



INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Evaluación del Instituto de Estudios Fiscales desde una perspectiva de género

Instituto de Estudios Fiscales

Avda. Cardenal Herrera Oria, 378 – 28035 Madrid

30 de abril 2019

Introducción

Este documento tiene como fin realizar una autoevaluación desde una perspectiva de género del Instituto de Estudios Fiscales (IEF), en la marco del compromiso del Gobierno para incorporar esta perspectiva en las políticas públicas.

Tal como se define en su propio Estatuto, la misión del IEF se centra en dos grandes áreas:

- Los Estudios, investigación y asesoramiento económico y jurídico en las materias relativas a los ingresos y gastos públicos y su incidencia sobre el sistema económico y social, así como el análisis y explotación de las estadísticas tributarias.
- La Formación, colaborando en los procesos de selección y formación de funcionarios del Ministerio de Hacienda, así como la cooperación con otras instituciones nacionales e internacionales en materia de formación y asistencia técnica. Sus destinatarios son los funcionarios y personal de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Administración Local, y personal de otras administraciones internacionales.

La presente autoevaluación se concibe como un primer paso para lograr que la misión del Instituto responda a los principios que establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así, para que los estudios y formación del IEF contribuyan a “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...) en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural” (art. 1.1 LO 3/2007) es necesario conocer en primer lugar si nuestra propia actividad se realiza respetando el equilibrio de género tal como se define en la mencionada Ley orgánica.

Para ello, se han definido los siguientes indicadores relativos a la composición y actividad del Instituto de Estudios Fiscales:

- La estructura por género del personal funcionario, laboral y becarios y sus retribuciones.
- La composición y género del alumnado y profesorado de los cursos, planes de formación, jornadas y seminarios organizados por la Escuela de Hacienda Pública o la Dirección de Estudios del IEF.
- La autoría de las publicaciones más recientes.
- El detalle por género de las personas a las que el IEF ha otorgado premios a sus tesis doctorales o que han obtenido un proyecto de investigación en el IEF.

A lo largo del documento se detalla la información relativa a estos ámbitos en diferentes periodos de tiempo, que normalmente abarcan los 2 o 3 últimos ejercicios. Asimismo se expondrán las conclusiones a las que se puede llegar una vez analizada la información.

1. Estructura por género del personal funcionario, laboral y becarios y sus retribuciones

Se distingue en primer lugar el personal funcionario y a continuación el personal laboral del IEF a 31 de diciembre de 2017. Además se analizarán las tres últimas resoluciones de convocatorias de becas.

