
PROPUESTA DE INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DECRETO PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 3/2020, DE 12 DE FEBRERO, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES DE USO DE LAS MARCAS PROMOCIONALES DE TITULARIDAD DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE LOS REGLAMENTOS DE USO.

1.- FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DE LA PROPUESTA

1.1. Denominación de la norma.

Proyecto de Decreto por el que se modifica el decreto 3/2020, de 12 de febrero, por el que se establecen las condiciones de uso de las marcas promocionales de titularidad de la Junta de Extremadura y se establecen las condiciones mínimas de los reglamentos de uso.

1.2. Contexto legislativo.

La Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, dispone en su artículo 66.1, que en el procedimiento de elaboración de disposiciones administrativas de carácter general se incorporará por el centro directivo, un informe acerca del impacto de género de la totalidad de las medidas contenidas en la disposición, así como un informe sobre el impacto de diversidad de género de dichas medidas.

En desarrollo de lo anterior, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura en su artículo 23 establece que los poderes públicos de Extremadura incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Así, todos los proyectos de ley, reglamentos y

planes que apruebe el Consejo de Gobierno deben incorporar un informe sobre su impacto por razón de género, por parte de quien reglamentariamente se determine.

Por otra parte, el artículo 2 del Decreto 1/2016, de 12 de enero, por el que se regulan las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, recoge entre las funciones que desarrollarán dichas unidades, la de asesorar en la elaboración del informe de evaluación del impacto de género recogido en el mencionado artículo 23, todo ello sin perjuicio de las competencias que pudieran corresponder al Instituto de la Mujer de Extremadura conforme a la normativa vigente.

1.3. Centro directivo emisor, objeto del informe y órgano a quien se remite.

En respuesta a lo señalado, la Unidad para la Igualdad de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital, emite la presente propuesta con el objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar el Proyecto de *“Decreto por el que se modifica el decreto 3/2020, de 12 de febrero, por el que se establecen las condiciones de uso de las marcas promocionales de titularidad de la Junta de Extremadura y se establecen las condiciones mínimas de los reglamentos de uso”*.

2. CONTEXTO LEGISLATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

2.1 Comunidad Europea

- El Tratado de la Unión Europea (TUE) establece en su artículo 2 que *“la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías.*

Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.

En este sentido, el artículo 3.3 TUE dispone que *“la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”*.

Por su parte, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) determina en su artículo 8 que *“en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*.

Además, en el artículo 19 del TFUE se estipula que *“sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*. Y por ello, en el artículo 153.1 i) del TFUE se ordena a la Unión apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

- El Tratado de Ámsterdam (1997) por el que se modifican el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos, en sus artículos 2 y 3 establece como misión de la Unión Europea *“eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres”* y *“promover su igualdad, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas”*.

Entre las Directivas que se han aprobado en materia de igualdad podemos citar:

La Directiva 2000/78/CE por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y reconoce las acciones positivas para prevenir o compensar desventajas cuyo mejor y más claro exponente es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, o la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. O, más recientemente, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, que fomenta la conciliación.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral. Para ello, marca como objetivo prioritario el de la integración de la perspectiva de género “en todos los ámbitos políticos, a todos los niveles y en todas las fases de la formulación de políticas” y especifica que en el próximo presupuesto de la UE (2021-2027) se apoyarán y financiarán proyectos relacionados con la igualdad de género a través de una serie de programas de la UE, desde subvenciones específicas con cargo al

programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores, a los grandes fondos estructurales, sociales y de cohesión de la UE.

Por último, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala en su artículo 23 que *“la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*.

2.2 Normativa nacional

- El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

- Al amparo de dicho mandato constitucional se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con el objeto de actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

- Posteriormente se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene como objetivo el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Orgánica que incluye la transversalidad como un principio básico en su artículo 15 disponiendo que *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

Esta Ley Orgánica consagra, entre otros muchos avances, el principio de «presencia o composición equilibrada» en su disposición adicional primera, entendiendo por tal

«la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento».

