

4.4. Análisis del Personal no Judicial al Servicio de la Administración de Justicia

En este capítulo cuarto del Informe, anualmente se analiza de forma extensa uno de los cuatro colectivos que componen el personal de la Junta de Andalucía, incorporando un estudio de la evolución en los últimos años. Dado que han transcurrido cuatro años desde que se hiciera el último análisis extenso del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, corresponde en esta ocasión el análisis en profundidad a este colectivo³⁹.

Se estudiará en primer lugar el colectivo de forma global, desagregando por sexo y segmentando por grupo y 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.

Una visión de conjunto del personal de Justicia muestra un aumento de la presencia de mujeres, sobre todo en el cuerpo de forenses, en el que se localizan las responsabilidades directivas, que aun así sigue siendo el menos feminizado. Hay más mujeres en las categorías profesionales menos estables (personal interino y en prácticas). Se observa, por último, el efecto directo que la descendencia tiene en la presencia de hombres y mujeres, con un descenso drástico de estas últimas a partir del primer descendiente, sobre todo en los cuerpos generales de la Administración de Justicia.

4.4.1. Análisis general

La estructura del personal no judicial en la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía a fecha 1 de enero de 2014, muestra una estructura muy feminizada, con un porcentaje de mujeres del 64%, que se traduce en un IPRHM de 1,28, es decir, traspasando el límite superior de equilibrio. Esa misma “foto fija” del personal en 2010, revelaba un IPRHM de 1,26. Más cerca en el tiempo, en 2013, su valor fue de 1,27. Por lo tanto, la marcada feminización en el personal no judicial de Justicia, se está agudizando, debido a una mayor repercusión del incremento global de esta plantilla, que entre 2013 y 2014 fue del 2,4%, en las mujeres.

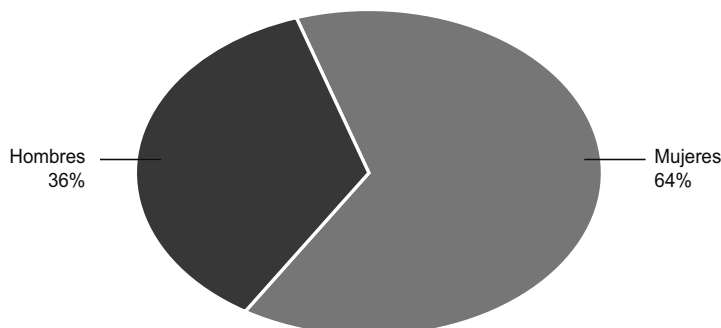
39 Según el artículo 80 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Comunidad Autónoma tiene competencias compartidas en materia de administración de justicia, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que incluyen entre otras la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia, y los concursos y oposiciones de personal no judicial. Además, el artículo 147 señala que corresponde a la Junta de Andalucía la competencia normativa sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, dentro del respeto al estatuto jurídico de ese personal establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Por otra parte, la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece en su Libro VI el estatuto jurídico de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, clasificándolos en Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales, siendo estos últimos los que suponen el desempeño de una profesión o de una titulación específica.

Los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes, integran los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y Cuerpo de Auxilio Judicial, respectivamente.



Gráfico 4.4.1.1. Personal no judicial de la Administración de Justicia según sexo. Año 2014



