

## 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye competencias a la Junta de Andalucía en la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos. Por este motivo, el capítulo de Representación del personal de la Junta de Andalucía del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto que analiza desde la perspectiva de género todas las categorías de personal que trabajan en la Administración pública andaluza, incluye al personal que siendo de la Junta de Andalucía, desempeña su servicio para la Administración de Justicia.

Al mismo tiempo, la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, clasifica a este personal en dos grupos diferenciados; los cuerpos generales donde se integran el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la figura del Secretario o Secretaria de Juzgado de Paz, y por otra parte, los cuerpos especiales en los que la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal.

El presente epígrafe realiza un análisis que considera, en primer lugar, el colectivo de forma global, desagregando por sexo y segmentando por grupo profesionales, categoría de personal, edad, antigüedad en el servicio y número de descendientes. Posteriormente, se aplica esta misma estructura de análisis a los Cuerpos Generales y Especiales de la administración de Justicia.

Por último, este año se realiza el análisis de la distribución de retribuciones y permisos del personal no judicial de la Administración de Justicia con objeto de profundizar en el conocimiento de la realidad sobre la desigual posición de mujeres y hombres en el ámbito laboral del sector público.

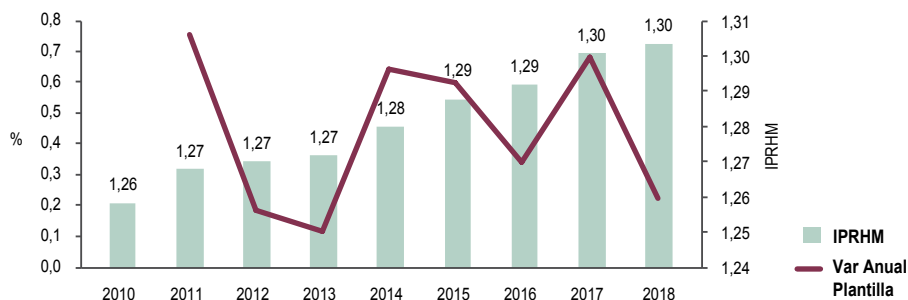
Transcurridos cuatro años desde que se hiciera el último análisis extenso del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, corresponde en esta edición del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto analizar en profundidad a este colectivo para ver su evolución en los últimos ocho años.

### 4.4.1. ANÁLISIS GENERAL

En este sentido, los datos a enero de 2018 reflejan que el personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 7.466 efectivos: 4.867 mujeres y 2.599 hombres, lo que arroja un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 1,30.

Estos datos suponen un aumento del IPRHM con respecto a 2010 de 4 centésimas, periodo en el que la feminización ha sido constante ya que la proporción de mujeres ha pasado de ser del 63,2% en 2010 al 65,2% en 2018.

GRÁFICO 4.4.1.1. Evolución del IPRHM del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2010-2018



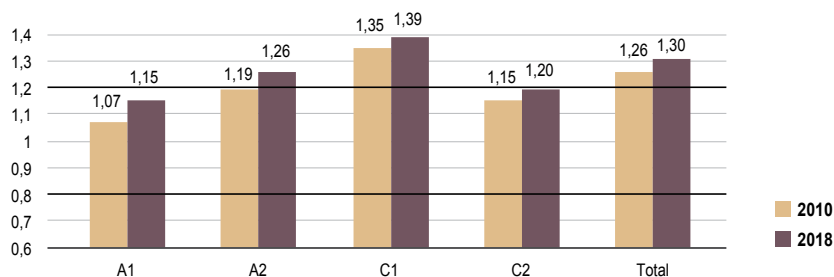
El análisis del personal no judicial por grupos profesionales muestra una presencia de mujeres muy elevada en el grupo C1 que cuenta con la mayor proporción de efectivos (46,9% del total) con un IPRHM=1,39, superior al de 2010 cuando era 1,35.

En el grupo A2, que aglutina al 29,7% del personal, el IPRHM se situó en 1,26, constituyendo el grupo con el mayor aumento de participación de mujeres respecto a 2010, cuando la representación de mujeres y hombres estaba dentro de los márgenes del equilibrio. El personal adscrito al grupo C2, de menor importancia cuantitativa (21% del total) muestra una representación equilibrada con un IPRHM de 1,20.

Finalmente, el grupo A1, de mayor nivel profesional y que lo forman el 2,4% del personal no judicial, aumenta la presencia de mujeres respecto a 2010 manteniéndose en la banda de representación equilibrada (IPRHM=1,15).

Por tanto, desde la perspectiva de la distribución por grupos profesionales, la presencia mayoritaria de mujeres en todo el personal se explica por la elevada presencia de funcionarias en puestos que requieren un nivel medio de formación, como son los grupos A2 y, fundamentalmente el C1 que, por otra parte, representan el 76,6% de los efectivos totales. Al mismo tiempo, en los extremos de los niveles formativos, tanto en los grupos A1 como en el C2, la representación de mujeres y hombres es equilibrada, si bien siempre con una presencia mayoritaria de mujeres.

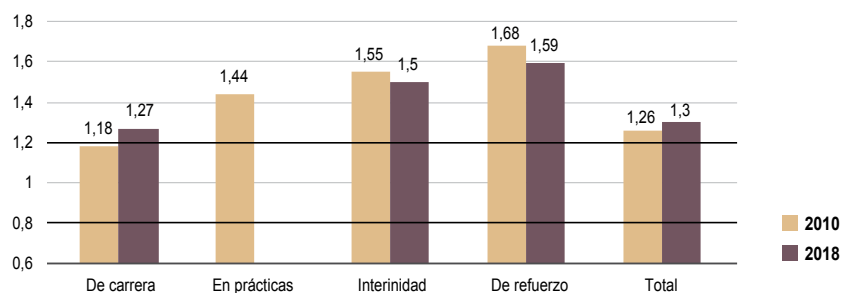
GRÁFICO 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2010 y 2018



Si el análisis se efectúa por categorías de personal, que se refiere al personal funcionario de carrera, personal funcionario en prácticas, personal funcionario interino y personal de refuerzo, la menor brecha de representación entre mujeres y hombres se observa entre el funcionariado de carrera, colectivo que supone el 86,7% del total y cuyo IPRHM es de 1,27 en 2018, ligeramente superior al de 2010.

