

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

Le corresponde a la Junta de Andalucía la organización del personal no judicial que presta servicio a la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que también tiene competencias en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos²³. Por ello, el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto incluye un análisis desde la perspectiva de género de este personal dentro del capítulo de Representación del personal al servicio de la Junta de Andalucía. Concretamente, en esta edición del Informe, se realiza un análisis extenso y evolutivo desde 2010 hasta 2022 de dicho personal, incluyendo el estudio de las retribuciones obtenidas y de los permisos solicitados durante 2021, los cuales se observan de manera comparativa con el estudio realizado por primera vez con datos de 2017.

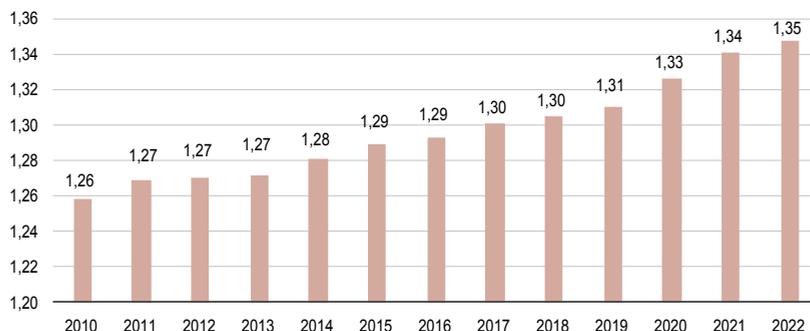
El análisis de la representación del personal no judicial identifica las brechas de género en función de los grupos profesionales, las categorías, la edad, la antigüedad o la descendencia, y se efectúa con datos proporcionados por el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRHUS). El análisis presenta una imagen fija de la presencia de hombres y mujeres con datos extraídos a 1 de enero de 2022, por lo que, cuando se alude al año 2022, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación que existía en ese momento. También, en su comparativa con el año anterior, se refiere a la situación existente a 1 de enero de 2021. Al mismo tiempo, y respecto al análisis de los permisos y las retribuciones, los datos concernientes tanto al año 2017 como a los del año 2021, se refieren a datos totales generados a lo largo de cada uno de esos años de estudio.

Para obtener evidencias más actualizadas sobre el número de efectivos que integra el personal no judicial, los datos del personal se complementan con los de la Adenda de género del anexo de personal, extraídos en septiembre de 2022, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2023. El análisis cuantitativo efectuado sobre esta última fuente de información revela que el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia lo integran 7.667 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.145 son mujeres (67,1%) y 2.522 son hombres (32,9%).

4.4.1. Análisis general

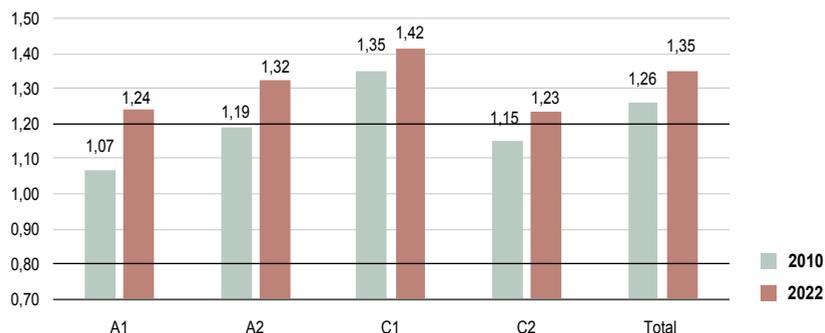
A 1 de enero de 2022, la plantilla ha aumentado en un 1,7% sus efectivos con relación a enero de 2021; si bien, este ascenso ha sido mayoritario entre las mujeres (2,2%) que entre los hombres (0,6%), feminizando la representación (IPRHM=1,35) respecto al año anterior (IPRHM=1,34). En un análisis evolutivo más amplio, se observa que el personal no judicial de la Junta de Andalucía ha acentuado la feminización en los últimos años, alejándose con mayor intensidad de los márgenes del equilibrio representativo, ya que a 1 de enero de 2010 la presencia de mujeres mayoritaria (IPRHM=1,26) era significativamente menor.

