



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA

INSPECCIÓN  
GENERAL

# INFORME SOBRE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

## EJERCICIO 2022

### MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA





<b>RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS .....</b>	<b>5</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA .....</b>	<b>9</b>
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 .....	16
2.6 CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN.....	17
2.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	21
2.8 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD.....	25
2.9 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	25
<b>3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL.....</b>	<b>29</b>
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.....	43
3.3.1 PRESENCIA EN ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS CONSULTIVOS. ....	43
3.3.2 PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS .....	44
3.4 OTRAS ACTUACIONES .....	46
3.4.1 SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA .....	46
3.4.2 SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS.....	47
3.4.3 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA .....	49
3.4.4 SEPI.....	50
<b>4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.....</b>	<b>52</b>





## RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
AIREF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
CIEMAT	Centro de Investigaciones Energéticas Medioambientales y Tecnológicas (Ministerio de Ciencia e Innovación)
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CMT	Comisionado para el Mercado de Tabacos
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 <sup>(1)</sup>, se elabora anualmente por la Unidad de Igualdad del departamento un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada ley.

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

En el ámbito del Ministerio de Hacienda y Función Pública en el año 2022, 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, 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 Movil 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.

---

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







## 2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA

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

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

A continuación, se analizan individualmente dichos aspectos:

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

Todos los proyectos de disposiciones de carácter general incorporan un análisis de su impacto por razón de género, que se incluye en la memoria del análisis del impacto normativo. Este aspecto es objeto de seguimiento en cuanto a su cumplimiento por la Secretaría General Técnica (en adelante SGT). No obstante, si bien se cumple el requisito legal, a día de hoy aún su calidad se considera objeto de mejora y se realiza 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**, se ha culminado en 2022 la revisión (iniciada en 2021) de los sitios web principales del Ministerio de Hacienda y Función Pública (portal, sede electrónica central e intranet), para confirmar que los contenidos publicados se ajustan a lenguaje no sexista, siguiendo las pautas del documento "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.

Además, desde entonces se verifica que cada nueva publicación en el Portal, Sede Electrónica Central o Intranet cumple con estas instrucciones.

**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 y Función Pública en relación con la igualdad de género.



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

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

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

Se sigue incluyendo 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 coordinan los informes sobre normativa aplicando las reglas del lenguaje no sexista.

En la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (**SEPI** matriz), la información en materia de igualdad (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.

Las acciones a desarrollar por la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda (en adelante, **FNMT – RCM**) relativas al área de comunicación en el marco de su III Plan de igualdad son:

1. Transmitir la información en materia de igualdad a través de los medios de comunicación de la empresa: campañas, folletos, carteles, etc. En relación a la misma, se han publicado en el Portal laboral de la empresa diferentes artículos y contenidos.
2. Realizar las gestiones oportunas para que la FNMT-RCM se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Esta acción se encuentra en proceso de realización.



3. Solicitar, mantener y actualizar en la intranet un espacio virtual específico para los temas de Igualdad y prevención del acoso, difusión de campañas, etc. Se ha creado, al respecto, una sección específica.
4. Realización de una guía básica de lenguaje inclusivo para utilizar en las comunicaciones internas (portal, carteles,...etc.). Se encuentra en fase de búsqueda de proveedores que la faciliten.
5. Publicación de contenidos en la web y en la intranet utilizando lenguaje inclusivo. Por el momento, se han revisado los de RRHH, pendientes de revisión los contenidos del resto de departamentos del organismo.

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

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

En todos los procesos selectivos gestionados por la **Subdirección General de Recursos Humanos** del 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 2022 en los siguientes tribunales de oposiciones, con una significación global del 72,2 % de mujeres entre sus miembros, sobrepasando, 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 Est	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	4	0	4	100%
Cuerpo Ejecutivo de Vigilancia aduanera	1	0	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>72,20%</b>

Entre las acciones a desarrollar por la **FNMT** en el área de selección y promoción en el marco de su III Plan de igualdad se encuentra la siguiente: En la solicitud de vocales que formarán parte de los Tribunales y Órganos de Selección se recordará la necesidad de fomentar la participación de la mujer en los mismos. Aún se encuentra pendiente de completar la base de datos.

Por el porcentaje que representa el personal de la **AEAT** respecto a la totalidad del Ministerio (70,2 % a 31/12/2022), 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 2022:

#### COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN 2022 DE CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT

CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT	H	M	% H	% M
Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado 2020	17	19	47,2	52,8
Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado 2021	17	19	47,2	52,8
Cuerpo Técnico de Hacienda 2020	19	23	45,2	54,8
Cuerpo Técnico de Hacienda 21 22 TL	27	29	48,2	51,8
Cuerpo Técnico de Hacienda 21 22 PL	6	8	42,9	57,1
Cuerpo General Administrativo Especialidad Agentes de la Hacienda Pública 2021	12	22	35,3	64,7
Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera 2021	12	10	54,6	45,4
Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera 21-22 TL	14	12	53,8	46,2
Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera 21-22 PL	14	12	53,8	46,2
Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera 21	13	13	50	50
Personal Laboral (Categoría Aux. de Administración e información Campaña de Renta OEP 2022)	4	6	40	60
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>173</b>	<b>47,3</b>	<b>52,7</b>



En lo relativo a las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, en el ejercicio 2022 no se ha celebrado ningún concurso, por tanto, no existen datos relativos a ninguna comisión de valoración de méritos.

## 2.4 Acceso al empleo público

En las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas adscritos al Departamento se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la 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 2022, 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 con especialidad de 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 existe una infrarrepresentación de mujeres y así se hace constar, igualmente, en las respectivas convocatorias, con el objetivo de mejorar esta situación.

Respecto al personal laboral de la AEAT, en el ejercicio 2022, se convocaron 900 plazas para el grupo profesional L4. El número de mujeres que aprobó fue superior (61,4 %) al de hombres (38,6 %).

Los datos de los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la AEAT celebrados en 2022, reflejan lo siguiente:

**DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL CONVOCADOS POR LA AEAT – NOMBRAMIENTOS 2022 (OEP 2020 Y 2021)**

OEP	GRUPO	CUERPO	ACCESO	TOTAL APROBADO	M	%	H	%
2020	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	TL	98	62	63,3	36	36,7
			PI	31	17	54,8	14	45,2
2021	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	TL	107	58	54,2	49	45,8
			PI	35	16	45,7	19	54,3
2021	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	TL	4	2	50	2	50
			PI	4	0	0	4	100
<b>TOTAL A1</b>				<b>279</b>	<b>155</b>	<b>55,6</b>	<b>124</b>	<b>44,4</b>
2020	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	TL	405	235	58	170	42
			PI	124	62	49,6	63	50,4
2021-2022	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	TL	714	426	59,7	288	40,3
2021-2022	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	TL	68	26	38,2	42	61,8
<b>TOTAL A2</b>				<b>1.312</b>	<b>749</b>	<b>57,1</b>	<b>563</b>	<b>42,9</b>
2021	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	489	289	59,1	200	40,9
			PI	99	74	74,7	25	25,3
2021	C1	Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera	TL	130	49	37,7	81	62,3
<b>TOTAL C1</b>				<b>718</b>	<b>412</b>	<b>57,4</b>	<b>306</b>	<b>42,6</b>
2022	L4	Auxiliar Administración e Información Campaña de Renta	TL	900	553	61,4	347	38,6
<b>TOTAL LABORAL</b>				<b>900</b>	<b>553</b>	<b>61,4</b>	<b>347</b>	<b>38,6</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>3.209</b>		<b>58,2</b>	<b>1.340</b>	<b>41,8</b>

Entre las acciones contempladas en el III Plan de igualdad de la FNMT, en el área de selección y promoción, se encuentran las siguientes:



- Disponer de información desagregada por sexo de los candidatos presentados a procesos de selección, tanto internos como externos. Se encuentra pendiente de adaptación del sistema.
- Incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el caso de que alguna empresa externa colabore en la realización de las pruebas deberá certificar que dichas pruebas cumplen el principio de igualdad. Medida ya implantada con resultados positivos.
- Realizar el seguimiento de la aplicación e impacto de la acción positiva incluida en el artículo 14 del Convenio y en el anexo VI sobre bolsas de empleo: a igualdad de puntuación en las pruebas, se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional.
- Habilitar que las personas que se encuentren en situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor y lactante y excedencia por cuidado de familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que lo harían si estuvieran trabajando. Se encuentra pendiente de completar la base de datos.
- Incluir la Ley de Igualdad y el III Plan de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta. Se está realizando respecto al Plan de Igualdad.
- Promoción y propuesta de medidas para corregir la infrarrepresentación en las categorías profesionales donde exista y su posterior aplicación. Pendiente de la recepción de respuestas.
- Realizar análisis de las categorías en las que exista infrarrepresentación. Se ha realizado el informe a finales de año y está pendiente de sus conclusiones.

