



## **INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE INVERSIONES EMPRESARIALES ESTRATÉGICAS DE CASTILLA-LA MANCHA.**

El presente informe se emite en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y el artículo 6.3 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

### **A. IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA, ÓRGANO PROMOTOR Y MARCO LEGAL.**

#### Denominación de la Norma

Anteproyecto de Ley de inversiones empresariales estratégicas de Castilla-La Mancha.

#### Órgano promotor

Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

#### Contexto normativo vinculado

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal reconocido jurídicamente en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en diciembre de 1983; la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 y la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2009, para que mujeres y hombres tengan un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Igualmente, es un principio fundamental de la Unión Europea (UE) en virtud del artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Asimismo, en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se consagra también el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. En el ámbito europeo cabe destacar igualmente 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.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978, consagra en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación en la vida política, económica, cultural y social.

El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, en su artículo 4.2 se pronuncia en términos análogos al citado artículo de la Constitución Española. Por otro lado, el artículo 4.3 encomienda a la Junta de Comunidades propiciar la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

El desarrollo de estos derechos se ha materializado en la aprobación de leyes y la implantación de políticas públicas encaminadas a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) o la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. En los artículos 19 y 6 respectivamente, ambas leyes recogen la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en el mismo, cuestión que ya





adelantó la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

En concreto, el artículo 5 de la LOIEMH regula la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Por su parte, la Ley 12/2010 establece en el artículo 36 que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incentivará el empleo femenino mediante la incentivación a las empresas que proporcionen servicios socio-comunitarios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También por medio del establecimiento de ayudas a la contratación indefinida y las ayudas a mujeres para la creación de empresas y autoempleo femenino.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024 (prorrogado hasta 2026) contempla entre sus medidas estratégicas en el segundo eje: actuaciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad y el fomento de la incorporación de las mujeres al tejido empresarial mediante el acceso a la financiación. Dentro del eje siete se contempla la consolidación del empleo en el sector agrario: modernización de las explotaciones agrarias con el fin de potenciar el sector y fijar la población en el territorio y la promoción del emprendimiento femenino.

Por lo que respecta a la utilización del lenguaje, el artículo 10 afirma que el lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos.

## **B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA.**

### Objeto de la norma

La presente ley tiene por objeto establecer un marco de tramitación preferente, de acompañamiento, asesoramiento y seguimiento de las inversiones empresariales que sean declaradas estratégicas en Castilla-La Mancha.

Tendrán la consideración de inversiones empresariales estratégicas aquellas que, teniendo una especial relevancia en el ámbito territorial en que se desarrolle su actividad y cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, aporten a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha un valor añadido que las haga singulares por su especial contribución al desarrollo económico, social y territorial, así como a la generación de empleo y riqueza.

### Análisis de la situación actual de mujeres y hombres en el ámbito de actuación

A pesar del amplio marco normativo en favor de la igualdad, tanto a nivel internacional como nacional y autonómico, las desigualdades entre mujeres y hombres siguen patentes en muchos ámbitos, entre ellos el mercado laboral, en el que existen importantes brechas de género. Las mujeres presentan una menor tasa de actividad y menor tasa de ocupación con respecto a la población masculina. En relación con las condiciones laborales, las mujeres ocupan empleos más precarios, con mayor porcentaje de jornadas parciales y recibiendo una menor remuneración. Además, las mujeres continúan teniendo dificultades para acceder a determinadas ramas, sectores de actividad y ocupaciones que tradicionalmente han desempeñado los hombres y se concentran en los empleos relacionados con los cuidados o en aquellos trabajos que exigen cualidades y competencias relacionadas, con menor valor en el mercado de trabajo. Además de la segregación horizontal, existe una segregación vertical, que se manifiesta en la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), a nivel estatal en el cuarto trimestre de 2025 las mujeres suponían el 72,85% del empleo a tiempo parcial frente al 27,15% de los





hombres<sup>1</sup>. Estos datos dan cuenta de la feminización del empleo a tiempo parcial frente a la mayor presencia de hombres en el empleo a tiempo completo. Respecto a las razones de trabajar a tiempo parcial, entre las personas que señalaron como causa el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores de las personas, el 92,36% mujeres y 7,64% hombres<sup>2</sup>.

A la luz de estos datos, resulta evidente que la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado continúa condicionando de manera significativa la participación laboral de las mujeres. El mayor recurso al trabajo a tiempo parcial y a las excedencias vinculadas al cuidado pone de manifiesto la necesidad de promover y consolidar medidas que favorezcan la corresponsabilidad en los cuidados, amplíen y fortalezcan los servicios de atención a la infancia, a las personas mayores y dependientes, y fomenten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Por su parte, respecto al trabajo de tipo indefinido frente al temporal, la EPA también muestra cómo las mujeres suponían a nivel estatal el 56,35% de personas ocupadas en empleo temporal frente al 43,65% de los hombres para el mismo periodo. Proporción que se invierte en el caso del empleo indefinido: 47,05% en mujeres y 52,95% para hombres<sup>3</sup>. Estos datos reflejan brechas persistentes en el empleo indefinido que sigue sin ser igual del común en mujeres que en hombres, generando una mayor precariedad para estas.

Estas desigualdades y discriminaciones por razón de sexo que todavía persisten en el trabajo productivo y reproductivo se acentúan en el caso de las mujeres más vulnerables, como son las paradas de larga duración con escasa formación, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres de otros grupos étnicos o mujeres migrantes, produciéndose con frecuencia supuestos de discriminación interseccional.

