



MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

**MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO
DEL PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL PARA LA REGULACIÓN
DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL**

14 de marzo de 2024



MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL PARA LA REGULACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL

FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio para la Transformación digital y de la Función Pública	Fecha	14/03/2024
Título de la norma	PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL PARA LA REGULACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL		
Tipo de Memoria	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Se regula el acceso de personal funcionario a puestos de personal directivo público profesional en la Administración del Estado.		
Objetivos que se persiguen	Esta regulación es un elemento esencial en el proceso de modernización administrativa, pues facilita el progreso hacia una Administración moderna orientada a la planificación, evaluación y control de las políticas públicas.		
Principales alternativas consideradas	El hito 148 prevé que la regulación de desarrollo del acceso del personal directivo público se realice mediante orden ministerial, que debe ser aprobada a más tardar el 31 de diciembre de 2023, y el artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de		



	<p>diciembre, habilita a la persona titular del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública a dictar las normas necesarias para adaptar los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo.</p> <p>Incluir el contenido en el real decreto-ley hubiera permitido cumplir con el plazo comprometido, pero hubiera petrificado en el ordenamiento jurídico una materia netamente reglamentaria, que si siquiera supone una reforma del sistema general de provisión de puestos de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido la aprobación mediante real decreto, dado el escueto ámbito de la reforma, que no supone una modificación del Real Decreto 364/1995, de 30 de marzo, debía descartarse por cuestiones de agilidad, en el marco del compromiso adquirido y la habilitación legal realizada.</p> <p>En ese contexto, y dado el acotado ámbito de la habilitación, se estima que la forma jurídica utilizada es la más apropiada para la finalidad perseguida.</p>
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Orden ministerial.
Estructura de la norma	Doce artículos, una disposición adicional, dos disposiciones transitorias, una disposición final única y un anexo.
Informes recabados	Informe de la Comisión Superior de Personal (Art. 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
Trámite de audiencia	Se ha realizado el trámite de consulta pública del artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.



ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	La Orden Ministerial se dicta al amparo del artículo 103.3 de la Constitución Española y del artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Impacto sobre la economía en general	Por razón de su alcance y contenido, no tiene impacto económico en los destinatarios.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado	<input type="checkbox"/> Implica un gasto <input type="checkbox"/> Implica un ingreso <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos.



	<input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	<input type="checkbox"/> Negativo X Positivo <input type="checkbox"/> Nulo
IMPACTO DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA	La norma tiene un impacto de infancia y adolescencia	<input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Positivo X Nulo
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	La norma tiene un impacto medioambiental	<input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Positivo X Nulo



MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL PARA LA REGULACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL

Efectuada con arreglo a la Guía Metodológica, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009, tal y como prevé la disposición adicional primera del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

Esta memoria se ha elaborado conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

Esta orden no tiene impacto en ninguno de los ámbitos enunciados en el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo. En primer lugar, no tiene impacto económico ni sobre los sectores, colectivos o agentes afectados. Tampoco tiene impacto de género relevante, ni impacto en la infancia y la adolescencia, o en la familia. Asimismo, carece de impacto a otros niveles relevantes.

En consecuencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del mencionado Real Decreto y el apartado V de la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo, la estructura responde al modelo de memoria abreviada.

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

2.1 Motivación.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia afronta uno de los grandes retos de la sociedad española: la reforma y modernización de la administración pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea a través de las reformas e inversiones contenidas en el Componente 11.

La medida C11.R1 determina la necesidad de crear un marco de reforma destinado a modernizar y digitalizar la Administración, que se concreta a través de la medida C11.R1.2 centrada en el refuerzo de las capacidades del empleo público.



