

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

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, referidas a su organización y también a la regulación de las pruebas de acceso a los diferentes cuerpos que conforman este personal³⁷.

Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia lo componen 7.319 personas del cuerpo de personal funcionario, de las que 4.838 son mujeres (66,1%) y 2.481 son hombres (33,9%) dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto.

La Ley Orgánica 19/2003³⁸, de 23 de diciembre, del Poder Judicial regula su estatuto jurídico y clasifica el personal no judicial en dos tipos de cuerpos: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. Los primeros lo conforman 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 Secretaría de Juzgado de Paz. El Cuerpo de Auxilio Judicial es el que implica menores requerimientos formativos para su acceso, mientras que el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, es el que exige un mayor nivel de formación. En relación con los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía tiene competencias únicamente sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses existentes en Andalucía.

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto realiza un análisis general del personal no judicial a 1 de enero de 2020, en función de los distintos grupos profesionales y atendiendo también a la categoría del personal, la edad, la antigüedad y la descendencia. El análisis se centra de manera específica en los Cuerpos Generales por un lado, y por otro, en el Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía. Dado que ni el Anexo de Personal ni la Adenda de Género recogen algunas variables relevantes para capturar las desigualdades descritas, se considera crucial fundamentar el análisis de Representación en los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus), con fecha 1 de enero de 2020.

En conjunto, en 2020 el personal no judicial ha aumentado, feminizando su composición (IPRHM=1,33)³⁹. Sin embargo, este aumento ha supuesto un repunte en la tasa de temporalidad,

37 El artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía atribuye las competencias compartidas 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.

38 Artículo 475 de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

39 El índice responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

que ha afectado en mayor medida a las mujeres (18,2%) que a los hombres (10,5%). La presencia de hombres aumenta entre el personal de mayor edad y a medida que se asciende en el número de trienios reconocidos y en el número de descendientes. Por el contrario, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en las Secretarías de los Juzgados de Paz (IPRHM=0,88) y en el Cuerpo Especial de Medicina Forense (IPRHM=1,18), donde se alcanzan una representación perfectamente paritaria entre sus puestos directivos.

4.4.1. Análisis general

En enero de 2020 se aprecia un mayor desequilibrio en la representación de hombres y mujeres del personal no judicial de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,33) respecto a 2019 (IPRHM=1,31), experimentando durante el año un mayor ritmo de sobrerrepresentación de mujeres. En 2020 se agudiza por tanto la tendencia al desequilibrio de los últimos años.

Este incremento en la presencia femenina se relaciona con un crecimiento en el total de la plantilla (3,2%) en relación con 2019, ya que tal y como se refleja en el cuadro siguiente, este aumento se realiza incorporando en mayor medida a mujeres que a hombres. Así, a enero de 2020, el personal de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía está conformado por 7.779 efectivos, de los que 5.158 son mujeres (66,3%) y 2.621 son hombres (33,7%). Con relación a 2019, la presencia femenina se ha incrementado en un 4,8%, mientras que la masculina, solo ha crecido en un 0,2%.

■ CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2020 e IPRHM 2019 y 2020

	Mujeres		Hombres		Total		IPRHM		
	Nº	Var. 19/20 (%)	Nº	Var. 19/20 (%)	Nº	Var. 19/20 (%)	% Total	2020	2019
TOTAL JUSTICIA	5.158	4,8	2.621	0,2	7.779	3,2	100	1,33	1,31
1. Cuerpos generales	5.051	4,7	2.547	0,2	7.598	3,2	97,7	1,33	1,31
1.1. Gestión procesal	1.472	4,5	816	-2,4	2.288	2,0	29,4	1,29	1,25
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	46	2,2	59	-4,8	105	-1,9	1,3	0,88	0,84
1.2. Tramitación procesal	2.613	6,0	1.096	2,8	3.709	5,1	47,7	1,41	1,40
1.3. Auxilio judicial	966	1,7	635	-0,8	1.601	0,7	20,6	1,21	1,19
2. Cuerpo de Forenses	107	4,9	74	-1,3	181	2,3	2,3	1,18	1,15