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se trata de una Ley general que, frente a las leyes sectoriales, entre las que destaca las existentes en materia de género, *“opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación”*, según su preámbulo.

Así se articula la aplicación de la perspectiva de género en las políticas contra la discriminación (art.4.4), al tiempo que en su artículo 6 se define el concepto de discriminación, tanto directa como indirecta. Una discriminación indirecta *“que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o a varias personas una desventaja particular con respecto a otras”*, entre cuyas causas se incluye el sexo.

Es por ello que, en su artículo 7 introduce las medidas de acciones positivas. *“Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persiguen”*.

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

2.3 Normativa Comunidad Autónoma de Extremadura

- El Estatuto de Autonomía de Extremadura, aprobado por Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, establece en su artículo 7.12 que los poderes públicos regionales consideran la igualdad como *“(…) un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias”*.

Un Estatuto, en cuyo artículo 9.29 se enumera, entre las materias de competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma de Extremadura, las *“Políticas de igualdad de*

género, especialmente la aprobación de normas y ejecución de planes para el establecimiento de medidas de discriminación positiva para erradicar las desigualdades por razón de sexo”

Un marco normativo sobre la igualdad, en el que destaca la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, que recoge entre sus fines el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y establece los principios generales a los que se somete la actuación de los poderes públicos de Extremadura en esta materia y en la erradicación de la violencia de género. Así determina, en su artículo 5.1 que las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Y en el artículo 6 dispone que la Junta de Extremadura ejercerá su competencia en materia de igualdad, en orden a garantizar la plena y efectiva igualdad de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural y que, a tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura desarrollará sus competencias, entre otras, a través de la planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el desarrollo de programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa, la promoción del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos, el impulso de la colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y el establecimiento de las condiciones básicas comunes referidas a la formación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En su artículo 21 determina que los Poderes Públicos extremeños incorporarán la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, así como de las políticas y actividades en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

- Para la elaboración de este informe también se ha tenido en cuenta el VI Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2023-2027). Una suma de criterios de Igualdad entre mujeres y hombres que también forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODM).

Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, aprobada el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) para abordar los grandes retos globales y a través de la que 193 países apostaron por el compromiso de un desarrollo plasmado en 17 objetivos -con 169 metas- que deberían cumplirse en 2030. Objetivos con los que España está comprometida y que constituyen un marco de referencia, no solo por su eje 5, de “alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, sino por situar la igualdad de género como eje transversal en la consecución de objetivos tan importantes como son la erradicación de la pobreza, el fin al hambre en el mundo y la sostenibilidad del planeta.

- Ley 1/2001, de 3 de Octubre, de Creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.

- Decreto 185/2001, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de la Mujer de Extremadura.

- Decreto 1/2016, de 12 de enero, por el que se regulan las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

3.1 Situación de partida.

El Decreto 3/2020, de 12 de febrero, establece las condiciones de uso de las marcas promocionales de titularidad de la Junta de Extremadura y regula los procedimientos y normas mínimas de los Reglamentos de Uso. No obstante, con el paso del tiempo se hace necesario revisar y modificar este Decreto para asegurar que se mantenga actualizado y sea más efectivo en el cumplimiento de sus objetivos.

Desde la promulgación del Decreto 3/2020, han surgido nuevos usuarios y usuarias de las marcas promocionales que no fueron contemplados en su redacción original. Además, la digitalización y la creciente presencia de la Junta de Extremadura en plataformas digitales requieren una adaptación.

Con base en el análisis de los aspectos anteriores, se identifican las siguientes necesidades que justifican la modificación del Decreto 3/2020:

- Actualización de los requisitos de uso en entornos digitales: El Decreto actual no aborda con suficiente claridad ni profundidad las condiciones de uso de las

marcas en plataformas digitales, redes sociales y otros medios online. Dada la creciente importancia de la presencia digital, se hace indispensable especificar los requisitos de uso en estos entornos para garantizar una imagen institucional coherente y adecuada.