## 2.5 Valoración en la provisión de puestos de trabajo

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

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





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

Asimismo, se incluye en las bases de los concursos:

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

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

En la provisión de puestos por concurso, en la valoración de méritos 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. Sin embargo, durante 2022, en la AEAT no se ha convocado ningún concurso.

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 el año 2022.

## 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 2022, desagregado por sexos, se recoge a continuación un cuadro resumen de los distintos centros y unidades dependientes del Ministerio, de las que se dispone de información:

**PERMISOS CONCEDIDOS DEL PLAN CONCILIA EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA  
2022**

MEDIDAS PLAN CONCILIA	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL Permisos concedidos
	H	M	H	M	
DGRCC	31	33			64
DGPE	55	58			113
SGT	53	82			135
DSSCT	79	20	2	2	103
IGAE	84	178	2	2	266
<b>Subsecretaría de Hacienda</b>	<b>302</b>	<b>371</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>681</b>
DGT	4				4
DGC	103	85			188
Secretaría de Estado de Hacienda	107	85	0	0	192
DGP	6	7			13
DGCP	5	18	1		24
DGFE	42	99	4	1	146
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	53	124	5	1	183
PME			25		25
CMT	29	26			55
IEF	39	75	1		115
<b>Organismos Autónomos (OOAA)</b>	<b>68</b>	<b>101</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>195</b>
FNMT			327	117	444
AEAT	11.047	15.958	381	453	27.839
CONSORCIO CIUDAD DE SANTIAGO			10	9	19
CONSORCIO CIUDAD DE CUENCA			1	1	2
CONSORCIO CIUDAD DE TOLEDO			3	3	6
<b>Entidades Públicas (EPPP)</b>	<b>11.047</b>	<b>15.958</b>	<b>722</b>	<b>583</b>	<b>28.310</b>
<b>MINISTERIO HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA</b>	<b>11.577</b>	<b>16.639</b>	<b>757</b>	<b>588</b>	<b>29.561</b>



Del análisis conjunto de los datos disponibles, cabe señalar que en 2022 se han concedido en las unidades incluidas 29.561 permisos (si bien 21.659 serían permisos de teletrabajo, aún no regulado, siendo computados en su lugar, por algunas entidades, los empleados que se han acogido a la modalidad de trabajo a distancia), de los que el 58 % 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 94,2 % del total (89,8% excluyendo del cálculo el permiso de teletrabajo). No se incluyen los datos correspondientes a las Delegaciones de Economía y Hacienda.

En dos de los supuestos más numerosos de permisos (sin considerar el trabajo a distancia, que representa el 73,3 % del total de permisos concedidos), flexibilidad de jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años (13,5 % del total de permisos concedidos) y para quienes tengan a cargo personas mayores (9,5 %), los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente, del 70,3 % y 57,4 %.

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: reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años (86,1 % de mujeres beneficiarias), ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida (82,4 %) o reducción de jornada por razón de guarda legal (71,9 % de mujeres beneficiarias).

El permiso de paternidad significó en 2022 el 1,2 % 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**, las acciones a desarrollar relativas al área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de su III Plan de igualdad son:

1. Publicitar las medidas de conciliación establecidas en la entidad, elaborando una Guía con la relación de medidas (permisos, excedencias, etc.) con indicación individual de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación. Se encuentra pendiente de realización.
2. Facilitar en la medida de lo posible, previa justificación de la necesidad, la adaptación de la jornada, horario y turno a las personas que lo soliciten, por motivo de conciliación familiar. Pendiente de su tratamiento en otras comisiones para ver su posible aceptación y puesta en marcha.



3. En situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado con sus hijos por acuerdo o decisión judicial. No ha sido posible su realización por falta de datos al respecto en RRHH.
4. Mantener los derechos a beneficios sociales (póliza sanitaria o ayuda por discapacidad), a los trabajadores que se encuentren en excedencia por cuidado de hijos u otros familiares y a quienes agoten el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal hasta que se produzca resolución del INSS sobre incapacidad permanente. Se ha puesto en marcha en el caso de excedencias, pendiente de implantar en IT de larga duración.
5. Facilitar en la medida de lo posible las peticiones de disfrute de días de vacaciones en periodos no lectivos con motivo de atender el cuidado de los hijos e hijas menores de 14 años. No ha sido posible su realización por falta de datos al respecto en RRHH.
6. Fomentar las reuniones por videoconferencia y dentro del horario laboral a fin de facilitar la conciliación. Se ha extendido de manera general el uso de videoconferencias.
7. Revisión y adecuación de los permisos retribuidos: por violencia de género, por embarazo a partir de la semana 37 (35 en múltiple), acompañamiento médico o trámites legales a mujeres menores víctimas de violencia de género. Pendiente de su tratamiento en otras comisiones para ver su posible aceptación y puesta en marcha.

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 2022 se han concedido un total de 7.174 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar.

De estos permisos/beneficios 6.979 corresponden a personal funcionario, de los cuales 2.568 a hombres (37 %) y 4.411 a mujeres (63 %). Al personal laboral le corresponden 195 permisos/beneficios, 90 a hombres (46 %) y 105 a mujeres (54 %).

En la última medida recogida del Plan Concilia se indica el número de personal funcionario y laboral que trabajó mediante teletrabajo a fecha 31 de diciembre de 2022, un total de 20.665 personas, de la cuales 11.895 fueron mujeres (58 %) y 8.770 hombres (42 %).

Los permisos/beneficios de conciliación más solicitados, excluyendo el disfrute de teletrabajo, han sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años (50 % del total de los concedidos) y flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (38,5 % del total excluyendo el disfrute de teletrabajo), habiéndose concedido en 2022 por la suma de los dos, 6.344 permisos, de los cuales 2.206 a hombres (35 %) y 4.138 a mujeres (65 %).



El permiso de paternidad, fue concedido en 2022 a 237 hombres (3,3 % del total de los permisos concedidos,). La ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, fue concedido a 402 empleados (5,6 % del total de permisos concedidos excluyendo el disfrute de teletrabajo), de los cuales 146 a hombres (36 %). Además fueron concedidos 68 permisos de ausencia por tratamiento de fecundación asistida (0,9 %), 49 permisos de flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad (0,7 %), 54 de reducción de jornada por razón de guarda legal, para cuidar de un hijo menor de 12 años o por enfermedad familiar grave (0,9 % del total), entre los más destacados.

**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. Recientemente se han incorporado nuevos permisos en materia de conciliación, fruto de la negociación colectiva, como son la reducción de jornada por interés particular y una bolsa de horas de libre disposición, de carácter recuperable, para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos e hijas menores, similar a la prevista en la Disposición Adicional 144 de la LPGE 2018.

## 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 2022 el curso on-line “Medidas para la igualdad y contra la violencia de género en la AGE”, en el que se han formado 140 alumnos (101 mujeres y 39 hombres) del 3 de octubre al 3 de noviembre.

Por otra parte, se ha celebrado el curso Edición de contenidos en sitios web de la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y Función Pública, entre el 18 y 29 de octubre de 2022, dirigido a los editores del Área de Contenidos Web de la S.G. Servicios Web, Transparencia y protección de datos de la SGT, explicando a los alumnos la necesidad de seguir los criterios recogidos en las Instrucciones sobre el uso del lenguaje no sexista en los sitios web del Ministerio de Hacienda y Función Pública, en todos los documentos y publicaciones que suban a la web.