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Esta mayor presencia femenina se produce en todos los grupos profesionales, siendo por segundo año consecutivo más significativa en el grupo C1 (IPRHM=1,41), que representa el 47,7% de la plantilla. Destaca también el incremento de mujeres entre el personal del grupo A1, que representa el 2,3% del total de la plantilla, y donde la representación se mantiene en los

límites del equilibrio (IPRHM=1,18), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,15). El grupo A2, que representa el 29,4% de la plantilla, ha experimentado un aumento de mujeres y una reducción de hombres, lo que provoca una mayor sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,29), en relación con 2019 (IPRHM=1,25). Finalmente, el grupo C2 que constituye el 20,6% de la plantilla, abandona en 2020 la franja de representación equilibrada (IPRHM=1,21) que sí mantenía en 2019 (IPRHM=1,19), al experimentar un crecimiento del número de mujeres y una reducción del de hombres.

Si atendemos a las categorías profesionales, en 2020 el personal funcionario de carrera representa el 84,4% del conjunto, con un peso ligeramente menor que en 2019 (86,9%). Le sigue el personal funcionario interino (10,7%) y el personal interino de refuerzo (5%), que por el contrario, han incrementado su participación en el total de la plantilla respecto al año anterior (9,8% y 3,3% respectivamente). El personal funcionario de carrera ha experimentado en 2020 una mayor presencia femenina (IPRHM=1,29) en relación con el año precedente (IPRHM=1,27). Cabe destacar también, que la representación del personal funcionario interino (IPRHM=1,52) y del personal interino de refuerzo (IPRHM=1,61) arrojan valores altamente desequilibrados, incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM=1,50 y 1,58 respectivamente). El mayor volumen de personas de estas últimas categorías en 2020, incide por tanto en la existencia de los valores de representación más feminizados para el total de la plantilla del personal no judicial.

Así mismo, el mayor volumen de personal funcionario interino e interino de refuerzo conlleva un importante repunte en la tasa de temporalidad⁴⁰ del personal no judicial: si en 2019 esta tasa era del 13,1% (con valores ligeramente inferiores que en 2018), en 2020 asciende al 15,6%. Además, la temporalidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres (18,2%) que a los hombres (10,5%), incluso en mayor proporción que durante el año anterior (15,3% y 9% respectivamente).

La tendencia hacia un mayor desequilibrio en 2020 se consolida en todas las edades, donde la presencia femenina es mayor cuanto más joven es el personal. En 2020 se rompe también con la tendencia de los últimos años, en los que se apreciaba una disminución de la sobrerrepresentación femenina entre las edades más jóvenes. En esta ocasión por tanto, la presencia de mujeres entre el personal no judicial menor de 35 años (IPRHM=1,50) se incrementa con relación al año anterior (IPRHM=1,45); y también en el tramo de edad de 35 a 44 años, pasando de un IPRHM=1,42 en 2019 a un IPRHM=1,46 en 2020. Entre el personal no judicial de 45 a 54 años también se aprecia un desequilibrio (IPRHM=1,33) ligeramente más acentuado que en 2019 (IPRHM=1,32); así como entre el personal mayor de 54, que presenta valores de nuevo más feminizados (IPRHM=1,22) que en 2019 (IPRHM=1,18).

Como en años anteriores, en 2020 la antigüedad es también un factor que influye en el grado de feminización del personal no judicial, ya que se experimenta una menor presencia de mujeres a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Al igual que ocurriera en los dos últimos años, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el noveno trienio reconocido, sin embargo los valores de los trienios 14 y 15 ofrecen representaciones altamente masculinizadas.

El número de descendientes también parece constituir otro factor de influencia, ya que la presencia relativa de mujeres disminuye a medida que se asciende en el número de hijos e hijas. Como en años anteriores, en 2020 se aprecia una sobrerrepresentación femenina en todas las alternativas,

40 La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

especialmente entre el personal que no refiere ningún descendiente (IPRHM=1,36), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,34). Le sigue la opción de un hijo o hija (IPRHM=1,31), de dos (IPRHM=1,30) y finalmente de tres o más descendientes (IPRHM=1,29).

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Generales del personal no judicial de la Junta de Andalucía representan el 97,7% del total de la plantilla. Su volumen ha experimentado a lo largo del último año un incremento del 3,2% de efectivos a enero de 2020.