La presencia de mujeres ha disminuido en las categorías como la interinidad y de refuerzo, aunque continúan superando la banda de representación equilibrada. En este sentido, el personal funcionario interino asciende al 10,2% de la plantilla y presenta un índice de presencia relativa de mujeres y hombres de 1,5, mientras que el mismo índice del personal de refuerzo, que representa el 3,2% de la plantilla, es de 1,59. A pesar de la mejoría que supone respecto a 2010, se mantiene la feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, ya que las mujeres representan actualmente el 63,5% del funcionariado de carrera, el 75,1% de las interinidades y el 79,3% del personal de refuerzo.

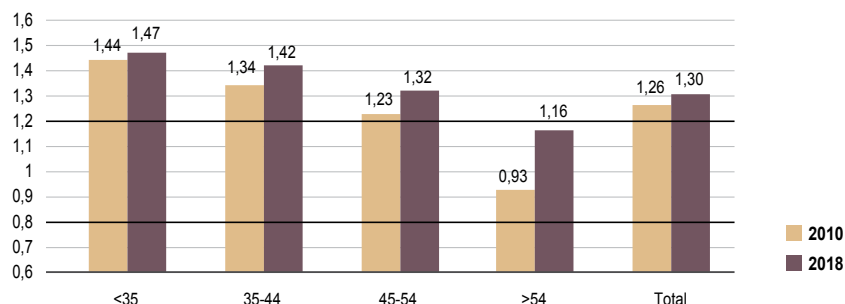
GRÁFICO 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2018



También es relevante la tasa de temporalidad en la plantilla del personal no judicial, es decir, la proporción que los puestos interinos y de refuerzo significan sobre el total y que se situó en 2018 en el 13,3%, siendo mayor en el caso de las mujeres (15,6%) que en los hombres (9,2%). Sin embargo, la temporalidad ha descendido con respecto a 2010 para los dos sexos, así como la brecha de género. En 2010, la tasa de temporalidad de las mujeres era de 24,1%, casi 13 puntos superior a la de los hombres, que entonces era de 11,2%.

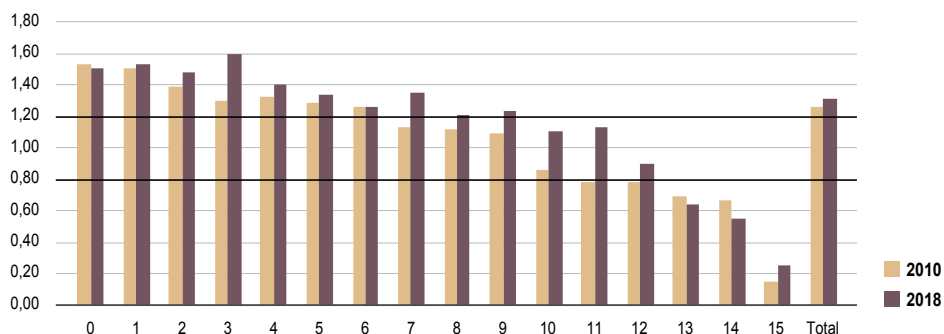
Con respecto al análisis teniendo en cuenta la edad, es generalizado el aumento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad. A pesar de que en los últimos años crece menos la feminización en los grupos de edad más joven, sigue manteniéndose una relación inversa entre la edad del personal y la presencia de mujeres. La sobrerrepresentación de mujeres es mayor en las edades más jóvenes, donde se registran valores del IPRHM muy elevados, especialmente en las personas menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,47), y va reduciéndose con la edad hasta alcanzar el equilibrio entre el personal de más de cincuenta y cuatro años (IPRHM=1,16). En estos últimos años, la sobrerrepresentación femenina ha alcanzado todos los grupos de edad hasta los cincuenta y cuatro años.

GRÁFICO 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2018



Un comportamiento similar en cuanto a la relación inversa entre edad y feminización, se produce en la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos. Hay una sobrerrepresentación femenina hasta los nueve trienios en 2018, una presencia equilibrada con mayoría de mujeres entre los diez y los doce trienios, y mayoría masculina entre el personal con más de treinta y dos años de servicio (apenas el 1,53% del total del funcionariado). En 2010, el equilibrio se daba entre los siete y diez trienios, habiendo sobrerrepresentación de mujeres hasta los seis trienios e infrarrepresentación de mujeres a partir de los 11 trienios.

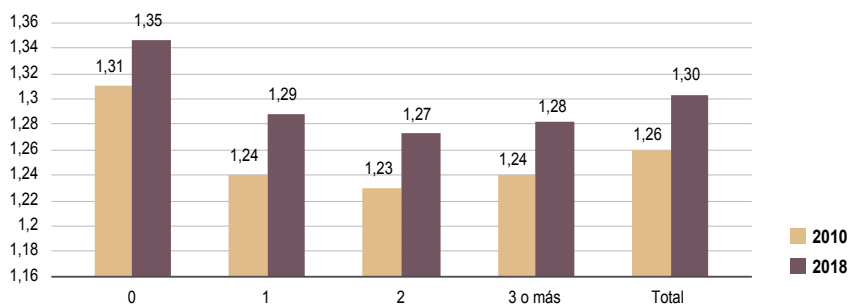
GRÁFICO 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2018



Por último, el estudio del personal en función de la descendencia, muestra que entre el personal que no cuenta con descendencia (36,6% del total) se registra un IPRHM de 1,35, superior por tanto a la media del IPRHM para el conjunto del personal. El IPRHM inferior se alcanza en el personal con dos descendientes (IPRHM=1,27), que representa al 34,4% de las mujeres y 36,8% de los hombres.