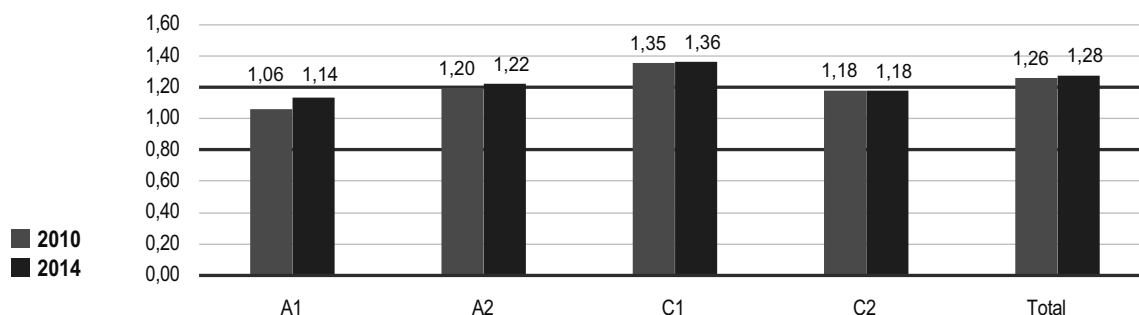
De los grupos profesionales que componen el personal no judicial, el más numeroso que concentra al 46,6% del total, y además el más feminizado, es el grupo C1. Éste corresponde a los puestos de tramitación procesal, para los que se requiere una formación de bachillerato o equivalente, que alcanza un IPRHM de 1,36 en 2014, ligeramente superior al de 2010 (1,35).

Le sigue por porcentaje sobre el total de efectivos, el grupo A2, que reúne un 30,1% del total y en el que se sitúan los puestos de gestión procesal y las secretarías de Juzgados de Paz. Para el acceso a este grupo el nivel formativo requerido es la diplomatura. En este grupo se ha pasado de un IPRHM=1,20, y por tanto aún equilibrado en el año 2010, a un valor fuera de los límites de equilibrio de IPRHM=1,22, en 2014.

Restan dos grupos, el A1, poco numeroso (2,5% del total) y que se corresponde con el nivel formativo más alto, la licenciatura, y el C2, que integra al 20,85% del total y se corresponde con las tareas de auxilio judicial (nivel formativo de grado en E.S.O. o equivalente). Ambos grupos cuentan con una representación de hombres y mujeres equilibrada, sobre todo en el A1, a pesar de que se ha pasado de un valor casi paritario en 2010, con IPRHM=1,06, a otro con sobrerrepresentación femenina, de 1,14. En el grupo C2, el IPRHM no ha variado en el periodo, manteniéndose en 1,18.

Por lo tanto, aunque todo el personal no judicial se encuentra feminizado, las mayores desigualdades se localizan, sobre todo, en los dos grupos con menor responsabilidad en la escala administrativa, y las menores desigualdades están en el de mayores responsabilidades.

Gráfico 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2010 y 2014



El análisis por categorías de personal es interesante desde el punto de vista de género porque las mujeres suelen verse afectadas por una mayor precariedad laboral⁴⁰, y esta categorización permite identificar el personal con menor estabilidad laboral, siendo la categoría más estable la de personal funcionario de carrera⁴¹. En todas las categorías, hay mayoría de mujeres, y mientras que el colectivo más numeroso (91,2%), precisamente el de personal funcionario de carrera, se sitúa en valores equilibrados muy cerca del límite de equilibrio, el resto de categorías, presentan valores muy desequilibrados por sobrerrepresentación de mujeres. Por lo tanto, se puede decir que en los puestos de trabajo con menor estabilidad se acentúa la presencia de mujeres.

En el personal en régimen de interinidad, segunda categoría por número de efectivos, que supone un porcentaje del 7% del total, el IPRHM en 2014 tuvo un valor de 1,48, inferior al IPRHM=1,55 de 2010, lo que significa una reducción de la desigualdad. Como se observa, dentro de la estructura por categorías se ha producido en el periodo 2010–2014 un trasvase de personal desde la categoría de interinidad a la de personal funcionario de carrera, incrementándose también la proporción de mujeres en esta categoría, lo que supone un avance en términos de estabilidad laboral para las mujeres, y a medida que aumenta la estabilidad laboral, hay más hombres.

