

12.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Justicia y Administración Pública tiene un papel destacado en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres ya que, desde que se asumieron en el año 1997 las competencias correspondientes a Justicia, ha hecho una apuesta firme por la asistencia a las víctimas de delitos, las cuales son, en un alto porcentaje, mujeres. Para luchar contra esta desigualdad manifiesta, la Consejería de Justicia y Administración Pública ha puesto en marcha diversos planes de acción contra las diferentes formas de violencia, dirige y coordina las oficinas de asistencia a las víctimas y fomenta la formación de los operadores jurídicos. Dichos operadores intervienen en los procesos de protección a las víctimas, con el objetivo final de conseguir la detección, asistencia y recuperación integral de las mismas.

En el ámbito específico de la violencia de género, la Consejería de Justicia y Administración Pública asume compromisos en su lucha contra la misma mediante la asistencia jurídica gratuita, la formación especializada y la organización del servicio de Punto de Encuentro Familiar.

El otro ámbito de actuación de la Consejería de Justicia en el que se evidencian diferencias entre hombres y mujeres, es el de menores infractores, en el que sigue siendo bastante superior el número de menores infractores hombres que el de infractoras. Desde la Consejería se están tomando medidas para lograr la igualdad de oportunidades para estos menores y se está formando en perspectiva de género e igualdad al personal y a todos los agentes implicados en la reinserción.

Por último, hay que destacar la importancia de las políticas con perspectiva de género en el ámbito de la administración pública que desarrolla la Consejería como es la política de acción social para las personas empleadas de la Administración andaluza, y la garantía de acceso a la ciudadanía a la administración electrónica y a las nuevas formas de interrelación con la Administración Pública en igualdad de condiciones.

El Instituto Andaluz de Administración Pública es el órgano especializado en la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. A este organismo corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden.

La modernización de la gestión pública depende en buena medida de la cualificación de sus recursos humanos. El activo más importante de la Administración de la Junta de Andalucía es su capital humano, hombres y mujeres que han orientado su vida profesional al servicio a la ciudadanía y para quienes la continua formación y adecuación a los cambios legislativos, instrumentales, tecnológicos y procedimentales resulta trascendental para hacer mejor su trabajo.

Actualmente y como Agencia Administrativa, cuenta con más de veinte años de experiencia en la formación de los empleadas y empleados públicos, así como en la investigación y estudio de todos los aspectos relacionados con la Administración Pública.

Desde esta perspectiva el Instituto Andaluz de Administración Pública se encuentra en una inmejorable posición para contribuir a la introducción de nuevas culturas administrativas, participando en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación de las distintas categorías de personas empleadas en el sector público. En este sentido, de forma general se introduce la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público, y de forma particular, se diseña una línea estratégica específica.

2. RECURSOS

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Siguiendo con las acciones desarrolladas hasta ahora para incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos gestionadas a través de este programa presupuestario, se han desarrollado diversas actuaciones, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Se ha adaptado el Observatorio de la Calidad para la captura del registro de personas usuarias desagregado por sexo.
- En los informes de gestión trimestrales de resultados del Observatorio se analiza la información en función del sexo.
- En la aplicación Ágora se obtienen indicadores de gestión y de resultados de la Gestión por procesos desagregados por sexo.

En lo relativo a la mejora del acceso de la ciudadanía a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública con enfoque de género se han desarrollado las siguientes medidas:

- Inclusión de la igualdad de género como factor a evaluar las candidaturas a los Premios en la modalidad de Mejores Prácticas de Administración Electrónica.
- Recomendaciones de desagregación según sexo en todas las propuestas de indicadores para el seguimiento de las carteras de servicios.
- Control del lenguaje no sexista en informes previos de Cartas de Servicios.
- En materia de formación se han organizado debates y actuaciones formativas sobre la transversalidad de género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Impulso al modelo EFQM como actuación dirigida a prestar servicios públicos de forma igualitaria. El modelo permite la elaboración de diagnósticos de políticas de calidad en materia de género.
- Análisis de la implicación de la Consejería de Justicia y Administración Pública en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad 2009-2012.
- Desagregación por temas del acceso a la información en el sistema Clara, entre ellos "Servicios Sociales e Igualdad".
- Desarrollar el modelo de atención a la ciudadanía con necesidades especiales, aplicando criterios de igualdad de oportunidades y de enfoque de género.
- Elaboración de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa (Barómetros).
- Desarrollar acciones de difusión de la administración electrónica en eventos donde se impulse la igualdad de género.