La evolución en estos años muestra el aumento de la feminización en todos los grupos, independientemente del número de descendientes. Especialmente significativo es el aumento de cinco puntos en el IPRHM entre el personal con 1 descendiente, compuesto por el 22,2% del personal.

GRÁFICO 4.4.1.6. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2018

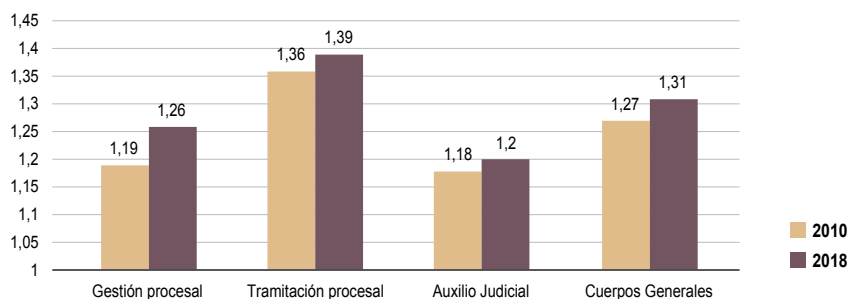


#### 4.4.2. CUERPOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Los cuerpos generales están integrados por el personal de Gestión procesal, de Tramitación procesal y de Auxilio judicial. El personal de los cuerpos generales compone el 97,6% del conjunto del personal no judicial, explicando que los cambios en su representación de mujeres y hombres coincidan con los que se observan para el conjunto de personal.

En enero de 2018 el número de personas integradas en los Cuerpos Generales era de 7.287 personas, de las que 4.764 eran mujeres y 2.523 eran hombres, lo que significa un valor del IPRHM de 1,31. Este índice de presencia relativa de hombres y mujeres es cuatro puntos superior a la media que existía en 2010, observándose, por tanto, un aumento de la feminización del colectivo, que aleja la representación algo más de los valores de equilibrio y que afecta a todas los cuerpos generales analizados.

GRÁFICO 4.4.2.1. Personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010 y 2018



El personal adscrito al Cuerpo de Tramitación procesal es el más numeroso, representando el 46,8% del total de efectivos en Administración de Justicia. Su composición por sexo se caracteriza por registrar el mayor grado de feminización, con un valor del IPRHM igual a 1,39, que es superior al registrado en 2010 en tres puntos.

El cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, presenta un IPRHM de 1,26 en 2018, cinco puntos más que en 2010. La importancia del cuerpo de gestión procesal no solo viene determinada por su peso en el personal no judicial (29,7%), sino también porque incluye a un colectivo particular, que desempeña las tareas propias de las secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con poco peso entre el personal no judicial (1,5%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas. En los últimos años el aumento de la presencia de mujeres en las secretarías de Juzgados de Paz ha logrado romper la tradicional hegemonía de los hombres en estos puestos, acercándose a una representación paritaria, si bien manteniendo todavía una mayoría de hombres (IPRHM=0,92).

Finalmente, el cuerpo de auxilio judicial representa al 21,1% de la plantilla. Aunque cuenta con una mayor presencia femenina, es en el que menos ha aumentado el grado de feminización y el único que se mantiene en valores de equilibrio en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1,2).

#### 4.4.3. CUERPOS ESPECIALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

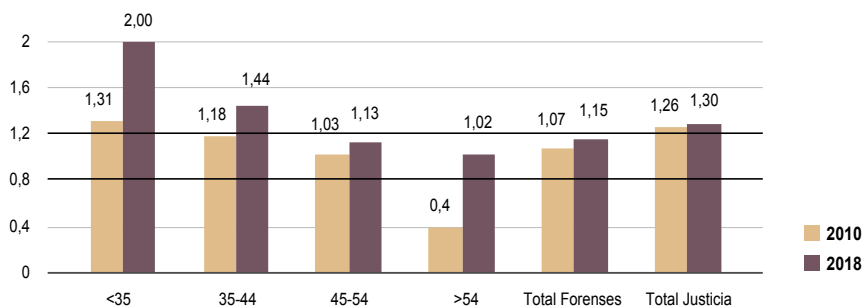
Entre los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia definidos en la Ley Orgánica 19/2003, la Junta de Andalucía tiene competencias sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal y que requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo profesional A1).

El cuerpo de forenses tiene escaso peso en la plantilla del personal no judicial (2,4%), pero el interés de su estudio se explica por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado y el mejor retribuido. El número de efectivos a enero de 2018 era de 179, 103 mujeres y 76 hombres, representación que ha aumentado en un 16% el número de mujeres respecto a 2010, mientras que el número de hombres ha disminuido, elevando la feminización en un IPRHM =1,15 en 2018 frente al IPRHM=1,07 en 2010.

El 79,9% del personal del cuerpo de forenses pertenece a la categoría de funcionariado de carrera, por lo que la creciente participación de funcionarias forenses (IPRHM= 1,13 frente al 1,05 de 2010) explica la feminización de todo el cuerpo de forenses. La presencia de forenses interinas experimentó un aumento apenas perceptible, de un IPRHM=1,24 en 2010 al 1,26 en 2018.

La participación de mujeres forenses aumentó especialmente entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, donde se concentra el 50,3% de personal y tradicionalmente de mayoría masculina, hasta lograr una presencia paritaria (IPRHM=1,02). Entre el personal de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años, que supone el 21,8% de forenses, el crecimiento mujeres fue más intenso feminizando este grupo de edad, con un IPRHM de 1,44 en 2018 desde el 1,18 en 2010. Finalmente, la inexistencia de hombres entre el personal menor de treinta y cinco años apunta al intenso proceso de feminización del colectivo.

