

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

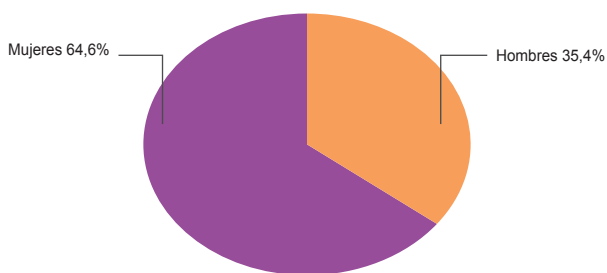
El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, conforman la normativa básica que establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia<sup>37</sup>, que clasifica al funcionariado en dos grandes grupos. Por una parte, los cuerpos generales, donde se integran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Por otra parte, los Cuerpos Especiales, donde la competencia de la Junta de Andalucía se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal ubicados en el territorio autonómico.

Este epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma presenta un estudio de la presencia de hombres y mujeres entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según las diferentes categorías y cuerpos, así como edad y descendencia, como viene siendo habitual en ese capítulo.

El número de personas que componían este colectivo a 1 de enero de 2016 se redujo ligeramente respecto del año anterior (0,4%) y se situó en 7.447 efectivos, de los cuales 4.811 eran mujeres y 2.636 hombres. La reducción de personal afectó más intensamente a los hombres (1%) que a las mujeres (0,1%), lo que se tradujo en un moderado aumento de la presencia femenina, en línea con la tendencia observada en los últimos años, pero que no hizo variar el valor de la presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM=1,29), que sigue siendo indicativa de la sobrerrepresentación de mujeres.

Gráfico 4.4.1.1.

Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según sexo. Año 2016



37 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.

#### 4.4.1. Análisis general

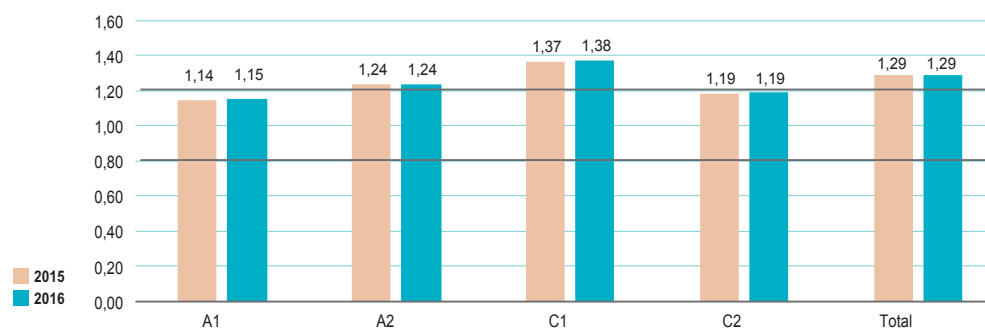
No se han registrado en este último año cambios significativos en la composición de hombres y mujeres, según los distintos grupos profesionales; manteniéndose o reforzándose ligeramente en todos ellos la mayoría femenina existente en 2015.

En el grupo C1 se aprecia un aumento del número de mujeres y una disminución de hombres por lo que ha crecido este año la sobrerrepresentación femenina existente y situando el valor del IPRHM en 1,38, lo que consolida este grupo profesional como el más feminizado. Dada su importancia cuantitativa, la desigual participación de hombres y mujeres en este grupo sigue afectando en gran medida a la representación femenina en el conjunto del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

El grupo A2 se mantuvo como el segundo colectivo en número de efectivos (29,5%) y no varió la distribución por sexo existente en 2015, caracterizada por un cierto desequilibrio por exceso de representación femenina (IPRHM=1,24).

Gráfico 4.4.1.2.

IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2015 y 2016



En el grupo C2 se produjo un pequeño aumento de la presencia de mujeres sin modificar el valor de la presencia relativa (IPRHM=1,19), que se mantuvo en el equilibrio representativo. El grupo A1 experimentó un crecimiento del IPRHM respecto del año anterior, situándose en valores de equilibrio representativo, aunque con mayoría de mujeres.