23 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.

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 a 2022*

* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La progresiva feminización de la plantilla se ha producido en todos los grupos profesionales, no obstante, desde 2010, se destaca el mayor ritmo en la incorporación de mujeres en los grupos donde se requiere una mayor cualificación, los subgrupos A1 y A2. Así, por ejemplo, mientras que el 1 de enero de 2010 la representación en el subgrupo A1 estaba más próxima a la paridad (IPRHM=1,07), en enero de 2022 se observa una sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,24). El subgrupo C1 es el más numeroso, al acoger en enero de 2022 al 47,4% del total y es, también, el más feminizado (IPRHM=1,42). En enero de 2010 (IPRHM=1,35) fue también el subgrupo con mayor sobrerrepresentación femenina, condicionando el desequilibrio del conjunto.

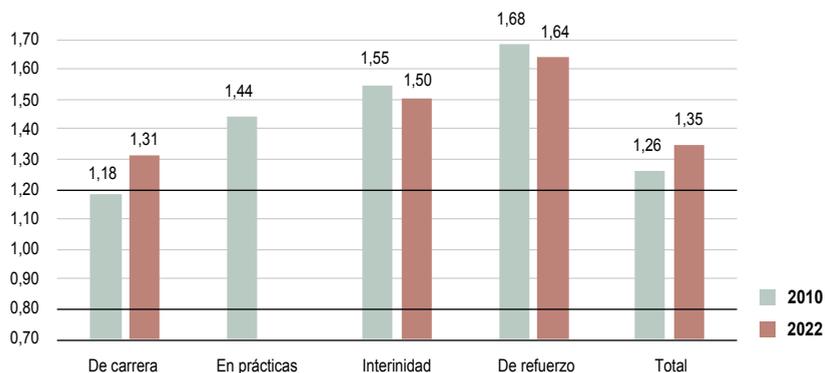
GRÁFICO 4.4.1.2. IPRHM del personal no judicial según subgrupos profesionales. Años 2010 y 2022*

* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se clasifica en dos tipos de cuerpos²⁴: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. Con relación a 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. Por su parte, los Cuerpos Generales están conformados por 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. Los requisitos formativos de acceso a cada cuerpo varían a medida que se escala de nivel, siendo menores en Auxilio Procesal y mayores en Gestión Procesal y Administrativa.

El personal funcionario de carrera es mayoritario entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía (en enero de 2022 representa el 84,9% del total) y se trata, así mismo, del colectivo que presenta una amplia feminización, pero a la vez, la menos acusada del conjunto (IPRHM=1,31). La representación masculina se ha ido reduciendo entre el personal funcionario de carrera desde 2010 (IPRHM=1,18), cuando todavía se mantenía un equilibrio representativo. Al mismo tiempo, a 1 de enero de 2022, las mujeres son significativamente mayoritarias entre los colectivos menos consolidados: el personal funcionario interino (IPRHM=1,50) y el personal de refuerzo (IPRHM=1,64), mientras que en la misma fecha de 2010 la brecha de representación en estas categorías era todavía mayor (IPRHM=1,55 y 1,68 respectivamente).

GRÁFICO 4.4.1.3. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

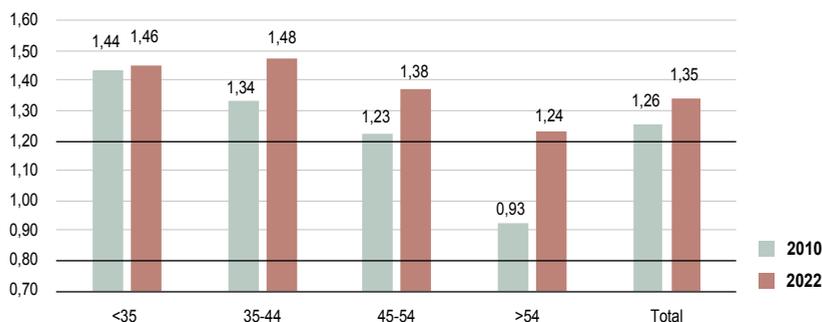
La temporalidad²⁵ ha fluctuado en el período y también las brechas de género entre el personal interino y de refuerzo. En enero de 2010, la brecha de género ascendía a 12,9 puntos, ya que la temporalidad afectaba al 24,1% de las mujeres y al 11,2% de los hombres. En enero de 2022 asciende la tasa de temporalidad al 15,1%, aunque este incremento impacta reduciendo