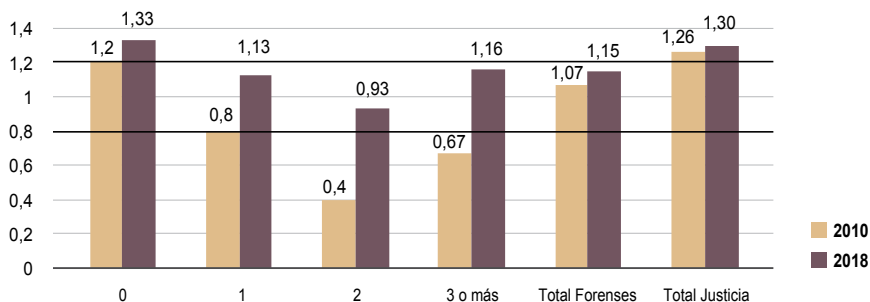
GRÁFICO 4.4.3.1. IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2018



La existencia de descendencia y su número siguen condicionando la presencia de mujeres y hombres también entre el personal forense de modo más intenso que en el conjunto del personal no judicial. La presencia de mujeres forenses sin descendientes es muy elevada (IPRHM=1,33) ya que el 46,6% de las forenses no tiene descendientes en comparación con el 31,6% de los hombres. La representación de mujeres y hombres es más equilibrada cuando hay descendencia, si bien todavía hay mayoría de mujeres con sólo un descendientes (IPRHM=1,13) y una ligera mayoría de hombres si hay dos descendientes (IPRHM=0,93).

En estos ocho años, la feminización ha aumentado en todos los casos, pero especialmente entre aquellos con más descendencia, disminuyendo la importancia de esta variable, sin embargo, todavía la mitad de los hombres forenses tiene dos o más descendientes frente al 35% de las mujeres.

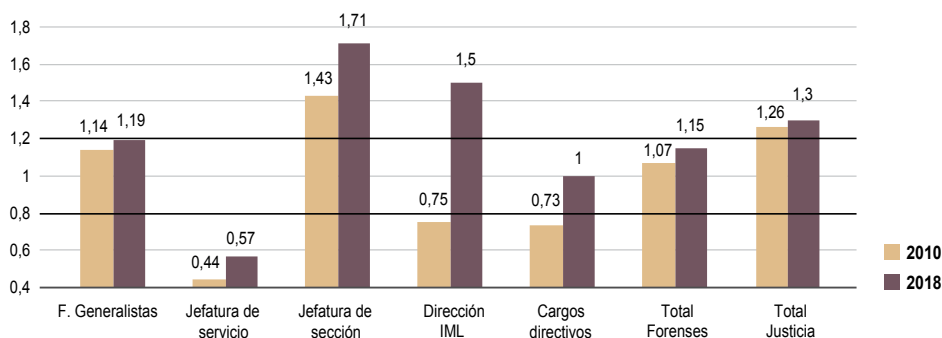
GRÁFICO 4.4.3.2. IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2018



Finalmente, se observa que, en los puestos de responsabilidad, la dirección del Cuerpo de Forenses ha alcanzado finalmente el equilibrio paritario (IPRHM=1). El ligero incremento en la presencia femenina entre el personal forense generalista se ha compensado con el aumento del número de mujeres en los puestos de dirección. En el primer caso, la composición de médicos y médicas forenses generalistas ha ascendido de un IPRHM=1,14 en 2010 a un 1,19 en 2018 y sigue estando en los límites del equilibrio representativo. Por su parte, entre los puestos directivos ha aumentado fuertemente la representación de mujeres, desde un IPRHM=0,73 en 2010 hasta alcanzar una representación perfectamente paritaria.

El cambio más significativo se registró en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, donde el aumento de la presencia femenina ha elevado el IPRHM a 1,50, aunque menor que el que se mantiene en las jefaturas de sección (IPRHM=1,71). También aumentó el número de mujeres forenses entre las jefaturas de servicio, amortiguando parcialmente la elevada participación masculina (IPRHM=0,57).

GRÁFICO 4.4.3.3. IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2018



#### 4.4.4. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES

Para seguir profundizando en el conocimiento de la situación y condiciones de mujeres y hombres del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia, se analizan las retribuciones recibidas y una serie de permisos solicitados en el año 2017 por este personal.

A las diferencias retributivas entre hombres y mujeres se les denomina brecha salarial de género. La brecha salarial de género refleja tres grandes tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres en relación con el mercado laboral: un menor salario por hora; menos horas de trabajo remunerado, y unas tasas de empleo inferiores, muchas veces por cuidados



a familiares. Los últimos datos de Eurostat muestran que la brecha salarial de género<sup>21</sup> para España en el año 2016 fue de 14,2% (16% en la UE-28), diferenciándose el sector público donde se cifraba en el 13% frente al 19% del sector privado. La mayoría de los países europeos registran una brecha salarial de género más baja en el sector público que en el sector privado debido a la mayor protección con que cuenta el personal empleado público.

En el caso de la Administración pública, es la normativa, de diverso rango, la que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria para todo el personal, hombres y mujeres, la cuantía de las retribuciones que perciben. Por tanto, la brecha salarial es producto de la denominada discriminación indirecta, reflejo de la segregación ocupacional, principalmente vertical, y la menor disponibilidad de las mujeres para cierto tipo de empleo remunerado debido a su mayor carga de cuidados.

Según el Estatuto de los Empleados Públicos, las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Las retribuciones complementarias se refieren a las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniendo el salario íntegro bruto por día por persona.

Como se ha descrito en el apartado anterior, la composición del personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia se caracteriza por un alto grado de feminización (IPRHM= 1,30) y la existencia de una segregación, tanto vertical, las mujeres son mayoría en los niveles o grupos inferiores (C1), con peores condiciones laborales (interinidad, el refuerzo o la temporalidad), como horizontal, en aquellas profesiones menos valoradas y peor remuneradas (tramitación procesal o auxilio judicial).

Esta segregación existente entre el colectivo de personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, implica que las mujeres, en conjunto, cobren de media un 4,8% menos que los hombres. Sin embargo, hay diferencias según los cuerpos, ya que la brecha salarial entre el cuerpo especial de forenses es del 4,6% frente al 4,1% entre los cuerpos generales.

