



MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA
INSPECCIÓN GENERAL

INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

EJERCICIO 2019

MINISTERIO DE HACIENDA



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	3
1 INTRODUCCIÓN.....	4
2 ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA	4
2.1 INCORPORACIÓN DEL INFORME DE GÉNERO A LAS NORMAS TRAMITADAS.....	5
2.2 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	5
2.3 PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN	8
2.4 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.....	10
2.5 VALORACIÓN EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	14
2.6 CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN.....	15
2.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	18
2.8 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD.....	21
2.9 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	21
3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL.....	23
3.1 CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	23
3.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO.....	24
3.2.1 NOMBRAMIENTO DE ALTOS CARGOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	24
3.2.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	26
3.3 DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	33
3.3.1 PRESENCIA EN ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS CONSULTIVOS.	33
3.3.2 PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS	34
3.4 OTRAS ACTUACIONES.....	37
3.4.1 SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	37
3.4.2 SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS.....	39
3.4.3 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA	40
3.4.4 SEPI.....	42
4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.....	43



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
AIREF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CMT	Comisionado para el Mercado de Tabacos
DGCPPP	Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas
DGFE	Dirección General de Fondos Europeos
DGFP	Dirección General de Función Pública
DGOJ	Dirección General de Ordenación del Juego
DGP	Dirección General de Presupuestos
EHP	Escuela de Hacienda Pública
FNMT-RCM	Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda
IEF	Instituto de Estudios Fiscales
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IT	Incapacidad Temporal
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres
OEP	Oferta de Empleo Público
OOAA	Organismos Autónomos
PAG	Punto de Acceso General
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PME	Parque Móvil del Estado
RNE	Radio Nacional de España
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SGRH	Subdirección General de Recursos Humanos
SGT	Secretaría General Técnica
SSCC	Servicios Centrales
SSTT	Servicios Territoriales



1 INTRODUCCIÓN

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

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

En el ámbito del Ministerio de Hacienda, objeto de este informe, se está llevando a cabo una importante actividad para la difusión y formación en el contenido de la LOIEMH en la mayoría de centros directivos y organismos, destacando ya en el año 2018 y continuando en el año 2019, 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.

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.

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:

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



2.1 Incorporación del informe de género a las normas tramitadas

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

En el ámbito de la Secretaría de Estado de Hacienda:

A lo largo del año 2019 se han emitido Resoluciones del Director General de Ordenación del Juego (en adelante DGOJ) relativas a procedimientos administrativos tasados como procedimiento sancionador, el otorgamiento de licencias de juego, la concesión de prórrogas de las licencias vigentes, la aceptación de renunciaciones de licencias de juego y extinción de las mismas, o la homologación de sistemas técnicos, autorizaciones de juegos.

Así mismo se ha aprobado la Resolución de 11 de julio de 2019, de la DGOJ, por la que se prohíbe ofrecer apuestas sobre eventos que sean protagonizados exclusiva o mayoritariamente por menores de edad, y se han dictado orientaciones para la redacción y contenido de las cláusulas generales de los contratos de juego.

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

Participación de la Dirección General de Presupuestos (en adelante, DGP) en la elaboración del Informe sobre Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.2 Sociedad de la Información y lenguaje no sexista

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y de las comunicaciones se ha de garantizar que el lenguaje y contenido no sean sexistas, así como que en todos los programas públicos de desarrollo de la sociedad de la información se incorpore la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

Vigilan de manera especial, que el lenguaje de los contenidos en la página Web del departamento no sea sexista, entre otras unidades, la Subdirección General de Información de Transparencia, Protección de Datos y Servicios Web 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 en la publicidad que se genera.

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



(informe y estadísticas anuales). En el Portal, durante el año 2019, se revisó el contenido del canal para corregir enlaces rotos y otras actuaciones menores.

A su vez, el subcanal “Igualdad de género” de la Intranet ofrece al empleado una completa información a través de tres vías: con enlaces al portal, con publicación de noticias destacadas y documentos básicos sobre las políticas en materia de igualdad de género desarrolladas por el ministerio, y con enlaces a otras webs que ofrecen diversos contenidos sobre la materia. También se ofrece al personal del departamento el acceso al buzón oficial de correo electrónico establecido al efecto para que pueda presentar sus sugerencias sobre el tema. En la Intranet, en 2019, no se han introducido nuevos contenidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Dentro del grupo SEPI, como en años anteriores, por el tipo de actividad que desarrolla, destaca la Corporación Radiotelevisión Española (en adelante, CRTVE). RTVE mantiene una actuación



permanente a favor de la igualdad que viene establecida incluso en las propias normas de la Corporación (el Estatuto de Información y "Código de Autorregulación para la defensa de los derechos del menor en los contenidos audiovisuales, conexos, interactivos y de información en línea").

Asimismo, la Corporación **RTVE** realiza una importante labor de promoción de la igualdad dentro de su programación tanto en TVE como en Radio Nacional de España (en adelante, RNE).

También, la igualdad de género es un empeño continuo en la programación de cada una de las cadenas de RNE incrementando cada año la presencia de la mujer y sus logros en la consecución de la igualdad plena y prestando especial atención a proyectos educativos y formativos destinados a mujeres puestos en marcha por instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales; al papel que la mujer tiene en el medio rural y a los colectivos más desfavorecidos.

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

La **FNMT-RCM** dispone en su Intranet de una sección específica para Igualdad en la que figura a disposición de toda la plantilla la normativa legal en esta materia, las encuestas de opinión, díptico entregado a todo el personal como resumen del Plan y cuanta información relacionada con este tema se considere de interés; además, la nueva versión de la intranet permite realizar encuestas de opinión, recibir sugerencias del personal de plantilla, tanto con carácter nominativo como anónimo, incluir vídeos ilustrativos de corta duración, etc.

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

En el año 2019, además de las acciones previstas como tarea continua, ya comentadas, merece destacar:

- Se ha gestionado un curso online de Sensibilización de Género del que se ha realizado una campaña de divulgación en el Portal Laboral.
- Elaboración de un vídeo de sensibilización en materia de igualdad, publicado en los diferentes entornos de la FNMT.
- Elaboración del juego del trivial para concienciar e integrar materia de igualdad y corresponsabilidad, aunque su lanzamiento se producirá en 2020 a través de la intranet.
- Curso obligatorio en materia de Sensibilización de género para las personas que promocionen a puestos de mandos, jefaturas y técnicos titulados.
- Divulgación en el boletín de la empresa de cuantas acciones se lleven a efecto relacionadas con igualdad.

Por otra parte, en todas las bases de las convocatorias a procesos de selección se ha incluido lenguaje inclusivo.

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



Entre las nuevas propuestas se debe mencionar que en materia de Comunicación se presenta como acción en el II Plan de Igualdad realizar las gestiones oportunas para que la FNMT se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado en su momento por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En el II Plan de Igualdad se pretende habilitar enlaces con páginas Web de otros Organismos para acceder a campañas de sensibilización.

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

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

En todos los procesos selectivos gestionados por la **Subdirección General de Recursos Humanos del MINHAC** (en adelante SGRH) se garantiza la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 de la LOIEMH, a cuyo tenor todos los tribunales y órganos de selección del personal de la AGE y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

En el Parque Móvil del Estado (en adelante, PME), el órgano de selección constituido en 2019, en el proceso selectivo para la cobertura de 76 plazas de personal laboral fijo de la categoría de Oficial de gestión y servicios comunes (Conductor/a), estuvo integrado por un total de 14 representantes del organismo, 5 mujeres (35,7 %) y 9 hombres (64,3 %).

El personal del IEF ha participado durante el año 2019 en los siguientes tribunales de oposiciones, con una significación global del 60% de mujeres entre sus miembros:

CUERPO	PRESIDENTES, SECRETARIOS Y VOCALES			
	M	H	TOTAL	% M
Ingenieros técnicos forestales	1		1	100 %
Ingenieros de montes		1	1	0 %
Interventores y auditores del Estado		1	1	0 %
Superior de Inspectores de Hacienda	2	2	4	50 %
Técnico de auditoría y contabilidad	2		2	100 %
Técnico de Hacienda	4		4	100 %
Cuerpo Superior de Vigilancia aduanera		1	1	0 %
Técnico de Gestión Catastral		1	1	0 %
TOTAL	9	6	15	60 %

En la solicitud de vocales para formar los Tribunales de los procesos de selección de la **FNMT – RCM**, se trata de fomentar por escrito la participación de la mujer, a pesar de la dificultad que conlleva el hecho de estar regulada la composición de los mismos en convenio colectivo y encontrarse la plantilla de la empresa en una relación histórica de mujeres/hombres en torno al 22% y 78%. Cuando se realizó la fase inicial de diagnóstico, esa relación era del 18% y 82%. Adicionalmente, a las bases de la convocatoria se acompaña informe sobre el carácter paritario de los órganos de selección que se constituyen para el desarrollo de los procesos de selección,



justificando fundamentalmente aquellas situaciones en las que no resulta posible alcanzar dicha paridad, por la proporción de plantilla en la FNMT-RCM y por el procedimiento contemplado en el convenio colectivo, pues el desequilibrio hombres/mujeres, afecta a la mayoría de los procesos. Los Órganos de Selección se componen por Representantes de la Dirección y de los Trabajadores.

Por el porcentaje que representa el personal de la **AEAT** respecto a la totalidad del Ministerio (70,2%), se especificará detalladamente la participación de hombres y mujeres en determinados tribunales de oposición etc, así como de otros aspectos recogidos en el presente informe. Ya en 2015 se inició un programa de “Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo”, con la finalidad de lograr y mantener una composición equilibrada de ambos géneros, ajustada a la ley, en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo de la AEAT. Se continúa avanzando en la consecución de ese principio, como lo demuestra el siguiente cuadro, en el que se observa que la participación de la mujer es significativa.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución por sexos de los miembros de los tribunales en los procesos selectivos de cuerpos adscritos a la AEAT, convocados en 2019.

COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN 2019 DE CUERPOS ADSCRITOS A LA AEAT

Composición de los Tribunales	Presidencias		Secretarías		Vocalías		Totales	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	2	2	1	3	13	15	16	20
Cuerpo Técnico de Hacienda	3	3	3	3	16	14	22	20
Cuerpo General. Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	1	1	1	1	14	12	16	14
Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	2	0	0	2	10	8	12	10
Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	1	1	1	1	11	11	13	13
Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera	2	0	0	2	11	11	13	13
Total general	11	7	6	12	75	71	92	90

COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL LABORAL DE LA AEAT EN 2019 (Resolución de 11 de enero de 2019)

ÓRGANO	CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
TRIBUNAL CALIFICADOR (TITULAR)	PRESIDENCIA	1		1	100,0 %	0,0%
	SECRETARÍA	1		1	100,0 %	0,0 %
	VOCALES		3	3	0,0 %	100,0 %
TRIBUNAL CALIFICADOR (SUPLENTE)	PRESIDENCIA		1	1	0,0 %	100,0 %
	SECRETARÍA	1		1	100,0 %	0,0 %
	VOCALES	2	1	3	66,7 %	33,3 %
TOTAL ÓRGANOS	TOTAL CARGOS	5	5	10	50,0 %	50,0 %



En los siguientes cuadros, se muestra la distribución por sexos de los miembros de las comisiones de valoración de la AEAT, constituidas en 2019.

COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE VALORACIÓN 2019

ORGANO	CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSO 2019E01	PRESIDENCIA		1	1	0,0 %	100,0 %
	SECRETARÍA	1		1	100,0 %	0,0 %
	VOCALES	1	4	5	20,0 %	80,0 %
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSO 2019G01	PRESIDENCIA	1		1	100,0 %	0,0 %
	SECRETARÍA	1		1	100,0 %	0,0 %
	VOCALES	7	7	14	50,0 %	50,0 %
COMISIÓN DE VAORACIÓN CONCURSO 2019G02	PRESIDENCIA		1	1	0,0 %	100,0 %
	SECRETARÍA	1		1	100,0 %	0,0 %
	VOCALES	5	10	15	33,3 %	66,7 %
COMISIÓN DE VAORACIÓN CONCURSO 2019G03	PRESIDENCIA		1	1	0,0 %	100,0 %
	SECRETARÍA	1		1	100,0 %	0,0 %
	VOCALES	5	11	16	31,25 %	68,75 %
TOTAL CONCURSOS	TOTAL CARGOS	23	35	58	39,7 %	60,3 %

COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE VALORACIÓN EN 2019

ADMINISTRACIÓN				SINDICATOS			
VOCALES		ASESORES		VOCALES		ASESORES	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
INSPECTORES/AS DE LOS SERVICIOS (2019E01)							
4	1	0	2	0	0	9	1
AUXILIARES DE LABORATORIO (2019G01)							
2	6	0	0	5	1	12	4
C. GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA ADMÓN. ESTADO (A2) (2019G02)							
4	2	1	2	6	3	10	5
C. TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA ADMÓN. ESTADO (C1) (2019G03)							
4	4	1	2	7	1	10	4
TOTALES							
14	13	2	6	18	5	41	14

La valoración de la composición equilibrada en los órganos de selección en procesos selectivos convocados por la A.E.A.T., así como en las comisiones de valoración de concursos de provisión de puestos, es favorable, alcanzando, en términos generales, porcentajes cercanos al 40 por ciento.

2.4 Acceso al empleo público

En las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Hacienda se incluye una referencia al deber de los tribunales y comisiones de valoración de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de



la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la LOIEMH, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Adicionalmente, el artículo 55 de la LOIEMH señala que “...la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género”. 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 género, 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 2019, de los procesos selectivos de acceso al empleo en la **AEAT** se ha hecho constar lo siguiente:

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

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

En el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, en el Cuerpo Técnico de Hacienda y en el Cuerpo General Administrativo, especialidad Agentes de la Hacienda Pública, hay un equilibrio entre mujeres y hombres, haciéndose constar que no existe infrarrepresentación.

En lo que respecta a los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la AEAT, finalizados en 2019, los datos de las oposiciones reflejan lo siguiente:

Distribución por sexo en procesos selectivos de personal funcionario y laboral convocados por la AEAT – Nombramientos 2019 (OEP 2017)

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	TOTAL Aprobados	Mujeres	%	Hombres	%
2017	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	L	55	33	60,0 %	22	40,0 %
			PI	23	11	47,8 %	12	52,2 %
2017	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	L	10	2	20,0 %	8	80,0 %
			PI	3	1	33,3 %	2	66,7 %
TOTAL A1				91	47	51,7 %	44	48,3 %
2017	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	348	190	54,6 %	158	45,4 %
			PI	46	29	63,0 %	17	37,0 %



OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	TOTAL Aprobados	Mujeres	%	Hombres	%
2017	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	42	9	21,4 %	33	78,6 %
			PI	16	2	12,5 %	14	87,5 %
TOTAL A2				452	230	50,9 %	222	49,1 %
2017	C1	Cuerpo General Administrativo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	383	217	56,7 %	166	43,3 %
			PI	99	65	65,7 %	34	34,3 %
TOTAL C1				482	282	58,5 %	200	41,5 %
2017	LABORAL	Personal Laboral. Ordenanzas (personal con discapacidad)	L	20	3	15,0 %	17	85,0 %
2017	LABORAL	Personal Laboral Oficinos	PI	20	1	5,0 %	19	95,0 %
2019	LABORAL	Personal Laboral Oficinos	PI	8	0	0,0 %	8	100,0 %
TOTAL PERSONAL LABORAL				48	4	8,3 %	44	91,7 %
TOTAL GENERAL				1.073	563	52,5 %	510	47,5 %

Distribución por género en puestos de la AEAT adjudicados en 2019 por libre designación

GRUPO	NIVEL	MUJERES	% M	HOMBRES	% H	TOTAL
A1	30	5	55,6 %	4	44,4 %	9
	29	10	40,0 %	15	60,0 %	25
	28	19	70,4 %	8	29,6 %	27
Total A1		34	55,7 %	27	44,3 %	61
A2	26	12	38,7 %	19	61,3 %	31
	24		0,0 %	1	100,0 %	1
Total A2		12	37,5 %	20	62,5 %	32
C1	18	1	100,0 %		0,0 %	1
Total libre designación		47	50,0 %	47	50,0 %	94

Distribución por género en puestos de la AEAT adjudicados en 2019 mediante nombramiento provisional

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
A1	30	1	50,0 %	1	50,0 %	2
	29	23	52,3 %	21	47,7 %	44
	28	36	40,0 %	54	60,0 %	90
	26	0	0,0 %	1	100,0 %	1
Total A1		60	43,8 %	77	56,2 %	137
A2	26	17	43,6 %	22	56,4 %	39
	24	7	36,8 %	12	63,2 %	19
	22		0,0 %	1	100,0 %	1
Total A2		24	40,7 %	35	59,3 %	59
C1	22	5	55,6 %	4	44,4 %	9
	20	4	50,0 %	4	50,0 %	8
	18	4	50,0 %	4	50,0 %	8
Total C1		13	52,0 %	12	48,0 %	25
C2	18	4	100,0 %		0,0 %	4
	16	11	61,1 %	7	38,9 %	18
	14	1	50,0 %	1	50,0 %	2
Total C2		16	66,7 %	8	33,3 %	24
Total nombramiento provisional		113	46,1 %	132	53,9 %	245



Distribución por género en puestos de la AEAT adjudicados en 2019 por comisión de servicio

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
A1	30		0,0 %	1	100,0 %	1
	29	11	36,7 %	19	63,3 %	30
	28	41	50,6 %	40	49,4 %	81
	26	0	0,0 %	1	100,0 %	1
Total A1		52	46,0 %	61	54,0 %	113
A2	26	87	44,2 %	110	55,8 %	197
	24	29	49,1 %	30	50,9 %	59
	22	21	67,7 %	10	32,3 %	31
	20	19	63,3 %	11	36,7 %	30
Total A2		156	49,2 %	161	50,8 %	317
C1	22	13	54,2 %	11	45,8 %	24
	20	5	45,4 %	6	54,6 %	11
	18	6	40,0 %	9	60,0 %	15
	16	10	100,0 %	0	0,0 %	10
Total C1		34	56,7 %	26	43,3 %	60
C2	18	3	75,0 %	1	25,0 %	4
	16	19	67,9 %	9	32,1 %	28
Total C2		22	68,7 %	10	31,3 %	32
Total comisión de servicio		264	50,6 %	258	49,4 %	522

Distribución por género en puestos de la AEAT adjudicados en 2019 mediante concurso

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
A1	30	0	0,0 %	2	100,0 %	2
C2	18	4	80,0 %	1	20,0 %	5
Total concurso		4	57,1 %	3	42,9 %	7

En el marco del II Plan de Igualdad de la FNMT - RCM, en todas las convocatorias de procesos de selección se hace constar y garantiza que se tienen en cuenta los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Ese mismo principio se exige a las empresas externas que colaboren en dichos procesos.

Las convocatorias de procesos libres, además de utilizar los medios convencionales (Web, prensa, tabloneros de anuncios, etc.) se difunden en Centros que impartan formación relacionada con la exigida en el proceso.

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

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

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



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

Como consecuencia de la herramienta que se implantó en su momento, se dispone desagregado por sexo, dentro de cada proceso de selección, los hombres y mujeres que presentan solicitud, admitidos, presentados a cada una de las diferentes pruebas y aprobados, es decir, el impacto de género tanto en la promoción interna como libre. Como resumen, merece destacar que en el año 2019 se gestionaron 141 procesos, de los que 62 se habían iniciado en 2018. De los 114 procesos finalizados en 2019, 42 se corresponden con concursos oposición, 52 con procesos de selección, 19 a procesos libres y 1 a procesos libres restringidos a personal funcionario o laborales fijos perteneciente a Organismos del Sector Público Estatal. Esos procesos dieron lugar a la cobertura de 147 plazas, de las el 88,4 % se cubrieron con hombres y el 11,6 % con mujeres, porcentajes que hacen pensar en la necesidad de establecer acciones positivas para posteriores ejercicios puesto que no se ha conseguido ni siquiera la proporcionalidad de mujeres y hombres en plantilla.