24 Art. 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.

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

la tasa en ambos sexos (17,2% de las mujeres y 10,5% en los hombres) y se acorta la brecha hasta los 6,7 puntos.

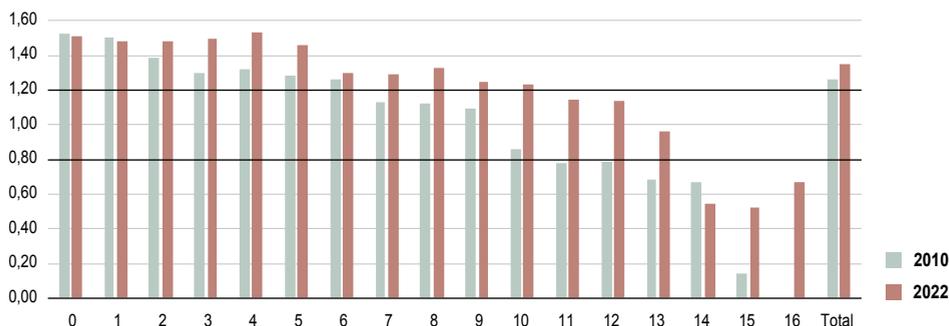
GRÁFICO 4.4.1.4. IPRHM del personal no judicial según edad. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El análisis comparativo por edad en el intervalo de doce años (entre 1 de enero de 2010 y de 2022) revela que la presencia relativa de hombres entre el personal no judicial se ha reducido en todas las edades, pero de manera especialmente destacada entre el personal de mayor edad. Así, si en enero de 2010 los hombres eran mayoría entre el personal mayor de 54 años (IPRHM=0,93), en enero de 2022 lo son las mujeres, abandonando los márgenes de representación equilibrada (IPRHM=1,24). Hay progresiva reducción del número de hombres entre el personal de 35 a 44 años, entre quienes se amplía la sobrerrepresentación femenina de manera progresiva (IPRHM=1,34 a 1,48) en el mencionado periodo. Por el contrario, entre el personal más joven, a pesar de ser el más feminizado, la reducción relativa de hombres no ha sido tan pronunciada (IPRHM=1,44) y (IPRHM=1,46) en los doce años.

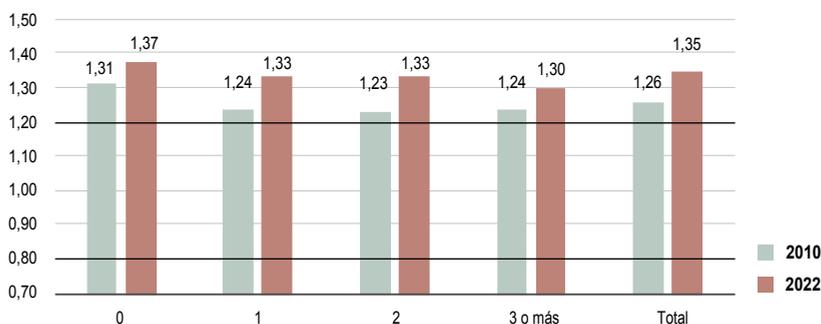
GRÁFICO 4.4.1.5. IPRHM del personal no judicial según trienios. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La antigüedad es un factor relevante que explica las características de la representación del personal no judicial, ya que una tendencia compartida en el período es la masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. No obstante, la feminización experimentada desde enero de 2010 también se produce entre el personal con más trienios reconocidos. A 1 de enero de 2010, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el séptimo trienio, mientras que la masculina comienza a partir del undécimo trienio. Y en la misma fecha de 2022, el desequilibrio representativo se mantiene hasta el décimo trienio por la presencia acusada de mujeres, y vuelve a activarse en el decimocuarto trienio; esta vez, por la presencia masculina altamente mayoritaria.

