



1ª MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO RELATIVA AL BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.

FICHA RESUMEN

Órgano impulsor:

Dirección General de Mujer.

Consejería proponente:

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Título de la norma:

Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

Oportunidad y motivación técnica:

Situación que se regula.

La creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito.

Finalidad del proyecto:

Regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, así como las facultades derivadas de su obtención.

Novedades introducidas: la norma en su totalidad supone una novedad en el ordenamiento jurídico.

Motivación y análisis jurídico:

Tipo de norma: Decreto.

Competencia de la CARM: El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 abril para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la violencia de Género de la Región de Murcia.



Estructura y contenido de la norma: La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

Normas cuya vigencia resulte afectada: No resultaría afectada la vigencia de ninguna norma.

Trámite de audiencia:

No se ha realizado trámite de audiencia directo a los interesados ya que no se considera que la promulgación de esta norma afecta a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, tal y como prescribe el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Pero puede considerarse cumplimentado este trámite, con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer.

Informes recabados:

Se han de recabar los siguientes informes o dictámenes:

- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- CES
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos.
- Dictamen Consejo Jurídico.

Se han recabado los siguientes informes:

- Informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer.

Informe de cargas administrativas: No implica ningún tipo de carga para esta Consejería ni de modo directo ni indirecto.

Informe de impacto presupuestario:

Repercusión presupuestaria. Implica Gasto: NO

En recursos de personal: No es necesario personal adicional.

En recursos materiales: No son necesarios nuevos recursos materiales.

Informe de impacto económico:

Efectos sobre la economía en general: La norma propuesta no tiene efectos significativos sobre la economía general.

Informe de impacto por razón de género:

positivo

Informe de impacto de diversidad de género:

Nulo.



A) OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.

1. Problema que se pretende resolver o situación que se quiere mejorar.

Se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

2. Momento adecuado para enfrentarse a este problema o situación.

Desde la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, pero todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales, sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral y, más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

El artículo 23.3 de la citada Ley 7/2007 prevé la concesión del “distintivo de Igualdad” a todas aquellas empresas, ya sean públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo en la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Dicho artículo establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

3. Razones que justifican la aprobación de la norma.

Estamos ante una causa normativa ya que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 23.3, exige un desarrollo reglamentario de los criterios para la concesión y renovación del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

4. Colectivos o personas afectadas por la norma que se pretende aprobar.

Se han de considerar beneficiarios directos las empresas ya sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con un centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que tengan contratado personal en la Región de Murcia.

5. Interés público afectado por el problema o situación.



Avanzar en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo referente al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones laborales.

6. Resultados y objetivos que se pretenden alcanzar con la aprobación de la normativa en cuestión.

- 6.1-Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- 6.2-Potenciar que las empresas establezcan medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- 6.3-Concienciar a las empresas para que presten especial atención para que, en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.4-Avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de predirectivo, directivo, o en el Comité de Dirección o del Consejo de Administración de cualquier tipo de empresa.

7 Coherencia de la propuesta normativa con otras políticas públicas.

La norma propuesta es coherente con otras políticas públicas, ya que estamos ante un principio, el de igualdad entre hombres y mujeres, de transversal aplicación. En concreto es coherente con los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Este plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los siguientes ámbitos sectoriales: Administración y Servicios; Servicio Murciano de Salud y Educación.

En dicho plan se establecen cinco objetivos fundamentales:

- El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
- El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
- El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.
- El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica



aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

B) MOTIVACIÓN Y ANÁLISIS JURÍDICO.

1. Competencia que ejerce la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en virtud de la cual se pretende aprobar la disposición.

1.1. El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta la competencia legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva.

1.2. El artículo 4 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Justificación del rango formal de la norma y de la competencia del órgano que pretende aprobar la norma.

2.1. El artículo 22.12 de la 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establece como competencia del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el ejercer la potestad reglamentaria, salvo en los casos en que ésta se encuentre específicamente atribuida al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los consejeros.

2.2. Asimismo, el artículo 23.3. de la Ley 7/2007, de 4 de abril, establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

3. Procedimiento seguido para su elaboración y tramitación.

Se ha seguido el establecido por el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

4. Informes o dictámenes solicitados.

4.1. Se ha recabado **Informe del Consejo Asesor Regional de Mujer** (Art. 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer) con carácter preceptivo y no vinculante. A efectos de su constancia, se acompaña



certificado del tratamiento de este Asunto en la sesión de 2 de noviembre de 2016.

4.2. Se han de recabar los siguientes informes o dictámenes a la fecha de la presente memoria:

- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería (art. 53 Ley 6/2004, de 28 de diciembre) con carácter preceptivo.
- Dictamen preceptivo del Consejo Económico y Social (art. 5 a) Ley 3/1993, de 16 de julio.
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos (art. 7.1.f) Ley 4/2004, de 22 de octubre).
- Dictamen preceptivo del Consejo Jurídico art. 12. 5 Ley 2/1997, de 19 de mayo.