Para su concreción el hito CID (Council Implementing Decision) número 148 ha dispuesto, en su última redacción, que el cumplimiento se producirá con la entrada en vigor de medidas regulatorias relacionadas con la función pública de la Administración estatal. Entre esas medidas se encuentra el acceso a puestos de alto funcionario (a saber, subdirectores generales y cargos similares) basado en mérito y competencia, que, además, tendrá que complementarse con la aprobación de una orden ministerial. Por tanto, esta norma es esencial para la consecución del hito y objetivo expresado y, en consecuencia, para la solicitud de pago de las contribuciones financieras correspondientes, de conformidad con el artículo 24.2 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021.

Por tanto, el marco regulatorio del modelo de personal directivo público sobre el que se asienta esta orden ministerial se establece en el Título IV del Libro Segundo del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Así, el punto de partida se asienta en la concepción de la figura del personal directivo público profesional, determinada por elementos tales como un rol protagonista en el desarrollo de políticas y programas públicos, que actúa de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de la capa política, y con responsabilidad por su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desarrollen sus funciones.

De conformidad con la habilitación recogida en el artículo 125.2, en este proyecto de orden se establecen reglas concretas que, dentro del marco general de provisión de puestos, adaptan el procedimiento de libre designación con convocatoria pública el acceso a los puestos de personal directivo público, y articula herramientas de gestión de estos puestos.

Con esta norma se completa el conjunto de reglas que configuran, por primera vez, un régimen jurídico específico para atender a las especialidades del personal directivo público en la Administración del Estado sobre la base de competencias profesionales, en sintonía con la Recomendación acerca del Liderazgo y Capacidad en el Servicio Público de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) publicada en 2019,

2.2 Objetivos.

Esta Orden tiene como objetivo dar un paso más en el desarrollo y regulación del acceso a puestos de altos funcionarios en función del mérito y la competencia, en línea con los objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Para ello, esencialmente, se recogen dos cuestiones clave para el desarrollo normativo de este tipo de personal.



Por un lado, se contemplan especialidades en el procedimiento de nombramiento de personal funcionario como titulares de puestos de directivo público (es decir subdirecciones generales y asimilados). Se concretan, así, los requisitos que deberán fijar las convocatorias. En el marco del procedimiento de provisión de libre designación se introducen especialidades con el fin de reducir el tiempo para resolverlo, lo cual se traduce en la reducción del plazo para echar la solicitud (que se dispone en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre) y la no evacuación de los informes para este procedimiento que se incluyen en la Ley 30/1984 y en el Real Decreto 364/1995.

En este sentido, por una parte, se determina el plazo de diez días naturales desde la publicación de la convocatoria para presentar las solicitudes, y un plazo máximo de un mes desde la finalización del anterior plazo, para el nombramiento (con posible prórroga hasta un mes más).

Por otra, para garantizar la idoneidad de la persona candidata y valorar las competencias profesionales se prevé que las solicitudes incluyan un currículum vitae en formato normalizado, una justificación por escrito de la idoneidad de la persona candidata en relación a los requisitos de desempeño del puesto así como un cuestionario de autoevaluación dirigido a valorar las competencias directivas.

También es conveniente señalar que se incluye que el órgano competente para el nombramiento actúe asesorado, al menos, por dos personas expertas en las materias específicas del puesto o en procesos de selección de directivos públicos.

Por otro lado, se desarrollan las herramientas de gestión interna del personal directivo público profesional de la Administración del Estado, que son el Repertorio de puestos de personal directivo profesional y el Directorio de personas candidatas. De esta manera, se determinan cuestiones esenciales para su puesta en funcionamiento, tales como que dicho repertorio, creado por la Dirección General de la Función Pública estará definido con arreglo a un modelo normalizado.

En definitiva, esta Orden tiene como objetivo avanzar en la configuración de un modelo de dirección pública profesional que, dentro del marco general de provisión de puestos, establezca especialidades dirigidas a fortalecer la capacidad de liderazgo en la función pública. Adicionalmente, esta Orden articula herramientas de gestión de estos puestos, así como de atracción del talento, como elemento esencial para la modernización administrativa. Una de las herramientas a destacar es el directorio de personas candidatas a ocupar potencialmente puestos de personal directivo público profesional que permita identificar las necesidades de formación y contribuya a la generación de información estadística para la gestión integral del talento a través, asimismo, de modelos normalizados.