### Parque Móvil del Estado

En el PME se ha impartido un curso presencial en materia de igualdad del 30 de Noviembre al 2 de Diciembre de 2022, sobre "Protocolo e imagen " dirigido a todo el personal del Organismo, siendo valorado como “Muy satisfactorio - Satisfactorio” por el 79,4 % de los participantes (un total de 16 hombres y 0 mujeres), con el siguiente contenido:

"Protocolo, imagen, indumentaria personal e igualdad”:

1. Principios generales del protocolo: Normas relacionales. Normas de cortesía. Indumentaria. Código de vestimenta. Comunicación verbal y no verbal. Proceso de comunicación. Importancia de la retroalimentación. Barreras a la comunicación. Filtros y arco de distorsión. Destrezas comunicativas del emisor y del receptor. La escucha. El lenguaje gestual y paraverbal. La sinergia. Claves: planificación, organización, dirección y control. Conflicto: ¿qué es? Origen y efectos de los distintos comportamientos: asertivo, no asertivo, agresivo.
2. Igualdad: Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Mujeres y hombres en el mercado laboral.
5. Comunicación no sexista.
6. Violencia de género. Plan de acción: detección de mejora de áreas personales. Planteamiento de compromisos y objetivos



## 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 2022 se publicó la información completa y se fomentó la participación del personal adscrito a la AEAT, a través de la Intranet, de la convocatoria del “Curso Básico de Igualdad de Género” en su 3ª edición de la Dirección General de Función Pública. Así mismo se ofertó el curso intermedio de “La igualdad como principio estratégico de gestión” de la AEAT en el que se recogen intervenciones de diversos expertos en temas de igualdad. El curso contó con 150 personas matriculadas de las cuales 71 hombres y 79 mujeres.

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

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

Durante el ejercicio 2022 se han impartido en el IEF 13,5 horas de un seminario relativo a igualdad de género en los siguientes cursos selectivos de nuevo ingreso de los Cuerpos de Hacienda que se desarrollan en el Instituto de Estudios Fiscales: Cuerpo de Arquitectos Técnicos de la Hacienda Pública, Cuerpos superior y ejecutivo de vigilancia, Cuerpo superior de Inspectores de Hacienda del Estado, Cuerpo superior de Interventores y Auditores del Estado, Cuerpo Superior de Gestión Catastral, Cuerpo Técnico de Auditoría y Contabilidad y Cuerpo de Inspectores de Seguros.

## Fábrica Nacional de Moneda y Timbre

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



1. Publicitar las acciones formativas que se oferten al personal en los canales de información disponibles. Se han publicitado 15 cursos transversales más 90 de una plataforma de contenidos.
2. Formar en tecnologías de la información. Se han impartido 47 cursos con 76 participantes, 92 del sexo femenino y 284 del sexo masculino.
3. En los cursos previos a procesos de selección, que se convoquen sobre conocimientos necesarios para garantizar la cobertura de plazas, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en la categoría a la que van dirigidos. No se han producido en 2022.
4. Incluir un módulo en la formación obligatoria para el personal de nuevo ingreso, sobre el compromiso de la FNMT-RCM con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, revisable anualmente. Actualmente se da información y está previsto modificar toda la formación de Nuevo Ingreso.
5. Obtener anualmente datos de la asistencia a cursos de formación desagregados por sexo. Estos datos se resumen en: 5.204 participantes en 2022, 1.214 del sexo femenino y 3.990 del sexo masculino.
6. Curso básico en materia de igualdad para toda la plantilla. De carácter voluntario, contó en 2022 con 41 participantes (18 mujeres y 23 hombres), con la siguiente distribución por categoría profesional y sexo: jefaturas de servicio (1 hombre), jefaturas (1 mujer), personal técnico (9 mujeres y 8 hombres), personal administrativo (5 mujeres y 3 hombres), personal operario (2 mujeres y 11 hombres), personal subalterno (1 mujer).
7. En las contrataciones (de empresas de formación), Incluir como punto valorable, la capacitación básica de igualdad de género. Prevista su implantación en enero de 2023.
8. Curso de capacitación de Igualdad y de acoso sexual y acoso por razón de sexo (personal con mando, delegados de prevención, personal de Recursos Humanos). Se realizó en 2022 un curso de sensibilidad de género, con 56 participantes, 15 del sexo femenino y 41 del sexo masculino.
9. Fomentar la participación en programas de liderazgo femeninos del Instituto de las mujeres favoreciendo la asistencia a los mismos, en proceso de materialización.
10. En la formación transversal fomentar las modalidades virtuales y online. Total cursos realizados en 2022: 199, 175 on line, 11 en aula virtual y 13 de carácter presencial.
11. Definición de los contenidos de los cursos de igualdad. Actualmente en periodo de análisis.





12. Revisión de la encuesta de satisfacción para ver la posibilidad de incluir preguntas sobre la perspectiva de género. Pendiente de realizar.

## 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 14 de julio y el 1 de diciembre, para realizar el seguimiento de las políticas de Igualdad y conocer el estado de la tramitación del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

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

En el año 2022 se ha continuado con la implantación de las medidas previstas en el III Plan de Igualdad.

En enero de 2022 se aprobó el III Plan de Igualdad de la **FNMT-RCM** 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. Y está previsto crear en 2023 la Unidad de Igualdad de Género, con personal específico que asumirá la gestión y seguimiento de los temas de igualdad, con especial tratamiento de la mujer en la FNMT. Serán objeto de información en la misma las acciones de tarea continua y con indicadores de seguimiento de las distintas áreas previstas en el marco del mencionado III Plan de Igualdad.

Por parte del **PME**, se ha realizado en el año 2022 una importante actividad en materia de igualdad, llegando a aprobar su primer Plan de Igualdad específico.

## 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, se implantaron 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”.

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

- Revisión y actualización del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Hay un borrador sobre el que se está trabajando, con fecha prevista de finalización en 2023.
- Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla. En conversación con empresa externa para celebrar campaña de concienciación el día contra la Violencia de Género.



- Realizar formación obligatoria dirigida a toda plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el año 2022 se ha hecho una formación online aparte de la plantilla que continuará en el año 2023.
- Publicación en la intranet, pantallas y carteles, de los protocolos de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Se han publicado en la intranet diversas informaciones generales sobre estos temas.
- Publicación de contenidos en la web y en la intranet utilizando lenguaje inclusivo. Esta prevista la revisión de contenidos en el año 2023.
- Revisión y actualización del protocolo de actuación frente a la violencia de género. Se encuentra pendiente de realización.
- Actualizar la adscripción al procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género publicado mediante resolución de 25 de noviembre de 2015. Mantener el acuerdo para que, de resultar necesario, sea posible su traslado, con carácter fijo o temporal, a otros centros de trabajo del Sector Público Estatal. Se encuentra pendiente de realización.
- Facilitar atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género y en su jornada laboral mediante permisos retribuidos. Se encuentra pendiente de realizar informe.
- Tener en cuenta el factor sexo y las patologías más comunes en cada uno de ellos a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, así como en las pruebas prácticas de los concursos/procesos de selección. Implantada, se realiza evaluación de riesgos psicosociales, ergonómicos y específicos de maternidad teniendo en cuenta el factor sexo y sus patologías más comunes.
- Revisión de los protocolos específicos para la revisión de la salud de hombres y mujeres. Los protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores vienen desarrollados por las administraciones sanitarias a través del Grupo de Trabajo de Salud Laboral de la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Se recoge e integra en la historia clínico laboral y en todos los protocolos el sexo.
- Valoración de una figura de contacto para tratar cuestiones de violencia de género. Se crea la figura.

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



## 3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

### 3.1 Contratos de las administraciones públicas

La **Subdirección General de 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 2022 la **Subdirección General de Gestión Financiera y Asuntos Generales** del Ministerio de Hacienda y Función Pública ha continuado con la aplicación de los criterios relacionados con la contratación en condiciones de igualdad establecida en los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en aquellos procedimientos de contratación en los que es órgano de contratación.

En ese sentido se ha introducido en la cláusula 11.2 de los pliegos de cláusulas administrativas particulares para la contratación del Suministro de Licencias de Uso de una Plataforma de Administración Electrónica en Modalidad “Software as a Service” para la Oficina Nacional de Evaluación, adjudicado en octubre de 2022, una condición especial de ejecución referida a la obligación del contratista de “establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de la empresa que participen en la ejecución del contrato”.

Dicha cláusula establece además que “el adjudicatario acreditará en el plazo de 15 días hábiles desde el siguiente a la formalización del contrato la implementación de las medidas de conciliación mediante la presentación de una declaración responsable descriptiva de las medidas implantadas en su empresa para favorecer la conciliación”.

