

## DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ORDENACIÓN DEL SERVICIO JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

### 1. CARACTERIZACIÓN DE LA NORMA O PROGRAMA

#### Denominación de la norma o programa

Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación del Servicio Jurídico de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha

#### Fundamentación del informe

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, en su artículo 4 recoge como principio informador del ordenamiento jurídico la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, señalando que como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Igualmente, el artículo 15 sobre la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas se integrará en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, por último, el **artículo 19** recoge la obligación de los informes de impacto de género.

A nivel autonómico y según la **Ley 12/2010**, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, es una función de las Unidades de género elaborar los informes previos de impacto de género respecto a las propuestas de anteproyectos de ley, reglamentos y planes (artículo 14.d). y en su artículo 6 dice lo siguiente:

#### *Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género.*

*1. A efectos de esta Ley, se entenderá por perspectiva de género el análisis de la realidad social que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializados.*

*2. El resultado de aplicar la perspectiva de género a una actuación normativa se denomina informe de impacto de género.*

*3. Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad.*

Por lo tanto, en ambas leyes se ha introducido 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 este sentido, el presente informe se emite en cumplimiento de lo establecido en el artículo 6.3 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, y en relación con las Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno de 23 de octubre de 2023, que establecen en su epígrafe 3.1.1.d) que para la aprobación de los decretos será imprescindible que las mismas vayan acompañadas del informe de impacto de género.

Por lo tanto, el objeto del informe es determinar si el **Reglamento de Ordenación del Servicio Jurídico**:

- Integra adecuadamente el principio de igualdad.
- Puede generar efectos diferentes sobre mujeres y hombres.
- Requiere medidas para garantizar la igualdad efectiva en su ámbito de aplicación.

### Órgano promotor

Gabinete Jurídico de Vicepresidencia Primera

### Objeto de la norma

La norma tiene por objeto desarrollar de manera completa y ordenada las previsiones contenidas en la Ley 5/2013, de 17 de octubre, estableciendo un marco normativo que regule con detalle la organización, funcionamiento y actuación de los Servicios Jurídicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, tanto en el ámbito consultivo como en el contencioso.

El Decreto regula de forma completa:

- La **organización** de los Servicios Jurídicos: Dirección, Gabinete Jurídico, asesorías jurídicas.
- Las **funciones consultivas y funciones contenciosas**.
- La **defensa jurídica de autoridades y empleados públicos**.
- La **asistencia jurídica convencional a entidades públicas**.
- Formación continua, estructura organizativa y procedimientos internos.

Es una norma **interna, organizativa y técnica**, sin prestaciones directas a la ciudadanía.

### Contexto normativo vinculado a la igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal reconocido jurídicamente en todos los 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, el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España, el 5 de junio de 1984. 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 nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución 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 del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos 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 de Castilla-La Mancha 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 o la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. En ambas leyes se ha introducido 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 este contexto, **el Servicio Jurídico de la Junta ocupa una posición estratégica**, ya que:

- Informa anteproyectos normativos.
- Defiende a la Administración en procesos judiciales.
- Interpreta y aplica el ordenamiento jurídico autonómico.

Por tanto, **su ordenación interna no es neutral desde la perspectiva de género**, aunque se trate de una norma organizativa.

El borrador de Decreto regula:

- Estructuras de poder jurídico (Dirección, Gabinete, coordinaciones).



- Acceso a puestos de responsabilidad jurídica.
- Órganos colegiados de decisión (Junta de Letrados/as).
- Formación y carrera profesional del personal jurídico.

Desde el punto de vista de la igualdad, esto lo convierte en una norma con **impacto estructural indirecto**, ya que influye en:

- Quién toma decisiones jurídicas estratégicas.
- Quién accede a posiciones de liderazgo jurídico.
- Cómo se construye la doctrina jurídica interna de la Administración.

La Ley 12/2010 es clara: **no solo deben analizarse los efectos directos**, sino también las normas que **pueden reproducir desigualdades preexistentes** (art. 4, integración transversal).

