

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

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género de Presupuesto analiza el personal no judicial que trabaja para la Administración de Justicia, sobre el que la Junta de Andalucía dispone de competencias en su organización y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso³⁷. Por su parte, la Ley Orgánica 19/2003³⁸ del Poder Judicial establece el estatuto jurídico de este personal y contempla su clasificación en Cuerpos Generales y en Cuerpos Especiales. Así mismo, se tipifican como generales los siguientes cuerpos, clasificados de menores a mayores requerimientos formativos para su acceso: 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. Finalmente, la competencia de la Junta de Andalucía en los Cuerpos Especiales se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal existentes en Andalucía.

Tras un primer análisis general del personal no judicial a 1 de enero de 2019 atendiendo a los distintos grupos profesionales, categoría de personal, edad, antigüedad y descendencia, el epígrafe recoge un análisis específico de los Cuerpos Generales, y otro de los Cuerpos Especiales y en concreto, del Cuerpo de Forenses a cargo de la Junta de Andalucía.

4.4.1. Análisis general

La representación de hombres y mujeres del personal no judicial de la Junta de Andalucía se ha caracterizado por una sobrerrepresentación femenina y por una tendencia creciente en este sentido en los últimos años, que también se observa en 2019.

A enero de 2019, el personal de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía está conformado por 7.541 efectivos, de los que 4.924 son mujeres (65,3%) y 2.617 son hombres (34,7%). Tal y como se observa en el cuadro siguiente, en 2019 se produce un incremento de la plantilla (1%) que se explica por la incorporación de más mujeres (1,2%) que hombres (0,7%), acentuando así el desequilibrio en una plantilla con un elevado nivel de feminización. Se aprecia por tanto una representación (IPRHM³⁹=1,31)

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 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 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.

aún más feminizada que en 2018 (IPRHM⁴⁰=1,30), alejándose todavía con mayor intensidad de la presencia equilibrada.

CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Año 2019 e IPRHM 2018 y 2019.

	Mujeres		Hombres		Total		IPRHM		
	Nº	Var. 18/19 (%)	Nº	Var. 18/19 (%)	Nº	Var. 18/19 (%)	% Total	2019	2018
TOTAL JUSTICIA	4.924	1,2	2.617	0,7	7.541	1,0	100	1,31	1,30
1. Cuerpos generales	4.822	1,2	2.542	0,8	7.364	1,1	97,7	1,31	1,31
1.1. Gestión procesal	1.408	1,0	836	1,5	2.244	1,2	29,8	1,25	1,26
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	45	-10,0	62	5,1	107	-1,8	1,4	0,84	0,92
1.2. Tramitación procesal	2.464	1,3	1.066	-0,2	3.530	0,9	46,8	1,40	1,39
1.3. Auxilio judicial	950	1,3	640	1,4	1.590	1,3	21,1	1,19	1,20
2. Cuerpo de Forenses	102	-1,0	75	-1,3	177	-1,1	2,3	1,15	1,15

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

Atendiendo a los grupos profesionales que conforman el personal no judicial, se observa una distribución con mayor presencia de mujeres en todos los grupos, siendo más significativa en el grupo C1 (IPRHM=1,40) que representa al 46,8% de la plantilla, y en el grupo A2 (IPRHM=1,25) que representa al 29,8%. El grupo C1 por su parte, ha experimentado una mayor feminización en relación con 2018 (IPRHM=1,39), mientras que el grupo A2 muestra una ligera reducción respecto al año anterior (IPRHM=1,26). También en el grupo C2 (IPRHM=1,19) se aprecia una leve disminución del porcentaje de mujeres en relación con 2018 (IPRHM=1,20) manteniéndose en los márgenes de la representación equilibrada. El grupo A1 conserva los valores de 2018 (IPRHM=1,15) ofreciendo la distribución más equilibrada de todos los grupos profesionales, a pesar de representar solo el 2,3% del total de la plantilla.

40 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.

El análisis del personal por categorías profesionales, muestra como la mayor parte del personal, el 86,9% de la plantilla no judicial son funcionarias y funcionarios de carrera, mientras que el 9,8% son personal interino y el 3,3% personal interino de refuerzo. No obstante, la categoría más feminizada es el personal interino de refuerzo que cuenta con una gran presencia de mujeres (IPRHM=1,58), si bien algo inferior a 2018 (IPRHM=1,59); mientras que el personal interino mantiene el mismo alto grado de feminización del año anterior (IPRHM=1,50). La presencia de mujeres entre el personal funcionario de carrera, también mantiene el desequilibrio de 2018 (IPRHM=1,27) y dada su elevada proporción en la composición, condiciona y por ende, la desigualdad del conjunto.

La tasa de temporalidad⁴¹ de la plantilla del personal no judicial se ha reducido ligeramente en 2019 al 13,1% desde el 13,3% de 2018. La temporalidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres (15,3%) que a los hombres (9%), si bien, su incidencia se ha reducido en ambos sexos con relación al año anterior (15,6% y 9,2% respectivamente).

