



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL 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.

IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA, ÓRGANO PROMOTOR Y MARCO LEGAL

Denominación de la norma:

Anteproyecto de Ley de promoción y fomento de la actividad industrial de Castilla-La Mancha.

Órgano Promotor:

Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Contexto normativo vinculado:

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio universal reconocido en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 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 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 también 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 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



Castilla-La Mancha

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, el artículo 14 establece los principios de actuación de los poderes públicos entre los que están la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica y laboral con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas; y la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las mujeres con discapacidad, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva.

La Ley 12/2010 señala los principios de actuación de la administración autonómica, entre ellos establece medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad. El artículo 36 recoge que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incentivará el empleo femenino por medio del establecimiento de ayudas a la contratación indefinida. Asimismo, el artículo 24 de esta ley se refiere a los derechos de las mujeres que viven en el medio rural. Finalmente, el artículo 28 está dedicado a derechos de las mujeres con diferentes discapacidades, inmigrantes y prostitutas.

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 y medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad, especialmente para aquellas en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Por lo que respecta a la utilización del lenguaje, el artículo 10 de la ley autonómica de igualdad 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.

ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

Objeto de la norma:

El anteproyecto de ley tiene por objeto establecer el marco normativo regulador de la promoción y fomento de la actividad industrial en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

La ley se estructura en veinticuatro artículos, distribuidos en cinco capítulos y tres disposiciones finales. El capítulo I contiene las disposiciones generales. El capítulo II establece el sistema de gobernanza de la promoción industrial identificando los órganos y entidades encargados de la misma, y la necesaria coordinación entre los mismos. El capítulo III establece un régimen para la planificación de la política de promoción industrial, que se considera imprescindible para la consecución de los objetivos de fomento de la competitividad que se buscan. El capítulo IV determina los ejes en los que se desplegará la actuación de la Administración autonómica, y donde se concentrarán las políticas de fomento de la actividad industrial, identificando los incentivos que se pueden utilizar. El capítulo V se refiere a la ordenación de los procesos de reindustrialización, para abordar la pérdida significativa de capacidad industrial. La ley concluye con tres disposiciones finales dedicadas a la aprobación del primer Plan Estratégico de Promoción Industrial de Castilla-La Mancha, a la habilitación para su desarrollo reglamentario y a su entrada en vigor.

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.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)¹, a nivel estatal en el primer trimestre de 2026 las mujeres representaban el 47% de los contratos indefinidos frente al 53% de los hombres. En el caso de los contratos temporales la proporción se invierte y encontramos una gran feminización. Estos datos reflejan brechas persistentes en el empleo indefinido que sigue sin ser igual de común en mujeres que en hombres, generando una mayor precariedad para estas.

¹ <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65132>



Castilla-La Mancha

En esta misma línea apunta la investigación realizada por la Asociación Testa acerca de la percepción subjetiva de los/as castellano- manchegos/as en materia de igualdad (2018)², según la cual, las condiciones de vida de las mujeres que residen en zonas rurales se caracterizan, en general, por la falta de oportunidades laborales y la precariedad de los empleos disponibles, especialmente entre aquellas con menor cualificación.

Por otra parte, Castilla-La Mancha es una región profundamente rural. En 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.

En virtud de todo lo anterior, queda claro que la discriminación por razón de sexo que existe en el trabajo productivo se acentúa en el caso de las mujeres más vulnerables como son las mujeres con discapacidad, mujeres con escasa formación, mujeres víctimas de violencia de género, o que viven en el ámbito rural produciéndose supuestos de discriminación interseccional.

PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.

El anteproyecto de ley que aquí se informa regula la promoción y el fomento de la actividad industrial en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

La actividad industrial constituye un elemento esencial para el desarrollo económico de Castilla-La Mancha y para la generación de empleo estable en el territorio. Asimismo, contribuye de forma significativa a la mejora de la competitividad del sistema productivo, al impulso de la innovación y al refuerzo de la cohesión territorial, con especial incidencia en las zonas más afectadas por la despoblación, de forma que la implantación industrial en municipios rurales favorece la fijación de la población, la atracción de inversiones y la lucha contra la despoblación, constituyendo una alternativa al empleo agrario tradicional.

En este sentido, el anteproyecto de ley establece un sistema de intervención pública orientado a facilitar el desarrollo de proyectos industriales, reforzar la competitividad del tejido productivo y favorecer la atracción de inversiones, con especial atención a aquellas vinculadas a la innovación, la sostenibilidad y la generación de empleo cualificado.

²https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/memoria_proyecto.pdf



Castilla-La Mancha

A la vista de todo cuanto antecede y desde la perspectiva de la igualdad de género podemos concluir, que, si bien en el anteproyecto de ley no se recogen medidas directas y específicas dirigidas a reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, el mismo podrá tener un impacto positivo en la medida en la que con su regulación se contribuya a facilitar el acceso a un puesto de trabajo estable a un mayor número de mujeres de la Región, y especialmente de las mujeres en el medio rural, incrementándose de esta manera su empoderamiento y mejorándose su calidad de vida, y por tanto el de las familias y comunidades en las que se integran.

En Toledo, a la fecha de la firma

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