En el caso de la **FNMT-RCM**, se contempla incluir en los pliegos de los procedimientos de contratación de servicios con agentes externos cláusulas que otorguen preferencia a las empresas que en el momento de presentar su oferta acrediten mediante declaración responsable tener adoptadas medidas dirigidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, de lo cual se ha dado traslado al departamento correspondiente del organismo para que lleve a cabo la tarea. Se llevará seguimiento de la misma por la Unidad de Igualdad de género.

En las licitaciones de contratos tramitadas por el **IEF** en 2022, se ha incluido como tercer criterio de desempate en la fase de adjudicación el porcentaje de mujeres en la plantilla de la empresa licitadora.



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

- Licitación expte. 20220088: Servicio integral de formación en competencias digitales - Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea - NextGenerationEU. LOTE 1: Servicios de formación para funcionarios de nuevo ingreso y formación continua para funcionarios de carrera. "17.2. Condiciones especiales de ejecución: Contar con un plan dirigido a eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo."
- Licitación expte. 20220020: Servicios bibliotecarios para la Biblioteca del Instituto de Estudios Fiscales. "15.4. Condiciones especiales de ejecución (art. 202 de la LCSP). Se establece como condición especial de ejecución de carácter social la siguiente: La empresa adjudicataria deberá acreditar, mediante una declaración responsable, que cumple la paridad salarial entre mujeres, hombres y otros trabajadores de su plantilla, sin tener en cuenta la identidad o condición sexual o expresión de género diferente."

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

## 3.2 Actuaciones en materia de empleo<sup>2</sup>

### 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 2022 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

---

<sup>2</sup> 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 (2020).



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 50,7 % (320 sobre un total de 631), superior al del ejercicio anterior (48,0 %), cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

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

DEPARTAMENTO (SSCC Y SSTT)	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo y Pre-directivo												
Nivel 30	150	140	290	48,3	176	176	352	50	180	185	365	50,7
Nivel 29	118	95	213	44,6	135	111	246	45,1	131	135	266	50,8
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>235</b>	<b>503</b>	<b>46,7</b>	<b>311</b>	<b>287</b>	<b>598</b>	<b>48</b>	<b>311</b>	<b>320</b>	<b>631</b>	<b>50,7</b>

En el caso de altos cargos, ha disminuido el porcentaje de mujeres en el departamento, situándose en un 60,0 % frente al 63,6 % en 2021, mientras aumenta en el conjunto de OOAA (50,0 % frente al 0 % en 2021), cuyo número de altos cargos se ha duplicado (de 2 a 4 en 2022).

#### ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO Y OOAA

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (2)	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
ALTOS CARGOS												
Departamento	10	9	19	47,4	8	14	22	63,6	10	15	25	60
OOAA	2	0	2	0	2	0	2	0	2	2	4	50
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>42,9</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>58,3</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>58,6</b>



La participación femenina en los niveles directivos y predirectivos del conjunto de OOAA del actual Ministerio de Hacienda y Función Pública resulta ligeramente superior a la paridad (54,2 %), resultando en el Comisionado para el Mercado de Tabacos (en adelante, CMT) el porcentaje inferior (14,3 %, que ha aumentado respecto de 2021, 0, 0% , aunque inferior al de 2020, 28,6 %, y 2019, 33,3%).

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

#### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LOS OOAA

PERSONAL DIRECTIVO EN OOAA	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
<b>TOTAL PME</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40</b>
30	3	1	4	25	3	1	4	25	3	1	4	25
29	0	1	1	100	0	1	1	100	0	1	1	100
<b>TOTAL IEF</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>52</b>
30	8	5	13	38,5	9	4	13	30,8	8	5	13	38,5
29	4	7	11	63,6	4	8	12	66,7	4	8	12	66,7
<b>TOTAL CMT</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>28,6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>14,3</b>
30	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
29	3	2	5	40	3	0	3	0	4	1	5	20
<b>TOTAL MUFACE</b>					<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>66,7</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>61,1</b>
30					2	6	8	75	3	5	8	62,5
29					4	6	10	60	4	6	10	60
<b>TOTAL INAP</b>					<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>70,6</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>70,6</b>
30					4	6	10	60	3	5	8	62,5
29					1	6	7	85,7	2	7	9	77,8
<b>TOTAL OOAA</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>44,4</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>	<b>54,3</b>	<b>33</b>	<b>39</b>	<b>72</b>	<b>54,2</b>

En el PME el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) a 31/12/2022 era del 25 %, igual que en 2020 y 2021, 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 2022 del 38,5 % (30,8 % en 2021 y 38,5 % en 2020) y en los niveles 29 y 30 conjuntamente del 52 % (48,0 % y 50,0 %, en 2021 y 2020).

En el CMT el porcentaje de mujeres de nivel 30 resultó a 31/12/2022 del 0 % (mismo porcentaje que en 2020 y 2021) y en los niveles 29 y 30 agregados aumentó hasta el 14,3 % (0,0 y 28,6 %, respectivamente, en 2021 y 2020).

No se dispone de información para el año 2020 de los OOAA 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 31/12/2022, los más elevados de todos los OAAA del Ministerio, con un 61,1 % y 70,6 %, respectivamente (66,7 y 70,6 % en 2021).

### 3.2.1.2 Entidades Públicas

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

AEAT	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
30	97	50	147	34	94	50	144	34,7	69	82	151	54,3
29	544	339	883	38,4	529	335	864	38,8	358	467	825	56,6
<b>TOTAL</b>	<b>641</b>	<b>389</b>	<b>1.030</b>	<b>37,8</b>	<b>623</b>	<b>385</b>	<b>1.008</b>	<b>38,2</b>	<b>427</b>	<b>549</b>	<b>976</b>	<b>56,3</b>

Entre el personal funcionario de nivel 30, el porcentaje de mujeres era a fin de 2022 del 54,3 % (34,7 y 34,0 %, respectivamente, a fin de 2021 y 2020) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 56,3 % (38,2 y 37,8% en los 2 años anteriores), resultando una presencia femenina mayoritaria en el último año. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 55,8 % (43,5 y 42,7%, respectivamente, en 2021 y 2020). 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	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
30	2	10	12	83,3	2	11	13	84,6	4	12	16	75
29	3	7	10	70	5	6	11	54,5	7	8	15	53,3
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>77,3</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>70,8</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>64,5</b>

En la AIREF, el personal femenino de nivel 30 a fin de 2022 se elevó al 75,0 % (84,6 y 83,3 % en 2021 y 2020) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 64,5 % (70,8 y 77,3%, respectivamente, en los 2 años precedentes), con preponderancia de mujeres en los niveles más altos.

### 3.2.2 Estructura de la plantilla

Con carácter introductorio, se adjunta un cuadro resumen en el que se observa la evolución del número total de empleados públicos, desglosados por sexo y tipo de órgano, en los dos últimos años, con porcentajes de participación femenina similares en ambos y preponderancia de mujeres en el total y en cada centro o dependencia, excepto en el PME (10,4 %), en la FNMT (21,5 %), así como en el CMT y la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, en los que,



no obstante, se cumple el principio de distribución equilibrada con el 47,9 % y 45,3 % de participación femenina, respectivamente. La presencia de mujeres se sitúa por encima del 60 % en la plantilla de los SSCC del Departamento, MUFACE, INAP, SEPI y AIREF.

#### EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL PERSONAL, POR CENTROS Y SEXO

PERSONAL DEL MINHFP	31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>3.015</b>	<b>4.178</b>	<b>7.193</b>	<b>58,1</b>	<b>2.837</b>	<b>4.156</b>	<b>6.993</b>	<b>59,4</b>
SSCC	1.429	2.047	3.476	58,9	1.404	2.139	3.543	60,4
SSTT	1.586	2.131	3.717	57,3	1.433	2.017	3.450	58,5
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>1.181</b>	<b>760</b>	<b>1.941</b>	<b>39,2</b>	<b>1.288</b>	<b>743</b>	<b>2.031</b>	<b>36,6</b>
PME	757	110	867	12,7	866	100	966	10,4
CMT	23	20	43	46,5	25	23	48	47,9
IEF	58	70	128	54,7	57	74	131	56,5
MUFACE	292	470	762	61,7	278	440	718	61,3
INAP	51	90	141	63,8	62	106	168	63,1
<b>ENTIDADES PÚBLICAS</b>	<b>13.374</b>	<b>14.330</b>	<b>27.704</b>	<b>51,7</b>	<b>13.341</b>	<b>14.544</b>	<b>27.885</b>	<b>52,2</b>
AEAT	12.044	13.633	25.677	53,1	12.034	13.875	25.909	53,6
FNMT-RCM	960	285	1.245	22,9	936	257	1.193	21,5
S.E. LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	287	235	522	45	282	234	516	45,3
SEPI	68	141	209	67,5	66	141	207	68,1
AIREF	15	36	51	70,6	23	37	60	61,7
<b>TOTALES</b>	<b>17.570</b>	<b>19.268</b>	<b>36.838</b>	<b>52,3</b>	<b>17.466</b>	<b>19.443</b>	<b>36.909</b>	<b>52,7</b>



### 3.2.2.2 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 31/12/2022

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	Funcionarios/as			Laborales			Totales			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
<b>SERVICIOS CENTRALES</b>	<b>1.404</b>	<b>2.139</b>	<b>3.543</b>	<b>115</b>	<b>83</b>	<b>198</b>	<b>1.519</b>	<b>2.222</b>	<b>3.741</b>	<b>59,4</b>
GABINETE DE LA MINISTRA	6	18	24		1	1	6	19	25	76
SUBSECRETARÍA	813	1.247	2.060	89	70	159	902	1.317	2.219	59,4
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	270	310	580	10	7	17	280	317	597	53,1
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	229	389	618	16	4	20	245	393	638	61,6
SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA	86	175	261	0	1	1	86	176	262	67,2
<b>SERVICIOS TERRITORIALES</b>	<b>1.433</b>	<b>2.017</b>	<b>3.450</b>	<b>102</b>	<b>79</b>	<b>181</b>	<b>1.535</b>	<b>2.096</b>	<b>3.631</b>	<b>57,7</b>
GERENCIAS CATASTRO	751	1.042	1.793	28	24	52	779	1.066	1.845	57,8
INTERVENCIÓN GENERAL - SS.TT.	231	312	543	5	5	10	236	317	553	57,3
SECRETARÍA GENERAL	224	346	570	58	43	101	282	389	671	58
T.E.A.R./T.E.A.L.	227	317	544	11	7	18	238	324	562	57,7
<b>TOTALES</b>	<b>2.837</b>	<b>4.156</b>	<b>6.993</b>	<b>217</b>	<b>162</b>	<b>379</b>	<b>3.054</b>	<b>4.318</b>	<b>7.372</b>	<b>58,6</b>

La clasificación del personal funcionario y laboral del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2022, 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
<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>										
A1	485	566	1.051	306	327	633	791	893	1.684	53
A2	533	852	1.385	512	608	1.120	1.045	1.460	2.505	58,3
B	7	5	12	56	29	85	63	34	97	35,1
C1	263	406	669	351	626	977	614	1.032	1.646	62,7
C2	115	310	425	207	427	634	322	737	1.059	69,6
E	1		1	1		1	2	0	2	0
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>1.404</b>	<b>2.139</b>	<b>3.543</b>	<b>1.433</b>	<b>2.017</b>	<b>3.450</b>	<b>2.837</b>	<b>4.156</b>	<b>6.993</b>	<b>59,4</b>
SIN CONVENIO	4	10	14	1	0	1	5	10	15	66,7
M3	6	3	9	0	0	0	6	3	9	33,3
M2	3	4	7	4	15	19	7	19	26	73,1
M1	24	10	34	4	6	10	28	16	44	36,4
E2	15	15	30	21	27	48	36	42	78	53,8
E1	63	41	104	72	31	103	135	72	207	34,8
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>115</b>	<b>83</b>	<b>198</b>	<b>102</b>	<b>79</b>	<b>181</b>	<b>217</b>	<b>162</b>	<b>379</b>	<b>42,7</b>



El personal femenino ocupa en el Ministerio el 58,6 % de los puestos de trabajo, 59,4 % en puestos de funcionario y el 42,7 % en puestos de contratado laboral, lo que supone un ligero incremento en el porcentaje de mujeres en todo el departamento, tanto de personal funcionario como laboral, respecto a 2020 (58,1 %, 59,0 % y 42,6 %).

Esta estructura de plantilla, implica una presencia mayoritaria de mujeres en todos los grupos funcionariales excepto en el E, y superior al 60 % en el C1 y C2 (62,7 % y 69,6 %, respectivamente).

Con respecto al personal laboral y en relación a 2021, sólo se cumple el principio de presencia equilibrada por sexos en la categoría E2 (53,8 % de mujeres), mientras en los grupos M3, M1 y E1 la participación femenina resulta minoritaria (33,3 %, 36,4 % y 34,8 %, respectivamente), siendo preponderante en el nivel M2 así como laborales fuera de convenio (73,1 % y 66,7 % de mujeres, respectivamente).

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

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	FUNCIONARIOS			LABORALES			TOTAL PERSONAL			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A partir de 65	181	170	351	6	5	11	187	175	362	48,3
60 a 64	506	754	1.260	108	70	178	614	824	1.438	57,3
50 a 59	1.071	1.628	2.699	87	73	160	1.158	1.701	2.859	59,5
40 a 49	626	918	1.544	9	12	21	635	930	1.565	59,4
30 a 39	363	573	936	7	2	9	370	575	945	60,8
Menos de 30	90	113	203	0	0	0	90	113	203	55,7
<b>TOTAL</b>	<b>2.837</b>	<b>4.156</b>	<b>6.993</b>	<b>217</b>	<b>162</b>	<b>379</b>	<b>3.054</b>	<b>4.318</b>	<b>7.372</b>	<b>58,6</b>

Se observa en todos los tramos de edad el principio de presencia equilibrada (no inferior al 40 % ni superior al 60 % para cada sexo) excepto en el de 30 a 39 años (60,8 % de presencia femenina), resultando un porcentaje de mujeres superior a la paridad en todos los grupos de edad excepto en el de mayores de 65 años, 48,3 %.



### 3.2.2.3 Organismos Autónomos

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

#### PERSONAL DEL PME POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL PME	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	4	4	8	50	4	4	8	50	3	3	6	50
A2	8	6	14	42,9	10	8	18	44,4	8	9	17	52,9
C1	13	13	26	50	16	14	30	46,7	17	11	28	39,3
C2	47	20	67	29,9	36	17	53	32,1	28	12	40	30
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>72</b>	<b>43</b>	<b>115</b>	<b>37,4</b>	<b>66</b>	<b>43</b>	<b>109</b>	<b>39,4</b>	<b>56</b>	<b>35</b>	<b>91</b>	<b>38,5</b>
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>694</b>	<b>63</b>	<b>757</b>	<b>8,3</b>	<b>691</b>	<b>67</b>	<b>758</b>	<b>8,8</b>	<b>810</b>	<b>65</b>	<b>875</b>	<b>7,4</b>

En el PME se aprecia una progresiva disminución en el porcentaje total de hombres de la plantilla de funcionarios (76,5 % en 2016, 73,5 % en 2017, 69,8 % en 2018, 69,6 % en 2019, 62,6 % en 2020, 60,6 % en 2021), interrumpida en 2022, con un 61,2 %, aunque sigue siendo mayoritario, debido fundamentalmente a su preponderancia en los grupos C2 y C1 (70 % y 60,7 % a 31/12/2022), que son los predominantes, resultando una participación equilibrada en los grupos A1 y A2.

En relación con el personal laboral, en el PME es claramente predominante la participación masculina, con un 92,6 % (91,7% en 2020 y 91,2% en 2021), debido al peso del grupo profesional mayoritario "Conductores de vehículos por carretera", que supone el 96,3 % del personal contratado total del PME, ocupado por 790 hombres y 53 mujeres. Al ser este organismo autónomo de los más numerosos en personal, su cómputo influye mucho en las estadísticas agregadas de los OAAA del Departamento.

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

PERSONAL DEL IEF	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	16	17	33	51,5	17	18	35	51,4	15	19	34	55,9
A2	13	24	37	64,9	14	22	36	61,1	14	24	38	63,2
C1	5	10	15	66,7	4	9	13	69,2	5	10	15	66,7
C2	4	18	22	81,8	3	15	18	83,3	3	14	17	82,4
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>38</b>	<b>69</b>	<b>107</b>	<b>64,5</b>	<b>38</b>	<b>64</b>	<b>102</b>	<b>62,7</b>	<b>37</b>	<b>67</b>	<b>104</b>	<b>64,4</b>
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>22,2</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>23,1</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>24</b>



El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios del IEF era a 31/12/2022 del 64,4 %, con participación femenina mayoritaria en todos sus grupos, por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada, resultando sin embargo minoritaria entre el personal contratado (24 % de mujeres en 2022, sibien creciente (23,1% en 2021 y 22,2% en 2020).