Por lo que respecta al ámbito de gestión de la Dirección General de la Función Pública, desde la perspectiva de género, se pueden destacar las siguientes actuaciones:

- Análisis por sexo de la ejecución de las O.E.P.
- Análisis por sexo de la participación y resolución en concursos de méritos.
- Análisis por sexo de tramitación y concesión de permisos y licencias.
- Análisis por sexo de la utilización en la gestión de solicitudes de acceso y provisión de medios telemáticos.

- Adaptación de modelos y formularios para la inclusión de la variable sexo.
- Adaptación de programas y gestión de actos para la inclusión de la variable sexo.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

Las solicitudes de las ayudas de Acción Social que están sometidas a convocatoria pública (estudios, guardería, alquileres y préstamos para la adquisición de primera vivienda), así como los anticipos de nómina, llevan incluido el apartado correspondiente al sexo de la persona solicitante y, al gestionarse mediante un subsistema del SIRhUS pueden obtenerse los porcentajes de personas solicitantes y beneficiarias desagregados por sexo.

El resto de las modalidades de ayudas (médica, protésica y odontológica, sepelio, defunción, personas discapacitadas, indemnización por accidentes y excepcional) no se encuentran desarrolladas en dicho subsistema, pero se estima que podrán estarlo a medio plazo por lo que, aunque la solicitud recoge el referido apartado, no pueden ofrecerse actualmente datos desagregados por sexo.

Dicho lo anterior, es importante destacar que la tipología de ayudas actual está enfocada a la persona como empleada pública, valorando su necesidad (sea hombre o mujer) según el conjunto de las rentas de la unidad familiar de la persona solicitante, y no existiendo otros criterios que puedan favorecer a uno u otro sexo.

Sin embargo, existe una tendencia a recibir un mayor número de solicitudes de ayudas de Acción Social de mujeres que de hombres y, por tanto, a existir un mayor número de empleadas beneficiarias de ayudas frente al número de empleados.

Así, en el ejercicio 2008, las mujeres solicitaron respecto a las primeras modalidades de ayudas citadas en torno al 60% y los hombres, el 40% restante, excepción hecha de la ayuda de alquileres, en la que el porcentaje prácticamente es del 50% para cada sexo (50,7% mujeres / 49,3% hombres). Los mismos porcentajes se mantienen respecto a personas beneficiarias.

En relación con este apartado, actualmente se están ultimando los trabajos y negociación del borrador de un nuevo Reglamento de ayudas de Acción Social, con la intención de que entre en vigor en 2010. Dicho borrador contempla una medida de interés en relación con la igualdad de género.

Si bien los Reglamentos anteriores, han venido estableciendo como requisito para ser persona beneficiaria de las ayudas de Acción Social, el que el personal empleado se encuentre en activo, en el proyecto del nuevo Reglamento se recoge que también pueden ser beneficiarias de las mismas, las personas empleadas que se encuentren en la situación administrativa de excedencia por cuidado de familiares y excedencia por violencia de género, a excepción de los préstamos sin intereses, ya que en este caso, no existe nómina para poder reintegrar las mensualidades.

Los datos evidencian que la necesidad de solicitar estas es mayor en el caso de las empleadas. Por ello, parece que existen razones suficientes para que, en estos casos, no se niegue el derecho a poder seguir participando del Fondo de Acción Social.

14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El centro directivo de este programa, la Secretaría General Técnica, a través del proceso de elaboración presupuestaria, realiza una labor de concienciación a todos los demás centros directivos para que revisen sus políticas desde la perspectiva de género. De igual forma, en lo referente a su competencia de carácter horizontal relacionada con el soporte jurídico, económico y material a los demás centros, se intenta buscar ámbitos en los que poder ejercer estas competencias con enfoque de género tales como el registro de los servicios centrales, la contratación, la formación o las estadísticas.