El peso relativo del personal en prácticas (que tras el periodo en prácticas se incorporan al funcionariado) y de refuerzo (contratado para cubrir necesidades en etapas de mayor actividad) no ha variado sensiblemente en términos porcentuales, aunque en el personal en prácticas, al ser muy poco numeroso, la reducción porcentual se ha traducido en que haya solo una persona, mujer, en prácticas en 2014 (de ahí el elevado valor del IPRHM en esta categoría).

40 Por citar una de las referencias más recientes, en el ámbito europeo, según el "Sexto Informe sobre Cohesión Económica, Social y Territorial de la U.E. Inversión para el empleo y crecimiento. Promoviendo el desarrollo y el buen gobierno de las regiones y ciudades de la U.E.", publicado por la Comisión Europea el 23 de julio de 2014, el desempleo de las mujeres fue de al menos 5 puntos porcentuales por encima del de los hombres en 15 regiones en 2013, en su mayoría situadas en Grecia y España.

41 En relación con las formas de acceso a estas categorías de personal, ver la Orden de 8 de abril de 2009, por la que se acuerda modificar la Orden de 15 de febrero de 2006, sobre selección y nombramiento de personal interino de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Cuadro 4.4.1. Personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2014

Categorías de personal	% sobre el total 2010	% sobre el total 2014	IPRHM 2010	IPRHM 2014
De carrera	77,5	91,2	1,18	1,26
En prácticas	1,5	0,0	1,44	2,00
Interinidad	19,3	7,0	1,55	1,48
De refuerzo	1,7	1,8	1,68	1,57

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

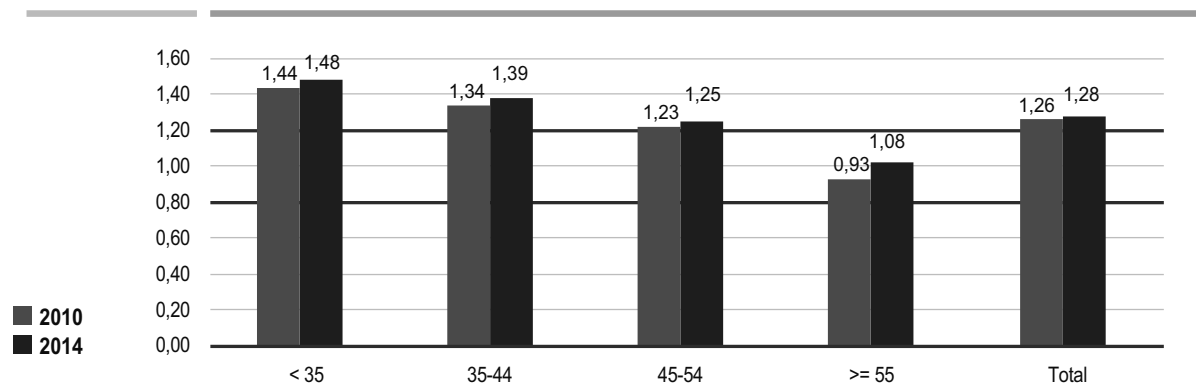
El análisis según los distintos tramos edad, muestra que en todos ellos ha aumentado la proporción de mujeres, especialmente en el de mayor edad, que refleja en mayor medida el cambio progresivo en la presencia de hombres y mujeres, al irse incorporando mujeres más jóvenes.

En los dos tramos inferiores, se ha producido un incremento relativo del número de efectivos con respecto al total (se ha pasado del 1,5% al 7,2% del total en las personas menores de 35 años; y del 21,9% al 28,1% en las que tienen entre 35 y 44 años); es decir ha aumentado más la proporción de mujeres en el grupo más numeroso, el de 45 a 54 años, que ha pasado, por su parte del 52,4% en 2010, al 48,5% en 2014.

La mayor variación en porcentaje sobre el total entre 2010 y 2014 es la experimentada por el grupo etario de mayores de 54, que ha pasado de representar el 24,3% a un 16,1%.

