INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Autoevaluación del Instituto de Estudios Fiscales desde una perspectiva de género

2019-2021

Instituto de Estudios Fiscales

Avda. Cardenal Herrera Oria, 378 – 28035 Madrid

5 de diciembre 2022

Introducción

Este documento tiene como fin realizar la segunda 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 da continuidad a la anterior evaluación publicada en 2019 y constituye así un segundo 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, el objetivo es conocer si nuestra propia actividad se realiza respetando el equilibrio de género tal como se define en la mencionada Ley orgánica para analizar en qué medida los estudios y formación del IEF contribuyen 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).

Para ello, como en el anterior informe de autoevaluación, se han definido los siguientes indicadores relativos a la composición y actividad del IEF:

- La estructura por sexo del personal funcionario, laboral y becarios, y sus retribuciones.
- La composición y sexo 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.

A lo largo del documento se detalla la información relativa a estos ámbitos en diferentes periodos de tiempo, que generalmente abarcan los ejercicios 2019, 2020 y 2021, así como su evolución con respecto a la anterior autoevaluación, publicada en 2019 y referida a los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Asimismo, se exponen las conclusiones a las que se puede llegar una vez analizada la información.

1. Estructura por sexo 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 2021. Además, se analizarán las dos últimas resoluciones de convocatorias de becas.

Personal del IEF a 31 de diciembre de 2021: funcionarios

La siguiente tabla muestra, para todas las funcionarias y funcionarios del IEF, el número de trabajadoras y 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:

Funcionariado IEF a 31 de diciembre de 2021	Nº de trabajadoras y trabajadores		Promedio nivel administrativo		Promedio retribución anual (media grupo=100)	
Grupo	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
C2	15	3	17,1	17,0	101,0	95,3
C1	9	4	19,4	21,5	96,8	107,2
A2	23	15	25,8	25,6	99,9	100,2
A1	18	17	28,9	29,3	97,2	103,7

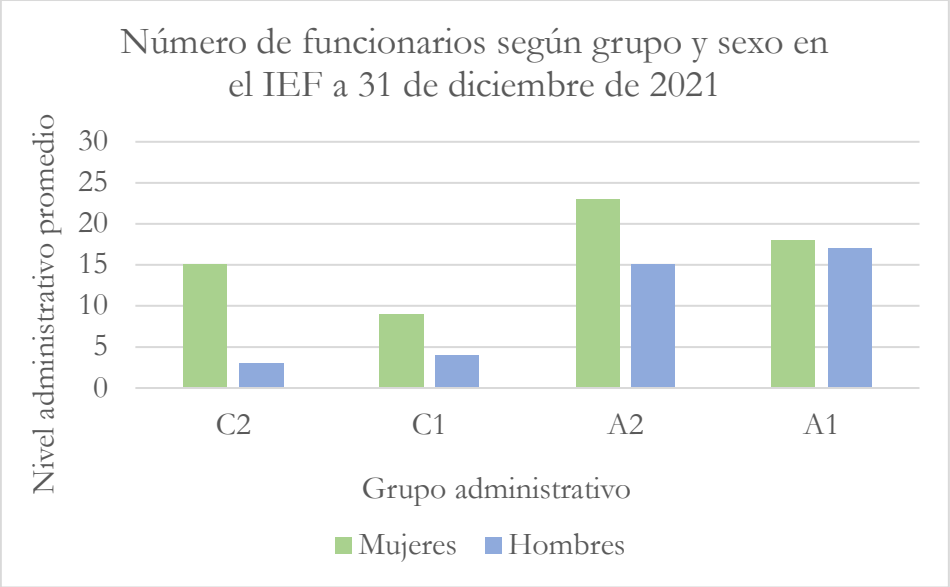
Se puede observar que en todos los grupos hay más mujeres que hombres siendo el A1 el grupo más equilibrado, algo que reflejaba también la anterior autoevaluación. Dentro de un mismo grupo, el nivel administrativo de los hombres es superior en media al nivel administrativo de sus compañeras mujeres en los grupos C1 y A1, mientras que el promedio del nivel administrativo de las mujeres es superior al de los hombres en los grupos C2 y A2. Esto supone un mayor equilibrio respecto a lo observado en la anterior evaluación, donde en todos los grupos se observaba que el nivel administrativo de los hombres era superior en media al nivel administrativo de sus compañeras mujeres.