2.5 Valoración en la provisión de puestos de trabajo

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

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

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

Asimismo, se incluye en las bases de los concursos:

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

Asimismo, en las respectivas convocatorias de concursos gestionados por la AEAT, realizadas en 2019, 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 FNMT, no ha resultado necesario aplicar en el año 2019 las acciones positivas previstas para los procesos de selección en caso de empate. Como primer criterio de desempate se aplica el sexo menos representado en la categoría convocada; si resultaran necesarios más criterios se establecen por el órgano de selección.



2.6 Concesión de permisos y beneficios de protección

El artículo 56 de la LOIEMH señala que “...la normativa aplicable al personal al servicio de la Administración Pública 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 2019, se recoge a continuación un cuadro resumen de los distintos centros y unidades dependientes del Ministerio, de las que se dispone de información:

PERMISOS CONCEDIDOS DEL PLAN CONCILIA EN EL MINISTERIO DE HACIENDA AÑO 2019

MEDIDAS PLAN CONCILIA	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
DGRCC	Concedidos	5	6	0	0	11
DGPE	Concedidos	7	22	0	0	29
SGT	Concedidos	2	0	0	0	2
SGRH	Concedidos	58	59	9	3	129
IGAE	Concedidos	66	163	0	0	229
Subsecretaría de Hacienda	Concedidos	138	250	9	3	400
SGFAL	Concedidos	6	1	0	0	7
DGT	Concedidos	2	2	0	0	4
DGC	Concedidos	9	7	0	0	16
DGOJ	Concedidos	1	2	1	0	4
Secretaría de Estado de Hacienda	Concedidos	18	12	1	0	31
DGP	Concedidos	7	4	0	0	11
DGCPPP	Concedidos	6	20	1	0	27
DGFE	Concedidos	0	1	1	0	2
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	Concedidos	13	25	2	0	40
PME	Concedidos	0	0	13	2	15
CMT	Concedidos	0	2	0	0	2
IEF	Concedidos	13	17	3	0	33
OOAA	Concedidos	13	19	16	2	50
FNMT	Concedidos	0	0	537	225	762



MEDIDAS PLAN CONCILIA	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
AEAT	Concedidos	4.026	7.492	182	265	11.965
ENTIDADES PÚBLICAS	Concedidos	4.026	7.492	719	490	12.727
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	Concedidos	4.208	7.798	747	495	13.248

Del análisis conjunto de los datos disponibles, cabe señalar que en 2019 se han concedido en las unidades incluidas 13.248 permisos, de los que el 62,6 % correspondían a mujeres. Destacar que el centro con mayor número de permisos de conciliación concedidos recogidos en los mencionados datos es la AEAT con el 90,8 % del total.

En dos de los supuestos más numerosos de permisos, flexibilidad de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (49,1 %) y para quienes tengan a cargo hijos menores de 12 años (41,9 % del total de permisos concedidos), los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente, del 65,0 % y 68,7 %.

Por otra parte, entre los supuestos con mayor porcentaje de permisos concedidos a mujeres (100 %), si bien con menor significación en términos absolutos, figuran los siguientes: dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro, permisos en supuestos de adopciones internacionales, reducción de jornada por razón de guarda legal, reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.

El permiso de paternidad significó en 2019 el 1,7 % del total de permisos concedidos. Y el permiso por acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural, fue concedido a hombres en un 14 %.

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**, a todas las peticiones de conciliación debidamente justificadas se les presenta alguna alternativa de solución, a pesar de la dificultad que en muchos casos conlleva el hecho de que las áreas de producción contengan más del 70% de la plantilla con presencia mayoritariamente masculina, y en las mismas se trabaje en régimen de turnos con rotación periódica.

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

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

A destacar como medida de conciliación en el año 2019, a pesar de tratarse de un centro fabril, el 54 % de la plantilla tuvo reconocido horario flexible.



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

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

En 2019 se ha elaborado una guía específica y sencilla con las medidas de conciliación que resultan de aplicación en la empresa, en la que figura el motivo, su duración, forma de solicitar la medida, documentación a presentar para justificarla y un apartado de observaciones en el que se matizan algunos conceptos.

En 2020, derivado del covid, se ha incluido como medida de conciliación, el trabajo en remoto cuando las funciones del puesto lo permiten.

Como propuestas de nuevos programas o actividades cabe mencionar la adaptación de las acciones del II Plan de Igualdad a lo establecido por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, consecuencia de las modificaciones que introduce a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores y EBEP y que afecta fundamentalmente al tratamiento de duración de algunos permisos.

Como tarea continua, se adoptan medidas para la protección de otras situaciones de especial consideración relacionadas con la salud, como cuando la trabajadora presta servicios en Áreas de Producción, generándose cambio de puesto de trabajo durante el periodo de gestación y/o lactancia natural, previo informe del personal sanitario del Servicio Médico de Empresa y aplicación del Procedimiento de protección de la maternidad.

En la **AEAT** y en relación con los artículos 56, 58 y 59 de la LOIEMH, durante el año 2019 se han concedido un total de 11.965 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar.

De estos permisos/beneficios, 11.518 corresponden a personal funcionario, 4.026 a hombres (34,95 %) y 7.492 a mujeres, (65,04%) y 447 a personal laboral ,182 (40,71 %) a hombres y 265 (59,29%) a mujeres.

El permiso/beneficio de conciliación más solicitado ha sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, habiéndose concedido, en 2019, 6.541 permisos, correspondiendo a personal funcionario 6.341 permisos, 2.208 a hombres (34,82%) y 4.133 (65,17%) a mujeres, y 200 a personal laboral, 88 (44%) a hombres y 112 a mujeres (56%).

El segundo permiso/beneficio más solicitado en 2019, ha sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, habiéndose concedido 4.608 de las que 1.622 (35,19 %) fueron a hombres y 2.986 (64,80%) a mujeres.

Y el tercer lugar lo ocupa la flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba , con 222 permisos concedidos, 75 a hombres (33,78) y 147 (66,21%) a mujeres. El permiso de paternidad, fue concedido en 2019 a 129 hombres.



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

2.7 Formación en materia de igualdad

Establece el art 61.1 de la LOIEMH, que *“...todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

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 2019 el curso on-line “Igualdad de género en la AGE”, en el que se han formado 105 alumnos, 74 (70,47%) mujeres y 31 (29,52%) hombres.

Parque Móvil del Estado

En el PME se ha impartido un curso sobre Igualdad de género, conciliación y acoso laboral por razón de sexo, del 25 al 27 de noviembre de 2019, con los siguientes contenidos:

1. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: conceptos fundamentales y situación general.
2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito europeo y español.
3. Formación y empleo: análisis del mercado laboral español desde la perspectiva de género. El trabajo por cuenta propia de las mujeres.
4. Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad de las mujeres.
5. Políticas y estrategias para el cambio estructural.
6. Políticas para la igualdad de oportunidades en la AGE.
7. II Plan de igualdad en la AGE: acceso al empleo, carrera profesional, formación, etc.
8. Guía de conciliación en la AGE: corresponsabilidad y sensibilización.
9. Acoso laboral y por razón de sexo. Herramientas para su erradicación.



El curso fue valorado como “Muy satisfactorio” por el 53,75% de los participantes y como “Satisfactorio” por el 31,25% de los participantes.

Por otra parte, se ha incluido en el apartado de “Igualdad de género” de la intranet del PME el enlace a la “Escuela Virtual” de Formación en igualdad de trato y de oportunidades del Instituto de la Mujer, donde podrá acceder todo el personal a los cursos online impartidos por esta escuela.

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 2019, se han impartido cursos de formación, en materia de igualdad de género (“Curso básico de igualdad de género”), en la modalidad e-learning, habiéndolo realizado 3.680 empleados públicos, con la siguiente distribución por grupos de titulación y género.

Participación en cursos sobre Igualdad de género realizados en 2019

Grupo	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
A1	200	59,9 %	134	40,1 %	334
A2	599	47,7 %	658	52,3 %	1.257
C1	673	47,9 %	731	52,1 %	1.404
C2	171	31,4 %	373	68,6 %	544
E	1	100,0 %		0,0 %	1
Laboral	83	59,3 %	57	40,7 %	140
TOTAL	1.727	46,9 %	1.953	53,1 %	3.680

Para el año 2020 se ha planteado un cambio en las actividades formativas dirigidas al personal de la AEAT, con la oferta de dos actividades diferenciadas: una general denominada “Conceptos básicos de igualdad (en línea)” con diez horas de duración, dirigida a todos los empleados de la Agencia Tributaria, y una actividad específica dirigida a todo el personal directivo o predirectivo de la Agencia Tributaria, tanto de servicios centrales como de direcciones especiales, denominada “La Igualdad como principio estratégico de gestión”.

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

La implantación y seguimiento de esta medida, se llevará a cabo previsiblemente en el último trimestre de 2020 y a lo largo del año 2021, con personal de la Subdirección Adjunta de Apoyo y Políticas sociales, del Departamento de RR.HH. de la Agencia Tributaria y personal externo, experto en la materia.

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

Durante el ejercicio 2019 se ha impartido en el IEF en los cursos de nuevo ingreso, un seminario relativo a igualdad de género.



En cuanto al Plan de Formación Continua para empleados del IEF, se ofertó para todos los empleados y se impartió un Curso sobre Lenguaje Inclusivo de 4 horas de duración, al que acudieron 3 participantes.