## 2. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

Dicho lo anterior, la norma regula la **estructura, organización, funciones y procedimientos** del Servicio Jurídico de la Junta de Comunidades, incluyendo:

- Dirección de los Servicios Jurídicos
- Gabinete Jurídico
- Asesorías jurídicas
- Funciones consultivas y contenciosas
- Defensa jurídica de autoridades y personal
- Formación continua

Es una norma **organizativa y funcional**, sin impacto directo sobre la ciudadanía, pero **con efectos relevantes en la carrera jurídica, la organización interna y la igualdad de oportunidades dentro del ámbito jurídico-administrativo**. Su impacto se analiza exclusivamente sobre **el personal y la estructura organizativa** de la Administración regional.

### Situación de partida y desigualdades relevantes

Aunque el Reglamento no regula políticas sociales o de igualdad, se inserta en un contexto donde el **ámbito jurídico-administrativo** presenta desigualdades estructurales:

La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha presenta, de acuerdo con los estudios oficiales más recientes, **brechas de género persistentes en el ámbito de la participación en espacios de poder y toma de decisiones**, especialmente en estructuras de alta



dirección y responsabilidad técnica. Según el **Informe “Situación de las Mujeres y Brechas de Género en Castilla-La Mancha 2024”**,<sup>1</sup> publicado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, identifica la dimensión de “*Poder y toma de decisiones*” como una de las áreas con mayor desigualdad, señalando que: la mayor presencia femenina en el empleo público **no se traduce proporcionalmente** en acceso a puestos de máxima responsabilidad. Además, persiste un fenómeno de **segregación vertical**, por el cual las mujeres se concentran en niveles técnicos o intermedios, mientras los hombres ocupan mayoritariamente los puestos de dirección y decisión.

Este diagnóstico resulta plenamente trasladable al ámbito jurídico-administrativo, por tratarse de un sector altamente masculinizado en sus posiciones superiores.

En el ámbito estrictamente jurídico-institucional, los datos disponibles reflejan una **infrarrepresentación femenina en los principales órganos consultivos y de decisión jurídica** de la Comunidad Autónoma.

Un ejemplo especialmente significativo lo constituye el **Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha**, máximo órgano consultivo jurídico de la Junta de Comunidades y de las entidades locales de la región. Según la composición resultante de los últimos nombramientos (2024<sup>2</sup>-2026), dicho órgano está integrado por: un Presidente, un Letrado-Secretario General y 4 personas de las cuales 1 mujer ocupa el cargo de Consejera electiva y el resto 3 hombres son Consejeros electivos.

Esto supone una representación femenina del **20 %**, porcentaje claramente inferior al umbral de **presencia equilibrada (40-60 %)** exigido por el **artículo 5 de la Ley 12/2010**, lo que evidencia una desigualdad estructural en el acceso de mujeres a los máximos órganos jurídicos autonómicos.

En relación con **la representación equilibrada en órganos colegiados**, la literatura y la normativa española coinciden en valorar sus beneficios para la calidad de la toma de decisiones y la transparencia institucional. Estudios como el de García-Meca et al. (2022)<sup>3</sup> evidencian una mayor vinculación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y refuerza la gobernanza pública. Por otro lado, los datos oficiales del INE (2026) muestran claros déficits de representación femenina en órganos con poder real, lo que llevó a la aprobación

---

<sup>1</sup> Disponible en [informe situacion de las mujeres y brechas de genero en clm 2024.pdf](#)

<sup>2</sup> Memoria disponible en [Memoria2024.pdf](#)

<sup>3</sup> Disponible en [Vista de La diversidad de género en órganos de control y gestión y el reporting del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible](#)



de la **Ley Orgánica 2/2024** que exige al menos un 40 % de presencia femenina en dichos órganos.

En relación con el **Servicio Jurídico de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, se constata una **presencia relevante de mujeres en el cuerpo técnico de letrados y letradas**, fruto del acceso por oposición en condiciones de igualdad formal. Por lo que se produce una segregación vertical en cuerpos jurídicos: mayor presencia femenina en niveles técnicos que en puestos directivos.

No obstante, el análisis de la estructura organizativa revela que: la ocupación de puestos de **dirección, coordinación regional o provincial y jefaturas** ha estado **históricamente concentrada en hombres**, siendo la presencia femenina en dichos niveles **reciente y no resultado de un diseño estructural específico de igualdad**.<sup>4</sup>. Asimismo, los órganos colegiados y de coordinación interna (como la Junta de Letrados/as u órganos de apoyo) **no cuentan con mecanismos normativos que garanticen la presencia equilibrada**. En consecuencia, la igualdad en el acceso a los puestos de máxima responsabilidad jurídica no depende de **criterios estructurales integrados en la norma organizativa**.