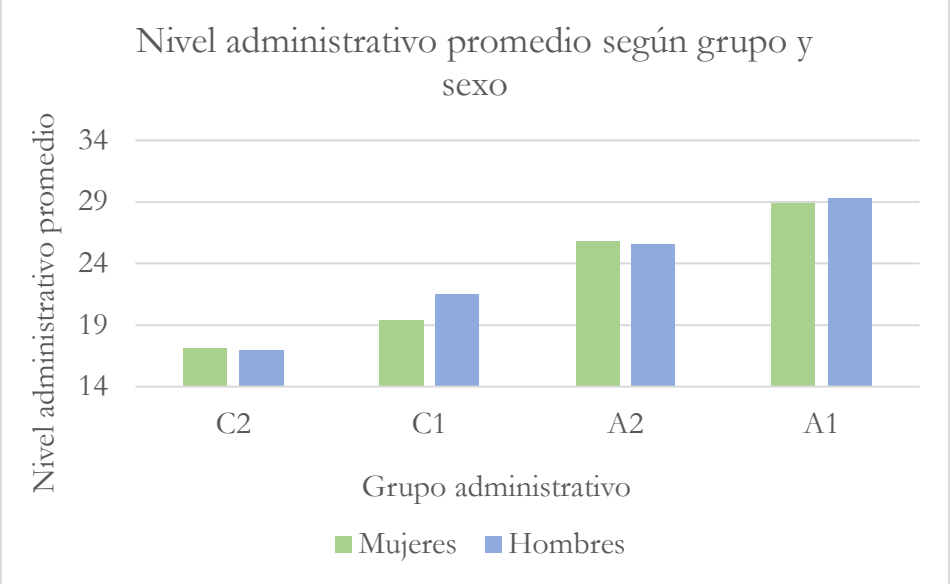
En cuanto a las retribuciones, éstas son superiores en promedio para los hombres con respecto a las retribuciones de sus compañeras en los grupos A1, A2 y C1, siendo el grupo C2 el único en el que el promedio de las retribuciones de las mujeres es superior con respecto al de los hombres[1]. La superioridad en promedio de las retribuciones de los hombres en tres de los cuatro grupos también se reflejaba en la anterior evaluación, en la que sin embargo el grupo en el que el promedio de las mujeres era superior a los hombres era el A1. Cabe señalar que, dentro de cada grupo exceptuando el A2, el promedio de años trabajados por los hombres es superior al promedio de los años trabajados en el caso de las mujeres, lo que

[1] No se incluye el puesto de Director general. Desde 1960, la dirección general del IEF ha sido ocupada siempre por un hombre. A efectos de comparabilidad, tampoco se incluyen, únicamente en el análisis de las retribuciones, aquellos trabajadores o trabajadoras que no han trabajado en el IEF durante todo el ejercicio completo de 2021 por haber ingresado posteriormente al 1 de enero de 2021, ni aquellos trabajadores o trabajadoras afectados por incapacidades temporales o cualquier otro motivo que afecte a su retribución.

conlleva una diferencia en trienios reconocidos, y por tanto en sus retribuciones, así como en el nivel y grado consolidado. En cualquier caso, esta diferencia en años trabajados a favor de los funcionarios varones es un indicador más de la diferencia estructural en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

El resultado de estos análisis se muestra gráficamente en las siguientes figuras:





