



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA PARA 2026



A. IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la norma:

Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2026

Órgano administrativo que lo promueve:

Dirección General de Presupuestos

Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital

Referencias normativas:

Normativa estatal

- Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas.
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Artículo 4, sobre integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.



Normativa autonómica

- Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. Artículo 51.
- Decreto Legislativo 1/2002, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- Ley 11/2012, de 21 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
 - Artículo 6, sobre perspectiva de género e informe de impacto de género, establece que “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”.
 - Artículo 9, sobre presupuesto con perspectiva de género: “Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha serán un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres; a tal fin, antes de su aprobación, se llevará a cabo un informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos, de modo que se tomen como referencias las experiencias, las aportaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres”.





B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA Y EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objeto del Anteproyecto de Ley:

Establecer, para el ejercicio económico 2026, la previsión de ingresos y la habilitación de gastos de los órganos, organismos y entes integrantes del sector público regional, así como determinar aquellas normas de naturaleza financiera que desarrollan y aclaran los estados cifrados para su ejecución congruente. Asimismo, tiene como objeto regular aquellas otras materias que, sin estar relacionadas directamente con los estados cifrados, poseen un carácter director de la política económica del Gobierno regional.

Previsión de efectos sobre la igualdad de género:

Para identificar el impacto de género, es necesario interpretar cómo la previsión de ingresos y gastos, así como las normas de naturaleza financiera que desarrollan y aclaran los estados cifrados, podrían contribuir directa o indirectamente a reducir brechas, fomentar la igualdad de oportunidades o mejorar la participación de mujeres, especialmente en áreas donde están subrepresentadas.

En Castilla-La Mancha, el empleo público es una opción laboral más aprovechada por las mujeres que por los hombres, según muestran los datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) sobre personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha:

Tabla 1: Personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha, desagregadas por sexo, en miles:

Total	Mujeres	Hombres
164,1	88,9	66,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, T2 2025



De esta manera, cualquier medida favorable en relación a los gastos de personal, tendrá un beneficio indirecto para las mujeres, contribuyendo a la reducción de la desigualdad de género en el ámbito laboral y, por ende, a la reducción de la pobreza femenina.

Según los datos del INE, en Castilla-La Mancha, de todas las personas que trabajan a jornada parcial, un 75% son mujeres. Respecto al tipo de contrato, del total de personas que trabajan con un contrato de duración indefinida, el 55,8% son mujeres¹. Por ello, se puede afirmar que el empleo de las mujeres se ve más afectado por la parcialidad y la temporalidad.

Tabla 2: Distribución porcentual por sexo de personas que trabajan en jornada a tiempo completo y en jornada a tiempo parcial:

	Mujeres	Hombres
Jornada a tiempo completo	73,7	93,4
Jornada a tiempo parcial	26,3	6,6

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, T2 2025

Tabla 3: Distribución porcentual por sexo de personas que trabajan con contrato de duración indefinida y contrato temporal:

	Mujeres	Hombres
Duración indefinida	77,8	84,4
Duración temporal	22,2	14,6

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, T2 2025

Ante esta situación, la consolidación de empleo público (plazas estructurales, estabilidad) reduce la precariedad que afecta más a las mujeres, especialmente en contratos temporales o parciales.

¹ Datos obtenidos a partir de la Encuesta de Población Activa del INE:

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=10912&capsel=10914>



Igualmente, la aplicación de retribuciones uniformes y la transparencia salarial contribuyen a reducir la brecha retributiva de género, al evitar prácticas discriminatorias. Así, los artículos contenidos en el Título III del Anteproyecto de Ley, ejercen una influencia indirecta a favor de la igualdad de género en lo que respecta a las condiciones laborales y las retribuciones, en la medida en que su adecuada aplicación contribuye a la igualdad salarial y la estabilidad en el empleo, con efectos estructurales favorables en la reducción de las desigualdades de género.

Por su parte, algunos de los artículos comprendidos en el Título IV, sobre la gestión de los presupuestos docentes, ejercen, igualmente, un impacto de género positivo de manera indirecta. Concretamente, a través del artículo 57, sobre la financiación de los servicios de orientación educativa, se promueve la igualdad dado que estos servicios contribuyen, entre otras cuestiones, a prevenir violencia de género entre estudiantes. Asimismo, los servicios de orientación educativa ofrecen información sobre salidas profesionales, por lo que pueden impulsar los referentes femeninos y masculinos en campos no tradicionales, ampliando las posibilidades académicas del alumnado, sin limitarlas a estereotipos de género.

El Título V del Anteproyecto de Ley presupuestaria, relativo a las operaciones financieras, puede generar un impacto de género positivo indirecto al permitir captar recursos que sostienen políticas públicas de alto valor social, muchos de cuyos beneficios recaen especialmente sobre las mujeres. En particular, el artículo 63.2, establece la autorización del incremento del nivel de endeudamiento para la ejecución de fondos vinculados al programa de recuperación “Next Generation EU”, programa que promueve la integración de la igualdad de género en todas las políticas y programas financiados por estos fondos².

2

<https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/endestacado/docs/Guia.PerspectivaDeGenero.PRTR.WEB.pdf>





En las disposiciones adicionales también se puede valorar un impacto de género positivo. Concretamente, la disposición adicional duodécima, sobre reserva de contratos a centros especiales de empleo de iniciativa social y empresas de inserción, puede contribuir a reducir desigualdades estructurales que afectan de forma particular a las mujeres en situación de exclusión social o con discapacidad. El fomento de contratación mediante empresas de inserción puede promover la inclusión laboral femenina, al obligar a que al menos el 30% de la plantilla pertenezca a colectivos vulnerables, entre los cuales las mujeres están sobrerrepresentadas. Al respecto, es importante señalar que en España, en 2024, el 27,5%³ de las mujeres se encontraba en situación de pobreza y/o en riesgo de exclusión social.

Finalmente, es importante poner en valor la redacción del documento empleando un lenguaje inclusivo y no sexista, de manera que el texto no induce a error y tanto hombres como mujeres aparecen representadas. El uso del lenguaje inclusivo es clave para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por su enorme potencial transformador, en la medida en que influye en la configuración de la realidad. Así mismo, proporciona exactitud y precisión, sin invisibilizar a ninguno de los dos sexos, y cumple la obligación legal recogida por el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que viene a regular, como criterio general de actuación de todos los poderes públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

³ Tasa AROPE desagregada por sexo, indicador que mide el riesgo de pobreza y exclusión social en un país, utilizando datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE. Obtenido a partir del siguiente enlace:

<https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe%20Estatad%20ARPE%202024.pdf>





C. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez realizado el análisis del documento y revisados aquellos elementos que inciden en las relaciones de género, se concluye que su impacto de género es **positivo** dado que, desde su ámbito de actuación, contribuye a eliminar barreras directas e indirectas derivadas de desventajas estructurales que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres.



En Toledo, a la fecha de la firma.

Unidad para la Igualdad de Género