Además, dentro del Plan de Formación Permanente de la EHP, la Inspección General de los Servicios del Ministerio de Hacienda impartió un Curso de Igualdad de Género para 31 empleados, de cinco horas de duración.

Fábrica Nacional de Moneda y Timbre

Aun tratándose de una tarea continua, desde que se implantó la Aplicación Informática para la Gestión de la Formación, el Plan de Formación anual se elabora sobre la base del gap entre las cualificaciones que requiere el puesto y las cualificaciones que posee la persona que lo desempeña, impulsándose periódicamente su cumplimiento desde el Servicio de Formación. Al margen de esa formación específica resultante para el puesto de trabajo, se ofrece formación transversal a la que voluntariamente puede acceder cualquier persona que esté interesada.

En el año 2019 se ha mantenido la formación on line en el ámbito de idiomas, prevención de riesgos laborales y desarrollo de habilidades al objeto de facilitar el acceso a dicha formación a las personas con dificultades de horarios por diferentes motivos, fundamentalmente de conciliación.

En materia de igualdad, tanto el primero como segundo Plan de Igualdad contemplaban acciones formativas para toda la plantilla; en ejercicios anteriores se impartió dicha formación con carácter obligatorio a toda la plantilla, de forma presencial, en un plazo de tres años, que finalizó en 2018.

Como alternativa a la formación presencial, en 2019 se ha ofrecido a toda la plantilla un curso on line de Sensibilización de Género que ha sido realizado por 22 personas de forma voluntaria, tras la correspondiente campaña de comunicación en la intranet. Este curso se ha realizado también por otras 17 personas que aprobaron un proceso de selección para cubrir plaza de personal técnico con titulación universitaria o de mando, siendo obligatorio e imprescindible para superar el periodo de prueba, como respuesta a una de las deficiencias observadas en la encuesta de opinión realizada en su momento y en la que no salieron bien valorados. También se considera de importancia incluir en la formación de nuevo ingreso información presencial sobre igualdad.

Por otra parte, en el mes de abril se publicitó un curso sobre Igualdad de Género para directivos, convocado por el Ministerio de Hacienda, al que asistieron dos personas de la FNMT de dicha categoría.

Se ha implementado nueva versión de la intranet que, además de disponer de espacio específico para publicar cuanto se estime en materia de igualdad, permite realizar encuestas de opinión, recibir sugerencias del personal de plantilla, incluir vídeos ilustrativos de corta duración, etc.

La información publicada en la página de intranet, por una parte, sirve a los miembros de los tribunales de los procesos de selección como referencia para elaborar las preguntas a incluir en las pruebas de selección correspondientes y, por otra, a los candidatos que se presenten para preparar la fase de oposición.

En la formación de nuevo ingreso se lleva a efecto una acción informativa presencial sobre esta materia impartida por personal de la Dirección de Recursos Humanos, entregándose, entre otra



documentación, un díptico del II Plan de Igualdad, referencia al mismo y a la Política de Responsabilidad Social Corporativa en la intranet, etc.

La formación presencial, además de cumplir con lo demandado por el personal de plantilla en la encuesta de opinión, se considera fundamental a efectos de integración de la igualdad, sensibilización, conocimiento de la materia y garantiza que al hacerse dentro de la jornada de trabajo y de forma obligatoria todo el colectivo asista. La formación on-line tiene el mismo objetivo que la presencial y permite a cada persona decidir el momento de realizarla.

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

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 12 de febrero de 2019, para realizar el seguimiento de las políticas de igualdad y conocer el estado de la tramitación del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

2.9 Violencia de género

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

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

La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (en adelante DGCP) gestiona un sistema de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos con resultado de muerte o lesiones corporales graves, o de daños graves contra la salud física o mental, así como de las víctimas de delitos contra la libertad sexual, aun cuando éstos se perpetren sin violencia, con el objetivo de reparar en lo posible el daño económico derivado de las lesiones graves sufridas o del fallecimiento de la persona de la que dependían, todo ello en cumplimiento de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual así como de la Disposición adicional primera de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la



Violencia de Género, que excluye de la condición de beneficiario de estas ayudas a los condenados por un delito doloso de homicidio, cuando la víctima fuera su cónyuge, ex cónyuge o persona con la que hubiera estado ligado en anloga relación de afectividad a la conyugal.

En el año 2019 se prorrogó la LPGE para 2018, en la cual se incluyó una dotación presupuestaria de 6.224.020 € para las ayudas a víctimas de delitos dolosos, si bien al tratarse de créditos ampliables su dotación definitiva viene determinada por las efectivamente reconocidas. Los derechos económicos reconocidos en el ejercicio 2019 fueron 2.834.545,18 €, como resultado de 595 resoluciones, de las cuales 134 estimatorias: 36 correspondientes a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 904.098,87 euros.

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

En el año 2019 se prorrogó la LPGE para 2018, en la cual se incluyó una dotación presupuestaria de 4.300.000 euros, para el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, que a 31 de diciembre de 2019 tenía un saldo de 1.403.642,96 euros.

En este sentido, dedemos mencionar que en el año 2019 se han tramitado 4.225 expedientes de anticipos, con 1.792 resoluciones positivas. Se ha abonado a lo largo del ejercicio un importe total de 2.884.795,64 €. En 211 solicitudes la interesada ha alegado su condición de víctima de la violencia de género y en 304 ha invocado los dos motivos que justifican el procedimiento de urgencia: ser víctima de violencia de género y la escasez de recursos económicos. El importe de los anticipos abonados en 2019 vinculados con la violencia de género ha sido de 497.614,86 €.

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

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

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

La **FNMT-RCM** ha incorporado en su II Plan de igualdad un Área de actuación que incide notablemente en medidas preventivas para la salud de las personas, protocolos de actuación



ante determinadas situaciones, incidir aún más en el factor sexo a la hora de hacer las evaluaciones de riesgo y pruebas prácticas de los procesos de selección, así como establecer procedimiento y plan de movilidad para víctimas de violencia de género.

En cuanto a protocolos de actuación, se generan nuevas versiones periódicamente en función de nueva normativa o porque internamente se identifiquen planteamientos de mejora, figurando publicados en la herramienta de Gestión Documental Platón y en el espacio específico que en la intranet tiene Prevención de Riesgos Laborales, a disposición de todos los trabajadores. Actualmente, figura refundida en un solo procedimiento los relacionados con acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo, publicándose la última versión en enero de 2018.

Se incluye en 2020 como objetivo de empresa dar un impulso al II Plan en cuanto a la actualización del procedimiento de acoso, su difusión para general conocimiento y programas de concienciación, así como al procedimiento sobre violencia de género y movilidad geográfica en estos casos.

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

En cuanto al “Pacto de Estado contra la Violencia de Género”, SEPI suscribió en 2018, convenio de colaboración con el Ministerio de Sanidad, al que posteriormente, se han adherido todas las sociedades del Grupo, incluidas sus filiales, por el que ambas partes se comprometen a colaborar en el 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 de Igualdad de SEPI está elaborando un protocolo de prevención y de atención a las víctimas de violencia de género, que será de aplicación a las personas de la plantilla de SEPI.

3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

3.1 Contratos de las administraciones públicas

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

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

Como complemento a lo anterior, en las instrucciones internas de contratación de la FNMT-RCM aprobadas mediante acuerdo del Consejo de Administración, se hace constar que la entidad



establecerá condiciones específicas destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las contrataciones que realice, adoptando las directrices que sean fijadas por las disposiciones legales y planes estratégicos de igualdad de oportunidades que resulten de aplicación.

Asimismo, en los pliegos de condiciones particulares se recoge que en caso de igualdad de puntuación tendrán preferencia en la adjudicación aquellas empresas o entidades que hayan acreditado alguno de los supuestos contemplados en la disposición adicional cuarta del texto refundido de la ley de contratos del Sector Público, entre cuyos supuestos se encuentran colectivos de especial sensibilidad.

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”.

En esta línea, hemos de recoger que no todos los centros directivos contemplan estas cláusulas, así, por ejemplo, en el ámbito de la DGOJ, las contrataciones que se realizan recogen únicamente criterios de perfiles técnicos, no haciendo ninguna referencia al género.

3.2 Actuaciones en materia de empleo

3.2.1 Nombramiento de altos cargos y directivos de libre designación

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

Durante el ejercicio 2019 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de directivos/as de libre designación. Al respecto, se analizan por separado la situación en el departamento (incluyendo Servicios Centrales y Territoriales (SSCCy SSTT) y los organismos autónomos (OOAA), así como las entidades públicas de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y la Autoridad independiente de responsabilidad fiscal (en adelante, AIREF).

3.2.1.1 Departamento y organismos autónomos.

Si consideramos los niveles 29 y 30 del departamento, el porcentaje de mujeres asciende al 47,0% (240 sobre un total de 511), igual que en el ejercicio anterior, cumpliéndose por tanto el principio de presencia equilibrada.

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

DEPARTAMENTO (SSCC Y SSTT)	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Nivel 30	158	138	296	46,6 %	153	136	289	47,1 %
Nivel 29	116	105	221	47,5%	118	104	222	46,8 %
TOTAL	274	243	517	47,0 %	271	240	511	47,0 %



En el caso de altos cargos, ha disminuido ligeramente el porcentaje de mujeres en el conjunto del departamento (incluyendo OAAA), situándose en un 45,0 % frente al 45,5 % en 2018, como consecuencia de la reducción de dicho porcentaje (0 %) en el total de OAAA, con sólo 2 altos cargos, los directores del PME y el IEF, ambos hombres.

ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO Y OAAA

MINISTERIO DE HACIENDA	31/12/2018				31/12/2019			
ALTOS CARGOS	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	10	9	19	47,4 %	9	9	18	50,0 %
OAAA	2	1	3	33,3 %	2	0	2	0,0 %
TOTAL	12	10	22	45,5 %	11	9	20	45,0 %

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

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

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LOS OAAA

Personal directivo en OAAA	31/12/2018				31/12/2019			
Nivel	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
TOTAL PME	3	1	4	25,0 %	3	2	5	40,0 %
30	3	1	4	25,0 %	3	1	4	25,0 %
29	0	0	0	-	0	1	1	100,0 %
TOTAL IEF	11	12	23	52,2%	13	12	25	48,0 %
30	5	5	10	50,0%	7	6	13	46,2 %
29	6	7	13	53,8%	6	6	12	50,0 %
TOTAL CMT	4	3	7	42,9 %	4	2	6	33,3 %
30	0	2	2	100,0 %	1	0	1	0,0 %
29	4	1	5	20,0 %	3	2	5	40,0 %
TOTAL OAAA	18	16	34	47,1 %	20	16	36	44,4 %

En el PME el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) a 31/12/2019 era del 25%, igual que en 2018, elevándose al 40 % si agregamos los efectivos de nivel 29 (personal predirectivo), inexistente el año anterior.

En el IEF, el porcentaje de mujeres de nivel 30 era a fin de 2019 del 46,2 % (50,0 % en 2018) y en los niveles 29 y 30 conjuntamente del 48 % (52,2 % en 2018).

En el CMT el porcentaje de mujeres de nivel 30 resultó a 31/12/2019 del 0 % (100 % en 2018) y en los niveles 29 y 30 agregados del 33,3 % (42,9 % en 2018). Si incluimos, además, el nivel 28, a los anteriores referidos, el porcentaje de mujeres se reduce a 31/12/2018 al 27,3 %.



3.2.1.2 Entidades Públicas

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

AEAT	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	104	47	151	31,1 %	97	49	156	31,4 %
29	409	232	641	36,2 %	551	340	891	38,2 %
TOTAL	513	279	792	35,2 %	648	389	1.047	37,2%

Entre el personal funcionario de nivel 30, el porcentaje de mujeres era a fin de 2019, del 31,4 % (31,1 % a fin de 2018 y 28,2 % a fin de 2017) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 37,2 % (35,2 % en 2018 y 37,0 % en 2017), por lo que no se cumple el principio de participación equilibrada. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 42,1 % (41,1% en 2018 y 40,4% en 2017). Todo ello supone un aumento progresivo del porcentaje de mujeres de los niveles más altos, con respecto a ejercicios anteriores.

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

AIREF	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	3	9	12	75,0 %	2	10	12	83,3 %
29	5	4	9	44,4 %	4	4	8	50,0 %
TOTAL	8	13	21	61,9 %	6	14	20	70,0 %

En la AIREF, el personal femenino de nivel 30 a fin de 2019 se elevó al 83,3 %, por encima del de 2018 (75 %) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 70 % (61,9 % en 2018), con una clara preponderancia de mujeres en los niveles más altos.

3.2.2 Estructura de la plantilla

Con carácter introductorio, se adjunta un cuadro resumen en el que se observa la evolución del número total de empleados públicos, desglosados por género y tipo de órgano, en los dos últimos años, con porcentajes de participación femenina muy similares en ambos y preponderancia de mujeres en el total y en cada centro o dependencia, excepto en el PME (11,2 %) y en la FNMT (22,4 %), así como en la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, en la que no obstante se cumple el principio de presencia equilibrada con el 44,7 % de participación femenina.

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE HACIENDA, POR CENTROS Y GÉNERO

Evolución del Personal Mº Hacienda	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	% M	Total	H	M	% M	Total
CENTROS								
DEPARTAMENTO	3.174	4.463	58,4%	7.637	3.143	4.442	58,6%	7.585
Servicios Centrales	1.439	2.133	59,7%	3.572	1.441	2.115	59,5 %	3.556
Servicios Territoriales	1.735	2.330	57,3%	4.065	1.702	2.327	57,8 %	4.029
ORGANISMOS AUTÓNOMOS								
PME	789	105	11,7%	894	767	97	11,2 %	864
CMT	24	27	52,9%	51	23	25	52,1 %	48



Evolución del Personal Mº Hacienda	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	% M	Total	H	M	% M	Total
CENTROS								
IEF	57	86	60,1%	143	61	83	57,6 %	144
ENTIDADES PÚBLICAS	13.126	13.963	51,6%	27.078	13.347	14.189	51,5 %	27.536
AEAT	11.697	13.242	53,1%	24.939	11.924	13.476	53,1 %	25.400
FNMT-RCM	1.009	290	22,3%	1.299	1.024	295	22,4 %	1.319
S.E. LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	339	273	44,6%	612	322	260	44,7 %	582
SEPI	60	131	68,6%	191	58	129	69,0 %	187
AIREF	21	27	73,0%	37	19	29	60,4 %	48
TOTALES	17.170	18.644	52,1%	35.803	17.341	18.836	52,1 %	36.177

3.2.2.1 Departamento

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

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR CENTROS, TIPOLOGÍA Y GÉNERO A 31/12/2019

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO	Funcionarios/as			Laborales			Totales			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	%M	Total
SERVICIOS CENTRALES	1.291	1.994	3.285	150	121	271	1.441	2.115	59,5 %	3.556
MINISTRA	5	23	28		1	1	5	24	82,8 %	29
SUBSECRETARÍA	780	1.191	1.971	116	91	207	896	1.282	58,9 %	2.178
SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA	301	382	683	16	14	30	317	396	55,5 %	713
SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS	205	398	603	18	15	33	223	413	64,9 %	636
SERVICIOS TERRITORIALES	1.567	2.215	3.782	135	112	247	1.702	2.327	57,8 %	4.029
GERENCIAS CATASTRO	847	1.123	1.970	44	29	73	891	1.152	56,4 %	2.043
INTERVENCIÓN GENERAL - SS.TT.	240	340	580	7	7	14	247	347	58,4 %	594
SECRETARÍA GENERAL	244	396	640	71	63	134	315	459	59,3 %	774
T.E.A.R./T.E.A.L.	236	356	592	13	13	26	249	369	59,7 %	618
Totales	2.858	4.209	7.067	285	233	518	3.143	4.442	58,6 %	7.585

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2019, era la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL DEPARTAMENTO POR GRUPOS PROFESIONALES Y GÉNERO

Personal del Departamento	SSCC			SSTT			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A1	440	451	891	303	308	611	743	759	1.502	50,5%
A2	510	751	1.261	567	611	1.178	1.077	1.362	2.439	55,8%
C1	227	387	614	432	701	1.133	659	1.088	1.747	62,3%
C2	113	404	517	263	593	856	376	997	1.373	72,6%
E	1	1	2	2	2	4	3	3	6	50,0%
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	1.291	1.994	3.285	1.567	2.215	3.782	2.858	4.209	7.067	59,6%



Personal del Departamento	SSCC			SSTT			TOTALES			
G1	6	2	8	2	0	2	8	2	10	20,0%
G2	3	6	9	8	26	34	11	32	43	74,4%
G3	42	23	65	8	10	18	50	33	83	39,8%
G4	21	24	45	25	36	57	46	56	102	54,9%
G5	69	54	123	91	44	135	160	98	258	38,0%
FUERA DE CONVENIO ÚNICO	9	12	21	1	0	1	10	12	22	54,5%
TOTAL LABORALES	150	121	271	135	112	247	285	233	518	45,0%

El personal femenino ocupa en el Ministerio el 58,6 % de los puestos de trabajo, el 59,6 % en puestos de funcionario y el 45,0 % en puestos de contratado laboral.

Esta estructura de plantilla supone el mantenimiento del porcentaje total de mujeres entre el personal funcionario respecto a 2018 (59,5 %), con una distribución paritaria por género en los grupos A1, A2 y E y una participación femenina superior al 60% en los grupos C1 y C2.

Con respecto al personal laboral y en relación a 2018, se mantiene la participación de las mujeres en todas las categorías.

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR GÉNERO 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	133	115	248	7	5	12	140	120	260	46,2%
60 a 64	494	679	1.173	107	93	200	601	772	1.373	56,2%
50 a 59	1.307	2.058	3.365	147	114	261	1.454	2.172	3.626	59,9%
40 a 49	618	862	1.480	18	16	34	636	878	1.514	58,0%
30 a 39	236	386	622	4	5	9	240	391	631	62,0%
Menos de 30	70	109	179	2		2	72	109	181	60,2%
TOTAL	2.858	4.209	7.067	285	233	518	3.143	4.442	7.585	58,6%

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

3.2.2.2 Organismos Autónomos

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

PERSONAL DEL PME POR GRUPOS PROFESIONALES Y GÉNERO

PERSONAL DEL PME	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	4	4	8	50,0%	4	4	8	50,0 %
A2	10	6	16	37,5%	9	7	16	43,7 %
C1	14	14	28	50,0%	15	14	29	48,3 %
C2	85	25	110	22,7%	75	20	95	21,0 %
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	113	49	162	30,2%	103	45	148	30,4 %



PERSONAL DEL PME	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	1	0	1	0,0%	0	1	1	100,0 %
G2	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0 %
G3	2	5	7	71,4%	3	5	8	62,5 %
G4	670	45	715	6,3%	657	42	699	6,0 %
G5	2	5	7	71,4%	2	4	6	66,7 %
TOTAL LABORALES	676	56	732	7,7%	664	52	716	7,3 %

En el PME se aprecia una ligera pero 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 y 69,6 % en 2019), aunque sigue siendo mayoritario.

En relación con el personal laboral, en el PME es claramente predominante la participación masculina, con un 92,7% (92,3% en 2018), especialmente en el grupo profesional mayoritario de “Oficial de Gestión y Servicios Comunes”, que supone el 95,7 % del personal contratado total del PME, ocupado por 643 hombres y 42 mujeres. Al ser este organismo autónomo de los más numerosos en personal, su cómputo influye mucho en las estadísticas agregadas de los OOA del Departamento.