Personal del IEF a 31 de diciembre de 2017: Funcionarios

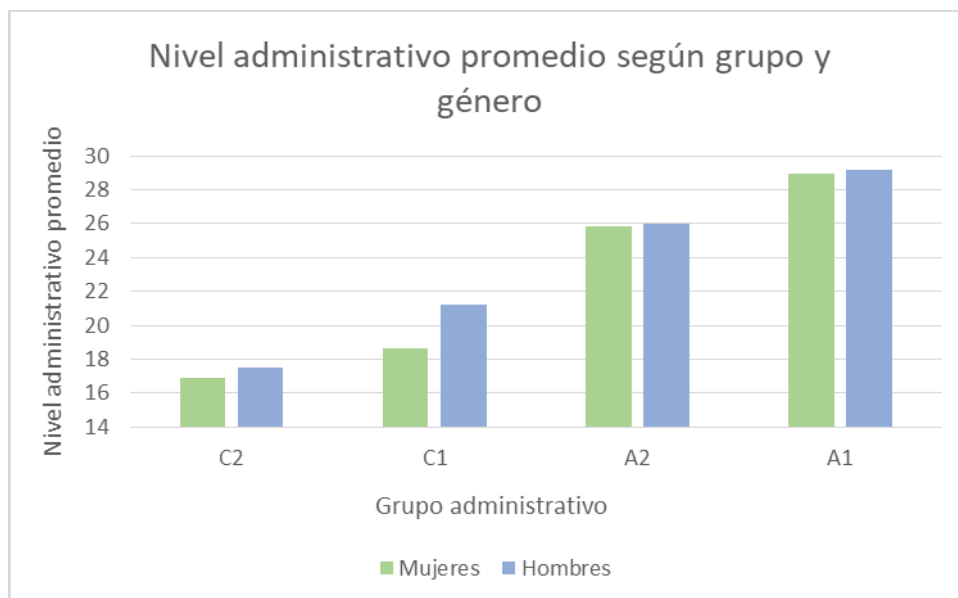
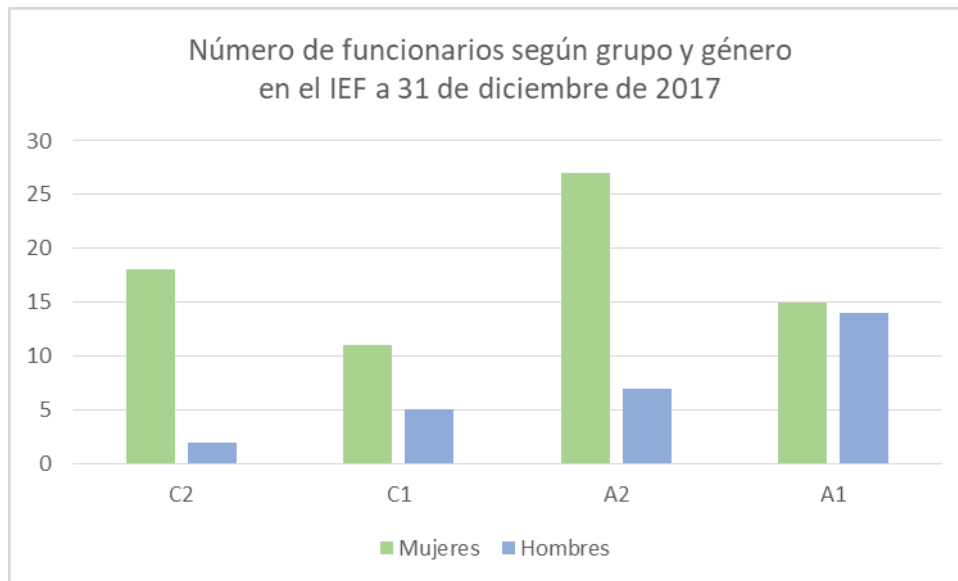
La siguiente tabla muestra, para todos los funcionarios del IEF y desde una perspectiva de género, el número de trabajadores según el grupo administrativo al que pertenecen (C2, C1, A2 y A1), su nivel administrativo promedio (desde el nivel 15 hasta el nivel 30), así como el promedio de sus retribuciones anuales expresadas en números índice:

Funcionarios IEF	Nº de trabajadores a 31 de diciembre de 2017		Promedio nivel administrativo		Promedio retribución anual (media grupo=100)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
C2	18	2	16,9	17,5	99,9	101,3
C1	11	5	18,6	21,2	95,3	110,4
A2	27	7	25,9	26	99,3	102,7
A1	15	14	28,9	29,1	101,1	98,8

Se puede observar que en todos los grupos hay más mujeres que hombres siendo el A1 el grupo más equilibrado por género. Sin embargo, dentro de un mismo grupo, el nivel administrativo de los hombres es superior en media al nivel administrativo de sus compañeras mujeres, hecho que sucede en los cuatro grupos.

Como consecuencia de las diferencias de niveles, algo similar se observa con las retribuciones: éstas son superiores en promedio para los hombres con respecto a las retribuciones de sus compañeras dentro de cada grupo con la excepción del grupo A1¹, donde las retribuciones medias de las mujeres son algo superiores a las de sus compañeros hombres. Esto se muestra gráficamente en las siguientes figuras:

¹ No se incluye el puesto de Director general. Desde 1960, la dirección general del IEF ha sido ocupada siempre por un hombre.



Para identificar los factores que explican los sesgos encontrados, es necesario desagregar la información por niveles²:

En tal caso se observa que en los niveles 17, 28 y 29 el promedio de las retribuciones es superior entre las mujeres, mientras que en los niveles 18, 22, 26 y 30 el promedio de las retribuciones es superior entre los hombres. Las diferencias encontradas son particularmente acentuadas en el grupo C1.

En dicho grupo hay 16 funcionarios, 5 hombres y 11 mujeres y 4 puestos de Analista de Sistemas, con complemento específico y retribuciones más altas, que están siendo ocupados por hombres, lo que explica el sesgo de género detectado.

² No se publica en este informe para evitar que se pueda identificar a las personas, dado en que algunas categorías hay un único dato.

En general es necesario tener en cuenta que en puestos con misma denominación, grupo y complemento específico, puede haber diferencias en el total de retribuciones como consecuencia de la productividad.