La mayor brecha salarial se encuentra entre el personal del cuerpo de auxilio judicial, correspondiente al grupo C2 y que reúne el 21% de la plantilla, donde los hombres cobran un 6,2% más que las mujeres. El segundo grupo con más personal y también más responsabilidad de los cuerpos generales es el de gestión procesal (grupo A2), con el 29,7% de la plantilla y una brecha elevada de 5,2%, seguida por la brecha del 4,6% del grupo A1. La menor brecha salarial de todos los grupos es el 2,6% del grupo C1, del personal de tramitación procesal, que es el puesto más numeroso con el 46,9% de la plantilla.

21 Brecha salarial de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora.

**CUADRO 4.4.4.1. Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2017**

	Brecha (%)	IPRHM	% Personal
Gestión procesal	5,2	1,26	29,7
Tramitación procesal	2,6	1,39	46,9
Auxilio Judicial	6,2	1,20	21,0
Cuerpo de Forenses	4,6	1,15	2,4

Dentro del cuerpo de forenses, la mayor brecha salarial se encuentra en la dirección de los Institutos de Medicina Forense, con una retribución para las mujeres 9,9% menor que la de los hombres, seguida de las jefaturas de sección (7,5%). Los forenses generalistas, el grupo con más personal (79,9%) presentan una brecha de 3,5%. De manera que las retribuciones de las mujeres forenses con puestos directivos son inferiores a las de los hombres, incluso en aquellos cargos feminizados.

**CUADRO 4.4.4.2. Análisis de la brecha salarial del personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Año 2017**

	Brecha (%)	IPRHM	% Personal
<b>Edad</b>			
<35	-0,7	1,47	3,5
35-44	2,1	1,42	21,1
45-54	2,7	1,32	48,9
>54	5,9	1,16	26,6
<b>Número de trienios</b>			
0-3 trienios	-1,7	1,51	24,6
4-6 trienios	2,4	1,34	24,6
7-9 trienios	2,0	1,25	34,5
10 o más trienios	3,6	1,04	16,3
<b>Número de descendientes</b>			
0	0,9	1,35	36,6
1	6,9	1,29	22,2
2 o más	6,5	1,27	41,2

La brecha salarial crece con la edad, alcanzando su máximo entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, cuando los hombres ganan un 5,8% más que las mujeres. Aunque gradualmente se va aproximando la edad media de hombres y mujeres, sigue siendo menor la media de edad de las mujeres, por lo que sus ingresos por antigüedad también son menores y repercuten en la brecha de género. Sin embargo, aun comparando el personal con el mismo número de trienios, obtenemos una brecha salarial favorable a los hombres. Solo entre el grupo con tres trienios o menos cobran las mujeres un 1,7% más que los hombres.

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha retributiva de género y el número de descendientes. Si bien en ausencia de descendientes se registra una diferencia mínima de ingresos entre hombres y mujeres (0,9%), existe una importante brecha salarial cuando se tienen descendientes, independientemente de su número: es de 6,9% entre quienes tienen un descendiente y de 6,5% entre quienes tienen dos o más descendientes.

#### 4.4.5. ANÁLISIS DE PERMISOS

La legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos individuales entre los que se encuentran los permisos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. De todos los permisos disponibles, a continuación se analizan, por su estrecha vinculación con los roles de género existentes, las “situaciones de incapacidad laboral transitoria” (IT), las “reducciones de jornada” (RJ) y los “permisos no retribuidos” (PNR), solicitados durante el año 2017<sup>22</sup>.

En su estudio se tiene en cuenta la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas tomados por mujeres y hombres, analizándola según la categoría laboral, los niveles administrativos, la edad y el número de descendientes, con la finalidad de ver su utilización y valorar su influencia en las retribuciones y promoción profesional. Para ello se elabora un índice denominado “índice de utilización de permiso” (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla, cuyo forma de cálculo queda explicada en el anexo metodológico de este informe.

Del total de 7.466 personas (65% mujeres y 35% hombres), que conforman el personal no judicial de Justicia, un 19,7% solicitaron algún tipo de permiso. Las mujeres representaban el 74,2% del personal que solicitó algún día de permiso, de manera que las mujeres participan un 14% más en el reparto de los días de permiso (IUt=1,14). También se observa que el 22,4% de las mujeres y el 14,5% de los hombres tuvieron al menos un día de permiso, si bien el promedio de días de permiso del personal para quienes lo solicitan fue similar, 83 días para las mujeres y 79 días de promedio para los hombres. En total, los días de permisos de todo el personal fueron de 119.781 días, repartidos entre 90.002 días utilizados por 1.089 mujeres y 29.779 días de 378 hombres.

El siguiente cuadro recoge el porcentaje de personas que ha disfrutado de días de permiso entre el personal no judicial según diferentes variables: el puesto que desempeña, el grupo de edad y el número de descendientes que tiene. Destaca la participación femenina en el reparto de los días de permiso en el grupo de gestión procesal y auxilio judicial (IUt=1,16), en el tramo de edad de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años (IUt=1,19) y cuando tienen un descendiente (IUt=1,16). Sin embargo, no se observa una relación lineal entre los permisos y la edad o el número de descendientes.

22 Los antiguos permisos de maternidad y paternidad han sido reemplazados, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por los ahora llamados permisos por nacimiento que equiparan, de forma progresiva, la duración de los permisos por nacimiento de descendientes de ambos progenitores. En el marco de este cambio legislativo, pierde sentido la comparación de permisos extinguidos de diferente duración para madres y padres, a la espera de poder analizar los permisos de nacimiento que disfrutaban hombres y mujeres a partir del año 2020, año en que termina la equiparación de permisos para ambos progenitores.

