INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN VÍA NO JURISDICCIONAL EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN 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 Y MARCO LEGAL

Denominación de la norma:

Decreto XX/XXXX, de XX de XXXX por el que se regulan los procedimientos de solución de controversias en vía no jurisdiccional en el ámbito de la economía social en Castilla-La Mancha.

Órgano Promotor:

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Contexto normativo vinculado:

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un derecho universal reconocido jurídicamente en los distintos instrumentos internacionales sobre 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 Bejing 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.

En el plano internacional, también destaca la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fruto del compromiso universal adoptado por 193 Estados Miembros de la Organización de Naciones Unidas en 2015, organizada en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas específicas que abordan aspectos económicos, sociales y ambientales entre otros. Entre los objetivos vinculados a la presente norma, destacamos el ODS 5 Igualdad de Género "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", con correspondencia a la meta específica "5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública". Y el ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas", con metas referidas a proteger los derechos laborales y trabajo seguro (8.8).

Traspasando el escenario internacional, este derecho vertebral también se configura a nivel europeo, nacional y regional. En el ámbito europeo, se concibe como un principio fundamental de la Unión Europea en virtud del artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y en 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

Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Av. de Irlanda, nº 14
45071 TOLEDO
Tel: 925 28 80 00
www.castillalamancha.es

Europea se preserva también el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Seguidamente, destaca 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.

La Comisión Europea ha elaborado la *Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030*, incorporando acciones concretas para la consecución de sus objetivos como parte de su hoja de ruta para los derechos de la mujer, entre otras recogen el impulso de la prosperidad promoviendo la igualdad de género en todos los sectores económicos y el abordaje de las brechas salariales incluyendo la generada en las pensiones entre mujeres y hombres.

En el ordenamiento jurídico nacional, la Constitución Española (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.

La Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, en su artículo 4 recoge:" c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad". El Consejo de Ministros el 11 de abril de 2023 aprobó la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027, que en su eje 4 "sostenibilidad social y territorial", dentro de la línea de actuación 14 se focaliza en avanzar en la igualdad de género en la Economía Social.

Respecto al marco normativo regional, destacamos 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. A su vez, 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.

Concretando con la materia del presente Decreto, la Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha regula entre otros aspectos, el Consejo Regional de Economía Social como órgano de promoción y difusión del cooperativismo y de la economía social, atribuyéndole, entre sus funciones, las de mediación, conciliación y arbitraje en las cuestiones litigiosas que se planteen entre cooperativas o entre estas y sus socios.

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la JCCM ha promovido junto al conjunto de agentes sociales y entidades implicadas, la Estrategia de Economía Social 2023-2026, que entre sus principios se encuentra la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo. Dicha Estrategia contiene un eje específico para el fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la Economía Social (eje 7).

Estos avances han propiciado la materialización de aprobación de leyes e implantación de políticas públicas encaminadas a la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre las que destacamos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) o la

Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Av. de Irlanda, nº 14
45071 TOLEDO
Tel: 925 28 80 00
www.castillalamancha.es

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Los artículos 19 y 6 respectivamente de 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 contempló 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.

Respecto a la LOIEMH, su artículo 4 establece el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, constituyendo un principio informador del ordenamiento jurídico. Seguidamente, se regula en su artículo 5 la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Otros de los reconocimientos relevantes, radica en la promoción de acceso al mercado laboral, la formación e incorporación a órganos de dirección de empresas y asociaciones de mujeres en el medio rural (artículo 30).

Por su parte, la Ley 12/2010 dispone de distintos artículos referidos a la igualdad, concebida como un principio de actuación de la Administración Autonómica (artículo 4. d) encaminado también a la erradicación de la discriminación por razón de sexo, con especial atención a aquellas mujeres que puedan estar en situación de vulnerabilidad. En esta misma línea, el artículo 10 establece que la Administración pública utilizará el lenguaje inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino, masculino o neutro cuando sea oportuno y eliminar sesgos sexistas, incluso los indirectos.