Sobre la productividad (asociada a la jornada de tarde) es preciso apuntar que durante 2017 hubo dos puestos sin productividad debido a que los trabajadores, ambos hombres, estaban destinados en la Comisión Europea. Además una trabajadora renunció a la productividad desde enero hasta septiembre y otra trabajadora no tuvo productividad fija todos los meses pero sí la productividad variable trimestral.

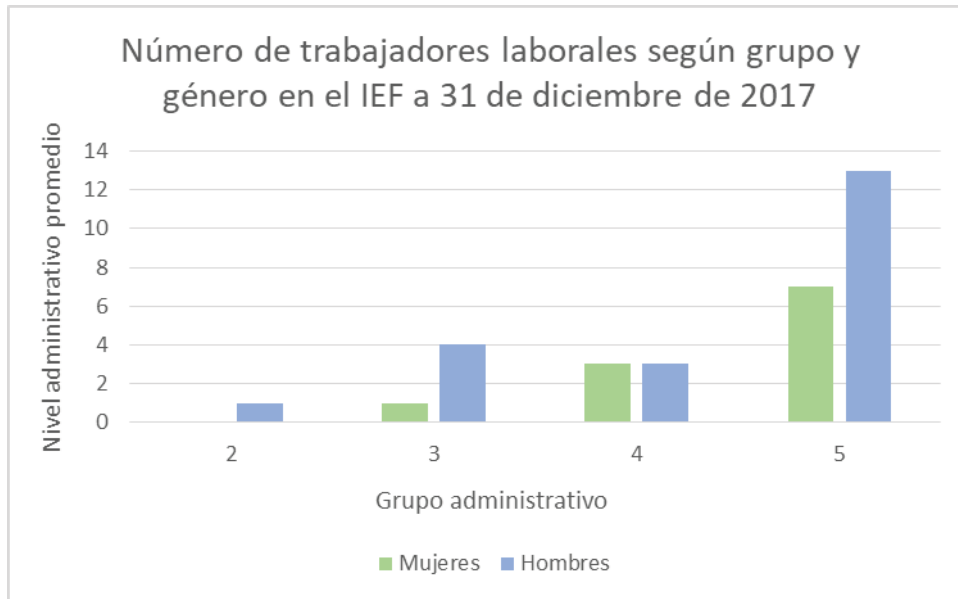
Personal del IEF a 31 de diciembre de 2017: Laborales

La siguiente tabla muestra, para todo el personal laboral del IEF y desde una perspectiva de género, el número de trabajadores laborales según el grupo administrativo al que pertenecen (2, 3, 4 y 5) y el promedio de sus retribuciones anuales expresado en números índice:

Laborales IEF	Nº de trabajadores a 31 de diciembre de 2017		Promedio retribución anual (media grupo=100)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2	0	1	0,0	100,0
3	1	4	112,4	96,9
4	3	3	96,0	104,0
5	7	13	97,6	101,3

Como se puede observar en todos los grupos hay más hombres que mujeres, exceptuando el grupo 4, en que hay el mismo número de trabajadores que de trabajadoras. En cuanto a las retribuciones, se observa que éstas son superiores en promedio para los hombres con respecto a las retribuciones de sus compañeras dentro de cada grupo con la excepción del grupo 3, donde las retribuciones medias de las mujeres son superiores a las de sus compañeros hombres.

Esto se muestra gráficamente en la siguiente figura:



Becarios del Instituto de Estudios Fiscales

La siguiente tabla muestra, desde una perspectiva de género, el número de becarios del IEF que han entrado en las tres últimas convocatorias según el área a la que fueron asignados en la correspondiente resolución:

Área	Becarios 2017-2019		Becarios 2015-2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Economía y Hacienda Pública	2	3	2	2
Estadística	2	0	0	2
Derecho Financiero y Tributario	1	1	0	2
Informática	1	0	1	1
Biblioteca	0	1	0	1
Total	6	5	3	8

Área	Becarios 2012-2015	
	Hombres	Mujeres
Dirección de Estudios	2	3
Unidad de apoyo a la Dirección: Licenciatura de Derecho	0	2
Unidad de apoyo a la Dirección: Licenciatura de Economía, Estadística e Informática	0	2
Secretaría General	1	0
Total	3	7

La composición de las becas por género varía según la convocatoria. En total, en las tres últimas resoluciones, ha habido 12 becarios y 20 becarias.