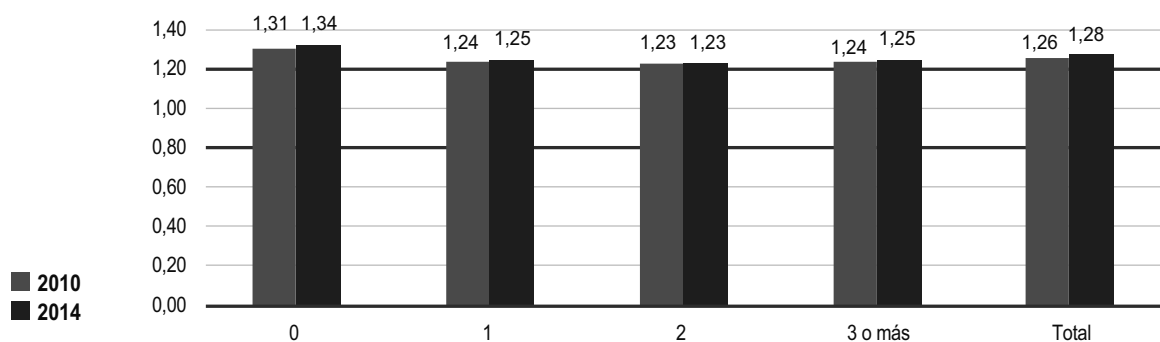
En conclusión, el análisis por edad revela que en 2014, hay más mujeres en todos los segmentos de edad que en 2010, y que éstas son más jóvenes, por lo que la feminización se reforzará en los próximos años, de continuar con la tendencia.

Gráfico 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2014



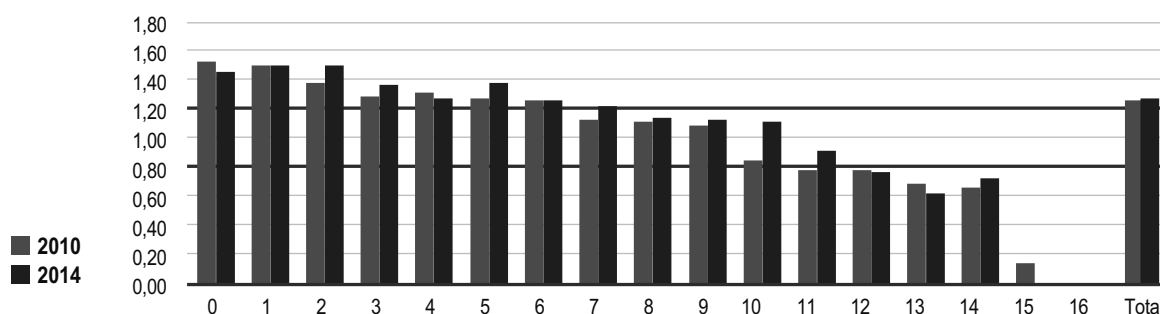
Otra de las variables determinantes de la presencia relativa de hombres y mujeres es el número de descendientes, dado que todavía el reparto de cuidados y la corresponsabilidad no son equilibrados, lo que afecta negativamente a la carrera profesional de las mujeres. En el gráfico se observa que la feminización del personal no judicial se concentra sobre todo entre aquellas personas que no tienen descendencia, y disminuye conforme se avanza en número de hijos e hijas. El cruce de las variables de edad y número de hijos, muestra que en igualdad de número de descendientes, la proporción de mujeres es siempre mayor cuanto menor es la edad, lo que muestra que hay una incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo, y un abandono más temprano de la carrera profesional por parte de las mujeres con mayor número de hijos e hijas a cargo.

Gráfico 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2014



La evolución comparada de los trienios reconocidos entre los años 2010 y 2014, como variable representativa de la antigüedad en el servicio, muestra un aumento de la proporción de las mujeres con carácter general. También se mantiene la disminución de la presencia de mujeres a medida que avanza el tiempo de servicio. En 2010, la mayoría de hombres empezaba a partir del décimo trienio de servicio, mientras que en 2014, a causa de la progresiva feminización del colectivo, ésta se ha retrasado al undécimo trienio.