Como consecuencia de todo lo anterior, la alta participación de mujeres entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía se sigue explicando en 2016 por la mayor presencia de mujeres en puestos intermedios (grupos C1 y A2), donde además se concentra cerca del 77% del personal. También contribuye a ello, con menor intensidad, la mayoritaria presencia femenina en los extremos de los niveles formativos (A1 y C2).

Por categorías de personal, aumentó la sobrerrepresentación femenina en el personal de funcionario de carrera y en el de refuerzo, y mejoró un poco, en términos de avanzar hacia una representación más equilibrada, el personal en situación de interinidad tal y como se puede apreciar en el cuadro correspondiente.

Cuadro 4.4.1. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2015 y 2016

| Categorías de personal | % sobre total efectivos | IPRHM 2015 | IPRHM 2016 |
|------------------------|-------------------------|------------|------------|
| De carrera             | 88,9                    | 1,26       | 1,27       |
| Interinidad            | 9,3                     | 1,5        | 1,49       |
| De refuerzo            | 1,8                     | 1,53       | 1,54       |

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

El análisis según la edad del personal apenas ha experimentado cambios sustanciales en 2016. Así, en los grupos de edad más relevantes, mayores de 35 y menores de 54 años, donde se concentra más del 75% de los efectivos, se ha mantenido la mayor presencia de mujeres<sup>38</sup>, como en 2015. En los grupos de edad más extremos se ha registrado un cierto crecimiento de la participación femenina; así ha ocurrido entre el personal mayor de 54 años, hasta alcanzar un valor de 1,13, manteniendo el equilibrio representativo. En las edades más jóvenes, menores de 35 años, la mayor presencia de mujeres profundiza el desequilibrio existente (IPRHM=1,50), lo que consolida la tendencia en los próximos años hacia una mayor feminización del colectivo.

Aunque la presencia de mujeres es generalizadamente mayoritaria, incluso entre los efectivos de mayor edad, dicho protagonismo no es exactamente equiparable al que ofrece la antigüedad en el servicio, medida por los trienios reconocidos. En 2016 continuó registrándose una alta participación femenina entre el personal con una antigüedad en el servicio de hasta seis trienios, desequilibrio que desaparece conforme aumentan los trienios, hasta el punto de que a partir de los once trienios la presencia de mujeres deja de ser mayoritaria, para desaparecer en trienios más elevados.

El ligero aumento de la participación femenina observado en 2016 se produce exclusivamente entre el personal que tiene descendientes y específicamente aumenta la presencia de mujeres con dos o más descendientes, hasta situar su índice de presencia relativa en 1,25. La representación de las mujeres sin descendencia se mantiene en 2016 con un IPRHM=1,35.

#### 4.4.2. Cuerpos generales de la Administración de Justicia

La plantilla que compone los cuerpos generales en 2016 y respecto del año anterior, mantuvo su peso en el conjunto (97,6%) con 7.270 efectivos, 4.709 mujeres y 2.561 hombres, si bien se observa un moderado crecimiento de la participación de las mujeres y el consecuente aumento del desequilibrio por sobrerrepresentación femenina ya existente (IPRHM=1,30).

38 En los efectivos con edades comprendidas entre los 45 y 54 años de edad, la proporción de mujeres era del 64% (IPRHM=1,28), porcentaje que se eleva al 69,6% (IPRHM=1,39) para la plantilla con edades entre 35 y 44 años.

El aumento de mujeres resultó algo más intenso entre el personal que compone el Cuerpo de Tramitación Procesal, el más numeroso con el 46,7% de la plantilla y el que previamente presentaba el mayor desequilibrio. Las mujeres que forman parte de este cuerpo representaron en 2016, el 68,9% de la plantilla (IPRHM=1,38).

El Cuerpo de Gestión Procesal continuó siendo el segundo cuerpo por volumen de personal y aunque también registró un cierto aumento de participación de mujeres, pero sin alterar el valor del índice de presencia relativa situado en 1,24. Este Cuerpo de Gestión Procesal es, entre el conjunto de los cuerpos generales, el que tiene mayores requerimientos formativos para su acceso y determinadas tareas, llevadas a cabo por los secretarios y secretarías de los Juzgados de Paz, tienen asociadas un mayor nivel retributivo, lo que hace especialmente significativo su análisis desde la perspectiva de género.