PERSONAL DEL IEF POR GRUPOS O CATEGORÍAS PROFESIONALES Y GÉNERO

PERSONAL DEL IEF	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	16	20	36	55,6%	18	18	36	50,0 %
A2	11	27	38	71,1%	12	27	39	69,2 %
C1	5	10	15	66,7%	6	10	16	62,5 %
C2	3	20	23	87,0%	4	19	23	82,6 %
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	35	77	112	68,8%	40	74	114	64,9 %
ANALISTA DE SISTEMAS Y APLICACIONES (FUERA DE CONVENIO)	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
REDACTOR DIAGRAMADOR (CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRAFICAS)	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
G3	4	0	4	0,0%	4	0	4	0,0 %
G4	3	2	5	40,0%	3	2	5	40,0 %
G5	14	6	20	30,0%	13	6	19	31,6 %
TOTAL LABORALES	22	9	31	29,0%	21	9	30	30,0%

El porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios/as del IEF era a 31/12/2019 del 64,9 %, mayoritario en todos sus grupos. Baja, no obstante, la participación femenina respecto al ejercicio anterior, en el que alcanzó el 68,8 %, como consecuencia de la disminución en todos los grupos funcionariales, especialmente en el A1 (50,0% en 2019 vs 55,6% en 2018).

Se mantiene casi idéntica la composición de las diferentes categorías profesionales de personal laboral, con la variación de sólo 1 efectivo menos en el grupo 5 de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes y una proporción de mujeres (31,6 %) ligeramente superior a la de 2018 (30,0 %), que redunda en el porcentaje global de participación femenina para todos los grupos (30,0 %), también ligeramente superior al de 2018 (29,0 %).



PERSONAL DEL CMT POR GRUPOS PROFESIONALES Y GÉNERO

PERSONAL DEL CMT	31/12/2018				31/12/2019			
GRUPO O CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	9	4	13	30,8%	8	3	11	27,3%
A2	9	8	17	47,1%	11	9	20	45,0%
C1	4	8	12	66,7%	2	6	8	75,0%
C2	1	6	7	85,7%	1	6	7	85,7%
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	23	26	49	53,1%	22	24	46	52,2%
G3	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
G5	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
TOTAL LABORALES	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%

Pese a que en la plantilla total del CMT se cumple el principio de participación equilibrada, se observa una notoria diferencia por grupos de funcionarios/as, resultando una clara mayoría de mujeres en los grupos inferiores, mientras en el A1 suponen sólo un 27,3 % (inferior al de años anteriores, 30,8 % en 2018 y 33,3 % en 2017) y en el A2 se acerca a la paridad con el 45,0 % (también inferior al de 2018 y 2017, en que alcanzaron un 47,1 % y 53,3 %, respectivamente).

Con sólo 2 efectivos de personal laboral en el CMT, al igual que en 2018, se mantiene también la proporción paritaria por género.

3.2.2.3 Entidades Públicas

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

PERSONAL DE LA AEAT	31/12/2018				31/12/2019			
GRUPO PROFESIONAL	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	1.387	967	2.354	41,1%	1.372	999	2.371	42,1%
A2	3.837	4.237	8.074	52,5%	3.932	4.373	8.305	52,7%
C1	4.421	4.490	8.911	50,4%	4.674	4.796	9.470	50,6%
C2	1.184	3.017	4.201	71,8%	1.112	2.831	3.943	71,8%
E	5	1	6	16,7%	4	1	5	20,0%
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	10.834	12.712	23.546	54,0%	11.094	13.000	24.094	54,0%
L01	9	2	11	18,2 %	9	2	11	18,2 %
L02	29	18	47	38,3 %	28	18	46	39,1 %
L03	187	47	234	20,1 %	180	41	221	18,6 %
L04	330	369	699	52,8 %	318	331	649	51,0 %
L05	308	88	396	22,2 %	295	84	379	22,2 %
TOTAL LABORALES	863	524	1.387	37,8 %	830	476	1.306	36,4 %

La distribución por género del personal funcionario total de la Agencia Tributaria es igual a la de 2018, siendo las mujeres mayoría con un 54,0 %. Esa situación mayoritaria se mantiene también por grupos, a excepción del superior e inferior. Si bien el grupo A1 cuenta con un 42,1 % de personal funcionario femenino, cercano a la paridad y en ligero ascenso respecto de años anteriores (41,1 % en 2018 y 40,4 % en 2017), mientras el E tiene sólo un 20 % de mujeres, también en progreso en los últimos años (16,7 % en 2018 y 11,1 % en 2017).



En cuanto al personal laboral, se continúa observando como sucedía en 2018, una mayoría de hombres en todos los grupos profesionales excepto en el grupo 4 (51,0 % en 2019 vs. 52,8 % en 2018).

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 GÉNERO

Personal de la AEAT	Personal Funcionario			Personal Laboral			Totales			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	% M
Menos de 30	345	399	744	11	3	14	356	402	758	53,0 %
30 a 39	916	1.258	2.174	14	15	29	930	1.273	2.203	57,8 %
40 a 49	2.011	2.468	4.479	71	70	141	2.082	2.538	4.620	54,9 %
50 a 59	5.678	7.185	12.863	480	237	717	6.158	7.422	13.580	54,7 %
60 a 64	1.729	1.475	3.204	236	138	374	1.965	1.613	3.578	45,1 %
A partir de 65	415	215	630	18	13	31	433	228	661	34,5 %
TOTAL	11.094	13.000	24.094	830	476	1.306	11.924	13.476	25.400	53,1 %

Se observa una mayoría de mujeres excepto en el grupo de edad más avanzada.

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

PERSONAL DE LA FNMT-RCM	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS/AS	31	6	37	16,2 %	30	5	35	14,3%
SUBALTERNOS/AS	39	7	46	15,2 %	36	7	43	16,3 %
MANDOS	54	3	57	5,3 %	60	5	65	7,7 %
JEFATURAS	72	16	88	18,2%	77	16	93	17,2%
ADMINISTRATIVOS/AS	86	75	161	46,6%	76	64	140	45,7 %
TÉCNICOS/AS	208	83	291	28,5%	227	92	319	28,8 %
OPERARIOS/AS	519	100	619	16,2%	517	106	623	17,0 %
TOTAL	1.009	290	1.299	22,3%	1.024	295	1.319	22,4%

Se mantiene muy similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 22,4 %, muy alejado de la participación paritaria por género en todas las categorías, excepto en la de administrativos/as que se sitúa en el 45,7 %.

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

PERSONAL DE LA S. E. DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	31/12/2018				31/12/2019			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	2	2	4	50,0 %	2	2	5	50,0 %
G2	1	2	3	66,7 %	1	2	3	66,7 %
G3	75	67	142	47,2 %	66	59	125	47,2 %
G4	41	74	115	64,3 %	37	71	108	65,7 %



PERSONAL DE LA S. E. DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO	31/12/2018				31/12/2019			
G5	25	9	34	26,5 %	23	9	32	28,1 %
CONVENIO 28003005	127	76	203	37,4 %	127	73	200	36,5 %
CONVENIO 90003231	13	9	22	40,9 %	13	9	22	40,9 %
ALTA DIRECCION	1	0	1	0,0 %	1	0	1	0,0 %
FUERA DE CONVENIO	54	34	88	38,6 %	52	35	87	40,2 %
TOTAL	339	273	612	44,6 %	322	260	582	44,7 %

Se mantiene muy similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 44,7 %, por encima de la participación paritaria en los grupos profesionales 2 y 4, y por debajo en el grupo 5, categoría de laborales del convenio 28003005 y alta dirección.

PERSONAL DE LA SEPI CLASIFICADO POR CATEGORÍAS LABORALES Y GÉNERO

PERSONAL DE LA SEPI	31/12/2018				31/12/2019			
CATEGORÍA	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Director	1	0	1	0,0 %	1	0	1	0,0 %
Servicios generales	3	2	5	40,0 %	3	2	5	40,0 %
Diplomatura Universitaria	0	10	10	100,0 %	0	9	9	100,0 %
Titulación Superior	18	32	50	64,0 %	16	34	50	68,0 %
Dirección	28	25	53	47,2 %	28	24	52	46,2 %
Administración	10	60	70	85,7 %	10	60	70	85,7 %
TOTAL	60	131	191	68,6 %	58	129	187	69,0 %

Se mantiene muy similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 69,0 %, con preponderancia femenina en las categorías de diplomatura universitaria, titulación superior y administración.

PERSONAL DE LA AIREF CLASIFICADO POR GRUPOS PROFESIONALES Y GÉNERO

PERSONAL DE LA AIREF	31/12/2018				31/12/2019			
GRUPOS Y CATEGORÍAS	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	14	14	28	50,0 %	11	17	28	60,7 %
A2	5	6	11	54,5 %	6	5	11	45,5 %
C1	1	4	5	80,0 %	1	4	5	80,0 %
C2	0	3	3	100,0 %	0	3	3	100,0 %
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	20	27	47	57,4 %	18	29	47	61,7 %
LABORAL FUERA DE CONVENIO	1	0	1	0,0 %	1	0	1	0,0 %
TOTAL	21	27	48	56,3 %	19	29	48	60,4 %

Se eleva el porcentaje global de participación femenina entre el personal funcionario, situado en un 61,7 %, por encima de la participación equilibrada en todas las categorías, excepto en el grupo A2 que se sitúa en el 45,5 %.



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.