5. Audiencia a las consejerías.

Con fecha 18 y 21 de noviembre de 2016 se remite el borrador del decreto a todas las Consejerías a las que pudiera afectar la aprobación del mismo, para que realizaran las observaciones que estimaran pertinentes.

De las observaciones presentadas se han recogido las efectuadas por la Consejería de Presidencia, que por otro lado es la única que ha presentado alegaciones y se ha modificado el artículo 10-Facultades y derechos de las entidades concesionarias del distintivo.

6 Disposiciones cuya vigencia resulta afectada.

Con la norma que se propone no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, puesto que es de nueva creación.

7 Estructura de la nueva norma.

La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

8 Elementos novedosos que se incorporan.

El desarrollo reglamentario, hasta ahora inexistente, de la denominación del Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia, el procedimiento y las condiciones tanto para su concesión, como para su retirada.

9 Previsión de entrada en vigor.



Se ha establecido que entrará en vigor al día siguiente de su publicación ya que no se encuentra ningún tipo de impedimento para su aplicación inmediata.

10 Análisis del régimen transitorio si es que se recoge alguno.

No se prevé ninguno, ya que este Distintivo, a pesar de estar previsto en la Ley 7/2007, no ha visto la luz hasta la entrada en vigor del presente decreto.

11 Creación de nuevos órganos administrativos.

No se crean nuevos órganos administrativos.

12 Si la norma que se pretende aprobar supone el establecimiento de un servicio o de un procedimiento administrativo cuyo destinatario sea el ciudadano, las empresas o las Administraciones Públicas o suponga una modificación en cualquier sentido del existente, ¿Ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia?.

- a. La norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo cuyos destinatarios principales son las entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad.
- b. No ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

C) INFORME DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.

Las cargas administrativas, que este Decreto supone para la Administración Regional, son las siguientes:

- El personal funcionario adscrito a la Dirección General de Mujer, en colaboración con los Servicios y Unidades que se determinen de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, llevará a cabo las siguientes tareas:

- preparación y publicación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".

- recepción y comprobación de solicitudes y documentación, así como solicitud de subsanaciones, en su caso.

- convocatoria de la Comisión Técnica de Evaluación y asistencia administrativa a la misma.

- inscripción en el Registro Público de concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones del Distintivo de Igualdad.



- tramitación de solicitudes de renovación, revocación y renuncia al Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- demás actos administrativos de trámite requeridos.
- Los requisitos y documentación a presentar por empresas y entidades vienen recogidos en los artículos 4 y 6 del citado Decreto.
- La Comisión Técnica de Evaluación, cuya composición y funcionamiento se especifica en el artículo 7 del Decreto, será la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada atendiendo a los criterios previstos en el propio Decreto y elevará una propuesta de resolución a la titular de la Consejería competente en materia de Igualdad.

Por ello, la aprobación del Decreto del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, no tiene en la actualidad repercusión presupuestaria adicional alguna en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, disponiendo para su implementación de medios propios, tanto humanos como materiales disponibles en la actualidad.

D) INFORME DE IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO.

La Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, regula en el Capítulo II del Título V la legislación delegada, estableciendo concretamente en el artículo 53.1 que el anteproyecto que se elabore irá acompañado por una memoria de análisis de impacto normativo, en cuyo contenido incluirá, entre otros, un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración.

Tanto en el Informe Propuesta del Servicio de Planificación y Programas, como en el Informe Económico se señala expresamente que el Decreto no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.

Por ello, la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.



E) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

El proyecto de norma, que se pretende aprobar presenta un impacto por razón de género, ya que, su finalidad es reconocer y estimular la labor de aquéllas empresas comprometidas con la igualdad, a través del desarrollo e implementación de planes y políticas de igualdad para promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estamos, por tanto ante la llamada acción positiva para la igualdad, entendida como estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida ésta plenamente justificada en la prescripción de nuestra Carta Magna, en su artículo 9.2, imponiendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Este Decreto pretende ser una forma más de combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad efectiva con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que todavía puedan, hoy día, impedir su plena aplicación. Así, la consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo referente al acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para hombres y mujeres, así como sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

F) INFORME DE IMPACTO DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

El artículo 7 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en sus apartados 1, 3 y 5 lo siguiente:

“1. Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad entre los colectivos más vulnerables, adolescentes, niños y niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, así como medidas de



apoyo a las víctimas de discriminación en el ámbito familiar. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.

3. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas con discapacidad LGBTI. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGBTI sea real y efectivo.

5. Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables puedan utilizarse por las personas transexuales, transgénero e intersexuales en atención al género sentido”.

Valoración del impacto de diversidad de género.

De acuerdo con lo expuesto, se estima que, en relación con el impacto de diversidad género de las medidas que se establecen en el proyecto de Decreto, se ha de valorar como NULO el impacto de dichas medidas sobre lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, sin que se contribuya, por tanto, a reducir o eliminar las diferencias o se promueva la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Ello es así, ya que no se prevé modificación alguna de la situación preexistente y el proyecto de Decreto no establece discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Documento firmado electrónicamente al margen

EL ASESOR JURÍDICO