2.3 Análisis de alternativas.

El contenido del Proyecto de Orden ministerial obedece a la necesidad de cumplimiento del hito 148 PRTR, en el que se determina que las medidas regulatorias para el acceso a puestos de alto funcionario deberán basarse en los principios de mérito y competencia y se llevarán a cabo a través de norma con forma de orden ministerial.

Sin perjuicio de que algunos elementos que configuran el régimen jurídico del personal directivo han requerido una norma con rango de ley al tratarse del desarrollo directo del artículo 13 TRLEBEP y que, por tanto, se han incluido en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, las cuestiones circundantes al sistema de provisión de los puestos ocupados por el personal directivo se describen en el Proyecto de orden por indicación del hito.

El hito 148 prevé que la regulación de desarrollo del acceso del personal directivo público se realice mediante orden ministerial, que debe ser aprobada a más tardar el 31 de diciembre de 2023, y el artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, habilita a la persona titular del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública a dictar las normas necesarias para adaptar los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo.

Incluir el contenido en el real decreto-ley hubiera permitido cumplir con el plazo comprometido, pero hubiera petrificado en el ordenamiento jurídico una materia netamente reglamentaria, que si siquiera supone una reforma del sistema general de provisión de puestos de trabajo.

En el mismo sentido la aprobación mediante real decreto, dado el escueto ámbito de la reforma, que no supone una modificación del Real Decreto 364/1995, de 30 de marzo, debía descartarse por cuestiones de agilidad, en el marco del compromiso adquirido y la habilitación legal realizada.

No realizar actuación alguna hubiera implicado la consecuencia de no dar por cumplido el hito 148, con las graves consecuencias que de ello se hubiera derivado.

En ese contexto, y dado el acotado ámbito de la habilitación, el margen temporal y la naturaleza del contenido, se estima que la forma jurídica utilizada es la más apropiada para la finalidad perseguida.

2.4 Adecuación a los principios de buena regulación.

En esta orden ministerial se da cumplimiento a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



De conformidad con los principios de necesidad y eficacia, el Proyecto de Orden ministerial se fundamenta en el interés general, al afronta uno de los grandes retos de la sociedad española: la reforma y modernización de la administración pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea a través de las reformas e inversiones contenidas en el Componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y concretamente, en cumplimiento del hito CID número 148.

El principio de proporcionalidad queda garantizado, puesto que el Proyecto de Orden ministerial regula únicamente los aspectos imprescindibles para la consecución de los objetivos señalados con anterioridad.

De acuerdo con el principio de seguridad jurídica, el Proyecto de Orden ministerial se ha desarrollado en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la UE. La norma resulta clara y predecible, lo que facilita a las personas destinatarias sus actuaciones en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.

Finalmente, y en cuanto al principio de eficiencia, la norma, con su regulación y rango normativo, cumple con dicho principio, puesto que es el medio más adecuado y sencillo para cumplir los objetivos propuestos.

3. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

3.1 Contenido de la norma

La Orden Ministerial estará formada por doce artículos, divididos en tres capítulos, una disposición adicional, dos disposiciones transitorias, una disposición final y un anexo.

Capítulo I. El personal directivo público profesional.

Artículo 1, que regula el objeto de la Orden.

Artículo 2, que establece el concepto del personal directivo público profesional.

Artículo 3 y 4, relativo a la función directiva pública profesional y los principios de actuación del personal directivo público profesional.



Capítulo II. Reglas para la adaptación de los procedimientos de provisión al nombramiento del personal directivo.

Artículos 5, que prevé los requisitos para el nombramiento del personal directivo público profesional.

Artículo 6, que establece las especificidades del personal directivo público profesional con régimen jurídico de personal laboral.