Así mismo, la literatura especializada ha acreditado de forma reiterada la **persistencia de sesgos de género en la valoración de méritos y de la trayectoria profesional en el ámbito jurídico**, incluso en contextos formalmente meritocráticos. Diversos estudios empíricos han demostrado que las capacidades de liderazgo, autoridad y proyección profesional continúan asociándose implícitamente a perfiles masculinos, lo que conlleva una evaluación diferencial del mérito y del potencial profesional de las mujeres juristas (Levinson y Young, 2011<sup>5</sup>; Consejo General de la Abogacía Española, 2022<sup>6</sup>). Estos sesgos, de carácter estructural e inconsciente, inciden directamente en los procesos de promoción, acceso a puestos de responsabilidad y reconocimiento profesional, reproduciendo fenómenos de segregación vertical en el ámbito jurídico.

---

<sup>4</sup> [Organigrama | Gabinete Jurídico](#)

El Gabinete Jurídico está integrado por la Directora de los Servicios Jurídicos, la Letrada Coordinadora del Gabinete Jurídico, los Letrados Coordinadores en Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Guadalajara, los Letrados de las distintas Unidades y el personal administrativo. [Presentación | Gabinete Jurídico](#)

[Estructura del Gabinete Jurídico | Gabinete Jurídico](#)

<sup>5</sup> Artículo disponible en: [Microsoft Word - Levinson Young\\_proof\\_022311.doc](#)

**Levinson, J. D. & Young, D. (2011). *Implicit Gender Bias in the Legal Profession: An Empirical Study*. Harvard Journal of Law & Gender / University of Hawai'i.**

<sup>6</sup> Estudio disponible en [Estudio sobre la Igualdad en el sector legal \(Abogacía\). 2022](#)



En el contexto español, diversos estudios institucionales del ámbito jurídico han puesto de manifiesto que las responsabilidades de cuidado y las dificultades de conciliación constituyen **barreras estructurales** que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en su carrera profesional. En particular, los informes del Consejo General del Poder Judicial<sup>7</sup> (2024) y del Consejo General de la Abogacía Española (2022) evidencian que la **sobrecarga de trabajo** y la **falta de reconocimiento del impacto del cuidado** reducen las posibilidades de promoción a puestos de responsabilidad, incluso cuando concurren méritos suficientes. Estas conclusiones confirman que los actuales criterios y modelos organizativos de la profesión jurídica **no son neutros**, al no integrar de forma efectiva las realidades de cuidado que recaen mayoritariamente en las mujeres, reproduciendo así fenómenos de segregación vertical y desigualdad en el acceso al liderazgo.

Estos resultados se alinean con la evidencia comparada aportada por el informe “50:50 en 2030: un estudio longitudinal sobre la desigualdad de género en la profesión jurídica”<sup>8</sup> (2022) de la International Bar Association, que señala que en España el trabajo a tiempo parcial y las trayectorias profesionales discontinuas siguen estando fuertemente feminizadas y penalizadas en términos de promoción, lo que incide negativamente en la progresión profesional de las mujeres juristas. El informe subraya que la arquitectura profesional del sector jurídico continúa diseñada sobre un modelo de disponibilidad plena y constante, que no reconoce ni compensa el impacto diferencial de las responsabilidades de cuidado, reforzando así brechas de género en el acceso a puestos de poder.

En consecuencia, la evidencia empírica disponible permite afirmar que la ausencia de un reconocimiento efectivo del impacto del cuidado y de las cargas familiares en la configuración de las carreras jurídicas constituye un elemento clave de desigualdad estructural. Esta circunstancia resulta especialmente relevante a efectos del presente Informe de Impacto de Género, en la medida en que las normas organizativas del servicio jurídico, aun siendo formalmente neutras, pueden contribuir a perpetuar estas desigualdades si no incorporan medidas específicas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por último, otra de las brechas relevantes tiene que ver con la importancia de garantizar **lenguaje no sexista y representación equilibrada** en órganos colegiados.