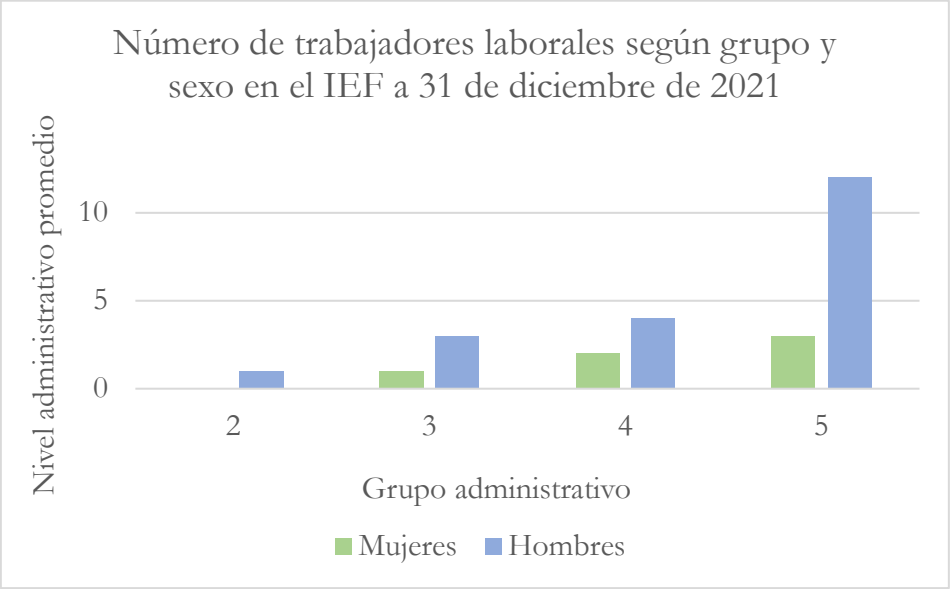
En resumen, el sesgo más pronunciado continúa siendo la constante mayor proporción de mujeres funcionarias en cada grupo administrativo. Sin embargo, el nivel administrativo promedio dentro de cada grupo se ha equilibrado con respecto a la anterior evaluación. En cuanto a las retribuciones, su promedio continúa siendo ligeramente superior para los hombres en tres de los cuatro grupos, especialmente en el C1, si bien las mayores diferencias han disminuido.

Personal del IEF a 31 de diciembre de 2021: laborales

La siguiente tabla muestra, para todo el personal laboral del IEF y distinguiendo por sexo, el número de trabajadoras y 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 trabajadoras y trabajadores a 31 de diciembre de 2021		Promedio retribución anual (media grupo=100)	
Grupo	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
2	0	1		100,0
3	1	3	108,4	97,2
4	2	4	97,7	101,2
5	3	12	99,2	100,2

Como se puede observar, en todos los grupos hay más hombres que mujeres, tendencia que ya se constató en la anterior evaluación. En cuanto a las retribuciones, se observa que éstas son ligeramente superiores en promedio para los hombres con respecto a las retribuciones de sus compañeras en los grupos 4 y 5, mientras que en el grupo 3 las retribuciones de ellas son superiores. El promedio de años trabajados es también superior en el caso de los hombres para los grupos 4 y 5, lo que tiene un efecto en sus retribuciones. Estos resultados, aun siendo similares a los obtenidos en la anterior evaluación, muestran que las diferencias en las retribuciones por grupo han disminuido.



Becarios del Instituto de Estudios Fiscales

La siguiente tabla muestra, distinguiendo por sexo, el número de becarios del IEF que han entrado en las dos últimas convocatorias según el área a la que fueron asignados en la correspondiente resolución:

	Becarios 2019-2020		Becarios 2021-2022	
Área	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Economía y Hacienda Pública	2	2	4	1
Estadística	0	1	0	1
Derecho Financiero y Tributario	1	1	1	1
Informática/Información y Comunicación	0	0	0	1
Biblioteca	1	1	0	0
Total	**4**	**5**	**5**	**4**

La composición de las becas por sexo varía según la convocatoria. En total, en las dos últimas resoluciones, el número de becarios y becarias ha estado completamente equilibrado (con 9 becarios y 9 becarias), a diferencia de las anteriores convocatorias reflejadas en la evaluación previa, en las que el número de becarias era claramente superior.

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

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

La siguiente tabla muestra, por plan de formación y sexo, la composición de alumnos y profesores para los planes de formación que han concluido en los años 2019, 2020 y 2021.