Por otra parte, Castilla-La Mancha es una región profundamente rural. En el medio rural, los estereotipos sexistas están más arraigados que en el medio urbano, y la pervivencia de los modelos familiares tradicionales provocan sobrecarga y presión a las mujeres, responsabilizándolas en mayor medida de las tareas domésticas y de cuidados. Se puede afirmar que la falta de empleabilidad de las mujeres en las zonas rurales se ha convertido en uno de los motivos fundamentales de su emigración a las zonas urbanas, asistiendo en la actualidad a una tendencia a la despoblación de los pueblos pequeños y al envejecimiento y masculinización de su población.

En este sentido, cobra gran importancia la autonomía económica de las mujeres, tanto en su papel de gestoras de su propia subsistencia, como de su protagonismo en los procesos de sostenibilidad social y desarrollo económico de la región. Esta autonomía económica pasa por el acceso a un empleo de calidad, la percepción de unos ingresos justos, la estabilidad laboral y el resto de derechos sociales asociados al empleo.

### **C. PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO.**

Esta situación de partida requiere que en los próximos años se sigan impulsando acciones positivas que aseguren el acceso al empleo a todas las mujeres de la región, especialmente para aquellas que pertenecen a colectivos vulnerables y las que viven en las zonas rurales. Los esfuerzos deben ir encaminados especialmente a eliminar las brechas de género del mercado laboral, fomentando un empleo de calidad y en colaboración con todos los agentes implicados.

<sup>1</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65132&L=0>

<sup>2</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65152&L=0>

<sup>3</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65132&L=0>





Por ello, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, son principios horizontales que se deben promover en todas las fases de la gestión de los fondos, como son la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.

En relación con la norma que se informa, entre los requisitos que deben cumplir las inversiones para ser declaradas estratégicas, se determinan condiciones especiales para zonas despobladas, contribuyendo con ello a la lucha contra la despoblación y desarrollo del medio rural.

Por otro lado, entre los requisitos de las inversiones empresariales estratégica se recoge que la inversión empresarial contribuya a la generación de empleo, contemplando la creación, al menos, de los puestos de trabajo de carácter indefinido a jornada completa lo que favorece un empleo de mayor calidad.

Además, las actividades económicas a la que se vincule la inversión empresarial para ser considerada estratégica han de estar entre las recogidas en el anexo. De ellas cabe destacar: construcción de edificios residenciales y actividades sanitarias y de servicios sociales. Estas actividades, consideradas con estratégicas, favorecen la igualdad en tanto que contribuyen a fomentar los servicios de cuidados y atención a la dependencia que tradicionalmente recaen mayoritariamente sobre las mujeres limitando su autonomía y acceso al empleo, como se ha señalado anteriormente. Dichas actividades señaladas en el anexo son:

- Construcción de residencias para la atención de personas mayores ubicados en zonas escasamente pobladas o en riesgo de despoblación.
- Construcción de residencias para atención a personas mayores en localidades no incluidas en zonas escasamente pobladas o en riesgo de despoblación, pero cuya ratio porcentual de plazas autorizadas por personas mayores de 65 años se encuentre por debajo de la media regional.
- Construcción de residencias para atención a personas mayores, que contengan módulos específicos sobre trastornos de conducta, enfermedades neurodegenerativas u otras patologías asociadas al envejecimiento.
- Construcción o ampliación de residencias de mayores que conlleven la prestación de servicios complementarios de cercanía a personas en situación de dependencia, no usuarias de centros residenciales, para facilitar la permanencia en su entorno el mayor tiempo posible (entre otros, comida a domicilio o en el comedor del centro, fisioterapia, terapia ocupacional, lavado de ropa o podología).
- Actividades residenciales con pequeñas unidades de convivencia, alternativos a los grandes centros residenciales, que faciliten las relaciones con las personas y las familias, con modelos de atención y convivenciales integrados en los entornos sociales habituales con garantía de atención profesionalizada.
- Construcción de centros de atención especializada residencial o de atención diurna destinados a personas con discapacidad.
- Asistencia en establecimientos residenciales y actividades de servicios sociales sin alojamiento.
- Prestación de servicios complementarios de cercanía no prestados por una residencia de mayores, sino por otro tipo de empresa o entidad, desde sus instalaciones propias.
- Actividades empresariales y cooperativas de economía social dirigidos a colectivos en situación de vulnerabilidad social.

#### **D. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

En virtud de cuanto antecede, desde la perspectiva de la igualdad de género y a la vista del objeto del Anteproyecto de Ley de inversiones empresariales estratégicas de Castilla-La Mancha,





podemos concluir que, si bien la ley no incorpora acciones positivas, ni medidas concretas en materia de igualdad, podrá tener un impacto indirecto positivo en la medida en la que favorezca el establecimiento de un tejido empresarial en la región, que impulse la creación y el acceso a empleo estable y de calidad de las mujeres y especialmente de las mujeres en el entorno rural, y que de esa forma también contribuya a fijar población en la zonas escasamente pobladas y más afectadas por el fenómeno de la despoblación, facilitándose así al desarrollo económico, social y territorial. Así mismo, entre las actividades consideradas estratégicas por la Ley, se encuentran entre otras, las relativas a los servicios de cuidados y atención a la dependencia, que, como se ha puesto de manifiesto anteriormente, son áreas consideradas con alto impacto en la igualdad de género.

En Toledo, a la fecha de la firma

JEFA DE ÁREA DE COORDINACIÓN JURÍDICA, TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN E IGUALDAD  
DE GÉNERO