2. Planes de formación, cursos, jornadas y seminarios organizados por el IEF

Composición por plan de formación y género del alumnado y profesorado de la Escuela de Hacienda Pública

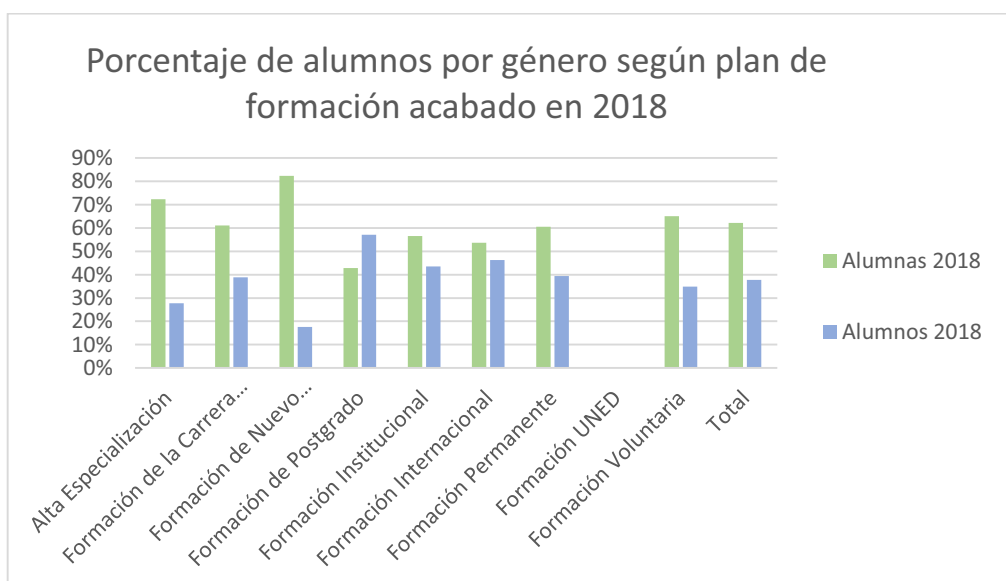
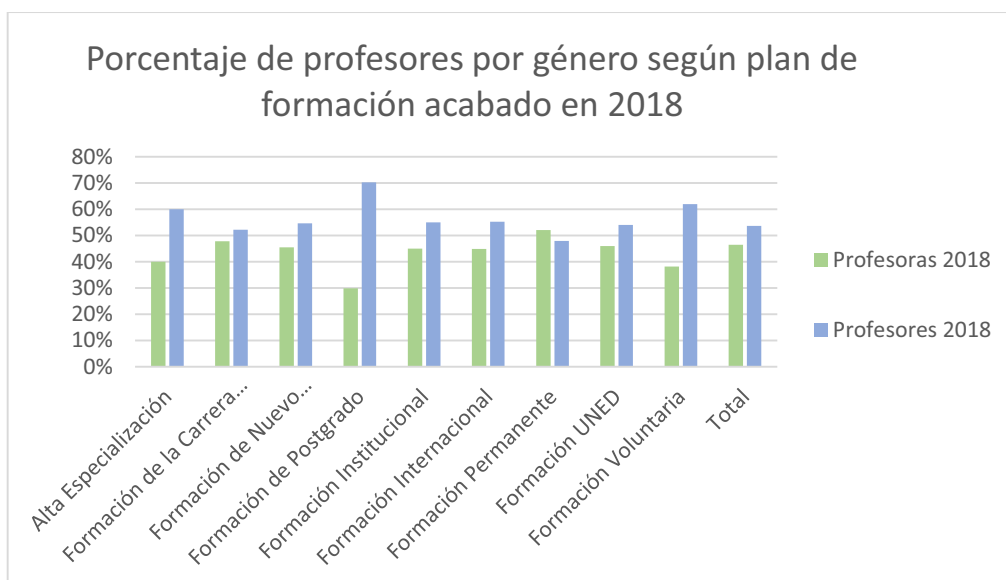
La siguiente tabla muestra, por plan de formación y género, la composición de alumnos y profesores para los planes de formación que han concluido en los años 2016, 2017 y 2018.