En el Registro de los Servicios Centrales de la Consejería de Justicia y Administración Pública, dependiente de la Secretaria General Técnica, se sigue usando el indicador de solicitantes hombres/mujeres del certificado digital pues sus resultados muestran una realidad cambiante del uso de las tecnologías en las relaciones con la Administración, con un mayor número de mujeres solicitantes.

Tal y como se recoge en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, la Consejería de Justicia y Administración Pública, recoge en las estadísticas incluidas en sus respectivos Programas Estadísticos de Andalucía, el eje transversal de política de género:

- Operación Estadística: La Información Estadística a la Ciudadanía incluye perspectiva de género.
- Proyecto Estadístico: La Estadística de Personal de la Junta de Andalucía incluye perspectiva de género.

Por lo que respecta al área de la contratación pública, hay que destacar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 sobre contratación pública de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Este programa presupuestario clasificado como G+, presenta desde una perspectiva de género, dos áreas bien delimitadas de actuación que deben ser objeto de análisis diferenciado.

Asistencia a víctimas de delitos

Con el objetivo primordial de luchar contra todas las formas de violencia en general y asistir a las víctimas, a través del programa de Administración de Justicia, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Dirección y coordinación de los Servicios de Asistencia a las Víctimas, previstos en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas a Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual, implantados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, dependientes de la Consejería de Justicia y Administración Pública.
- Organización, gestión y coordinación de los Puntos de Encuentro Familiar ubicados en las capitales de las ocho provincias andaluzas y en Algeciras, dependientes de la Consejería de Justicia y Administración Pública, para la ejecución de las resoluciones judiciales dictadas en procedimientos contenciosos de familia y en medidas civiles derivadas de órdenes de protección en materia de violencia de género.
- Estudios para la ampliación de la Red de Servicios de Asistencia a las Víctimas y Puntos de Encuentro Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Formación y especialización de los diferentes operadores jurídicos que intervienen en los procesos de información, atención y protección a las víctimas; con el objetivo de conseguir la detección, asistencia y recuperación integral de aquéllas.
- Diseño, elaboración y seguimiento de planes de acción contra las diversas formas de violencia en general, con la finalidad de planificar eficiente y eficazmente cuantas medidas, programas y actuaciones se pongan en marcha en estos ámbitos.

En el ámbito específico de la violencia de género, se pueden destacar las siguientes líneas de trabajo:

- Formación especializada en esta materia por parte del personal profesional de Judicatura, Magistratura, Fiscalía, Secretaría y demás operadores jurídicos.
- Potenciación de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG), en su función de apoyo a los órganos judiciales, mediante la realización de una valoración del daño físico y psíquico de la víctima y el agresor.
- Turno de oficio de asistencia letrada especializada en violencia de género.
- Potenciación de los Juzgados Especializados en Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Acceso a la justicia en igualdad de condiciones

Por lo que se refiere a la igualdad de oportunidades, el nuevo Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobado mediante Decreto 67/2008, de 26 de febrero, establece una serie de singularidades en el procedimiento de reconocimiento del derecho cuando las solicitantes sean mujeres víctimas de violencia de género, y que se concretan de la siguiente forma: la posibilidad de elegir al letrado o letrada especialista que va a llevar todos los procesos y procedimientos derivados del mismo acto de violencia; la posibilidad de solicitar una segunda opinión en el supuesto de estar disconforme con la estrategia procesal planteada por el letrado o letrada inicialmente designados; así como se establece la garantía de que estas mujeres sean atendidas por un mismo letrado o letrada a lo largo de todo el proceso, estableciéndose prioridad para las solicitudes que sean presentadas en estos supuestos, y no siendo exigible la acreditación previa de la carencia de recursos económicos para litigar.