#### PERSONAL DEL CMT POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL CMT	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	9	4	13	30,8	9	2	11	18,2	10	3	13	23,1
A2	10	9	19	47,4	7	7	14	50	8	9	17	52,9
C1	2	5	7	71,4	3	5	8	62,5	4	6	10	60
C2	1	5	6	83,3	3	6	9	66,7	2	5	7	71,4
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>51,1</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>42</b>	<b>47,6</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>48,9</b>
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Pese a que en el total de la plantilla del CMT se cumple el principio de participación equilibrada, se observa una notoria diferencia por grupos funcionariales, resultando una clara mayoría de mujeres en los grupos inferiores, mientras en el A1 suponen un 23,1 % y en el A2 se sitúa cercano a la paridad con el 52,9 % (50,0 % en 2021 y 47,4% en 2020).

En 2022 el personal laboral del CMT se reduce a 1 sólo efectivo, igual que en 2021 y 2020.

#### PERSONAL DE MUFACE POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DE MUFACE	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1					27	58	85	68,2	24	53	77	68,8
A2					46	51	97	52,6	44	50	94	53,2
C1					95	157	252	62,3	106	175	281	62,3
C2					92	193	285	67,7	79	152	231	65,8
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>					<b>260</b>	<b>459</b>	<b>719</b>	<b>63,8</b>	<b>253</b>	<b>430</b>	<b>683</b>	<b>63</b>
<b>TOTAL LABORALES</b>					<b>32</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>25,6</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>28,6</b>

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios de MUFACE era a 31/12/2022 del 63,0 %, 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 (71,4 % en el total).



### PERSONAL DEL INAP POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO

PERSONAL DEL INAP	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1					10	24	34	70,6	11	26	37	70,3
A2					13	13	26	50	13	11	24	45,8
C1					7	22	29	75,9	13	35	48	72,9
C2					5	26	31	83,9	9	28	37	75,7
E					1	0	1	0	1	0	1	0
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>					<b>36</b>	<b>85</b>	<b>121</b>	<b>70,2</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>147</b>	<b>68</b>
<b>TOTAL LABORALES</b>					<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>28,6</b>

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios del INAP era a 31/12/2022 del 68 %, 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 (71,4 % en su conjunto).

#### 3.2.2.4 Entidades Públicas

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

PERSONAL DE LA AEAT	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	1.413	1.053	2.466	42,7	1.437	1.105	2.542	43,5	1.155	1.458	2.613	55,8
A2	4.029	4.572	8.601	53,2	3.940	4.500	8.440	53,3	4.066	4.776	8.842	54
B									2	1	3	54
C1	4.872	4.952	9.824	50,4	4.944	5.105	10.049	50,8	4.748	5.393	10.141	53,2
C2	1.017	2.555	3.572	71,5	989	2.421	3.410	71	1.416	1.617	3.033	53,3
E	3	1	4	25	1	1	2	50		1	1	100
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>11.334</b>	<b>13.133</b>	<b>24.467</b>	<b>53,7</b>	<b>11.311</b>	<b>13.132</b>	<b>24.443</b>	<b>53,7</b>	<b>11.387</b>	<b>13.246</b>	<b>24.633</b>	<b>53,8</b>
L01	8	2	10	20	6	2	8	25	1	5	6	83,3
L02	25	16	41	39	23	17	40	42,5	17	17	34	50
L03	168	37	205	18	149	34	183	18,6	106	114	220	51,8
L04	312	341	653	52,2	304	379	683	55,5	389	348	737	47,2
L05	275	74	349	21,2	251	69	320	21,6	134	145	279	52
<b>TOTAL LABORALES</b>	<b>788</b>	<b>470</b>	<b>1.258</b>	<b>37,4</b>	<b>733</b>	<b>501</b>	<b>1.234</b>	<b>40,6</b>	<b>647</b>	<b>629</b>	<b>1.276</b>	<b>49,3</b>

La distribución por sexo del personal funcionario total de la Agencia Tributaria es similar a la de 2021, siendo las mujeres mayoría con un 53,8 % (53,7 % en 2020 y 2021) y una participación equilibrada en todos los grupos excepto en el grupo E, con 1 sólo efectivo en 2022.



En cuanto al personal laboral, la distribución por sexos en el total de efectivos, se sitúa en 2022 cercana a la paridad, con un 49,3 % de personal femenino (40,6 % en 2021 y 37,4 % en 2020), y una participación equilibrada en todos los grupos profesionales excepto en el grupo 1 (83,3 % de mujeres), que ha visto incrementado notablemente su porcentaje de participación femenina (25 % en 2021 y 20 % en 2020), si bien con un peso mínimo en el conjunto de efectivos.

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	
Edades											
Menos de 30	448	574	1.022	7	7	14	455	581	1.036	56,1	
30 a 39	1.716	2.022	3.738	29	27	56	1.745	2.049	3.794	54	
40 a 49	2.085	2.303	4.388	86	86	172	2.171	2.389	4.560	52,4	
50 a 59	4.686	5.525	10.211	280	277	557	4.966	5.802	10.768	53,9	
60 a 64	1.970	2.315	4.285	211	205	416	2.181	2.520	4.701	53,6	
A partir de 65	482	507	989	34	27	61	516	534	1.050	50,9	
<b>TOTAL</b>	<b>11.387</b>	<b>13.246</b>	<b>24.633</b>	<b>647</b>	<b>629</b>	<b>1.276</b>	<b>12.034</b>	<b>13.875</b>	<b>25.909</b>	<b>53,6</b>	

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

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

PERSONAL DE LA FNMT-RCM	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS/AS	33	5	38	13,2	18	7	25	28	16	7	23	30,4
SUBALTERNOS/AS	43	2	45	4,4	36	4	40	10	33	4	37	10,8
MANDOS	58	4	62	6,5	57	4	61	6,6	53	4	57	7
JEFATURAS	75	17	92	18,5	76	17	93	18,3	79	20	99	20,2
ADMINISTRATIVOS/AS	75	53	128	41,4	76	56	132	42,4	75	36	111	32,4
TÉCNICOS/AS	218	92	310	29,7	232	87	319	27,3	214	90	304	29,6
OPERARIOS/AS	499	108	607	17,8	465	110	575	19,1	466	96	562	17,1
<b>TOTAL</b>	<b>1.001</b>	<b>281</b>	<b>1.282</b>	<b>21,9</b>	<b>960</b>	<b>285</b>	<b>1.245</b>	<b>22,9</b>	<b>936</b>	<b>257</b>	<b>1.193</b>	<b>21,5</b>

Se mantiene similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 21,5 % (22,9 % en 2021 y 21,9 % en 2020), muy alejado de la participación equilibrada por sexo en todas las categorías.





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

PERSONAL DE LA S. E. DE LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	2	2	4	50	2	2	4	50	2	1	3	33,3
G2	1	2	3	66,7	1	1	2	50	1	1	2	50
G3	58	57	115	49,6	53	52	105	49,5	53	50	103	48,5
G4	34	64	98	65,3	29	60	89	67,4	26	57	83	68,7
G5	21	8	29	27,6	19	8	27	29,6	18	8	26	30,8
CONVENIO 28003005	126	73	199	36,7	120	68	188	36,2	116	66	182	36,3
CONVENIO 90003231	13	9	22	40,9	12	8	20	40	12	7	19	36,8
ALTA DIRECCION	1	0	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0
FUERA DE CONVENIO	50	33	83	39,8	48	36	84	42,9	51	44	95	46,3
CONVENIO 6					1	0	1	0	1	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>306</b>	<b>248</b>	<b>554</b>	<b>44,8</b>	<b>287</b>	<b>235</b>	<b>522</b>	<b>45</b>	<b>282</b>	<b>234</b>	<b>516</b>	<b>45,3</b>

Sube ligeramente el porcentaje global de participación femenina, situándose en un 45,3 % (45 % en 2021 y 44,8 % en 2020), con una participación mayoritaria de mujeres en el grupo profesional 4 (68,7 %) y minoritaria en el grupo 5 (30,8 %), grupo 1 (33,3 %), de escasa significación en cifras absolutas, y alta dirección (0 %).