Plan de formación	2018				2017				2016			
	Profesores		Alumnos		Profesores		Alumnos		Profesores		Alumnos	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Alta Especialización	70	105	467	179	69	138	172	119	36	56	30	43
Formación de la Carrera Administrativa	11	12	22	14	12	18	24	15	11	11	29	13
Formación de Nuevo Ingreso	779	936	568	121	855	1.013	535	184	626	695	386	82
Formación de Postgrado	17	40	12	16	17	47	80	81	13	43	10	17
Formación Institucional	94	115	282	217	63	87	213	93	127	109	363	99
Formación Internacional	230	283	294	253	137	157	266	214	132	220	236	207
Formación Permanente	549	506	6.057	3.945	502	532	5.686	3.677	375	427	4.834	3.469
Formación UNED	74	87	0	0	64	87	0	0	50	79	0	0
Formación Voluntaria	48	78	1.063	571	38	72	1.713	1.118	46	75	2.443	2.121
Total	1.937	2.277	9.185	5.581	1.789	2.228	9.105	5.752	1.479	1.832	8.618	6.185
Total (%)	46%	54%	62%	38%	45%	55%	61%	39%	45%	55%	58%	42%

El profesorado está compuesto por más hombres que mujeres aunque dentro de un margen aceptable de equilibrio de género (40%-60%) con la excepción de solo algunos planes formativos, sucediendo lo contrario entre el alumnado en el que se observa una mayoría de mujeres. Nótese que la selección del profesorado y del alumnado no siempre depende del IEF. En el cuadro se han iluminado los incumplimientos del equilibrio de género (40%-60%) en el profesorado. Hay cuatro planes formativos en los que la presencia masculina es superior de forma sistemática en los tres años considerados. En uno solo de los planes sucede al revés, el exceso se produce en la presencia femenina. Ahora bien, la selección del profesorado no es tampoco una función exclusiva de este Instituto ya que en un gran número de los cursos, la propuesta del profesorado viene indicada por los diferentes centros directivos, por lo que

entendemos necesario que en los mismos se implante, en la medida de lo posible, el criterio de igualdad de género también en la actividad docente.

A continuación se muestra esta composición por diferentes planes de formación para el año 2018. Para los años 2016 y 2017 se obtendrían figuras similares.



Cursos Dirección de Estudios

En cuando a los cursos organizados por la Dirección de Estudios, el siguiente cuadro muestra el detalle por género del profesorado de los cursos realizados en 2018.

Cursos de Economía Pública IEF 2018	Hombres	Mujeres
Primer semestre	24	8
Segundo semestre	12	3

Total	48	14
--------------	-----------	-----------

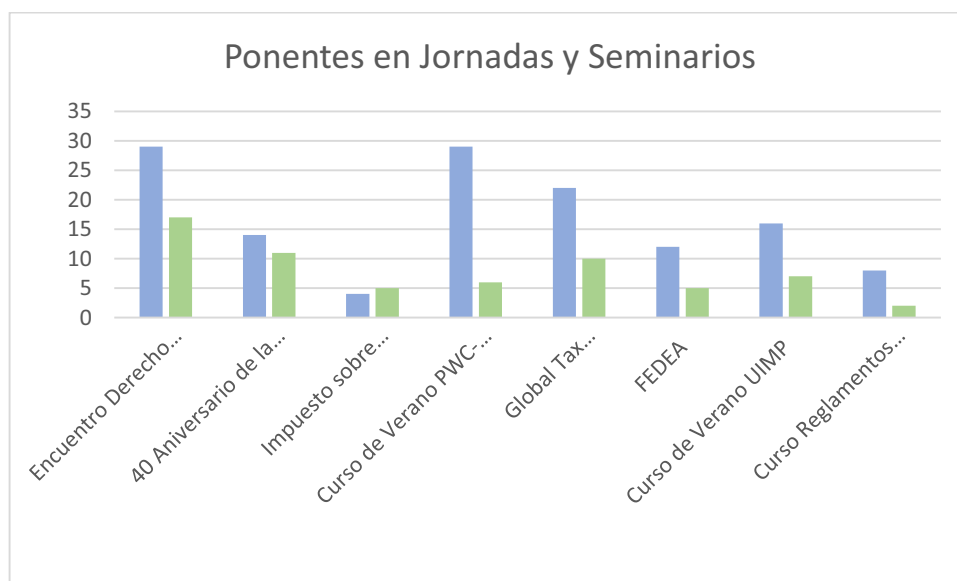
Como se puede apreciar el número de profesores triplica al de profesoras, aunque es preciso aclarar que muchos de ellos se repiten en diferentes cursos. Si solo se considerase una vez cada profesor, obtendríamos un total de 15 profesores y 7 profesoras, incumpléndose en todo caso el equilibrio de género.