31N ATENCIÓN A MENORES INFRACTORES

Los objetivos y actuaciones desde una perspectiva de género de este programa presupuestario, cuya actividad consiste en ejecutar las medidas privativas y no privativas de libertad dispuestas por los Juzgados de Menores, son los siguientes:

Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ejecución de las medidas impuestas a los menores infractores por los Juzgados de Menores en Andalucía.

Actuaciones previstas para el ejercicio 2010:

Desarrollo de programas y talleres dirigidos a la adquisición de habilidades laborales y ocupacionales por parte de los menores infractores e infractoras, mediante una metodología activa y participativa de dichos menores, que promueva el acceso en condiciones de igualdad al mercado sociolaboral, así como actividades de ocio y esparcimiento, en complemento al proyecto educativo:

- Alfabetización
- Habilidades sociales
- Adquisición y consolidación de competencias educativas básicas
- Modificación de conductas disociales
- Capacitación profesional
- Orientación laboral
- Entrenamiento de control de impulsos
- Autoestima
- Educación en valores
- Promoción de la salud
- Educación para la igualdad de género
- Prevención de la violencia de género
- Terapia e intervención familiar
- Resolución de conflictos en el ámbito familiar
- Escuela de padres y madres jóvenes
- Tratamiento familiar
- Parentalidad

Las y los menores infractores presentan evidentes dificultades para su integración normalizada, marco que justifica todas las actuaciones necesarias en pro de la igualdad de oportunidades por razón de sexo y su plena participación en la vida social. De este modo, junto con las medidas de acción positivas encaminadas a la reinserción social del menor infractor, se pretende integrar de manera plena la igualdad de género a través de la potenciación de la calidad y mejora continua en los Centros y Servicios de Justicia Juvenil de Andalucía. Cabe señalar la previsión

de alrededor de 8.500 menores infractores e infractoras, que a lo largo del año 2010 cumplirán medida de medio abierto y 1.300 menores infractores e infractoras en internamiento en nuestra Comunidad Autónoma, colectivo en riesgo de exclusión social que se constituye como destinatario de los programas y talleres citados anteriormente y que se van a llevar cabo en 2010.

Para profundizar en el estudio de las y los menores/jóvenes infractores e infractoras desagregando datos por sexo, en la actualidad se está procediendo al desarrollo e implantación de los subsistemas integrados informáticos para la gestión de todos los aspectos relacionados con la justicia juvenil en Medio Abierto denominado medi@ , e internamiento denominado intr@, donde se recogerán los siguientes datos que capturarán la variable sexo:

- Menores infractores e infractoras sujetos a la intervención.
- Tipología de medidas de medio abierto impuestas judicialmente.
- Datos sobre conciliación, mediación y reparación desagregados por sexo.
- Datos referidos al área de inserción sociolaboral y educativa de los menores afectados sujetos a la intervención.

Conscientes de la importancia de la formación de género del personal dedicado a los menores infractores e infractoras, la Dirección General de Oficina Judicial, Justicia Juvenil y Cooperación, llevará a cabo dos tipos de actuaciones:

- Formación en materia de género del personal de los centros y servicios a través de cursos de carácter interno sobre igualdad de oportunidades, educación y sexo, lenguaje no sexista y violencia de género.
- Formación en materia de género del personal de la Dirección General y Delegaciones Provinciales, facilitando su participación en jornadas y cursos impartidos por la propia Dirección General; en los que se incluye la dimensión de género en los temas tratados, y a través del conocimiento y acceso a la web de la unidad de igualdad de género de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso de los menores infractores e infractoras a los centros y servicios de la justicia juvenil

El carácter educativo e insertador que el legislador encomienda a la intervención sobre el menor infractor e infractora debe encontrarse en la sólida potenciación del hábitat natural en donde interactúen el menor, la comunidad y la familia. De este modo, se habrá de situar como baluarte esencial de la intervención el

acceso a la educación y formación profesional, punto de partida de la igualdad de acceso de los menores a los distintos servicios y de la igualdad de oportunidades en sentido amplio.