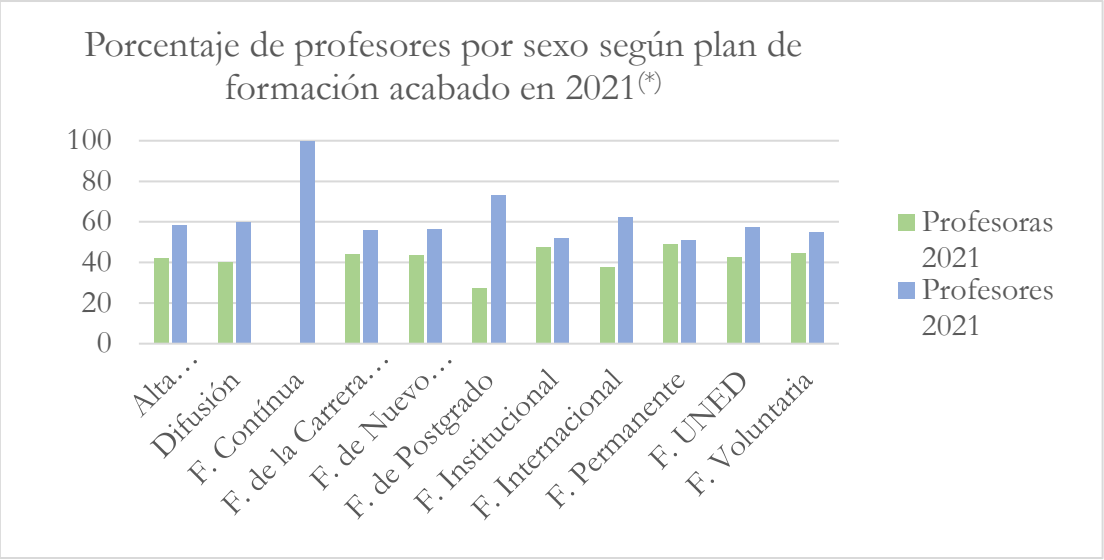
	2019				2020				2021			
Plan de formación	**Profesores**		**Alumnos**		**Profesores**		**Alumnos**		**Profesores**		**Alumnos**	
	M	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**
Alta Especialización	102	165	79	77	0	0	0	0	67	93	47	38
Difusión	86	119	344	305	74	69	194	188	46	69	304	306
Formación Continua(*)	5	7	118	56	1	6	40	23	1	5	27	17
Formación de la Carrera Administrativa	18	18	37	14	0	0	0	0	22	28	56	18

Formación de Nuevo Ingreso	844	1.284	371	270	669	630	446	246	817	1.057	325	241
Formación de Postgrado	18	40	14	13	20	54	19	7	0	0	0	0
Formación Departamental(*)	1	2	38	9	0	1	5	1	0	0	0	0
Formación Institucional	84	121	709	526	44	45	156	104	203	222	570	415
Formación Internacional	143	178	466	385	135	177	228	190	139	230	227	205
Formación Permanente	529	547	5.792	3.648	238	281	3.785	2.176	424	441	7.901	5.150
Formación UNED	88	124	0	0	86	129	0	0	105	141	0	0
Formación Voluntaria	52	63	1.449	809	56	67	2.489	1.351	69	85	2.950	1.927
Total	**1.970**	**2.668**	**9.417**	**6.112**	**1.323**	**1.459**	**7.362**	**4.286**	**1.893**	**2.371**	**12.407**	**8.317**
Total (%)	**42,48**	**57,52**	**60,64**	**39,36**	**47,56**	**52,44**	**63,20**	**36,80**	**44,39**	**55,61**	**59,87**	**40,13**

(*) El plan de formación continua no se incluye entre los planes de la Escuela de Hacienda Pública, sino de la Secretaría General.

Como ya se reflejaba en la autoevaluación del periodo 2016-18, 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, que han sido señalados en la tabla. Entre el alumnado sucede lo contrario, en el que se observa una mayoría de mujeres. Se puede observar la existencia de un plan formativo en el que la presencia masculina entre el profesorado es superior de forma sistemática en los tres años considerados. Sin embargo, con respecto a la anterior autoevaluación, se aprecia un descenso del número de cursos en los que el desequilibrio de género entre el profesorado excede el margen de 40%-60%. En términos generales, considerando la composición del profesorado de todos los cursos del periodo 2019-2021, también se aprecia una reducción de la brecha. En cualquier caso, cabe recordar que la selección del profesorado no es una función de este Instituto ya que, en un gran número de los cursos, la propuesta del profesorado viene indicada por los diferentes centros directivos, de lo que se deriva la necesidad de 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 2021. Para los años 2019 y 2020 se obtendrían figuras similares.



(*) Los datos de la Formación de Postgrado están referidos al año 2020 puesto que en 2021 no se realizó este plan de formación.