Artículo 7, que regula el procedimiento de provisión de puestos de personal directivo público profesional.

Artículo 8, que prevé las convocatorias.

Artículo 9, relativo a las especialidades del procedimiento de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 10, que prevé la duración del nombramiento y cese del personal directivo.

Capítulo III. Herramientas de gestión del personal directivo público profesional.

Artículos 11, relativo al repertorio de puestos de personal directivo profesional.

Artículo 12, que prevé el Directorio de personas candidatas.

Disposiciones adicionales, transitorias y finales.

Disposición adicional primera, relativa a las actividades formativas para el personal directivo público profesional.

Disposición transitoria primera, sobre la aplicación de las reglas a los puestos directivos ocupados a la entrada en vigor de esta Orden.

Disposición transitoria segunda, relativa a la exención transitoria del requisito de publicación de información del puesto en el repertorio.

Disposición final única, relativa a la entrada en vigor de la Orden.

ANEXO: MARCO BÁSICO DE COMPETENCIAS PARA PERSONAL DIRECTIVO.



3.2 Análisis jurídico.

a) Fundamento jurídico y rango normativo.

Este Proyecto de Orden se dicta en el campo de la organización de la Administración del Estado y se dirige a adaptar determinados aspectos del procedimiento de nombramiento del personal funcionario que ocupa puestos directivos.

El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, se ocupa de realizar una definición del personal directivo sobre la base de lo establecido en el artículo 13 TRLEBEP, de especificar sus funciones, principios de actuación y las especialidades contempladas para el procedimiento de provisión de estos puestos de trabajo, así como cuestiones relativas al mandato y cese del personal directivo. Por tanto, y en consonancia con la habilitación del artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, para aprobar una norma de adaptación del procedimiento de provisión de libre designación al nombramiento del directivo público, se articula esta norma de naturaleza reglamentaria con forma de orden ministerial según el artículo 24.1.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

No se han completado alternativas normativas pues la orden ministerial tiene naturaleza reglamentaria, imprescindible para el vehicular el contenido de este proyecto de orden, y se hace necesaria para cumplir los objetivos planteados y los compromisos adquiridos en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Asimismo, conviene destacar que el proyecto respeta los límites constitucionales y legales que circundan a la potestad reglamentaria. Tal y como ha señalado el Consejo de Estado en diversos dictámenes y el Tribunal Constitucional (STC 13/1988, de 4 de febrero), el Gobierno, en cuanto a órgano, es el titular "originario" de la potestad reglamentaria, lo que no obsta para que otros órganos diversos puedan dictar normas reglamentarias siempre que tengan una habilitación legal o incluso reglamentaria específica suficiente.

Sobre esta base y el reconocimiento de la potestad reglamentaria "derivada" a los titulares de los departamentos ministerial en el artículo 4.1 a) de la Ley 50/1997, de 26 de noviembre y el artículo 61.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se realiza esa habilitación en el artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Así, se justifica tanto el rango como la forma de esta norma jurídica.



b) Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

Tal y como se recoge en el apartado anterior, la norma es congruente con el ordenamiento jurídico, habiendo sido redactada en coherencia con lo establecido en la Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, y fuera de los ámbitos de habilitación y concretas especialidades introducidas por la norma legal, es congruente con la regulación del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

c) Entrada en vigor y vigencia.

En la disposición final se establece que la norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, se trata de una norma con una vigencia temporal indefinida.

d) Derogación de normas.

El Proyecto de Orden no deroga ninguna norma.

e) Vinculación al PRTR.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia afronta uno de los retos de la sociedad española: la reforma y modernización de la administración pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea a través de las reformas e inversiones contenidas en el Componente 11.

La transformación eficaz del tejido productivo español que se tiene que producir en los próximos años sólo será posible si se actualiza la administración pública, dado su papel clave en el buen funcionamiento de la economía. Uno de los ejes sobre los que descansa este cambio, de impacto transversal, es la modernización de la gestión pública, asegurando un nuevo modelo de gobernanza más estratégico y con un seguimiento que permita una mejor rendición de cuentas.