**CUADRO 4.4.5.1. Distribución de los permisos del personal no judicial según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Año 2017.**

	Mujeres	Hombres	Total	IUt
<b>Puesto</b>				
Cuerpos generales	22,4%	14,5%	19,7%	1,14
Gestión procesal	21,4%	13,3%	18,4%	1,16
Tramitación procesal	21,5%	13,7%	19,1%	1,13
Auxilio Judicial	26,4%	17,4%	22,8%	1,16
Cuerpo de Forenses	19,4%	15,8%	17,9%	1,09
<b>Edad</b>				
<35	26,4%	11,6%	22,5%	1,17
35-44	25,7%	11,6%	21,6%	1,19
45-54	18,9%	14,4%	17,3%	1,09
>54	25,8%	16,6%	22,0%	1,18
<b>Número de descendientes</b>				
0	22,2%	14,6%	19,7%	1,13
1	24,1%	14,9%	20,8%	1,16
2 o más	21,5%	14,3%	18,9%	1,14

El gráfico 4.4.5.1 representa el índice de utilización de permiso según el grupo profesional, observándose que el grupo con el porcentaje más elevado de la plantilla que ha solicitado un permiso es el grupo C2, con el 22,8% del personal. Tanto en el grupo C2 como en el A2, el uso de los permisos por parte de las mujeres está un 16% por encima de su representación en cada uno de los dos grupos. El grupo que solicita menos permisos es el A1, con un 17,9%, siendo el uso por parte de las mujeres de este grupo un 9% superior al que le corresponde por plantilla.

**GRÁFICO 4.4.5.1. IUt del personal según grupo profesional. Año 2017**

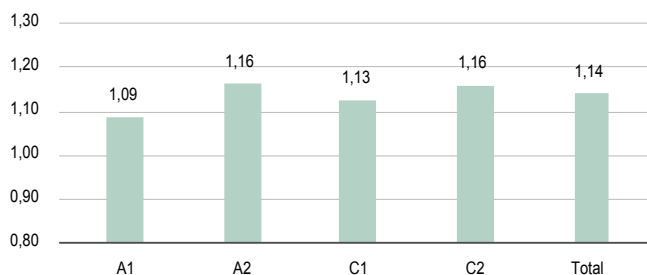
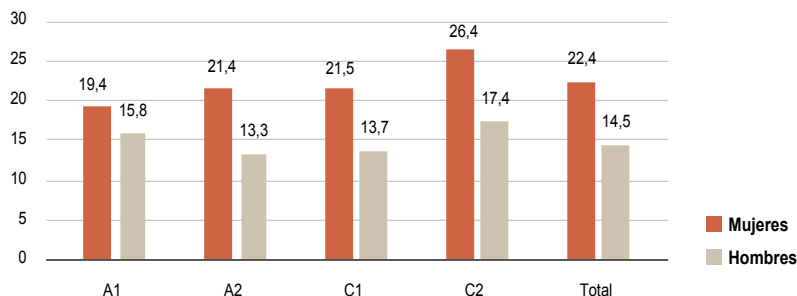


GRÁFICO 4.4.5.2. Porcentaje de personal con permiso según sexo y grupo profesional. Año 2017



#### 4.4.5.1. Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

Los días de permiso utilizados por incapacidad laboral transitoria<sup>23</sup> (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. Las personas que se acogieron a una IT en 2017 representaron el 18,1% del personal no judicial de la Administración de Justicia, de las cuales el 73,2% fueron mujeres. El total de días de baja en todo el año fue de 108.849 días, distribuidos en 79.406 días para 989 mujeres y 29.443 días para 363 hombres. Si se realiza el análisis por el promedio de días de baja, los hombres alcanzaron los 81 días en promedio frente a los 80 días de las mujeres.

Teniendo en cuenta que las mujeres suponían, en enero de 2018, el 65% del conjunto de la plantilla, se observa un mayor uso de estos días de permiso por parte de las mujeres que de los hombres. Utilizando el “índice de utilización de permiso por incapacidad laboral transitoria (IUt-IT)”, obtenemos que las mujeres participan un 12% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria.

CUADRO 4.4.5.1.1. Distribución de los permisos por incapacidad laboral transitoria del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-IT
Cuerpos generales	20,4%	13,9%	18,2%	1,12
Gestión procesal	18,9%	12,5%	16,5%	1,14
Tramitación procesal	19,9%	13,5%	17,9%	1,11
Auxilio Judicial	23,9%	16,5%	20,9%	1,14
Cuerpo de Forenses	16,5%	15,8%	16,2%	1,02

23 La incapacidad laboral transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de su seguro.

El cuerpo de auxilio judicial es el que más permisos por incapacidad laboral transitoria solicita (20,9% del personal), y uno de los que presenta una mayor utilización de IT entre las mujeres (14% más). De los grupos profesionales es el C2 el que destaca por sus bajas de IT, con el 20,9%, superando también las mujeres a los hombres en el uso de esta baja (IUt-IT=1,14). Mientras que el grupo A1 destaca por su menor número de bajas (16,2%) y por su distribución más igualitaria (IUt-IT=1,02).

GRÁFICO 4.4.5.1.1. IUt-IT del personal según grupo profesional. Año 2017

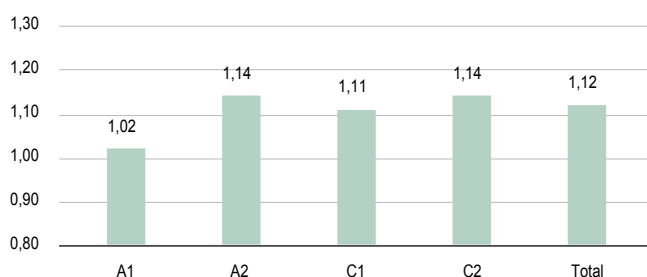
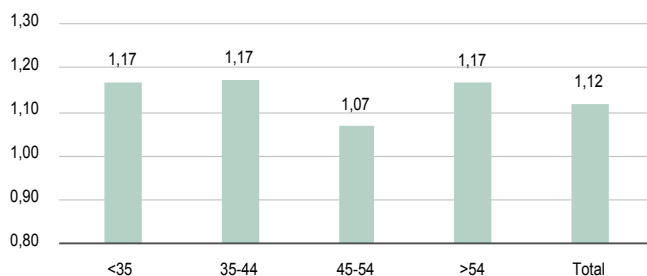


GRÁFICO 4.4.5.1.2. IUt-IT del personal según edad. Año 2017



También es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se intensifica entre el personal más joven donde las mujeres menores de cuarenta y cuatro años utilizan un 17% más los días de IT, frente a solo 7% de las mujeres entre cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años.