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

PERSONAL DE LA SEPI	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo	28	23	51	45,1	27	27	54	50	27	28	55	50,9
Servicios generales	3	1	4	25	3	0	3	0	3	0	3	0
Diplomatura Universitaria	0	9	9	100	0	7	7	100	0	7	7	100
Titulación Superior	19	45	64	70,3	28	51	79	64,6	25	53	78	67,9
Administración	10	59	69	85,5	10	56	66	84,8	11	53	64	82,8
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>137</b>	<b>197</b>	<b>69,5</b>	<b>68</b>	<b>141</b>	<b>209</b>	<b>67,5</b>	<b>66</b>	<b>141</b>	<b>207</b>	<b>68,1</b>

Se mantiene similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 68,1 % (67,5 % en 2021 y 69,5 % en 2020), con preponderancia femenina en las categorías de diplomatura universitaria (100 %), administración (82,8 %) y titulación superior (67,9 %). No se cumple, por tanto, el principio de distribución equilibrada, excepto entre el personal directivo, que observa una participación paritaria.



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

PERSONAL DE LA AIREF	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	8	21	29	72,4	11	21	32	65,6	18	21	39	53,8
A2	4	7	11	63,6	4	6	10	60	5	7	12	58,3
C1	0	3	3	100	0	5	5	100	0	5	5	100
C2	0	4	4	100	0	4	4	100	0	4	4	100
<b>TOTAL FUNCIONARIOS/AS</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>74,5</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>70,6</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>60</b>	<b>61,7</b>
<b>LABORALES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>--</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>--</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>--</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>74,5</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>70,6</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>60</b>	<b>61,7</b>

Disminuye en 2022 el porcentaje global de participación femenina, situándose en un 61,7 % (70,6 % en 2021 y 74,5 % en 2020), con una preponderancia femenina en todas las categorías. No se cumple, por tanto, el principio de distribución equilibrada, salvo en los grupos A1 y A2.



### 3.3 Designación de representantes de la Administración General del Estado

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

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

#### 3.3.1 Presencia en órganos colegiados y comités consultivos.

##### DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR SEXO AÑO 2022 (presidentes, vicepresidentes, secretarios y vocales)

CENTRO DIRECTIVO	Total representantes	M	H	% M	% H	Nº Órganos /Comités
CMT	20	11	8	55	45	1
PME	12	4	8	33,3	66,7	2
FNMT-RCM	122	39	83	32	68	11
DGRCC	33	22	11	66,7	33,3	4
DSCT	16	4	12	25	75	1
SGT	11	5	6	45,5	55,5	1
IGAE	194	87	107	44,8	55,2	103
CONSORCIO DE LA CIUDAD DE CUENCA	25	4	21	16	84	2
CONSORCIO DE LA CIUDAD DE SANTIAGO	22	8	14	36,4	63,6	2
CONSORCIO DE LA CIUDAD DE TOLEDO	27	12	15	44,4	55,6	2
<b>Subsecretaría de Hacienda</b>	<b>482</b>	<b>196</b>	<b>286</b>	<b>40,7</b>	<b>59,3</b>	<b>129</b>
DGT	126	75	51	59,5	40,5	90
DGC	504	251	253	49,8	50,2	68
AEAT	716	356	360	49,7	50,3	200
IEF	35	20	15	57,1	42,9	3
TEA'S	113	44	69	38,9	61,1	23
<b>Secretaría de Estado de Hacienda</b>	<b>1.494</b>	<b>746</b>	<b>748</b>	<b>49,9</b>	<b>50,1</b>	<b>384</b>
DGCP	28	16	12	57,1	42,9	3
<b>Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>57,1</b>	<b>42,9</b>	<b>3</b>
TACRC	7	3	4	42,9	57,1	1
<b>MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA</b>	<b>2.011</b>	<b>961</b>	<b>1.050</b>	<b>47,8</b>	<b>52,2</b>	<b>517</b>

Según una muestra constitutiva de 517 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 2022, 2.011 representantes, con el detalle que figura en el cuadro precedente, de los que 961 fueron mujeres (47,8 % del total) y 1.050 hombres (52,2 %). Aunque los datos no son homogéneos, al tratarse de muestras, se observa



participación de mujeres, en los órganos colegiados, ligeramente superior a la de 2021 (46,1 %), 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 (44,1 % a 31 de diciembre de 2022 frente a 41,4 % a fin de 2021).

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 2021					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2022				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Nº	%	Nº	%	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Nº	%	Nº	%
ACUAMED	11	7	64	4	36	11	8	72,7	3	27,3
ACUAES	11	5	45	6	55	11	6	54,5	5	45,5
CERSA	9	6	67	3	33	9	6	66,7	3	33,3
CESCE	15	8	53	7	47	14	8	57,1	6	42,9
ENISA	10	7	70	3	30	11	6	54,5	5	45,5
EXPASA	9	6	67	3	33	9	6	66,7	3	33,3
PARADORES DE TURISMO	15	9	60	6	40	15	7	46,7	8	53,3
SEACSA	12	8	67	4	33	12	7	58,3	5	41,7
SECEGSA	9	5	56	4	44	9	7	77,8	2	22,2
SEGIPSA	12	8	67	4	33	12	7	58,3	5	41,7
SEGITUR	10	5	50	5	50	12	6	50	6	50
SELAE	14	8	57	6	43	14	6	42,9	8	57,1
SEIASA	12	5	42	7	58	12	5	41,7	7	58,3
SEITSA	12	3	25	9	75	12	3	25	9	75
SENASA	11	7	64	4	36	11	5	45,5	6	54,5
SIEPSE	12	6	50	6	50	12	5	41,7	7	58,3
<b>TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA</b>	<b>184</b>	<b>103</b>	<b>56</b>	<b>81</b>	<b>44</b>	<b>186</b>	<b>98</b>	<b>52,7</b>	<b>88</b>	<b>47,3</b>
CELESA (participación DGPE minoritaria)	10	8	80	2	20	10	8	80	2	20
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	9	69	4	31	13	8	61,5	5	38,5
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	7	3	43	4	57	10	7	70	3	30
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	8	7	88	1	12	8	6	75	2	25
<b>TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA</b>	<b>38</b>	<b>27</b>	<b>71</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>70,7</b>	<b>12</b>	<b>29,3</b>
<b>TOTALES</b>	<b>222</b>	<b>130</b>	<b>59</b>	<b>92</b>	<b>41</b>	<b>227</b>	<b>127</b>	<b>55,9</b>	<b>100</b>	<b>44,1</b>
<b>Porcentaje s/ total Consejeros</b>			<b>58,6</b>		<b>41,4</b>			<b>55,9</b>		<b>44,1</b>

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 40 %, ligeramente superior al 39 % a 31 de diciembre de 2021. Igualmente en SEPI matriz la participación femenina



en los consejos de administración a 31 de diciembre de 2022 se sitúa en un 40 %, inferior a la del año anterior (47 % a 31-12-2021), cumpliéndose en el conjunto de empresas del grupo el principio de presencia equilibrada.