Nuestro sistema de Justicia Juvenil parte de la centralización en la dirección, creación y gestión de servicios, junto con la descentralización en la ejecución de las medidas, al combinar recursos públicos y privados. La Dirección General de Oficina Judicial, Justicia Juvenil y Cooperación de la Consejería de Justicia y Administración Pública es el órgano competente para la ejecución de las medidas dictadas por el Juez de Menores, y garante de la igualdad de acceso a los recursos y servicios disponibles para cumplir, por parte de los menores infractores afectados, las medidas impuestas judicialmente. Para la consecución de este objetivo se busca la participación e implicación del sector civil, especialmente el perteneciente al entorno geográfico del menor afectado. En este sentido, cabe señalar las siguientes actuaciones:

1. Convenios suscritos con Entidades Públicas (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, etc) y Privadas sin ánimo de lucro en apoyo a la ejecución de las medidas de medio abierto sobre los menores infractores previstas en el artículo 7.1 de la LORPM: las Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC), la realización de Tareas Socioeducativas (TSE), así como la asistencia para la realización de Actividades Reparadoras en favor de la Sociedad (RS), que sean consecuencia de un proceso de Conciliación y Mediación de los artículos 19 y 51 de la mencionada Ley.
2. Convenios para Escuelas-Taller y Casas de Oficio.
3. Potenciación de formación prelaboral y orientación laboral especializada, a través de la Formación Profesional Ocupacional (FPO).
4. Realización de actividades de inserción sociolaboral a través de entidades privadas sin ánimo de lucro.
5. Coordinación y homologación de los programas y actuaciones de intervención llevados a cabo en los centros y servicios de Medio Abierto.
6. Programas de inserción sociolaboral, a través de la difusión, expansión y ejecución de los convenios suscritos con empresas de inserción laboral y actividades de reparación en los supuestos de mediación y conciliación.
7. Desarrollo de actividades para mejorar los porcentajes de no reincidencia.
8. Desarrollo de formación reglada y formación profesional como medio de conseguir hábitos, valores y habilidades sociales.

9. Desarrollo del expediente único del menor: implantación y desarrollo de los sistemas informáticos (Medi@ e Intr@) en la gestión de los expedientes de los y las menores y el acceso de todos los operadores, administrativos y judiciales a los mismos.

SECCIÓN 1231 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

Los objetivos generales del Instituto Andaluz de Administración Pública se desarrollan siguiendo las líneas de trabajo, reflejadas en las actuaciones de los Programas Presupuestarios que pretenden corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en aras de la aplicación de la normativa vigente. Como recursos específicos se ponen en práctica los siguientes:

- Formación y actualización permanente del personal al servicio de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. Esta formación recogerá las líneas marcadas por el Consejo Rector y el Consejo General, así como por la Comisión de Formación Continua, donde participan los Agentes Sociales que están constituidos como Órganos paritarios.
- Cooperación con otras Administraciones, Instituciones y Organizaciones de la Comunidad Autónoma en materia de Formación.
- Estudios e investigación en materias que afecten a la Administración Pública, introduciendo siempre, en la medida que cada uno de los estudios lo permita, la desagregación de los datos por sexo que permita el posterior análisis de posibles desigualdades, e introduciendo aspectos relacionados con las políticas de igualdad y con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Publicaciones, con su línea editorial encaminada a potenciar la investigación, el estudio y difusión de temas relacionados con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- Selección de personal que accede al servicio de la Junta de Andalucía, así como del personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se realiza por encomienda de gestión de la Consejería de Gobernación, cuyas Comisiones de Selección o Tribunales están constituidos paritariamente.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 17 | 17 |
| Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 1 | 136 | 137 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 9 | 136 | 145 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 5 | 5 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 4 | 121 | 125 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 40 | 0 | 40 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 628 | 930 | 1.558 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 260 | 564 | 824 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 47 | 232 | 279 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 3 | 37 | 40 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 1 | 1 |
| Guarda Legal: reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 1 | 15 | 16 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 1 | 9 | 10 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 5 | 33 | 38 |
| Excedencia por cuidado de familiar | 1 | 5 | 6 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 1 | 1 |