Ponentes en jornadas y seminarios organizados por el IEF

La siguiente tabla muestra el detalle de hombres y mujeres que han participado como ponentes en las jornadas y seminarios organizados por el IEF durante el año 2018.

Ponentes en Jornadas y Seminarios	Hombres	Mujeres
Encuentro Derecho Financiero y Tributario	29	17
40 Aniversario de la Constitución Española	14	11
Impuesto sobre Sociedades	4	5
Curso de Verano PWC-GARRIGES	29	6
Global Tax Administration's Efficiency	22	10
FEDEA	12	5
Curso de Verano UIMP	16	7
Curso Reglamentos Desarrollo LGT	8	2
Total	134	63
Total (%)	68%	32%

El número de hombres ponentes en jornadas y seminarios duplica al de mujeres e incumple el criterio de paridad. No obstante, cabe señalar que la programación de estos eventos es con frecuencia responsabilidad compartida, no es exclusiva del IEF.



3. Detalle por género de la autoría de las publicaciones realizadas en los productos editoriales del IEF

La siguiente tabla muestra, para las publicaciones más recientes realizadas por el IEF, el número de autores que han participado en ellas desde una perspectiva de género:

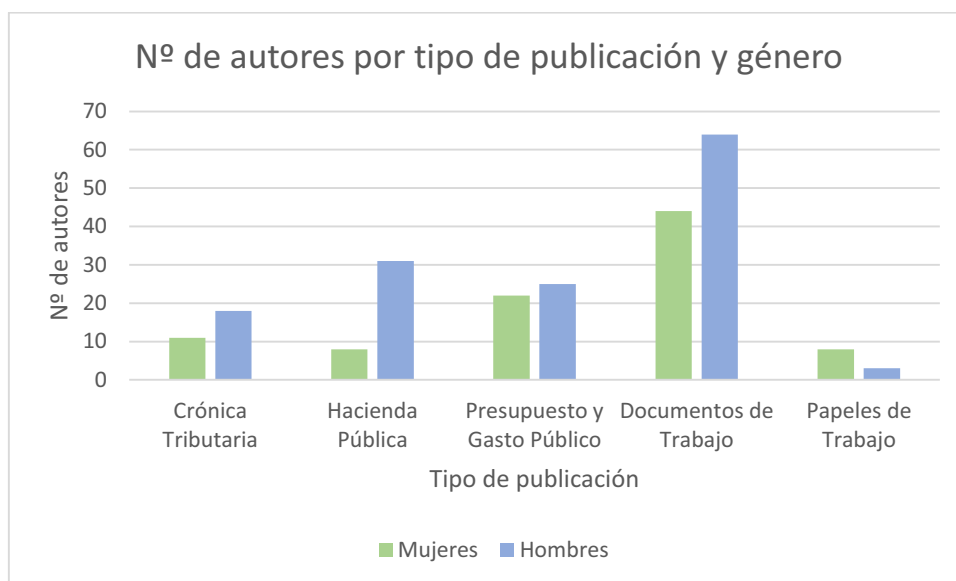
Nombre de la publicación	Año	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
Crónica Tributaria -R.166	2018	4	7
Crónica Tributaria -R.167	2018	2	7
Crónica Tributaria -R.168	2018	5	4
Hacienda Pública - N.224	2018	1	11
Hacienda Pública - N.225	2018	3	10
Hacienda Pública - N.226	2018	4	10
Presupuesto y Gasto Público - N.90	2018	10	12
Presupuesto y Gasto Público - N.91	2018	9	4
Presupuesto y Gasto Público - N.92	2018	3	9
Foro Fiscal Iberoamericano - N.26	2018	8	11
Cuadernos de Formación - N.21	2017	13	9
Crónica Presupuestaria- V.4	2016	3	11
Documentos de Trabajo	2018	44	64
Papeles de trabajo	2018	8	3
Libros	2018	3	6
Informe IEB Report 1/2017	2017	3	4

Esta información se ha registrado siguiendo los siguientes criterios:

- Los autores que tienen varias publicaciones en el mismo número de la revista solo se contabilizan una vez.
- Si una publicación tiene más de un autor cada uno de ellos se contabiliza a título individual.
- La unidad está determinada por el número de la revista: si un autor está en más de un número de la revista, se cuenta una vez por cada número.
- Respecto a los documentos de trabajo, la unidad está determinada por cada documento: si un autor está en más de un documento de trabajo, se cuenta una vez por cada documento.