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

**COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2022  
(Sociedades mayoritarias y/o de control)**

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2021					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2022				
		(datos septiembre 2022)					(datos septiembre 2023)				
		TOTAL SPE (2)	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE (2)	HOMBRES		MUJERES	
AGENCIA EFE	100%	12	6	50%	6	50%	11	6	55%	5	45%
CETARSA	79,18% (RESTO PRIVADOS)	12	6	50%	6	50%	11	5	45%	6	55%
COFIVACASA <sup>(1)</sup>	100%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
CORREOS	100%	15	11	73%	4	27%	13	8	62%	5	38%
ENRESA <sup>(1)</sup>	20% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	12	9	75%	3	25%	12	6	50%	6	50%
ENSA	100 % (**)	11	7	64%	4	36%	10	6	60%	4	40%
ENUSA	60% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT) (**)	12	7	58%	5	42%	11	6	55%	5	45%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PÚBLICO: LAE) (**)	8 <sup>(iv)</sup>	5	63%	3	37%	8	6	75%	2	25%
HUNOSA	100%	7	5	71%	2	29%	11	9	82%	2	18%
MAYASA	100%	9	4	44%	5	56%	8	4	50%	4	50%
MERCASA	51% (RESTO PÚBLICO: FEAGA)	12	6	50%	6	50%	11	4	36%	7	64%
NAVANTIA	100 % (**)	11	9	82%	2	18%	12	10	83%	2	17%
SAECA	80% (RESTO PÚBLICO: FEAGA) (**)	10	6	60%	4	40%	7	3	43%	4	57%
SEPIDES	100 % (**)	11 <sup>(iv)</sup>	9	82%	2	18%	11	8	73%	3	27%
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28% SEPIDES (RESTO JUNTA DE EXTREMADURA)	5	1	20%	4	80%	5	3	60%	2	40%
TRAGSA <sup>(3)</sup>	51% (RESTO PÚBLICO FEAGA/DGPE)	12	7	58%	5	42%	14	8	57%	6	43%
TRAGSATEC (G.TRAGSA) <sup>(3)</sup>	100 % TRAGSA	11 <sup>(iv)</sup>	5	45%	6	55%	10	6	60%	4	40%
<b>TOTAL EMPRESAS GRUPO</b>		<b>171</b>	<b>104</b>	<b>61%</b>	<b>67</b>	<b>39%</b>	<b>166</b>	<b>99</b>	<b>60%</b>	<b>67</b>	<b>40%</b>
<b>SEPI MATRIZ (**)</b>		<b>15</b>	<b>8</b>	<b>53%</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>60%</b>	<b>6</b>	<b>40%</b>
<b>TOTAL GRUPO SEPI</b>		<b>186</b>	<b>112</b>	<b>60,20%</b>	<b>74</b>	<b>39,80%</b>	<b>181</b>	<b>108</b>	<b>59,70%</b>	<b>73</b>	<b>40,30%</b>

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

<sup>(2)</sup> 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.

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

(\*\*) Los datos correspondientes a 2021 y 2022 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 Y FUNCIÓN PÚBLICA

Sobre un total de 408 puestos de consejeros en sociedades adscritas al departamento, un total de 173 eran mujeres, lo que supone un 42,4 % del total, porcentaje superior al de 2021 (40,7 %) 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 2022 las siguientes actividades:

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

- Participación y continuación del proyecto del FMI-CAPTAC para el Estudio Regional de Equidad de Género en Administraciones Aduaneras en Centroamérica, Panamá y República Dominicana.
- Participación y finalización del proyecto de EuroSocial para el estudio del sistema tributario y de prestaciones en Argentina desde una perspectiva de género.
- Participación y finalización del proyecto de EuroSocial para la elaboración del documento “La política fiscal como instrumento para la cohesión social en la era post



Covid. Tendencias en América Latina”, que incluye un capítulo dedicado a los sistemas tributarios en América Latina desde la perspectiva de género, así como una parte dedicada al presupuesto público con perspectiva de género.

- Realización de una guía metodológica para el informe de impacto de género de los PGE, en colaboración con la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
- b) Proyectos de investigación de la línea de género concedidos por el IEF:
- El efecto del grado de urbanización en el impacto de hogares monoparentales en la privación material de los niños/as.
- c) Jornadas y conferencias:
- Participación en el “IV Congreso de Mujeres en el Sector Público: Mujeres y Tecnología”.
  - Participación en la Jornada “Política fiscal y presupuestaria desde la perspectiva de género” de la Universidad Complutense de Madrid.
- d) Estudios e investigaciones propios:
- Explotación de los microdatos del nuevo panel hogares IRPF para el análisis del uso de los permisos de maternidad y paternidad desde una perspectiva de género.
  - Participación en el proyecto “Scientific Analysis and Advise on Gender Equality in the EU Service Contract”, a instancias de la Comisión Europea.
  - Elaboración del documento “Evaluación del Instituto de Estudios Fiscales desde una perspectiva de género”.
  - Puesta en marcha del grupo de trabajo del laboratorio de fiscalidad y género del IEF para el diagnóstico de la desigualdad de género y la evaluación de los principales impuestos (IRPF, IS, IVA) del sistema tributario desde una perspectiva de género.
- e) Por último, cabe destacar que el IEF ha realizado 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 (IMIO), dependiente del Ministerio de Igualdad. La Secretaría de la Red la ostenta el IMIO.

Hay que destacar que dicha dirección es un órgano de carácter consultivo, de cooperación y coordinación entre los responsables de la gestión, cuyo principal objetivo es contribuir a la



integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de gestión de las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (programación, ejecución, seguimiento, evaluación, etc.).

Los gastos de la Red realizados en el ejercicio 2022 han sido cofinanciados por el FEDER en el ámbito de la asistencia técnica del Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020. La ayuda FEDER programada en la totalidad del citado periodo asciende a 1.000.000 €. La cofinanciación nacional corre a cargo del Instituto de las Mujeres. A lo largo del ejercicio 2022 se han llevado a cabo los trabajos de programación para el periodo 2021-2027 de los Fondos Europeos que contemplan fundamentalmente la elaboración del Acuerdo de Asociación y los Programas.

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

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

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

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

El objetivo 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, como principal impulsor de las políticas de igualdad, corresponden la mayor parte de las iniciativas contempladas en los apartados dos y tres. 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. En enero de 2022 se ha aprobado su III Plan de Igualdad.

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

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

Las acciones de carácter general a desarrollar son:

- Revisar y modificar los textos del vigente convenio colectivo y el anexo I utilizando un lenguaje no sexista. Se desarrollará cuando se negocie el próximo Convenio Colectivo.
- Dar a conocer el III Plan de Igualdad. Registro y publicación: 17/01/2023. Publicado en la Intranet y en la página de la FNMT-RCM, Dptico para personal de nuevo ingreso con código QR enlace Plan de Igualdad.
- Realizar seguimiento composición Comisiones de Trabajo del convenio colectivo, Representación Sindical y Consejo de Administración para que se cumpla, en la medida de lo posible, el carácter paritario.
- Estudio Impacto de Género en personas becadas y alumnado en prácticas. Los resultados del informe son similares a los que se realizaron en la preparación del Plan, no reflejando desigualdades destacables.



- Creación y puesta en marcha de la Unidad de Igualdad de género, prevista para el año 2023.

En materia de política salarial, se establece como tarea continua realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, tomando en consideración retribuciones fijas, complementos salariales y complementos extrasalariales y desagregando los datos por grupos profesionales/puestos de trabajo.

El resultado del informe de 2022 no detecta ninguna discrepancia en conceptos salariales por razón de sexo, estando todas las cifras por debajo de los límites contemplados. El informe aporta datos similares al que se realizó de manera previa para la preparación del III Plan de Igualdad.

#### 3.4.4 SEPI

SEPI cuenta desde noviembre de 2013 con un Plan de Igualdad específico para su sede central con vigencia indefinida y medidas en todos los ámbitos de las relaciones laborales, lo que muestra su firme compromiso con la igualdad de oportunidades ya que hasta la reforma legal de 2019 <sup>(3)</sup> en SEPI no resultaba obligatorio por tener menos de 250 empleados. El Plan ha sido 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.

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.

Hasta diciembre de 2022 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.

---

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



Atendiendo a lo previsto en el citado Real Decreto 902/2020, SEPI contrató la realización de una auditoría retributiva con una entidad externa especializada. Se acordó realizar una descripción de puestos de trabajo existentes en la entidad, con carácter previo a la realización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) prevista en el artículo 8 del citado RD. Se modificó el registro retributivo de SEPI, con efectos del 31/12/2022, para adaptarlo a la Descripción de Puestos de Trabajo realizada.



## 4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

En el año 2022, la valoración del cumplimiento en el Ministerio de Hacienda de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a la vista de los datos recogidos en este informe debe considerarse como positiva.

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

Destacan en el ejercicio las mejoras que en materia de igualdad se han llevado a cabo en el IEF, 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.

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 realizan cursos de formación en esta materia que podrán mejorar en el futuro este déficit de conocimientos, objetivo que también está incluido entre las medidas del III Plan de Igualdad de la AGE.

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



En cuanto a la oferta formativa ofrecida por el departamento en materia de igualdad, ha tenido una participación relevante en el año 2022. No obstante continúa siendo 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. Con esa formación, se debe aspirar a que se impliquen en las actividades que se llevan a cabo en el departamento, en relación con los diferentes planes de igualdad vigentes, así como con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género o la Estrategia contra las Violencias Machistas.

23 de octubre de 2023