El artículo 17 reconoce el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, estableciendo la obligación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha dentro de sus funciones, de velar por el cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el empleo, mediante todos los recursos a su alcance. Seguidamente, en dicha norma se congregan los derechos de las mujeres que viven en el medio rural (artículo 24). Asimismo, el artículo 36 alberga que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incentivará el empleo femenino por medio del establecimiento de ayudas a la contratación indefinida, a la creación de empresas y autoempleo, incluso el acompañamiento y asesoramiento durante dos años posteriores.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024 (prorrogado hasta diciembre de 2026) es otro de los resultados de hitos en materia de igualdad del marco jurisdiccional regional, puesto que 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. Además, en su octavo eje “Mujeres y medio Rural” entre otras de las cuestiones, se exponen medidas para generar oportunidades laborales y con perfiles cualificados, e impulsando la iniciativa empresarial como motor de transformación de las desiguales.

B. ANALISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

Objeto y contenido:

El Decreto tiene por objeto:

a) Regular los procedimientos de solución de controversias en vía no jurisdiccional en el ámbito de la economía social atribuidos al Consejo Regional de Economía Social de

Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Av. de Irlanda, nº 14
45071 TOLEDO
Tel: 925 28 80 00
www.castillalamancha.es

Castilla-La Mancha, que se articulan en tres modalidades: arbitraje, conciliación y mediación.

b) Establecer las compensaciones económicas por el ejercicio de las funciones arbitrales, conciliadoras y mediadoras, así como el procedimiento para su reconocimiento y abono.

Este Decreto se estructura en 6 capítulo, 61 artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y 2 disposiciones finales.

Dentro del contenido articulado en el Decreto, se actualiza, ordena y sistematiza el régimen jurídico de los procedimientos de arbitraje, conciliación y mediación en el ámbito de la economía social, dotando de una mayor precisión estas figuras y destacando las diferencias específicas entre estos métodos de resolución de conflictos.

Como elementos de innovación incorpora una modalidad abreviada del arbitraje, aplicable cuando se solicite por ambas partes expresamente, así como en supuestos específicamente tasados con el propósito de simplificar trámites y reducir plazos. Seguidamente, se incorpora la regulación de las compensaciones económicas de las personas que ejercen las funciones arbitrales, conciliadoras o mediadoras según se recoge en la Orden de 11 de septiembre de 2009, de la Consejería de Trabajo y Empleo, integrando así, en un único texto, la regulación sustantiva y económica de estos procedimientos.

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, europeo, 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 a la situación del acceso y tipos de condiciones laborales, el *Informe de la Situación de las Mujeres y Brechas de Género en Castilla-La Mancha de 2024* (Carrasco Carpio, 2024[1]) refleja que la actividad laboral para las mujeres en la región se sitúa en el año 2023 en los 12,57 puntos porcentuales, lo que se traduce en una brecha de género presente en la incorporación al mercado de trabajo sigue siendo muy elevada, aunque ha descendido durante estos últimos 10 años.

Según datos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA)[2], a nivel estatal durante el segundo trimestre de 2026, las mujeres representaban el 47,07% de los contratos indefinidos frente al 52,93% de los hombres. 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.

La Red de Economía Alternativa y Solidaridad de CLM (en adelante REAS-CLM), manifestó que el 47% de los cargos de responsabilidad relacionados con la economía social y solidaridad estaban ocupados por mujeres, entre los principales motivos destacan que esto se debe a que tradicionalmente este sector de actividad económica ha estado liga a los trabajos de cuidados, servicios comunitarios, educativos y de salud.

[1] Carrasco Carpio,C. (2024). *Informe sobre la Situación de las Mujeres y Brechas de Género en Castilla-La Mancha.* Toledo: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Recuperado de: informe_situacion_de_las_mujeres_y_brechas_de_genero_en_clm_2024.pdf

[2] Instituto Nacional de Estadística. (2026). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado de: Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo(65109)

Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Av. de Irlanda, nº 14
45071 TOLEDO
Tel: 925 28 80 00
www.castillalamancha.es

Además, el hecho de que haya una alta presencia de mujeres en las actividades laborales de la ESS no es casualidad, ya que el informe sobre *Las mujeres en la ESS* (REAS,2021[3]) plantea que entre sus puntos fuertes se encuentra encuentran una mejora de condiciones para la conciliación de la vida familiar y laboral (87%) y espacios de atención emocional y cuidado (79%). No obstante, partiendo de la variable temporal del estudio, la brecha salarial por género suele ser un área de mejora, desde REAS lo plantean en un 5%, mientras que a nivel nacional oscila en un 21%. Aun así, la Economía Social genera un empleo más resiliente y hay una menor brecha de género respecto a la estabilidad laboral, favoreciendo un empleo decente (Arando, Elio y Marcuello, 2024[4]).