Por último, es pertinente apuntar la inclusión de un módulo sobre igualdad de género que se incorpora en todos los cursos de nuevo ingreso.

Cursos Dirección de Estudios

En cuando a los cursos organizados por la Dirección de Estudios, el siguiente cuadro muestra el profesorado de los cursos realizados en 2019-2021 desagregado por sexo. Dado que un mismo curso ha podido ser impartido por varios profesores/as y que un mismo profesor/a ha podido impartir varios cursos, los criterios para el cómputo de profesores y profesoras han sido los siguientes. En primer lugar, el número de profesores y profesoras se ha ponderado por el tiempo de curso impartido por cada uno. En segundo lugar, si un profesor/a ha dado clase en más de un curso, se ha contabilizado una vez por cada curso que ha impartido.

Cursos de Economía Pública	Profesores	Profesoras
2019	16	5
2020	11	4
2021	17	6
Total	**44**	**15**

Como se puede apreciar, el número de profesores es superior al de profesoras (74,6%-25,4%) incumpliéndose el equilibrio de género (40%-60%) en el profesorado, aunque recortando las diferencias respecto de la evaluación anterior. Como se ha señalado, muchos de los profesores se repiten en diferentes cursos. Si solo se considerase una vez cada profesor, obtendríamos un total de 9 profesores y 6 profesoras (60%-40%), cumpliéndose en este caso, a diferencia de en la anterior autoevaluación, 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 y moderadores en las jornadas, encuentros, conferencias y seminarios organizados por el IEF durante los años 2019, 2020 y 2021.

Jornadas y Seminarios	Año	Ponentes		Moderadores	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Una estrategia global al servicio de la reducción de la conflictividad en materia tributaria	2019	10	16	2	3
La Fiscalidad Internacional en un momento de cambio	2019	10	20	2	0
Los efectos de las declaraciones de inconstitucionalidad de las normas tributarias	2019	2	3	1	0
Fiscalidad y Género	2019	6	1	0	1
Gender gap in the evaluation or research evidence from submissions to economics conferences	2019	1	0	0	0
Canadian fiscal federalism lessons and cautionary tales for Spain	2019	1	1	0	0
Los incentivos fiscales en la era post BEPS	2019	1	0	0	0
Gobernanza Fiscal en España. Homenaje Juan Antonio Garde	2019	2	5	0	0
El futuro del Sector Público. Estudios en homenaje a Jesús Ruíz-Huerta	2019	1	3	0	0
La fiscalidad en el marco de la transición ecológica	2020	10	11	2	2
Fiscalidad inmobiliaria, situación actual y perspectivas de futuro	2020	6	10	1	3
Jornada del Consejo para la Defensa del Contribuyente	2020	3	9	1	1
Organización de la Inspección Tributaria Local	2020	2	4	0	0
Economía Pública con Perspectiva de Género	2020	11	7	0	0
Evaluación de las políticas públicas	2020	5	5	1	2
El agua en España: economía y gobernanza	2020	8	17	1	2
Fiscalidad internacional: La encrucijada actual de la política fiscal y la digitalización de las administraciones tributarias	2020	7	10	1	3
Reformas fiscales para una recuperación verde y digital justa: España en el contexto internacional y europeo	2020	14	0	3	0
Recuperación sostenible en igualdad de género tras la pandemia COVID-19	2021	4	2	0	0
Perspectivas de política fiscal para América Latina	2021	6	4	1	2
Fondos europeos para la transformación de España	2021	7	8	1	1
Observatorio fiscal del Plan de Acción BEPS: Una puesta al día	2021	6	8	1	1

Presente y futuro de la fiscalidad internacional: Expectativas normativas y posicionamiento actual de la inspección de la AEAT	2021	3	6	2	0
Sistema fiscal y transición ecológica	2021	5	6	0	0
El valor de referencia de la dirección general del catastro en la Ley de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal	2021	5	10	0	1
Observatorio Español BIDA. Encuentro semestral	2021	2	11	0	0
La fiscalidad como elemento de transformación: España en el contexto internacional y europeo	2021	16	0	3	0
Total		**154**	**177**	**23**	**22**
Total (%)		**46,5%**	**53,5%**	**51,1%**	**48,9%**