Respecto a la edad, en 2019 se consolida la tendencia iniciada el año anterior hacia una disminución del desequilibrio en los primeros tramos de edad. Así, entre el personal no judicial menor de 35 años, se ha pasado de un IPRHM=1,47 en 2018 a un IPRHM=1,45 en 2019; en el tramo de 35 a 44 años se mantiene el desequilibrio del año anterior del IPRHM=1,42; y también se reduce ligeramente la feminización del personal no judicial entre 45 y 54 años, pasando de un IPRHM=1,35 en 2018 a un IPRHM=1,32 en 2019. Solo se incrementa la presencia de mujeres entre la plantilla mayor de 54 años con un IPRHM=1,18 en comparación con el año anterior IPRHM=1,16.

Atendiendo a la antigüedad del personal no judicial, se aprecia una progresiva disminución de la feminización a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Al igual que en 2018, se mantiene el desequilibrio hasta el trienio 9 y entre el trienio 10 y el trienio 12, se conserva la composición equilibrada; mientras que a partir del trienio 13, se mantiene una mayor presencia masculina. Se aprecia, no obstante, un incremento de mujeres en los trienios 14 y 15 en relación con 2018.

El análisis puede realizarse también en función del número de descendientes que refiere el personal no judicial. Siguiendo la tendencia de años anteriores, en 2019 la presencia mayoritaria de mujeres es generalizada en todas las alternativas, siendo más acusada entre el personal que no tiene descendientes (IPRHM=1,34) aunque algo menor que en 2018 (IPRHM=1,35). Esta situación representa el 37% del total de la plantilla, donde se ubican el 38,1% de todas las mujeres que forman parte del personal no judicial en Andalucía.

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

La plantilla de los Cuerpos Generales ha experimentado un incremento respecto al año anterior hasta situarse en 7.364 efectivos a enero de 2019, frente a los 7.287 de 2018. Este aumento de personal resulta más acusado entre las mujeres que ascienden a 4.822 (con una variación respecto al año anterior del 1,2%), que entre los hombres que suman

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

2.542 efectivos (con una variación del 0,8%). Se mantiene, por tanto, la tendencia a la feminización que se aleja de la representación equilibrada (IPRHM=1,31). La elevada importancia del personal de los Cuerpos Generales en el conjunto del personal no judicial (97,7%), explica que los cambios en su composición por sexo coincidan con los del conjunto.

La menor presencia masculina es compartida por los distintos Cuerpos Generales, siendo más acusada en la Tramitación Procesal (IPRHM=1,40), con valores incluso mayores que en 2018 (IPRHM=1,39). La Tramitación Procesal constituye el 47,9% de los Cuerpos Generales y agrupa al 51,1% de las mujeres que se adscriben a los mismos. Atendiendo a la categoría del puesto, se observa que el 88,8% del personal de Tramitación Procesal es personal funcionario de carrera, con una presencia femenina muy elevada (IPRHM=1,36), si bien, inferior a la que se observa entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,63) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,67).

La Gestión Procesal agrupa al 30,5% del personal de los Cuerpos Generales y al 29,8% del total del personal no judicial de la Junta de Andalucía. En 2019 la Gestión Procesal presenta una representación también feminizada (IPRHM=1,25) y alejada del equilibrio, aunque se observan valores de índice inferiores a los de 2018 (IPRHM=1,26). En función de la categoría del puesto, destaca el grupo del personal funcionario de carrera, que representa el 92,4% del personal de Gestión Procesal, con una elevada presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque también inferior a la que se aprecia en las categorías temporales: personal funcionario interino (IPRHM=1,63) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,67).

Este cuerpo de Gestión Procesal es el cuerpo general con mayores requerimientos formativos para su acceso e incluye también a un colectivo que desempeña las tareas propias de las Secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con pocos efectivos entre el personal no judicial (1,4%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas. En los últimos años se ha experimentado un incremento en la presencia de mujeres en las Secretarías de Juzgados de Paz, equilibrando la tradicional presencia masculina mayoritaria. En 2019 se observa, no obstante, una importante disminución en el número de mujeres (variación del -10% respecto a 2018) y un mayor peso masculino (variación del 5,1%); por lo que a pesar de mantener valores en el límite del equilibrio (IPRHM=0,84), se alejan de la tendencia a la paridad que se apuntaba en 2018 (IPRHM=0,92).

Finalmente, el 21,1% del personal no judicial de la Junta de Andalucía y el 21,6% de los Cuerpos Generales se ubican en Auxilio Procesal. Se trata del único cuerpo general que presenta una representación equilibrada (IPRHM=1,19), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,20). También en este cuerpo es mayoría el personal funcionario (75,7%) en el que se agrupa el 72,1% de las mujeres en Auxilio Procesal alcanzando una distribución equilibrada (IPRHM=1,14). La feminización aumenta sin embargo entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,38) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,33).