#### 4.4.5.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos incluyen las siguientes situaciones administrativas:

- permiso por asuntos propios sin retribución,
- permiso sin retribución,
- permiso por asistencia a curso selectivo o practico otra administración,
- permiso por colaboración con una ONG,
- permiso no retribuido a ex diputados y ex altos cargos,
- permiso por ausencia para prestar servicios a otra administración pública,
- permiso por enfermedad grave o irreversible del cónyuge,
- permiso para realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo,
- permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y ex alto cargo.

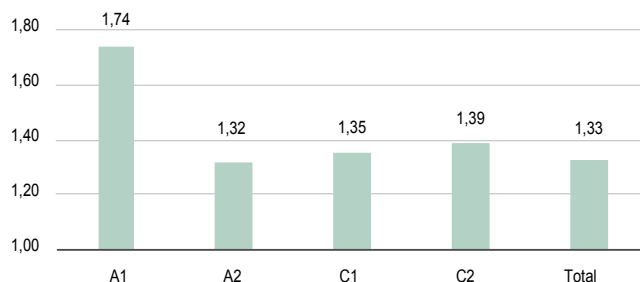
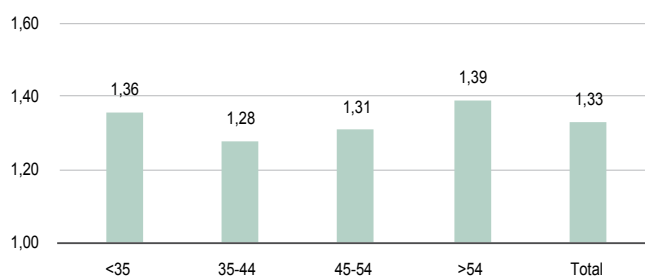
El 1,5% del personal no judicial que trabaja en la Administración de Justicia, esto es, 113 personas solicitaron alguno de estos permisos no retribuidos en 2017, siendo el 86,7% mujeres. En total, se pidieron 2.667 días de permisos no retribuidos, con un 90% de días solicitados por mujeres. El índice de utilización de permisos no retribuidos fue de 1,33.

Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados en todos los puestos, pero la plantilla de auxilio judicial es la que solicita más estos permisos y las mujeres solicitan estos días un 39% más que los hombres. En el cuerpo de forenses, los PNR solicitados fueron mínimos, y nulos entre los hombres.

**CUADRO 4.4.5.2.1. Distribución de los permisos no remunerados del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017**

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-PNR
Cuerpos generales	2,0%	0,6%	1,5%	1,32
Gestión procesal	2,4%	0,8%	1,8%	1,32
Tramitación procesal	1,3%	0,2%	1,0%	1,35
Auxilio Judicial	3,1%	1,0%	2,2%	1,39
Cuerpo de Forenses	2,9%	0,0%	1,7%	1,74

Según grupos profesionales se observa que las funcionarias del grupo A1 utilizan un 74% más que los hombres estos permisos. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos en el grupo C2 con un IUt-PNR de 1,39. Por intervalos de edad, son las mujeres de más de cuarenta y cinco años las que recurren a los permisos no retribuidos con más intensidad.

**GRÁFICO 4.4.5.2.1. IUt-PNR del personal según grupo profesional. Año 2017****GRÁFICO 4.4.5.2.2. IUt-PNR del personal según edad. Año 2017**

Finalmente, al considerar los días de permisos solicitados junto al número de descendientes que tiene la persona solicitante, se observa que la utilización es mayor en las mujeres, independientemente del número de descendientes. Destacan por su utilización tanto las que tienen dos o más descendientes como las que no tienen ninguno. La mayor brecha entre mujeres y hombres se da cuando la descendencia son dos o más, donde las cifras indican que las mujeres utilizan los permisos un 37% más que los hombres.

#### 4.4.5.3. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

Por último, la reducción de la jornada (RJ) es un permiso que permite disminuir la jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. Existe la modalidad de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

El personal no judicial de la Administración de Justicia que se acogió en 2017 a reducción de jornada solo representó el 0,43% de la plantilla. Aunque las mujeres alcanzaron el 96,8% de la plantilla que cogió reducción, solo representaban el 0,64% de todas las mujeres. Las



31 mujeres que solicitaron reducción de jornada disfrutaron de un total de 8.244 días, con un índice de utilización de 1,49, de forma que las mujeres usaron un 49% más días de reducción de jornadas que los hombres en términos relativos.

Las mujeres utilizaron más la reducción de jornada en todos los puestos, pero la plantilla de tramitación procesal es la que más solicita la reducción. Entre el cuerpo de forenses, las reducciones fueron mínimas, y exclusivas para las mujeres. Las brechas de género son elevadas debido al escaso número de casos.

**CUADRO 4.4.5.3.1. Distribución de la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2017**

Puesto	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-RJ
Cuerpos generales	0,63%	0,04%	0,43%	1,48
Gestión procesal	0,4%	0,0%	0,3%	1,59
Tramitación procesal	0,8%	0,1%	0,6%	1,37
Auxilio Judicial	0,5%	0,0%	0,3%	1,67
Cuerpo de Forenses	1,0%	0,0%	0,6%	1,74

Según grupos profesionales se observa que las funcionarias del grupo A1 utilizan un 74% más que los hombres estos permisos. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos no remunerados en el grupo C2 con un índice de utilización de 1,67. Por intervalos de edad, son las mujeres y hombres de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años las que recurren a la reducción de jornada con más intensidad: 1,7% de las mujeres de esta edad y 0,2% de los hombres.