Se puede observar que el número de autores es en general superior al número de autoras con la excepción de los “papeles de trabajo”, y que el incumplimiento del equilibrio de género es grave en la revista Hacienda Pública.

A continuación se muestran las publicaciones más relevantes:



4. Premios a Tesis Doctorales y proyecto de investigación en el IEF

El siguiente cuadro muestra los premios otorgados a tesis doctorales en las últimas 4 convocatorias.

Premios tesis doctorales	Mujeres	Hombres
Convocatoria 2018	2	0
Convocatoria 2017	1	2
Convocatoria 2015	1	1
Convocatoria 2014	0	2
Total	4	5

A la vista de esta información, no parece existir ningún sesgo de género en los premios a las tesis doctorales.

A continuación se muestran el número de investigadores responsables y otros investigadores que han obtenido un proyecto de investigación en los años 2016, 2017 y 2018.

Investigaciones	2016	2017	2018
Hombres	16	41	15
Mujeres	14	21	12

En cada año el número de hombres es superior al de mujeres, pero el equilibrio 40%-60% solo se incumple en 2017.

Si solo tenemos en cuenta los investigadores responsables, también se observa una preponderancia masculina y sigue sin alcanzarse el equilibrio de género en 2017.

Conclusiones

Por lo que se refiere al primer indicador, hay más mujeres funcionarias que hombres funcionarios y esto sucede para cada grupo administrativo (C2, C1, A2, A1). Sin embargo, dentro de cada grupo los hombres tienen, en media, un mayor nivel administrativo en todos los grupos respecto de sus compañeras. Además los hombres tienen unas retribuciones medias más altas también en todos los grupos salvo en el A1, en el que las retribuciones medias de las mujeres son ligeramente superiores.

Por otra parte, hay más hombres laborales que mujeres laborales en cada grupo administrativo (2, 3, 4 y 5). Además, dentro de cada grupo, los hombres tienen unas retribuciones medias más altas, excepto en el grupo 3. Finalmente, el número total de becarios en las tres últimas convocatorias es 12 y el de becarias 17.

Las diferencias detectadas en materia de personal reflejan tendencias estructurales, no atribuibles al IEF, sino probablemente al conjunto de la Administración del Estado. Debe considerarse como un resultado positivo que no se aprecie discriminación en el grupo A1, dado que tiene mayor componente de discrecionalidad, tanto en los nombramientos como en la parte variable de las retribuciones.

En cuanto al segundo indicador, concluimos que de forma generalizada hay más profesores que profesoras en los planes de formación de la Escuela de Hacienda Pública y al contrario, más alumnas que alumnos. En cuanto a los cursos organizados por la Dirección de Estudios, el número de profesores es el triple que el de profesoras. Asimismo, el número de hombres ponentes en jornadas y seminarios duplica al de mujeres.

De este modo, considerado globalmente el segundo indicador, estamos cerca del equilibrio de género (60%-40%). No obstante, es conveniente corregir algunas situaciones para lograr el equilibrio, en particular en la programación de jornadas y seminarios. Se trata de que los destinatarios de la formación impartida en el IEF reflejen una Administración en la que hombres y mujeres tienen similar protagonismo. Como se ha señalado, esta es una responsabilidad compartida entre el IEF y el resto de los centros directivos del Ministerio de Hacienda.

En el tercer indicador se ha detectado un desequilibrio de género en la autoría de las publicaciones que debe ser corregido. En el caso de las revistas que tienen su propio consejo de redacción autónomo, deberá llamarse la atención sobre la existencia de desequilibrio de género, invitando a su corrección.

Finalmente, en el cuarto indicador, deberá prestarse atención al equilibrio de género, lo que podría hacerse invitando al personal investigador a presentarse en equipos equilibrados.

A la vista de los resultados obtenidos, el IEF se compromete a corregir las deficiencias observadas en los próximos años. Nótese que la presente autoevaluación no ha abordado los contenidos de los estudios que se realizan o promueven, ni de la formación impartida, lo que ha de constituir una segunda etapa en la línea de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007.