Según una muestra constitutiva de 235 órganos colegiados del departamento y comités de expertos o consultivos, tanto propios como de organismos nacionales o internacionales, el Ministerio de Hacienda tuvo, en 2019, 1.110 representantes, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, de los que 497 (44,8 %) fueron mujeres y 613 (55,2 %) hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos al tratarse de muestras, se observa participación de mujeres en los órganos colegiados, superior a la de 2018 (42,2 %) y 2017 (43,2 %), cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES POR GÉNERO AÑO 2019

Centro directivo	Total representantes	M	H	% M	% H	Nº Órganos /Comités
CMT	18	11	7	61,1%	38,9%	1
PME	83	27	56	32,5%	67,5%	7
FNMT-RCM	129	30	99	23,3%	76,7%	12
DGRCC	31	14	17	37,1%	46,8%	4
SGTIC - DPTO SSYCT	18	6	12	33,3%	66,7%	1
SGT	15	6	9	40,0%	60,0%	2
IGAE	146	63	83	43,2%	56,8%	80
Subsecretaría de Hacienda	440	157	283	35,7%	64,3%	107
IEF	39	23	16	59,0%	41,0%	4
DGT	84	47	37	56,0%	44,0%	52
DGC	496	246	250	49,6%	50,4%	68
Secretaría de Estado de Hacienda	619	316	303	51,1%	48,9%	124
DGP	35	14	21	40,0%	60,0%	2
DGCPPP	16	10	6	62,5%	37,5%	2
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	51	24	27	47,1%	52,9%	4
MINISTERIO DE HACIENDA	1.110	497	613	44,8%	55,2%	235



DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR GÉNERO AÑO 2019
(presidentes/as, vicepresidentes/as, secretarios/as y vocales)

Centro directivo	Total cargos	M	H	% M	% H
CMT	18	11	7	61,1%	38,9%
PME	20	7	13	35,0%	65,0%
FNMT-RCM	16	5	11	31,3%	68,8%
DGRCC	31	18	13	58,1%	41,9%
SGTIC DPTO SSYCT	18	6	12	33,3%	66,7%
SGT	15	6	9	40,0%	60,0%
Subsecretaría de Hacienda	118	53	65	44,9%	55,1%
IEF	39	23	16	59,0%	41,0%
DGT	2	0	2	0,0%	100,0%
DGC	498	246	252	49,4%	50,6%
AEAT	1.075	443	632	41,2%	58,8%
TEA'S	108	42	66	38,9%	61,1%
Secretaría de Estado de Hacienda	1.722	754	968	43,8%	56,2%
DGCPPP	16	10	6	62,5%	37,5%
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	16	10	6	62,5%	37,5%
MINISTERIO DE HACIENDA	1.856	817	1.039	44,0%	56,0%

Del total de cargos que han entrado en la muestra, que asciende a 1.856, 817 (44,0 %) son mujeres y 1.039 (56,0 %) hombres. Los porcentajes en la muestra del 2018 eran de un 44,9 % de mujeres y un 55,1 % de hombres. Se alcanza el principio de presencia equilibrada.

3.3.2 Presencia en consejos de administración de las empresas públicas

3.3.2.1 GRUPO PATRIMONIO

Disminuye ligeramente el porcentaje de consejeras respecto a 2018 (32,6 % a 31 de diciembre de 2019 frente a 34,1 % a fin de 2018).

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 2018					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2019				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	Consejo de Administración	número	%	número	%	Consejo de Administración	número	%	número	%
ACUAMED	12	8	67	4	33	11	9	82	2	18
ACUAES	9	4	44	5	56	11	5	45	6	55
CERSA	9	6	67	3	33	9	6	67	3	33
CESCE	15	11	73	4	27	15	9	60	6	40
ENISA	11	8	73	3	27	11	7	64	4	36
EXPASA	9	7	78	2	22	8	8	100	0	0
PARADORES DE TURISMO	15	10	67	5	33	15	12	80	3	20
SEACSA	12	9	75	3	25	10	8	80	2	20



SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2018					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2019				
	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
	Consejo de Administración	número	%	número	%	Consejo de Administración	número	%	número	%
SECEGSA	9	5	56	4	44	8	5	63	3	38
SEGIPSA	12	10	83	2	17	12	10	83	2	17
SEGITUR	12	10	83	2	17	12	9	75	3	25
SELAE	14	10	71	4	29	14	9	64	5	36
SEIASA	12	6	50	6	50	12	6	50	6	50
SEITSA	11	4	36	7	64	12	5	42	7	58
SENASA	10	7	70	3	30	10	7	70	3	30
SIEPSE	12	5	42	7	58	12	6	50	6	50
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	184	120	65	64	35	182	121	66	61	34
CELESA (participación DGPE minoritaria)	11	9	82	2	18	10	8	80	2	20
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	12	10	83	2	17	13	10	77	3	23
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	11	5	45	6	55	11	6	55	5	45
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	8	5	63	3	38	8	6	75	2	25
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	42	29	69	13	31	42	30	71	12	29
TOTALES	226	149	66	77	34	224	151	67	73	33
Porcentaje s/ total Consejeros	100,0	65,9		34,1			67,4		32,6	

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 2019 fue de un 39 %, igual porcentaje que a 31 de diciembre de 2018. Mientras en SEPI matriz ha aumentado la participación femenina en los consejos de administración, que a 31 de diciembre de 2019 se situaba en un 53 % (40 % a 31-12-2018).

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

COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2019 (Sociedades mayoritarias y/o de control)

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2018 (datos noviembre 2019)					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2019 (datos septiembre 2020)				
		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES	
AGENCIA EFE	100%	12	6	50%	6	50%	12	5	42%	7	58%
CETARSA	79,18% (RESTO PRIVADOS)	10	8	80%	2	20%	10	8	80%	2	20%
COFIVACASA ⁽¹⁾	100%	1	1	100%	--	--	1	1	100%	--	--
CORREOS	100%	15	8	53%	7	47%	15	10	67%	5	33%
ENRESA ⁽¹⁾	20% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	12	9	75%	3	25%	11 ^(**)	8	73%	3	27%



EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2018 (datos noviembre 2019)					COMPOSICIÓN CONSEJOS A 31.12.2019 (datos septiembre 2020)				
		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES		TOTAL SPE ⁽²⁾	HOMBRES		MUJERES	
ENSA	100%	8	5	62%	3	38%	7 (**)	4	57%	3	43%
ENUSA	60% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	12	6	50%	6	50%	11 (**)	7	64%	4	36%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PÚBLICO: LAE)	8 (*)	4	50%	4	50%	7 (**)	4	57%	3	43%
HUNOSA	100%	7	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%
MAYASA	100%	9	4	44%	5	56%	9	4	44%	5	56%
MERCASA	51% (RESTO PÚBLICO: FEGA)	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%
NAVANTIA	100%	10 (*)	6	60%	4	40%	9 (**)	6	67%	3	33%
SAECA	80% (RESTO PÚBLICO: FEGA)	9 (*)	4	44%	5	56%	8 (**)	5	63%	3	37%
SEPIDES	100%	12	10	83%	2	17%	10 (**)	8	80%	2	20%
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28% SEPIDES (RESTO JUNTA DE EXTREMADURA)	5	3	60%	2	40%	5	2	40%	3	60%
TRAGSA ⁽³⁾	51% (RESTO PÚBLICO FEGA/DGPE)	12	9	75%	3	25%	12	7	58%	5	42%
TRAGSATEC (G.TRAGSA) ⁽³⁾	100% TRAGSA	12	8	67%	4	33%	12	7	58%	5	42%
TOTAL EMPRESAS GRUPO		166	101	61%	65	39%	158	96	61%	62	39%
SEPI MATRIZ		15 (*)	9	60%	6	40%	15 (**)	7	47%	8	53%
TOTAL GRUPO SEPI		181	110	61%	71	39%	173	103	59,5%	70	40,5%

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

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

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

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

(*) Hay una vacante en cada Consejo de Administración a la fecha de los datos (noviembre de 2019). Total: 4 vacantes en 2018

(**) Hay 1 vacante en los Consejos de SEPI, ENRESA, ENSA, ENUSA, SAECA y SEPIDES y 2 vacantes en los Consejos de HIPÓDROMO y NAVANTIA a la fecha de los datos (septiembre de 2020). Total: 9 vacantes en 2019.

Nota: La existencia de vacantes (pendientes de recibir propuesta de nombramiento por parte del Ministerio correspondiente) en algunos Consejos puede distorsionar los datos.

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

- Los miembros del Consejo de Administración de SEPI son nombrados por el Ministerio de Hacienda a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales.



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

3.3.2.3 TOTAL, SOCIEDADES ADSCRITAS AL MINISTERIO DE HACIENDA

Sobre un total de 397 puestos de consejeros/as en sociedades adscritas al departamento, un total de 143 eran mujeres, lo que supone un 36,0 % del total, porcentaje ligeramente inferior al de 2018 (36,3 %) aunque cercano a la presencia equilibrada.

3.4 Otras actuaciones

3.4.1 Secretaría de Estado de Hacienda

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

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 2019 las siguientes actividades:

a) Proyectos de investigación:

- Título: “Inversión extranjera y políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino”.
(La entrega de investigación estaba prevista para 2019 pero motivos derivados de las sucesivas prórrogas presupuestarias ha impedido su efectiva entrega en dicho periodo. Se puede avanzar que la entrega ha sido realizada en 2020 y evaluada de manera positiva. De esta manera, la publicación de este proyecto de investigación será para finales de 2020 o bien para principios de 2021).

b) Actividades, jornadas y conferencias:

- Ciclo de conferencias: el IEF ha realizado durante el 2019 y 2020 un ciclo de conferencias sobre diversas materias relacionadas con la Hacienda Pública. Una de ellas ha sido “Gender Gap in the evaluation or research: evidence from submissions to economics conferences” (27 de septiembre). El trabajo de investigación puede consultarse en el siguiente enlace:
<https://www.iza.org/publications/dp/12494/gender-gaps-in-the-evaluation-of-research-evidence-from-submissions-to-economics-conferences>
- El IEF ha colaborado en la realización del I Congreso Nacional de Mujeres del Sector Público (15 de noviembre), tanto de manera financiera como de contenido, con la participación de la Directora de Estudios del IEF. La información puede consultarse en el siguiente enlace:
<https://www.clubdeinnovacion.es/convocado-el-i-congreso-nacional-de-mujeres-en-el-sector-publico/#:~:text=Convocado%20el%20Congreso%20Nacional%20de%20Mujeres%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico,-7%20octubre%202019&text=Mujeres%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico%20es%20una%20asociaci%C3%B3n%20que%20aglutina,desarrollan%20en%20el%20%C3%A1mbito%20p%C3%BAblico.>