Los distintos Cuerpos Generales experimentan en 2020 una mayor feminización respecto a 2019. El cuerpo con mayor volumen de efectivos (48,8%) en esta categoría es el de Tramitación Procesal, que presenta también los valores más desequilibrados (IPRHM=1,41), incluso en mayor medida que el año precedente (IPRHM=1,40). El análisis en función de la categoría de puesto en la Tramitación Procesal muestra cómo la sobrerrepresentación femenina es más acusada entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,64) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,66), que entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,37), que sin embargo es el que constituye el 84,9% de toda la Tramitación Procesal.

Por su parte, la Gestión Procesal, que representa el 30,1% de los Cuerpos Generales en 2020, ofrece unos valores menos feminizados aunque también alejados de la franja de representación equilibrada (IPRHM=1,29), incluso con mayor intensidad que en 2019 (IPRHM=1,25). El personal funcionario de carrera es el más numeroso (89,6%), si bien, menos feminizado (IPRHM=1,25) que las categorías temporales –personal funcionario interino e interino de refuerzo– en las que se aprecia una gran brecha de género (IPRHM=1,59 y 1,65 respectivamente). Comparativamente, llama la atención que la feminización se haya incrementado entre el personal funcionario de carrera en relación con el año 2019 (IPRHM=1,22), y se haya, no obstante, reducido entre las categorías temporales (IPRHM=1,63 y 1,67 respectivamente en 2019).

La Gestión Procesal es el cuerpo general que requiere un mayor nivel formativo para su acceso y por tanto, el que implica unas remuneraciones más elevadas. Entre su personal se incluyen las Secretarías de los Juzgados de Paz que es el colectivo que percibe las retribuciones más elevadas. Por este motivo resulta de interés su análisis, aunque solo representen el 1,3% del total del personal no judicial y el 4,6% del personal del cuerpo de Gestión Procesal. En 2020 se aprecia un repunte en la presencia de mujeres (IPRHM=0,88) con relación a 2019 (IPRHM=0,84), retomando la tendencia hacia la paridad que se apuntaba en los años precedentes. El 90,5% de las Secretarías las conforman funcionarias y funcionarios de carrera, y el 9,5% son personal funcionario interino; en ambas categorías la distribución por sexo alcanza valores de equilibrio (IPRHM=0,84 y 1,20 respectivamente).

Finalmente, el cuerpo de Auxilio Procesal que representa el 21,1% de los Cuerpos Generales, rompe en 2020 (IPRHM=1,21) con los valores de equilibrio que presentaba en 2019 (IPRHM=1,19). Como en años anteriores, el personal funcionario de carrera que conforma el 76,4% del Auxilio Procesal, presenta los valores más equilibrados del cuerpo (IPRHM=1,15), mientras que las categorías de personal funcionario interino e interino de refuerzo, disponen de una mayor presencia relativa de mujeres (IPRHM=1,38 para ambos casos).

4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Entre los Cuerpos tipificados como Especiales por la Ley Orgánica 19/2003⁴¹, de 23 de diciembre, la Junta de Andalucía tiene competencias en materia de personal sobre el Cuerpo de Forenses, para cuyo acceso se requiere disponer del Título Superior de Medicina, y que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Se trata por tanto del grupo profesional, el Grupo A1, con el mayor nivel de formación, mayores responsabilidades y el que percibe las retribuciones más elevadas; por ello, a pesar de representar solo el 2,3% de la plantilla del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía, resulta interesante destacarlo desde el punto de vista de género.

A enero de 2020 el Cuerpo Especial de Medicina Forense ofrece la distribución más equilibrada de todo el personal no judicial (IPRHM=1,18), aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM=1,15). La categoría profesional con mayor volumen de efectivos es el personal funcionario de carrera (77,9%), entre el que se aprecian los valores más equilibrados (IPRHM=1,13). Sin embargo, entre las categorías temporales –personal interino e interino de refuerzo– aumenta la presencia femenina (IPRHM=1,33 y 1,43), incluso en mayor medida que en 2019.

41 El Cuerpo de Médicos Forenses (según la terminología que emplea la Ley Orgánica 19/2003), de 23 de diciembre, es el único de los Cuerpos Especiales sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias. Otros Cuerpos Especiales contemplados en la Ley, como el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses y, por tanto, no entran en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía y no están contemplados en el informe.