La literatura científica ha acreditado de forma consistente que el uso del masculino genérico y de lenguaje no inclusivo genera representaciones mentales sesgadas, activando predominantemente imágenes masculinas e invisibilizando a las mujeres, incluso cuando no existe intención discriminatoria. Estos efectos cognitivos influyen en la percepción de competencia, autoridad y legitimidad profesional, con impacto directo en procesos de

---

<sup>7</sup> Disponible en [Causas de la baja participación de las mujeres en los cargos de nombramiento discrecional de la judicatura - Asociación de Mujeres en el Sector Público](#)

<sup>8</sup> Informe disponible en [document](#)



evaluación, selección y toma de decisiones. Estudios empíricos y revisiones sistemáticas demuestran que el empleo de lenguaje no sexista incrementa la visibilidad cognitiva de las mujeres, reduce sesgos implícitos y contribuye a decisiones más equitativas, sin generar barreras significativas de comprensión. En consecuencia, el lenguaje institucional no puede considerarse neutro desde la perspectiva de género, sino un elemento estructural relevante para la igualdad real (Lange & von Stockhausen, 2025<sup>9</sup>; Jäggi et al., 2025<sup>10</sup>). Por su parte, Lucinda Finley, en su artículo, *Breaking Women's Silence in Law: The Dilemma of the Gendered Nature of Legal Reasoning*, (1989) <sup>11</sup> ofrece una explicación clara de ese poder constitutivo del Derecho y nos dice:

*El derecho puede pronunciar definitivamente que algo es o no es y cómo una situación o evento ha de ser entendido. Los conceptos, categorías y términos que utiliza el derecho y la estructura de razonamiento mediante la que se expresa, organiza sus prácticas y construye sus significados tienen una habilidad potencial para dar forma a entendidos populares y autorizados. El lenguaje legal hace más que expresar pensamientos. Refuerza ciertas visiones de mundo y ciertos entendidos sobre los eventos. Mediante sus definiciones y la forma en que se expresa sobre los eventos y las personas, el derecho tiene el poder de silenciar significados alternativos de suprimir otras historias.*

En el contexto español, el uso del lenguaje no sexista ha sido ampliamente estudiado y demostrado como esencial para visibilizar cognitivamente a las mujeres, evitar estereotipos y reducir sesgos en procesos de evaluación y valoración profesional. Estudios como los de Guerrero Salazar (2020)<sup>12</sup> y Estevan Reina & de Lemus (2024)<sup>13</sup> han constatado que el masculino genérico provoca invisibilización y reproduce desigualdades estructurales. La doctrina jurídica española ha puesto de relieve que el lenguaje utilizado en las normas y en

---

<sup>9</sup> Disponible en [Frontiers | What affects people's use of and attitudes toward gender-inclusive language? A literature review](#). Lange, E., & von Stockhausen, L. (2025). *What affects people's use of and attitudes toward gender-inclusive language? A literature review*. *Frontiers in Psychology*, Vol. 16.

<sup>10</sup> Disponible en [Beyond She and He: A Framework for Studying the Cognitive, Psychological and Social Effects of Gender-Neutral Pronouns](#)

Jäggi, T., Gygax, P. M., Gabriel, U. et al. (2025). *Beyond She and He: The cognitive, psychological and social effects of gender-neutral language*. *Journal of Language and Social Psychology*, 44(6), 850–880

<sup>11</sup> Disponible en [Breaking Women's Silence in Law: The Dilemma of the Gendered Nature of Legal Reasoning](#)

<sup>12</sup> Disponible en [Igualdades N2](#). Guerrero Salazar, S. (2020). *El debate social en torno al lenguaje no sexista en la lengua española*. *Igualdad ES*, 2, 201–221.