- El IEF colabora con la RED de Presupuesto por resultados (SBO-LAC) del Banco Interamericano de Desarrollo. La XV Reunión de la Red ha tenido lugar en Madrid en la sede del IEF (20 y 21 de mayo) y uno de los principales temas tratados ha sido sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo presupuestario.
- El IEF ha colaborado con la Universidad Autónoma de Madrid en la realización del curso “Análisis de las políticas públicas con perspectiva de género: situación actual y retos de futuro” (19 al 21 de mayo)
- El IEF ha realizado una autoevaluación desde una perspectiva de género, centrándose en la estructura por género del personal del IEF y sus retribuciones, la composición por género del alumnado y profesorado de los cursos del IEF, de la autoría de las publicaciones más recientes y de las personas a las que el IEF ha otorgado premios a sus tesis doctorales o han obtenido un proyecto de investigación en el IEF. Puede consultarse en:

<https://www.ief.es/docs/instituto/EvaluacionGenero.pdf>

- El IEF colabora con la Dirección General de Fondos Europeos (DGFE) en la evaluación de determinados Fondos Europeos. En el marco de esta colaboración, el IEF ha participado en la XVI Reunión Plenaria de la Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos Europeos.
- El IEF ha colaborado en la revisión del informe nacional sobre la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción Beijing.
- El IEF es entidad aliada (en terminología empleada en el programa EUROsociAL) y participa en la organización y ejecución de actividades en América Latina. Una de las líneas de acción versa sobre la elaboración de Spending Reviews en países latinoamericanos. Estas actividades se realizan dotando los análisis con perspectiva de género.

A su vez, se ha elaborado un documento de trabajo “Revisiones de gasto con enfoque de género: una aproximación desde la experiencia comparada internacional”. Puede consultarse en:

https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/05/010_REVISIONES-DE-GASTO-1.pdf

- El IEF colabora en la realización del Encuentro de Economía Pública que se celebra todos los años. En 2019, uno de los trabajos presentados en el Encuentro por parte de los investigadores del IEF fue: “Impacto de la deducción por maternidad en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo”. El trabajo puede consultarse en:

https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=EPPOVIEDO&paper_id=76

c) Artículos publicados en revistas del IEF

- “El fomento de la igualdad de género a través de un beneficio fiscal en el Impuesto sobre Sociedades”: análisis crítico y propuestas de reforma, en Crónica Tributaria nº173
- “Brechas salariales de Género en España”, en Hacienda Pública Española, nº 229

d) Por último, cabe destacar dos cuestiones adicionales:

- Por un lado, el IEF realiza simulaciones sobre posibles modificaciones en la legislación del IRPF desde una perspectiva de género.



- Por otro lado, el IEF aplica la perspectiva de género de una manera transversal cumpliendo las recomendaciones que existen sobre la misma. De este modo, el IEF tiene como compromiso cumplir con la paridad en la realización de todas sus actividades, por ejemplo, en la selección de ponentes para la realización de seminarios, jornadas, encuentros y conferencias, así como en la publicación de artículos científicos. Para cumplir con este compromiso, los responsables de la Dirección de Estudios aplican ex ante filtros correctivos de paridad de género. Posteriormente, para ver el impacto de las medidas y su cumplimiento se realiza un autodiagnóstico de la situación de cumplimiento desde la perspectiva de género.

En la **Dirección General de Tributos**, cabe destacar el análisis de género realizado en las estadísticas del IRPF y que ha sido incorporado a las memorias de impacto de género de las leyes generales de presupuestos del Estado de los diferentes años.

3.4.2 Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

La presidencia de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión es compartida entre la DGFE (Ministerio de Hacienda), la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), dependiente del Ministerio de Igualdad. La Secretaría de la misma la ostenta el IMIO.

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

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

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

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

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

En 2020 se celebrará el 17º plenario de la Red, se continuará trabajando en la formación del personal de los distintos organismos que forman parte de la Red y se colaborará para la integración del principio de igualdad en el Acuerdo de Asociación y los Programas de los Fondos para el próximo periodo de programación 2021-2027.



3.4.3 Subsecretaría de Hacienda

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

La FNMT-RCM se rige por su propio Plan de Igualdad, como elemento integrador de las políticas en esta materia, que forma parte del Convenio Colectivo de Empresa. El 10 de mayo de 2018 se publicó en el BOE el II Plan de Igualdad de la FNMT-RCM figurando en el mismo las acciones a realizar por cada una de las Áreas, ejercicio para el que se planifican, responsable de su realización e indicador para medir su grado de ejecución. Dichas acciones pueden verse modificadas en algún caso a criterio de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, constituida a fin de impulsar y vigilar el cumplimiento de dicho Plan.

Los objetivos que persigue, dirigidos al personal de plantilla en todos sus centros de trabajo (considerados como Grupo de Interés por excelencia en el Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, que la FNMT-RCM tiene acreditado según la norma IQNet SR 10:2011), están alineados con los establecidos por los diferentes programas y Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades impulsados por la Administración en diferentes momentos, destacando:

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

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

- Acciones de carácter general en el desarrollo laboral. - Destaca como más novedosa dar a conocer el contenido del II Plan de Igualdad.
- Área de Selección y Promoción.
- Área de Formación.
- Área de política salarial, analizando retribuciones medias por sexo, tipo de contrato y grupos profesionales.



- Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con elaboración de una Guía con la relación de medidas de conciliación, con indicación para cada una de su duración, así como forma de solicitarla y justificarla.
- Área de Comunicación, mediante campañas gráficas, manual de uso de lenguaje no sexista y espacio virtual en la intranet específica para temas de igualdad.
- Área de Sensibilización, basada en la realización de campañas, propias o institucionales, para la sensibilización en materia de igualdad, violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo y corresponsabilidad.
- Área de Salud Laboral, en la que se contemplan, entre otras acciones la de realizar y difundir dípticos informativos sobre protocolos de actuación en acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo y comportamiento alterado; elaborar protocolo de actuación frente a la violencia de género, así como procedimiento de movilidad para las personas víctimas de dicha violencia, con atención psicológica especializada, insistir en el factor sexo a la hora de hacer las evaluaciones de riesgo y las pruebas prácticas de los procesos de selección, o difundir y explicar las medidas de conciliación.

En materia de Salud laboral, destacan los siguientes procedimientos:

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

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

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

Al finalizar el año 2019 el personal de plantilla con porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% representó el 2,35% de la plantilla. Al personal con problemas de salud que por dicho motivo resulten no aptos para su puesto de trabajo, se les acopla en otro puesto que puedan desempeñar, sin que esto suponga detrimento en sus retribuciones.

En el año 2019, además de los reconocimientos relacionados con el puesto de trabajo, se han realizado con carácter voluntario campañas preventivas para detección de determinados tipos de cáncer y vacunaciones.

Asimismo, teniendo en cuenta que tanto en la encuesta de opinión como en la Evaluación de Riesgos Psicosociales se detectó cierto desconocimiento de los protocolos, se ha iniciado el proyecto para elaborar en 2020 dípticos de los mismos para su entrega a cada persona de



plantilla, así como acciones de sensibilización complementarias al plan de acción de la evaluación de riesgos psicosociales.

En materia de política salarial, se establece como tarea continua el análisis de las retribuciones por las variables de fijas y complementarias, sobre la base de lo establecido por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, y establece que se incorporará de forma continuada en el informe anual de seguimiento del II Plan de Igualdad de próximos ejercicios registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, con posibilidad de acceso a dicha información de todo el personal de plantilla.

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

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

Respecto al **PME** dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se considera relevante el Informe de Seguimiento del año 2019 del Plan de Igualdad del Parque Móvil del Estado 2017-2020, realizado por la Comisión de seguimiento de dicho Plan, compuesto por 6 personas, 3 de la parte social y 3 de la administración, ajustándose a los siguientes ejes:

1. Acceso al empleo público.
2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
3. Formación, información y sensibilización.
4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.
5. Retribuciones.
6. Situaciones de especial protección, violencia de género y otras.
7. Necesidades instrumentales para alcanzar los objetivos.

En el Informe se valoran positivamente los avances en la normalización de algunas medidas como el lenguaje inclusivo. También se ponen de manifiesto las medidas que no se han desarrollado, y se plantean como eje central en la revisión próxima del Plan de Igualdad del PME.

3.4.4 SEPI

SEPI cuenta desde noviembre de 2013 con un Plan de Igualdad específico para su sede central con vigencia indefinida y medidas en todos los ámbitos de las relaciones laborales, lo que



muestra su firme compromiso con la igualdad de oportunidades ya que hasta la reforma legal de 2019 ⁽²⁾ en SEPI no resultaba obligatorio por tener menos de 250 empleados.

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

4 VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

En el año 2019, 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, en términos generales, como positiva.

Así, se puede afirmar que con carácter general se están cumpliendo los aspectos que podemos definir como de observancia periódica (apartado 2 del informe) y que se aprecian mejoras respecto a la situación anterior en el cumplimiento de los restantes principios enumerados en la LOIEMH, en particular en relación con las políticas de promoción en el empleo, aun cuando deben producirse avances para lograr la participación equilibrada de la mujer en los puestos directivos pues dicha participación no tiene la misma intensidad en todas las unidades.

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

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

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

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 demasiado relevante el papel de la mujer en cuanto a la solicitud de permisos por dicho motivo.

⁽²⁾ Esta obligación, establecida en el art.45 de la LOIEMH, ha sido modificada por el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1.3, ampliándola a las empresas a partir de 50 trabajadores, debiendo aplicarse paulatinamente (Disposición transitoria décima segunda de la LOIEMH, añadida también por el RDL 6/19).



Por último, aunque la oferta formativa del departamento en materia de igualdad ha tenido una participación relevante en el año 2019, sería deseable la realización en el ministerio de algún curso más para 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.

24 de noviembre de 2020