Gráfico 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según antigüedad en el servicio. Años 2010 y 2014



Nota: Trienios reconocidos



4.4.2. Personal de los Cuerpos generales

La definición que la Ley Orgánica 19/2003⁴² da de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia es que se trata del personal funcionario que se dedica fundamentalmente a tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores. Los cuerpos generales se clasifican en Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial.

En los Cuerpos Generales se concentra el 97,5% del total del personal no judicial de la administración de Justicia, por lo que los resultados del análisis serán necesariamente similares a los del análisis global realizado en el apartado anterior, y por lo tanto no se reproduce aquí el estudio de todas las variables.

Como se observa, no ha habido prácticamente variaciones entre 2010 y 2014 en el porcentaje que supone cada uno de los cuerpos en el total. El más numeroso es el de Tramitación Procesal (46,6% del total de cuerpos generales), que además es el más feminizado; se corresponde con el grupo C1. Le sigue en número de efectivos (29,9% del total) el cuerpo de Gestión Procesal, en el que ha aumentado la feminización, pasando de una situación de equilibrio de IPRHM= 1,19, a otra de desequilibrio, de IPRHM=1,22.

Cuadro 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos generales.
Años 2010 y 2014

Cuerpos generales de la Administración de Justicia	% sobre el total 2010	% sobre el total 2014	IPRHM 2010	IPRHM 2014
Gestión procesal	29,9	30,1	1,19	1,22
Tramitación procesal	45,9	46,6	1,36	1,36
Auxilio judicial	21,9	20,9	1,18	1,18
Cuerpos generales	97,7	97,5	1,27	1,28

SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA

4.4.3. Personal de los Cuerpos especiales

Los cuerpos especiales de la Administración de Justicia son, como se señalaba al inicio de este apartado, aquellos cuyo cometido supone esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica⁴³. La Junta de Andalucía cuenta con competencias sobre el cuerpo de forenses, para el cual se requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo A1).

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

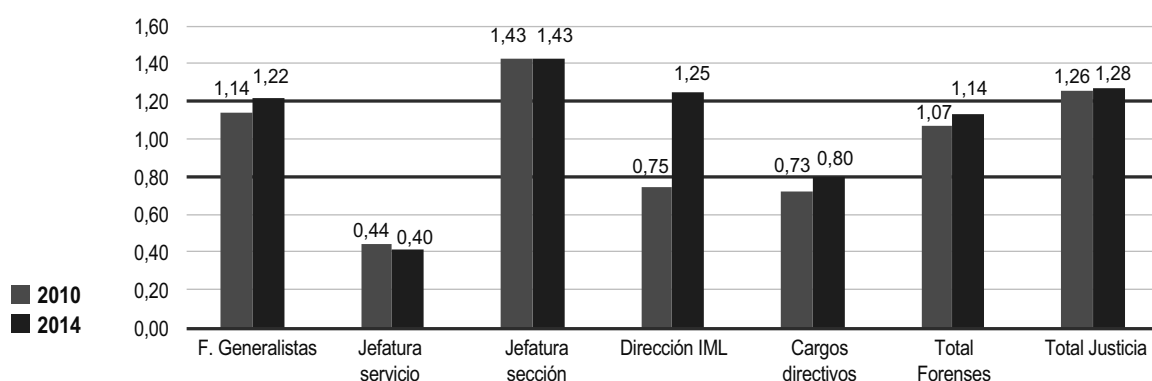
43 Idem

Los distintos niveles de responsabilidad en el cuerpo de forenses se corresponden con los cargos de forense generalista, donde se sitúa la mayor parte de este personal, el 80,7%, y los cargos directivos, clasificados en jefaturas de servicio, jefaturas de sección, y dirección de los Institutos de Medicina Legal (uno por provincia).