**GRÁFICO 4.4.5.3.1. IUt-RJ del personal según grupo profesional. Año 2017**

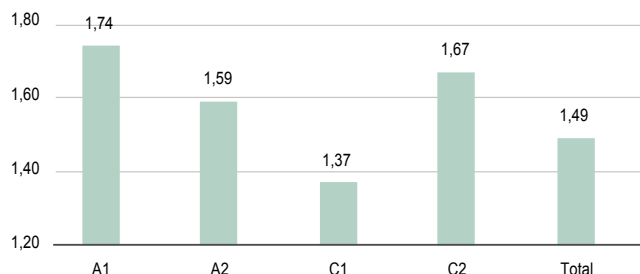
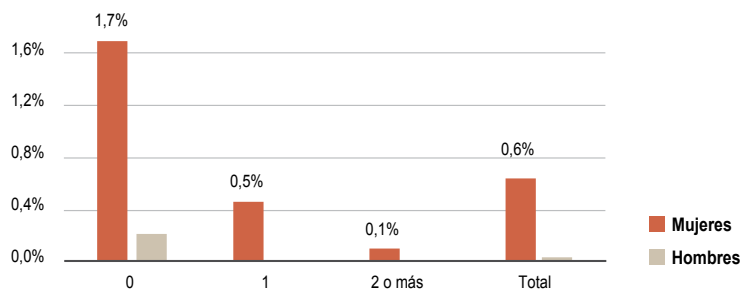


GRÁFICO 4.4.5.3.2. Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y edad. Año 2017



Finalmente, son las mujeres con descendiente las que más reducciones de jornada disfrutaron, aunque la mayor brecha de género se da en el grupo de 2 o más descendientes.

GRÁFICO 4.4.5.3.3. IUt-RJ del personal según descendencia. Año 2017

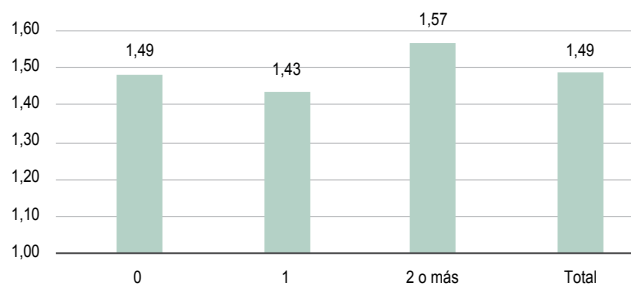
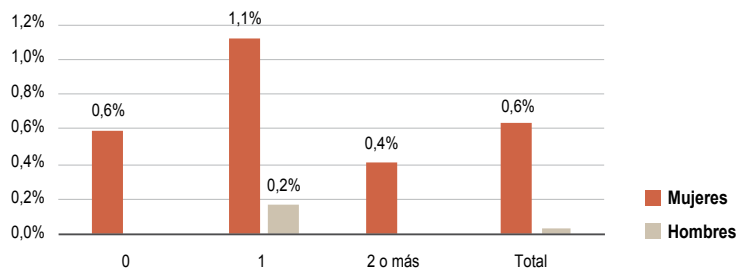


GRÁFICO 4.4.5.3.4. Porcentaje del personal con reducción de jornada según sexo y descendencia. Año 2017



## CONCLUSIONES

La presencia de mujeres y hombres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía muestra una clara feminización en los últimos ocho años, explicada fundamentalmente por el aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios, que siguen concentrando dos terceras partes de la plantilla.

Destaca el aumento en la feminización del cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, así como el aumento de la representación de mujeres en el cuerpo de forenses que se ha reflejado también en una participación igualitaria en los puestos directivos de este cuerpo.

Aunque se mantiene la feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, interinidades y refuerzos, cubiertos por mujeres en una proporción bastante superior (75,1% y 79,3%, respectivamente), la brecha de género en la tasa de temporalidad ha disminuido respecto a la existente en 2010.

En conjunto, es generalizado el incremento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad e independientemente del número de descendientes, si bien la sobrerrepresentación femenina ha alcanzado todos los grupos de edad hasta los cincuenta y cuatro años y el IPRHM siempre es mayor cuanto menor es el número de descendientes de las mujeres.

Las mujeres, en conjunto, cobran de media un 4,8% menos que los hombres. La brecha salarial alcanza su máximo entre el personal mayor de cincuenta y cuatro años, cuando los hombres ganan un 5,8% más que las mujeres. Se observa una clara correlación entre la brecha retributiva de género y el número de descendientes, existiendo una brecha salarial por encima de la media cuando se tienen descendientes, independientemente de su número: siendo de 6,9% entre quienes tienen un descendiente y de 6,5% entre quienes tienen dos o más descendientes.

La mayor brecha salarial (6,2%) se encuentra entre el personal del grupo C2, y la menor brecha es el 2,6% del grupo C1. La brecha salarial entre el cuerpo especial de forenses es del 4,6% frente al 4,1% entre los cuerpos generales. El segundo grupo con más personal (29,7%) y también más responsabilidad de los cuerpos generales es el de gestión procesal, con la brecha más elevada, de 5,2%. Dentro del cuerpo de forenses, la mayor brecha salarial se encuentra en la dirección de los Institutos de Medicina Forense, con una retribución para las mujeres 9,9% menor que la de los hombres, seguida de las jefaturas de sección (7,5%).

En 2017, el 19,7% del personal solicitó algún tipo de permiso, siendo mujeres un 74% de las personas solicitantes. Las mujeres solicitan un promedio de 83 días de permiso, cuatro días más de promedio que los hombres y, en general, utilizan más todos los tipos de permisos considerados. Tanto en las incapacidades temporales, en la reducción de jornada como en los permisos no remunerados, las mujeres tienen porcentajes mucho más elevados de utilización de lo que les corresponde por su presencia en las plantillas.

Destacan las mujeres que solicitan permisos en el grupo de edad comprendido entre los treinta y cinco y los cuarenta y cuatro años, con independencia del número de descendientes. Mientras que las mujeres con un descendiente son las que más permisos solicitan por incapacidad temporal o reducción de jornada, son el grupo que menos disfruta de los permisos de maternidad o los no remunerados. Por último, resulta también significativo que la brecha de género más baja de permisos se observa normalmente en los cuerpos forenses, aunque las más altas se dan también en este cuerpo en los permisos no remunerados y las reducciones de jornada.