<sup>13</sup> Disponible en [psicosocial.ugr.es](#). Estevan Reina, L. & de Lemus, S. (2024). *La importancia del lenguaje inclusivo en la lucha contra la desigualdad de género*. Universidad de Granada.



la actuación de los poderes públicos no es neutral desde la perspectiva constitucional. En particular, la profesora Rosado-Villaverde (2021)<sup>14</sup> ha acreditado que el uso sistemático del masculino genérico en el lenguaje jurídico constituye una forma de discriminación indirecta y estructural, al invisibilizar a las mujeres como sujetos de derecho y perpetuar una concepción androcéntrica del ordenamiento. Igualmente, López Medel (2021)<sup>15</sup> sostiene que el uso sistemático del masculino genérico en normas jurídicas produce una exclusión simbólica de las mujeres como sujetos constitucionales, incompatible con el mandato del artículo 9.2 de la Constitución Española. Desde esta perspectiva, **el lenguaje no sexista se configura como un instrumento necesario para dar cumplimiento al mandato del artículo 9.2 de la Constitución Española**, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y a remover los obstáculos que impiden su plenitud, sin que ello suponga merma alguna de la seguridad jurídica o de la claridad normativa. Por lo tanto, el mantenimiento de un lenguaje jurídico no inclusivo no puede considerarse una cuestión neutral o técnica, sino **una inercia histórica** que limita la plena realización de la igualdad material, siendo plenamente posible una redacción normativa inclusiva sin merma de la seguridad jurídica ni del rigor técnico.

**La relevancia del diagnóstico a efectos del Informe de Impacto de Género:** De conformidad con el **artículo 6 de la Ley 12/2010**, el análisis del impacto de género debe tener en cuenta no solo los efectos directos de una norma, sino también su capacidad para:

- **Reproducir desigualdades preexistentes, o**
- **Contribuir a su corrección.**

El uso de un lenguaje inclusivo en la actividad administrativa, en el ámbito legislativo y en materia de políticas públicas está fundamentado, de una forma u otra, en diversos instrumentos jurídicos, de distinto alcance y valor, que abogan por el empleo de expresiones inclusivas y no discriminatorias. La Recomendación CM/REC 2019 del Comité de Ministros del Consejo de Europa para prevenir y combatir el sexismo, adoptada el 27 de marzo de 2019, aborda en el apartado II.A el lenguaje y la comunicación como componentes esenciales de la igualdad de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento

---

<sup>14</sup> Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8206101.pdf> Rosado-Villaverde, Cecilia (2021). *El uso del lenguaje no sexista como instrumento para conseguir la igualdad real y efectiva*. *Estudios de Deusto*, Vol. 69/2, pp. 229-248

<sup>15</sup> López Medel, María (2021). *Constitución española, lenguaje y sexismo*. En *Por un lenguaje inclusivo. Estudios y reflexiones sobre estrategias no sexistas en la lengua española* (ANLE) <https://rua.ua.es/bitstream/10045/116953/3/Constitucion-espanola-lenguaje-sexismo.pdf>



en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas» (artículo 14.11) como uno de los criterios que deben guiar la actuación de los poderes públicos.

Así pues, las Administraciones públicas tienen que promover y garantizar un lenguaje no sexista, una redacción inclusiva, en cualquier documento que emitan. De la misma manera que la **Ley 12/2010 de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**, recoge en su **Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres**.

*1. 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. Asimismo, se fomentará el uso del lenguaje no sexista entre los particulares.*

Por lo tanto y a la luz de los datos expuestos, puede afirmarse que en el ámbito jurídico-administrativo de Castilla-La Mancha existe una **desigualdad estructural acreditada en el acceso de las mujeres a los puestos de máxima responsabilidad y toma de decisiones**, lo que justifica:

- La consideración de este Reglamento como **norma no neutra desde la perspectiva de género**.
- La necesidad de analizar con especial atención su impacto en la organización, carrera profesional y acceso a órganos de decisión.
- La pertinencia de valorar medidas de mejora orientadas a garantizar la igualdad real y efectiva en el ámbito del Servicio Jurídico.

Estas brechas deben considerarse porque el Reglamento:

- Regula **puestos directivos y de alta cualificación jurídica**.
- Establece procedimientos de selección, habilitación y nombramientos.
- Define estructuras internas donde puede producirse infrarrepresentación.

La estructura jurídica es mayoritariamente técnica y no se dirige a la ciudadanía. No obstante, decisiones internas pueden impactar en:

- **Conciliación** del personal jurídico (altas cargas de litigiosidad).
- **Carrera profesional** con sesgos inconscientes.