Entre 2010 y 2014 se observa que, en términos generales, el conjunto del cuerpo de forenses se ha visto afectado por la progresiva feminización del personal, de forma que si bien el valor del IPRHM global en este cuerpo sigue siendo equilibrado (IPRHM=1,14), ha aumentado la proporción de mujeres, puesto que en 2010 este valor era de 1,07.

En el conjunto de los cargos directivos (Jefaturas de servicio; de sección y dirección del IML), la feminización ha supuesto un acercamiento al valor inferior de equilibrio, mejorando por tanto en el periodo la situación de desigualdad por mayoría de hombres en los cargos de mayor responsabilidad.

Gráfico 4.4.3.1. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad. Años 2010 y 2014



Dentro de los cargos directivos, la situación es muy dispar. En las jefaturas de servicio, donde desempeñan sus tareas el 57,1% de las personas con responsabilidades directivas, se ha agravado el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, al pasarse de un IPRHM de 0,44, a otro de 0,40. En las direcciones del Instituto de Medicina Legal, por el contrario, se ha pasado de un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) a otro por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,25). El colectivo más numeroso en la base jerárquica, el de forenses generalistas, ha llegado a un desequilibrio en el periodo en términos de presencia relativa de hombres y mujeres, puesto que el IPRHM ha pasado de un valor de 1,14, a otro de 1,22.

Atendiendo a la edad, en el cuerpo de forenses existe una clara diferencia entre la proporción de hombres y mujeres en el personal más joven, donde hay desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, y la proporción en el grupo de mayor edad, en el que la mayoría pasa a ser masculina. Comparando la situación de 2010 y 2014, se observa que en 2010, a medida que se aumenta en edad disminuyen las mujeres, en todos los grupos etarios, desde un IPRHM=1,31 en las personas menores de treinta y cinco años,

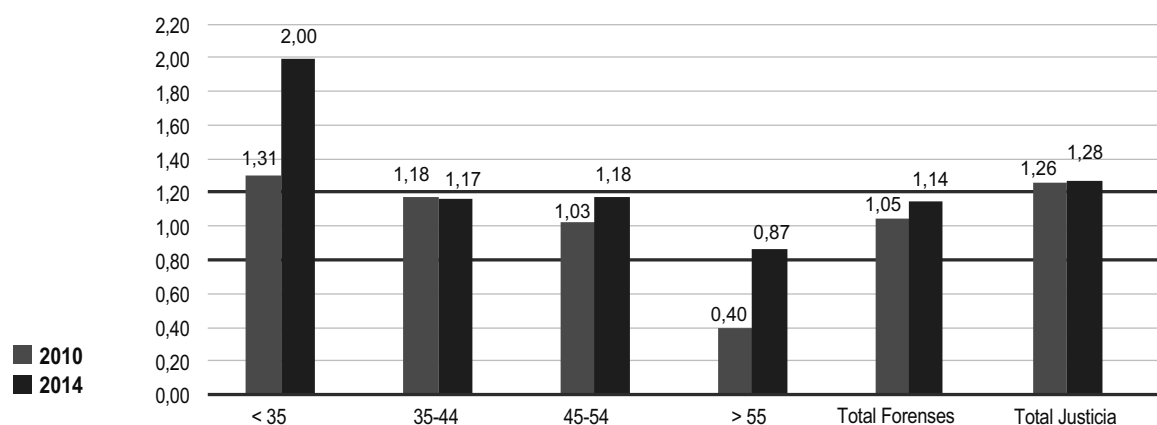


a un acentuado desequilibrio por mayoría de hombres entre las personas de más edad (IPRHM=0,40).

En 2014, sin embargo, la presencia de hombres y mujeres se estabiliza en los dos tramos centrales, que comprenden las edades entre 35 y 44 años, y 45 y 54 (IPRHM= 1,17 e IPRHM=1,18), y se mantiene dentro de los límites de equilibrio en el tramo de más de 55 años (IPRHM=0,87).