La investigación realizada por la Asociación Testa acerca de la percepción subjetiva de los/as castellano- manchegos/as en materia de igualdad (2018)[5], 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. En términos de la economía social, podemos decir que las iniciativas surgen para dar respuestas sociocomunitarias ante la falta de servicios y escasez de oportunidades de empleabilidad (Olmedo,2025[6]).

Llegados a este punto, conviene resaltar desde la perspectiva de género que la Economía Social ha favorecido el acceso al empleo de las mejoras, generando puestos de trabajo sostenibles y aliviando la vulneración socio-económica. Además, ha permitido que sea un escenario en el que se visibilice el liderazgo de las mujeres en un entorno de empoderamiento, donde son escuchadas y toman decisiones de forma democrática. Asimismo, la Economía Social ha facilitado que haya mujeres que dejasen a un lado la economía sumergida. En este sector se han revertido las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y se reconoce su labor asignado históricamente al ámbito reproductivo según la división sexual del trabajo. Hablar de Economía Social es sinónimo de empleo digno y de autonomía económica de las mujeres, especialmente de aquellas originarias en contextos rurales (Arando, Elio y Marcuello, 2024).

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

Como se ha mencionado, el objeto del Decreto es la regulación de los procedimientos de solución de controversias en vía no jurisdiccional en el ámbito de la economía social, atribuidos al Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha articulados a

[3] REAS. (2021). *Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo.* Recuperado de: https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/02/Las-mujeres-en-la-ESS-1.pdf

[4] Arando, S., Elio,E. y Marcuello, C. (2024). Una mirada feminista a la Economía Social y Solidaria: Especio de Encuentro entre EES y EF. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa,110,45-64. Recuperado de: https://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC_110_02_Arando_et_al.pdf

[5] Asociación TESTA. (2018). Proyecto de investigación sobre la percepción subjetiva de los/as castellano-manchegos/as en materia de igualdad, con especial atención al ámbito rural. Toledo: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Recuperado de: https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/memoria_proyecto.pdf

[6] Olmedo, P. (2025). *Tejiendo desde el centro. Un estudio sobre la contribución de las mujeres a la ESS.* REAS-CLM. Recuperado de: https://reasclm.org/wp-content/uploads/2025/10/ESTUDIO-LIDERAZGO-FEMENINO-ESS-VERSION-DOSSIER.pdf

Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Av. de Irlanda, nº 14
45071 TOLEDO
Tel: 925 28 80 00
www.castillalamancha.es

través del arbitraje, la conciliación y la mediación, así como la fijación de una compensación económica por el ejercicio de dichas funciones.

Desde la Unidad de Igualdad de Género, basándonos en la *Guía de Orientación sobre Género y Estrategias de mediación inclusivas* (ONU, 2022[7]) y normativa en materia de igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones a tener en cuenta en el desarrollo de los procedimientos regulados en el Decreto analizado:

- Atendiendo al artículo 10 de la Ley 12/2010 de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, promover la incorporación del lenguaje inclusivo y no sexista en sus actuaciones y procedimientos.
- Aplicar el principio de actuación de la Administración Autonómica plasmado en el artículo 4 j) de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, que establece "*La exigencia del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las actuaciones financiadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha".*

Por lo que respecta al contenido del Decreto, el mismo no regula ninguna medida ni actuación dirigida específicamente a las mujeres, sino que se trata de una norma de carácter organizativo, por lo que se podría afirmar que, razonablemente, dicho contenido no tendrá impacto en materia de igualdad de género.

Toledo, a la fecha de la firma

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

Firmado digitalmente el 11/09/2026 12:38
M JOSEFA QUERENCIA CECA

[7] ONU. (2022). *Guía de Orientación sobre Género y Estrategias de mediación inclusivas*. Departamento de Asuntos Políticos. Recuperado de: https://peacemaker.un.org/sites/default/files/document/files/2022/09/dpagendermediation-guidance2017esp.pdf

Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Av. de Irlanda, nº 14
45071 TOLEDO
Tel: 925 28 80 00
www.castillalamancha.es