaborar protocolo de actuación frente a la violencia de género, así como procedimiento de movilidad para las personas víctimas de dicha violencia, con atención psicológica especializada.
- Insistir en el factor sexo a la hora de hacer las evaluaciones de riesgo y las pruebas prácticas de los procesos de selección.

Destacan a su vez otros procedimientos, como:

- 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 2021 el personal de plantilla con porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% representó el 2,81 % 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 2021, 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 (25), detección precoz de cáncer de próstata (108), vacunación herpes zoster (25), vacunación antitetánica (20) y vacunación antigripal (276).



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 2021 en el 9,62, siendo en el colectivo de hombres del 9,80 y en el de mujeres del 8,99, desviación que sólo 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.

En enero de 2022 se ha aprobado el III Plan de Igualdad y se ha creado la Unidad de Igualdad de Diversidad de Género, con personal específico que asumirá la gestión y seguimiento de los temas de igualdad, con especial tratamiento de la mujer en la FNMT. Asimismo, conllevará contemplar la correspondiente auditoría retributiva para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Durante el año 2021 y formando parte del III Plan de Igualdad, se ha implantado el registro retributivo de la plantilla con arreglo a lo establecido por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Por su parte, se han mantenido reuniones en el seno del **PME**, desde junio a diciembre de 2021, por la Comisión de elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad 2021 PME, constituida por 6 personas (4 mujeres y 2 hombres), con el objetivo de realizar un estudio cuantitativo y



cuantitativo de la estructura organizativa y gestión de los recursos humanos del PME para poder conocer la situación interna sobre la igualdad entre mujeres y hombres, elaborar un diagnóstico de la situación en igualdad de género, el grado de cumplimiento de las medidas y las posibles medidas futuras a incluir en el II Plan de Igualdad del PME.

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 ⁽³⁾ 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 constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de SEPI en cumplimiento de lo previsto en los artículos 45 y 46 de la LOIEMH y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Hasta diciembre de 2021 se ha venido trabajando en la elaboración del diagnóstico de situación de SEPI, utilizando los formularios estandarizados que facilita el Instituto de las Mujeres dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género, en relación con todas las materias recogidas en el citado Real Decreto 901/2020.

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

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



4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

En el año 2021, 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, PME, 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 2020 como en 2021, continúa 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.

26 de octubre de 2022