Por todo lo expuesto, la aplicación de la **futura norma es pertinente al género** dado que tendrá una incidencia directa en las personas, hombres y mujeres al visibilizar sus realidades, y de manera directa en las instituciones castellano-manchegas para la formulación de políticas públicas, su evaluación, así como en la construcción de indicadores de género.



### 3. EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD Y VALORACIÓN DEL IMPACTO

Se describe a continuación el análisis de la norma desde la perspectiva de la Ley 12/2010 y su valoración del impacto de género.

- **Acceso a altos cargos y puestos jurídicos (art. 5):** La norma no incorpora mecanismos que garanticen la representación equilibrada en la **Junta de Letrados/as**, coordinación provincial o Dirección. Hay una ausencia de medidas para corregir la infrarrepresentación femenina en puestos directivos, por lo que se puede perpetuar **brechas verticales** si no se introducen criterios de igualdad, mérito y capacidad desde un enfoque de género.

**Procedimientos de habilitación, nombramiento y revocación:** Estos procesos son clave para la carrera jurídica. Los procedimientos reglados aumentan transparencia. Sin embargo, no se incluyen garantías explícitas para evitar sesgos de género, ni se prevén auditorías de igualdad en el acceso.

Por lo tanto, los cargos regulados (Dirección, Letrado/a Coordinador/a, jefaturas, órganos colegiados) deberían garantizar: la **presencia equilibrada (40%-60%)**, los procedimientos de selección sin sesgos, y el acceso en condiciones de igualdad real.

Debería incluirse una Disposición adicional que asegure presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados del Servicio Jurídico.

- **Lenguaje inclusivo (art. 10):** el Decreto incluye una disposición de lenguaje no sexista, pero continúa empleando **masculino genérico** en su articulado. La Ley 12/2010 exige: Eliminación del masculino genérico y uso de fórmulas inclusivas, neutras o desdobladas. Por lo tanto, se recomienda ajustar la redacción en el lenguaje inclusivo real (desdoblamientos, términos no marcados, etc.). Por ejemplo, en palabras como “funcionarios”, “empleados”, “Letrados” entre otras. Más aún cuando desde el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha están publicadas las guías para una Comunicación incluyente, no sexista<sup>16</sup>. Se puede reemplazar por términos como “personal letrado”, “personal funcionario” o desdoblar en funcionarios y funcionarias.

Ejemplos reiterados en el texto:

- **los Letrados** del Gabinete Jurídico (cuando en la RPT <sup>17</sup>de la JCCM figuran con desdoblamiento)
- **el Letrado Coordinador**

<sup>16</sup> Disponibles en [Comunicación incluyente, no sexista | Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha](#)

<sup>17</sup> [RPT PORTAL TRANSPARENCIA\\_P\\_FUNCIONARIO\\_01012026.xlsx](#)



- **los funcionarios** habilitados
- **el titular** de la Dirección de los Servicios Jurídicos (cuando en la actualidad es una mujer quien ostenta dicho cargo)
- **los miembros** de la Junta de Letrados
- **los interesados**
- **los empleados públicos**

El texto alterna, sin criterio sistemático, fórmulas inclusivas y masculinas:

- Se emplea en algunos artículos:
  - **la persona titular** de la Dirección...
- Pero se vuelve inmediatamente al masculino genérico en el resto del articulado:
  - **el titular** podrá avocar...
  - **el titular** resolverá...

Esta falta de coherencia lingüística debilita el principio de lenguaje inclusivo, además, refuerza la idea de que lo masculino es la forma "natural" del cargo, reducción el impacto real de la cláusula de lenguaje no sexista.

- **Formación jurídica (art. 41):** el Reglamento incorpora formación continua en materia jurídica. Se recomienda incluir expresamente en el artículo 45 de la norma objeto del presente informe lo siguiente:

*"Formación en igualdad efectiva, perspectiva de género y prevención de sesgos, con carácter obligatorio para personal letrado y de apoyo."*

Por lo tanto, si el Reglamento reconoce el deber de formación, coordinado con la Escuela de Administración Regional, permite incorporar: Formación en igualdad y Formación obligatoria en prevención de sesgos y lenguaje jurídico inclusivo. Sin embargo, no está previsto expresamente, lo que es una oportunidad de mejora y de ahí la recomendación al respecto.