Aunque las secretarías de los Juzgados de Paz han sido ocupadas tradicionalmente por una mayoría de hombres, en los últimos años se asistía a un aumento gradual de la presencia de mujeres hasta alcanzarse en el año 2015 una distribución cercana a la paridad (IPRHM=0,98). Sin embargo, 2016 ha registrado una reducción de la presencia de mujeres, básicamente entre el personal funcionario de carrera, que se alejó de la paridad por sexo, aunque se mantuvo en valores de equilibrio representativo (IPRHM=0,90).

El aumento de la presencia de mujeres en el Cuerpo de Auxilio Judicial también fue escaso y no alteró de modo significativo el equilibrio en la representación de hombres y mujeres (IPRHM=1,19).

**Cuadro 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2015 y 2016**

| <b>Cuerpos Generales de la Administración de Justicia</b> | <b>% sobre total efectivos</b> | <b>IPRHM 2015</b> | <b>IPRHM 2016</b> |
|---|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Gestión procesal  | 30,0                           | 1,24              | 1,24              |
| Tramitación procesal                                      | 46,7                           | 1,37              | 1,38              |
| Auxilio judicial  | 20,9                           | 1,19              | 1,19              |
| <b>Total Cuerpos generales</b>                            | <b>97,6</b>                    | <b>1,29</b>       | <b>1,30</b>       |

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

#### 4.4.3. Cuerpos especiales de la Administración de Justicia

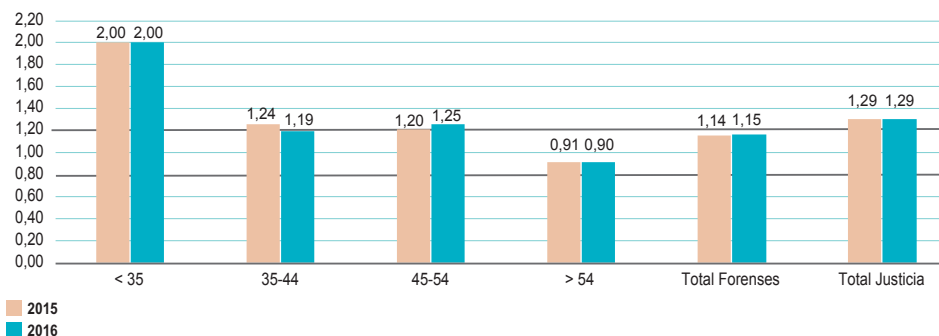
La Junta de Andalucía tiene competencias, dentro de los cuerpos especiales, sobre el Cuerpo de Forenses. Aunque de escaso peso en el conjunto del personal no judicial, este cuerpo ha sido tradicionalmente objeto de interés desde la perspectiva de género, por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado y también, el mejor retribuido.

En 2016 volvió a aumentar la presencia de mujeres en este cuerpo, de esta forma se consolidó la mayor participación de las mujeres dentro del equilibrio de la representación por sexo (IPRHM=1,15). Sin embargo, este aumento de mujeres se ha registrado exclusivamente entre el personal interino, intensificando el desequilibrio anterior (IPRHM=1,30), mientras que entre el funcionariado de carrera las forenses han perdido algo de representación, aunque sin comprometer el equilibrio participativo (IPRHM=1,12).

Al igual que el año pasado, el grupo de edad más numeroso sigue siendo el de personas mayores de cincuenta y cuatro años (40,1% del total), lo que revela el elevado grado de envejecimiento de la plantilla. En este grupo se registra una participación mayoritaria de hombres dentro de un equilibrio representativo, en contraste con el protagonismo de las mujeres en el resto de los grupos de edad, más acusado entre el personal más joven. Así pues, la salida de efectivos que se acercan a la edad de jubilación, que afectará más intensamente a los hombres, y la mayor presencia de mujeres en las edades más tempranas, sigue asegurando en 2016 la tendencia a la feminización del Cuerpo Forense.

Gráfico 4.4.3.1.

IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Años 2015 y 2016

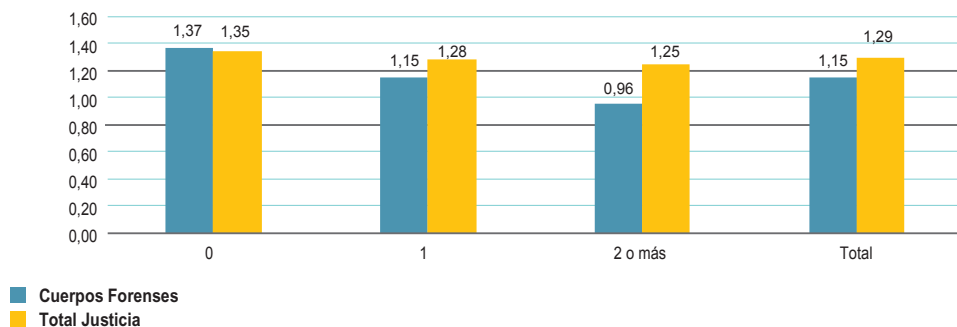


El aumento de mujeres en el colectivo forense en 2016 se ha dado entre aquellas que tienen dos o más descendientes<sup>39</sup>, lo que ha acercado a este grupo casi a la paridad. Sin embargo, y como en años anteriores, la existencia de descendencia y su mayor número siguen penalizando la presencia de mujeres en mayor medida que en el conjunto del personal no judicial.

<sup>39</sup> El personal con dos o más hijos o hijas supone el 43,5% del colectivo forense, el grupo más numeroso después del que forman el personal sin descendientes (37,9%) y el que tiene un solo hijo o hija (18,6%).

Gráfico 4.4.3.2.

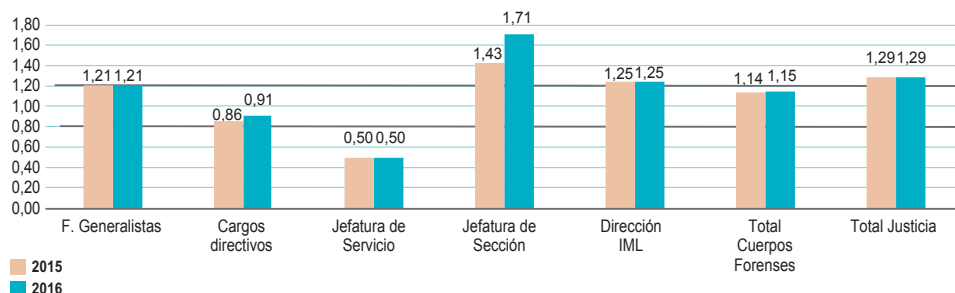
IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descendientes.  
Años 2015 y 2016



El aumento de la presencia de mujeres en el Cuerpo Forense también se ha localizado exclusivamente en 2016 entre el personal que ocupa puestos directivos. La consolidación de la mayor participación de mujeres en las jefaturas de sección, ocupadas en este año por un 85,7% de mujeres, junto a la sobrerrepresentación de médicas forenses en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, han seguido colaborando en la mejora del equilibrio por sexo entre los puestos directivos de la organización (IPRHM=0,91). Por su parte, el colectivo de forenses generalistas, que representa el 80,2% del cuerpo, mantiene la distribución por sexo del año pasado en valores cercanos al límite del equilibrio (IPRHM=1,21), con una clara participación mayoritaria de mujeres.

Gráfico 4.4.3.3.

IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad.  
Años 2015 y 2016



## CONCLUSIONES

Como resultado del análisis realizado del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía, se puede afirmar que en 2016 continuó el proceso de feminización de este colectivo y que, al igual que en años anteriores, el desequilibrio por la mayor presencia de mujeres se explica en gran medida por la elevada concentración de estas en los niveles medios (grupos C1 y A2), donde además se concentra cerca del 77% del personal.

También influye que, nuevamente, se redujo el peso del personal funcionario de carrera en el conjunto, aumentando el personal de las categorías con menor estabilidad laboral, donde la presencia de las mujeres es mucho mayor que la de hombres.

Finalmente, esta mayoritaria presencia de mujeres en los puestos menos consolidados, interinidades y refuerzos, podría explicar por qué las mujeres tienen un menor protagonismo entre el personal que cobra más trienios del que les corresponde por su presencia en las edades más avanzadas.