En conclusión, la feminización en los grupos de personas más jóvenes, se está trasladando a las edades más avanzadas, lo que en el grupo de personas de más edad, donde la proporción de cargos directivos es también mayor, se ha traducido en una evidente mejora en términos de representación equilibrada.

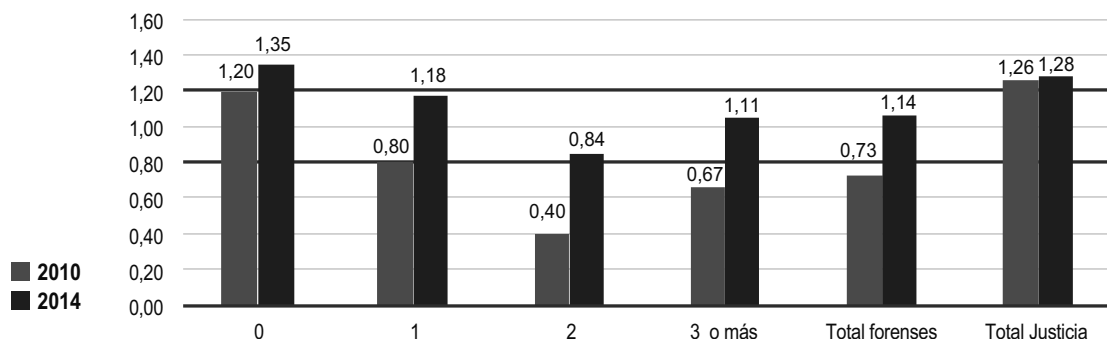
Gráfico 4.4.3.2. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Años 2010 y 2014



Otra de las variables analizadas a lo largo del informe es la que relaciona el número de descendientes con la presencia relativa de mujeres y hombres, para detectar posibles brechas de género debidas a que son las mujeres quienes concilian para el cuidado de los hijos. Efectivamente, se observa que conforme aumenta el número de hijos e hijas, disminuye la presencia de mujeres en el cuerpo de medicina forense.

Se observan sin embargo diferencias en la evolución entre 2010 y 2014. En este último año, la presencia de mujeres ha aumentado en todas las situaciones de número de descendientes analizadas. En 2010 salvo en la situación de ausencia de descendientes, donde se registraba mayoría de mujeres, al aumentar el número de descendientes, se entraba inmediatamente en desequilibrio por mayoría de hombres. En 2014, la relación inversa entre hijos/as y presencia femenina se mantiene, pero se ha mejorado en términos de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres. En conclusión, se ha corregido la brecha de género en cuanto a la presencia de mujeres con descendencia en el cuerpo de medicina forense.

Gráfico 4.4.3.3. IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descendientes. Años 2010 y 2014



En conclusión, ha aumentado la feminización del colectivo de personal no judicial de la Administración de Justicia, sobre todo en el grupo de mayor responsabilidad, el A1, donde por otra parte las mujeres se encontraban menos representadas comparativamente hablando con el resto de grupos.

Por otra parte, es también menor la representación de mujeres, en la categoría de personal más estable, aunque ha aumentado su presencia en los últimos cuatro años, y entre el personal más joven y por lo tanto de más reciente incorporación.

La existencia de hijos e hijas determina la presencia de mujeres, situación que se ha acentuado en 2014, siendo mucho más alta su representación cuando no hay descendientes, que cuando sí los hay.

Por último, el cuerpo que ostenta las mayores responsabilidades del personal no judicial, el cuerpo de forenses, también se ha feminizado, pasando su IPRHM de un valor de 1,07 en 2010, a otro de 1,14. Es el personal forense más joven en el que hay mayor número de mujeres, disminuyendo su presencia a medida que aumenta la edad, aunque se ha corregido por completo el desequilibrio existente en el año 2010 en edades superiores a 55 años.