- **Conciliación y corresponsabilidad (art. 40-42):** el Reglamento no introduce ninguna previsión que favorezca la conciliación en un ámbito de alta carga laboral (procesos judiciales, plazos, urgencia), y que además reconozca las cargas de cuidados. Por lo que ello tiene un **impacto negativo**, especialmente en una estructura con menor proporción de mujeres en cargos superiores. Por lo tanto, se recomienda establecer:
  - ✓ Organización interna sensible al tiempo de cuidados.
  - ✓ Flexibilización razonable en plazos internos cuando lo permita el procedimiento.
  - ✓ Protocolos internos para evitar sobrecarga sistemática en una sola parte del personal.
- **Defensa en procesos de violencia de género:** el art. 30 del Reglamento desarrolla la representación jurídica en causas penales por violencia de género, teniendo un



impacto positivo, dado que regula la representación en procedimientos penales por violencia de género, mejorando la especialización jurídica y fortaleciendo la defensa institucional en casos sensibles. De esta manera, contribuye a reforzar el compromiso autonómico con la Ley 4/2018 y con el art. 20 de la Ley 12/2010.

#### 4. CONCLUSIÓN

Por el análisis realizado la presente norma para que cumpla con un impacto positivo debería contar con una serie de mejoras en adecuación a la Ley 12/2010

- **Garantía de presencia equilibrada:** Añadir una disposición que garantice 40%-60% en: Junta de Letrados/as; Jefaturas; Coordinaciones; y Cargos directivos. **Medidas de igualdad en nombramientos:** Incluir criterios tales como: Paridad en órganos colegiados (Junta de Letrados/as). Publicidad de estadísticas anuales desagregadas por sexo. Garantía de igualdad en procesos de habilitación y selección.
- **Introducir la obligación de formación en igualdad:** Integrar en el art. 45: “La formación continua incluirá de manera obligatoria contenidos en igualdad entre mujeres y hombres, prevención de sesgos de género, lenguaje jurídico inclusivo y perspectiva de género en la práctica jurídica.”
- **Revisión normativa para eliminar masculino genérico:** Alinear la redacción con el art. 10 de la Ley 12/2010. Proponer actualización progresiva del articulado para suprimir el masculino genérico.
- **Auditoría bianual de igualdad en el Servicio Jurídico:** que permita establecer: el Diagnóstico de distribución por sexo, el acceso a puestos superiores, la conciliación y tiempos de disponibilidad, la carrera profesional, y el seguimiento del cumplimiento del principio de igualdad.
- **Medidas de conciliación internas para la promoción de corresponsabilidad:** proponer instrucciones internas sobre carga procesal con el fin de evitar sesgos en asignación de asuntos de urgencia, así como reflejen una sensibilidad a necesidades de cuidados.

A modo de **conclusión la norma** presenta un **impacto de género globalmente neutro-positivo**, cumple parcialmente con la Ley 12/2010, ya que no genera discriminación directa o indirecta y refuerza la actuación jurídica contra la violencia de género (art. 30), pero requiere ajustes para garantizar:

- Presencia equilibrada en órganos jurídicos.
- Igualdad real en acceso a altas responsabilidades jurídicas.
- Lenguaje plenamente inclusivo y no sexista.
- Integración real de perspectiva de género en formación y práctica jurídica.

Con las medidas propuestas, el Reglamento se alinearía completamente con las obligaciones de la Ley 12/2010 y con los estándares de igualdad de Castilla-La Mancha.



Por todo lo expuesto y al amparo del artículo 6.3 de Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, desde el punto de vista de la igualdad de género y conforme con todo lo anterior se puede concluir que previsiblemente la aprobación del Decreto es pertinente en cuanto a los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres, siempre y cuando se lleven a cabo las modificaciones mencionadas la **valoración de impacto de género de dicha norma sería entonces positiva.**

Toledo, a 14 de abril de 2026

**Firmado digitalmente el 14/04/2026 21:40**  
JUANA-MARÍA LOPEZ GARCIA-CANO  
Jefe/a de Servicio  
Servicio Planificación, Evaluación y Documentación

Fdo.: Juana María López García Cano

LA JEFA DEL SERVICIO DE PLANIFICACIÓN, EVALUACION Y DOCUMENTACION DEL  
INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA –LA MANCHA