El número total de hombres ponentes en jornadas y seminarios supera al de mujeres, pero dentro del criterio de paridad (40%-60%), lo que supone un avance claro respecto a lo obtenido en la anterior evaluación, en el que este criterio no se cumplía. Cabe señalar que la programación de estos eventos es con frecuencia responsabilidad compartida y no exclusiva del IEF. Por otro lado, se ofrece por primera vez la desagregación por sexo de los moderadores, obteniéndose un leve mayor porcentaje de mujeres, dentro de los criterios de paridad. La alta paridad encontrada entre los ponentes y moderadores refleja el compromiso del IEF por incorporar la perspectiva de género en todas sus actividades, incluyendo la representación equilibrada de ponentes en en las jornadas y seminarios.

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

La siguiente tabla muestra, para las publicaciones realizadas por el IEF en 2019, 2020 y 2021, el número de autores y autoras que han participado en ellas:

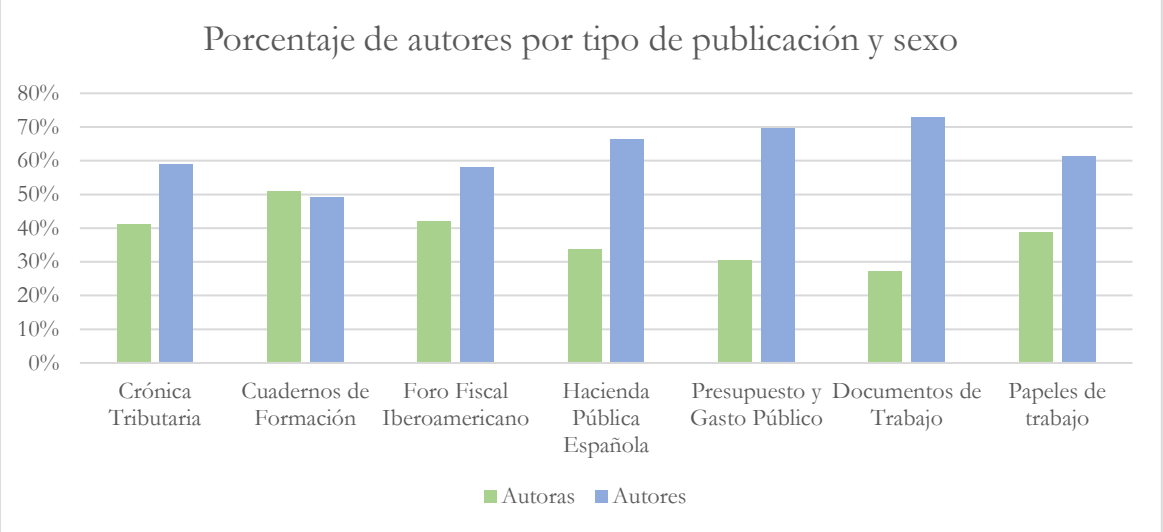
Nombre de la publicación	**Autoras**	**Autores**
Crónica Tributaria	54	77
Cuadernos de Formación	33	32
Foro Fiscal Iberoamericano	61	84
Hacienda Pública Española	53	104
Presupuesto y Gasto Público	50	114
Documentos de Trabajo	26	70
Papeles de trabajo	24	38
Total	**301**	**519**

Esta información se ha registrado siguiendo los siguientes criterios:

- Los autores que tienen varias publicaciones en el mismo número de la revista se tienen en cuenta una vez por cada publicación.
- Si una publicación tiene más de un autor cada uno de ellos se contabiliza a título individual.
- 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.

El primero de estos criterios ha variado respecto de la anterior autoevaluación para considerar a cada autor tantas veces como publicaciones realice, independientemente de que las realice en un mismo número de revista. La intención de este cambio de criterio es reflejar con mayor precisión la actividad por sexos, con independencia de que las actividades sean realizadas por varias personas distintas o que una misma persona realice varias actividades diferentes. Este cambio de criterio impide la comparación entre ambas evaluaciones. En cualquier caso, en ambas queda de manifiesto que el número de autores es en general superior al número de autoras, encontrando en total 519 autores y 301 autoras en 2019- 2021, fuera del criterio de paridad (66,3% - 36,7%). Por publicaciones, el número de autores es siempre mayor al de autoras, con la excepción de los "cuadernos de formación".