4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía dispone de competencias sobre el Cuerpo de Forenses, tipificados como Cuerpos Especiales por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre⁴². Para su acceso se requiere estar en posesión de la Licenciatura de Medicina y constituye, por tanto, un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia, destinado especialmente a los Institutos de Medicina Legal.

El Cuerpo de Forenses tiene escaso peso en la plantilla andaluza del personal no judicial (2,3%), pero al constituir el grupo profesional con el nivel más alto de formación (A1) y con las retribuciones más elevadas, resulta de interés realizar un análisis en profundidad de su composición. En 2019 el Cuerpo de Forenses lo conforma un total de 177 personas, de las que 102 son mujeres (57,6%) y 75 hombres (42,4%), ofreciendo la composición más equilibrada de todo el personal no judicial (IPRHM=1,15), con valores similares a los de los últimos años.

El 80,2% del Cuerpo de Forenses se ubica entre el personal funcionario de carrera, donde se agrupan el 79,4% de las mujeres que pertenecen a este cuerpo. La distribución por sexo en esta categoría profesional es mayoritariamente femenina (IPRHM=1,14), incluso en mayor medida que el año anterior (IPRHM=1,13) manteniendo la tendencia a la feminización del colectivo de los últimos años. Las mujeres también son mayoría entre el personal interino (IPRHM=1,24), con una composición similar a la de 2018, aunque menor que la observada en los años precedentes. En 2019 sin embargo, no se encuentra ninguna mujer entre el personal interino de refuerzo y un solo hombre.

En relación con la edad, se observa que hay más personal en las edades correspondiente a mayores de 54 años (54,8%) y entre 45 y 54 años (24,9%). Las mujeres son mayoría en todas las edades, incluso con valores superiores a 2018, aunque su proporción se va reduciendo a medida que se asciende en edad. De esta manera, en estas mencionadas edades, más numerosas, se observa mayor equilibrio (IPRHM=1,01 y 1,18 respectivamente), mientras que en la franja de 35 a 44 años las mujeres representan el 74,3% (IPRHM=1,49) con una presencia aún mayor que el año anterior (IPRHM=1,44). Cabe señalar que entre el personal menor de 35 años solo se encuentra una médica forense, de ahí el desequilibrio extremo (IPRHM=2,00) que se registra en el cuadro comparativo.

Comparando la edad del Cuerpo de Forenses con el total de personal no judicial de la Administración de Justicia, se aprecia una mayor presencia femenina en el Cuerpo de Forenses en los tramos de edad más jóvenes; mientras que a partir de los 45 años la presencia de mujeres es más acusada entre el total del personal no judicial, manteniendo entre el Cuerpo de Forenses valores de equilibrio que incluso, en el caso de mayores de 54 años, alcanza valores paritarios (IPRHM=1,01).

42 El Cuerpo de Médicos Forenses (según la terminología que emplea la Ley 19/2003) 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.

La comparativa del Cuerpo de Forenses con el total del personal no judicial en relación con el número de descendientes, muestra como este factor condiciona en mayor medida, si cabe, la presencia de mujeres. Así, el 48% de las médicas forenses no tienen descendencia, por lo que esta opción que es la mayoritaria en el total del Cuerpo Forense (el 40,7% no tiene ningún hijo/a), es también la más feminizada (IPRHM=1,36). La siguiente situación con más importancia entre las mujeres forenses (el 26,5%) y del total del Cuerpo (31,1%) es la de dos descendientes, donde se observa una composición más equilibrada (IPRHM=0,98) con una presencia relativa de mujeres mucho menor que en el total del personal no judicial (IPRHM=1,28). En la situación de un descendiente, que agrupa al 14,7% de las mujeres forenses, se aprecia la misma tendencia (IPRHM=0,97). La situación de tres descendientes o más, muestra sin embargo una distribución más feminizada (IPRHM=1,16) si bien, menor que para el total del personal no judicial, además de agrupar solo al 10,7% de las mujeres en este cuerpo.

El análisis de los cargos directivos del Cuerpo de Medicina Forense, es similar a la que se observa en los dos últimos años. La presencia femenina entre el personal forense generalista sigue estando en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), con clara mayoría de mujeres; mientras que entre los puestos directivos, se mantiene la composición perfectamente paritaria (IPRHM=1,00) alcanzada en los últimos años.

Entre los cargos directivos se observan importantes diferencias, ya que la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria entre las Jefaturas de Servicio (IPRHM=0,57) y ampliamente mayoritaria entre las Jefaturas de Sección (IPRHM=1,71) donde las mujeres representan el 85,7% de la plantilla, y entre las Direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IPRHM=1,50) donde el 75% son mujeres. Se conservan así los valores de 2018, manteniendo la tendencia hacia una mayor presencia femenina entre los cargos directivos del Cuerpo de Forenses experimentada en los últimos años.