Así, la reforma C11.R1 “*Reforma para la modernización y digitalización de la Administración*” tiene como determina la necesidad de crear un marco de reforma destinado a modernizar y digitalizar la Administración. En particular, la medida 2 de la reforma 1 del componente 11 (C11.R1.2), se centra en el refuerzo de las capacidades del empleo público la norma contribuye al cumplimiento de este hito.



Para su concreción, el hito CID (Council Implementing Decision) número 148 ha dispuesto, en su última redacción, que el cumplimiento se producirá con la entrada en vigor de medidas regulatorias relacionadas con la función pública de la Administración Estatal.

Específicamente, la norma debe dar respuesta a una serie de cuestiones (contenidas en la descripción del hito 148 en el anexo del CID), entre las que se encuentra el acceso a puestos de altos funcionarios en función del mérito y de la competencia.

La implementación de esta medida estará terminada a más tardar el 31 de diciembre de 2023.

3.3 Descripción de la tramitación.

La tramitación del proyecto se ajusta a lo dispuesto en el Título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Al tratarse de una norma que se adopta en el marco de la ejecución de los fondos europeos, de conformidad con el artículo 47 Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, tendrá carácter urgente a los efectos y con el alcance previsto en el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre del Gobierno.

En particular se han realizado los siguientes trámites:

- Consulta pública (Art. 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)
- Informe de la Comisión Superior de Personal (Art. 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

4. ADECUACION A LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

El proyecto de orden ministerial se elabora con fundamento en la potestad autoorganizativa que tiene atribuida la Administración del Estado.

El régimen jurídico del personal directivo público se determina en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, el cual es desarrollado por este proyecto de orden para el procedimiento de provisión de los puestos directivos mediante libre designación.

Gracias a la habilitación expresa del artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, realizada en favor del titular del departamento ministerial con competencias en materia de función pública será el Ministro para la Transformación



Digital y de la Función Pública quien ostente la potestad para dictar esta orden ministerial. En este sentido, tal y como dispone el Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, le compete a este Ministerio a través de la Secretaría de Estado de Función Pública el impulso, la dirección y gestión de la política del Gobierno en materia de administración pública y función pública y su régimen jurídico.

5. ANÁLISIS DE IMPACTOS

5.1 Impacto económico.

El Proyecto de Orden que se tramita no genera consecuencias económicas a los destinatarios.

5.2 Impacto presupuestario.

El impacto presupuestario es nulo, puesto que el Proyecto de Orden no supondrá incremento de gasto alguno para la Administración ya que para su aplicación no es necesario ampliar los medios materiales ni personales existentes.

5.3 Cargas administrativas.

A efectos de la MAIN, se consideran cargas administrativas aquellas actividades de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las organizaciones y los ciudadanos para cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa.

Para las organizaciones, las cargas administrativas son los costes que deben soportar para cumplir las obligaciones de facilitar, conservar o generar información sobre sus actividades o su producción, para su puesta a disposición y aprobación, en su caso, por parte de autoridades públicas o terceros.

Por tanto, este Proyecto de Orden no prevé cargas específicas pues establece las normas necesarias para adaptar los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo y, en sí misma, no supone un cambio significativo respecto de la situación ya existente con la normativa anterior.

5.4 Impacto por razón de género.



El presente proyecto normativo tiene un impacto por razón de género positivo, dado que se establece un mandato en el artículo 2 para que la Administración del Estado, además, de velar por la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de personal directivo público profesional, evalúe periódicamente la efectiva aplicación de este principio.

5.5 Impacto en materia de infancia y adolescencia.

No existe impacto en materia de infancia y adolescencia. La obligación de realizar el impacto en la infancia y en la adolescencia deriva lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

5.6 Otros impactos.

Asimismo, se observa que no hay impactos en la familia, medioambientales, ni tampoco impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.