A continuación, se muestran los porcentajes de autores por sexo para cada publicación, revelando una mayor brecha en las publicaciones de Documentos de Trabajo, Presupuesto y Gasto Público y Hacienda Pública Española[2]:



4. Proyecto de investigación en el IEF

[2] Cuando los artículos son realizados por autores extranjeros puede resultar difícil deducir su sexo en base al nombre. En estos casos, por no existir otra fuente de información, se ha recurrido a buscar el nombre en Google y decidir en base a la información resultante.

A continuación, se muestran el número de investigadores responsables y otros investigadores que han obtenido un proyecto de investigación en los años 2019, 2020 y 2021.

Investigaciones	Hombres	Mujeres
2019	2	1
2020	33	22
2021	39	22
Total	**74**	**45**
Total (%)	**62,2%**	**37,8%**

En cada año el número de investigadores es superior al de investigadoras que han obtenido un proyecto de investigación, pero el equilibrio 40%-60% solo se cumple en 2020. Si solo tuviéramos en cuenta los investigadores responsables, también se observaría una preponderancia masculina y solo se alcanzaría el equilibrio de género en 2021. Para el total del periodo considerado, el criterio de equilibrio de género se incumple en esta evaluación, igual que sucedía en la anterior, esta vez aumentando levemente la brecha.

Por otro lado, en la anterior autoevaluación se consideraron en este mismo apartado los premios a las tesis doctorales concedidos por el IEF, lo que no es posible en la presente, al haber desaparecido esta convocatoria.

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). Dentro de cada grupo, se ha corregido el sesgo del nivel administrativo promedio a favor de los hombres con respecto a la anterior evaluación. Sin embargo, persiste el sesgo en las retribuciones, ya que los hombres tienen unas retribuciones medias más altas también en todos los grupos salvo en el C2, 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). Dentro de cada grupo, los hombres tienen unas retribuciones medias más altas en los grupos 4 y 5, lo que implica un descenso de la brecha observada en la evaluación previa a esta. Finalmente, el número total de becarios en las dos últimas convocatorias es 9 y el de becarias 9, por lo que el desequilibrio encontrado en la anterior evaluación se ha corregido completamente.

Las diferencias que se siguen detectando en materia de personal reflejan tendencias estructurales, no atribuibles al IEF, sino probablemente al conjunto de la Administración del Estado. Sin embargo, cabe remarcar la tendencia general a un mayor equilibrio en los datos

analizados con respecto a la anterior autoevaluación del IEF, es decir, a una menor brecha tanto en el nivel administrativo como en el retributivo.

En cuanto al segundo indicador, concluimos que de forma generalizada continúa habiendo más profesores que profesoras en los planes de formación de la Escuela de Hacienda Pública y, al contrario, más alumnas que alumnos. Sin embargo, en términos generales, considerando la composición del profesorado de todos los cursos del periodo 2019-2021, se aprecia una reducción de la brecha con respecto a la anterior evaluación. En cuanto a los cursos organizados por la Dirección de Estudios, el número de profesores continúa siendo mayor que el de profesoras, apreciándose también un descenso de este desequilibrio con respecto al anterior periodo analizado. Finalmente, en el caso del número de ponentes en jornadas y seminarios, el desequilibrio se ha corregido en su práctica totalidad.

En cuanto al tercer indicador, se sigue detectando un claro desequilibrio de género en la autoría de las publicaciones, no pudiendo en este caso establecerse una comparación precisa con respecto a los datos obtenidos en la anterior evaluación, debido a un cambio de criterio realizado. En el caso de las revistas que tienen su propio consejo de redacción autónomo, deberá insistirse sobre la existencia de este desequilibrio, invitando a su corrección.

Finalmente, en el cuarto indicador referido a los investigadores responsables y otros investigadores de los proyectos de investigación del IEF, se continúa apreciando un desequilibrio de género que parece haberse agravado levemente. Ello invita a insistir en la importancia de invitar al personal investigador a presentarse en equipos equilibrados.

A la vista de los resultados obtenidos para el periodo 2019-2021, el IEF ha disminuido la brecha de género en todas sus actividades con respecto a la evaluación relativa al periodo 2016-2018, con excepción de los proyectos de investigación externos financiados por el Instituto.