- Flexibilidad en los procedimientos de autorización: El Decreto 3/2020 establece un marco algo rígido en los procedimientos de autorización para el uso de las marcas. Se necesita introducir mecanismos más ágiles que permitan un proceso de aprobación más rápido, especialmente para campañas de marketing y promoción que requieren tiempos de respuesta rápidos.
- Adaptación de los criterios de uso de las marcas en diferentes sectores: La regulación debe adaptarse a la diversidad de sectores que pueden beneficiarse del uso de las marcas promocionales, en este aspecto, se adapta la redacción a la implantación de una nueva marca como es el caso de “Moda Extremadura”.
- Fortalecimiento de la protección de la marca promocional: A medida que las marcas promocionales de la Junta de Extremadura tienen un mayor alcance, es crucial reforzar las condiciones de uso para proteger su integridad y evitar usos indebidos que puedan dañar su imagen.

A partir de las necesidades identificadas, se propone una modificación del Decreto 3/2020, que contemple los siguientes aspectos:

1. Simplificar y agilizar el proceso de autorización y renovación, incorporando procedimientos más flexibles.
2. Definir criterios más específicos para el uso de las marcas por parte de diferentes sectores.
3. Adaptar la aplicación a la implementación de una nueva marca denominada “Moda Extremadura”.

2.2. Valoración del impacto de género.

Esta modificación de Decreto, al igual que el Decreto 3/2020, de 12 de febrero, al que modifica, tiene una incidencia directa en las personas que están al frente de las empresas, como responsables de las mismas. En la Memoria Explicativa de igualdad que acompaña al proyecto de norma, considera que ésta es pertinente al género. Cómo se indica anteriormente la modificación de este decreto responde a cuestiones de tramitación administrativa, no existiendo datos de las mujeres que puedan estar detrás de la solicitud de marcas promocionales, si bien no existen los mecanismos actuales para desagregar los datos por sexo, la modificación que se presenta es de mera adaptación para una tramitación más ágil, sin embargo es una opción que queda abierta

desde la creación del decreto 3/2020, de 12 de febrero, y sigue abierta esta posibilidad en el presente proyecto de modificación de decreto, pudiéndose contemplar dicha posibilidad a través de los reglamentos que hayan que de crearse con el nacimiento de una nueva marca promocional. Los datos existentes de las mujeres al frente las empresas en Extremadura nos vienen la Dirección General de Empresas de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital de la Junta de Extremadura que impulsa desde el año 2023 el programa “Ellas lideran”, cuyo objetivo es visibilizar proyectos de mujeres emprendedoras y ayudarles a conectar con empresas, y de los datos recogidos en ese año, el 23,7 % de las personas que figuraban como administradoras en nuevas sociedades mercantiles fueron mujeres. Esta cifra muestra una mejora respecto al 21,9 % registrado en 2019.

Se valora **positivamente** la norma de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- 1) Normas de Igualdad. La propuesta incorpora en su preámbulo el contenido del artículo 31.1 de la *Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de Género de Extremadura*, relativo al contenido de las bases reguladoras de las subvenciones públicas.
- 2) Lenguaje inclusivo. El borrador hace una utilización inclusiva del lenguaje, con el uso de genéricos y desdoblamientos en femenino y masculino.
- 3) Memoria explicativa. El centro directivo aporta una memoria explicativa con perspectiva de género, en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 8/2011.

Unidad de Igualdad de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Fdo.: María Mercedes Condón Borrella

Técnico de la Unidad de Igualdad de la
Consejería de Economía, Empleo y
Transformación Digital

Fdo.: Ana Barquero Lemus

Responsable de la Unidad de
Igualdad de la Consejería de
Economía, Empleo y Transformación
Digital.