GRÁFICO 4.4.1.6. IPRHM del personal no judicial según número de descendientes. Años 2010 y 2022*



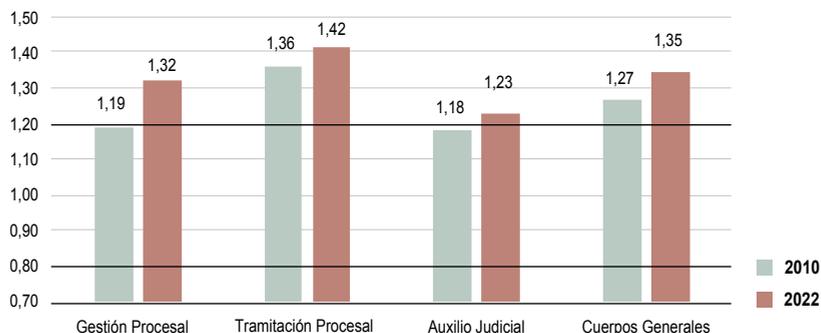
* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

También durante el período, la descendencia constituye una variable explicativa de la representación, ya que, a pesar de que la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las opciones y aumenta a lo largo de los años, es todavía más acusada entre el personal sin descendencia (IPRHM=1,31 en 2010 y 1,37 en 2022), que representa a 1 de enero de 2022 un 40,7% del total, reduciéndose gradualmente hasta la opción del personal con tres o más (IPRHM=1,24 en 2010 y 1,30 en 2022).

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia constituyen a 1 de enero de 2022 el 97,7% del total del personal no judicial y están conformados por el personal de Gestión Procesal, de Tramitación Procesal y de Auxilio Judicial. Dado su peso decisivo en el conjunto, la progresiva feminización de este colectivo en el período ha marcado la tendencia de la representación del total del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. La sobrerrepresentación femenina de enero de 2010 (IPRHM=1,27) se acentuó en enero de 2022 (IPRHM=1,35).

GRÁFICO 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2010, y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

El personal de Tramitación Procesal es el más numeroso, con una participación del 48,5% en el total de los Cuerpos Generales. Se trata también del colectivo cuya representación presenta un desequilibrio más pronunciado en todo el período, ampliándose la brecha de representación en los momentos de estudio (IPRHM=1,36 y 1,42). Los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,65) e interino de refuerzo (IPRHM=1,66), tienen una presencia de mujeres aún más mayoritaria en comparación con el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,38); que es, sin embargo, el más numeroso, representando el 86,7% del total de la Tramitación Procesal.

Por volumen de efectivos le sigue la Gestión Procesal, que acoge al 30,6% de los Cuerpos Generales. Si el 1 de enero de 2010 la representación se mantenía en los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), en enero de 2022 se rompe el equilibrio (IPRHM=1,32) con una acentuada sobrerrepresentación femenina. También en Gestión Procesal, la presencia de mujeres es significativamente superior entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,60) e interino de refuerzo (IPRHM=1,68); si bien estos solo representan el 8,5% del colectivo en enero de 2022, mientras que el personal funcionario de carrera representa el 91,5%, donde el desequilibrio representativo es menos pronunciado (IPRHM=1,30).

La Gestión Procesal incluye un colectivo especial —las Secretarías de los Juzgados de Paz—, cuyo análisis resulta de interés a pesar de representar solo el 1,3% de los Cuerpos Generales y el 4,3% del de Gestión Procesal, debido a que es el colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. La representación de este personal se aproxima a la paridad (IPRHM=1,02) en enero de 2022, y se observa en el período una mayor incorporación de mujeres en este colectivo, si bien, todavía en una proporción menor al conjunto de la Gestión Procesal y del conjunto del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía. Por su parte, los hombres son mayoría entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=0,92), que representa el 89,2% del colectivo; mientras que se aprecia una sobrerrepresentación femenina entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,82).

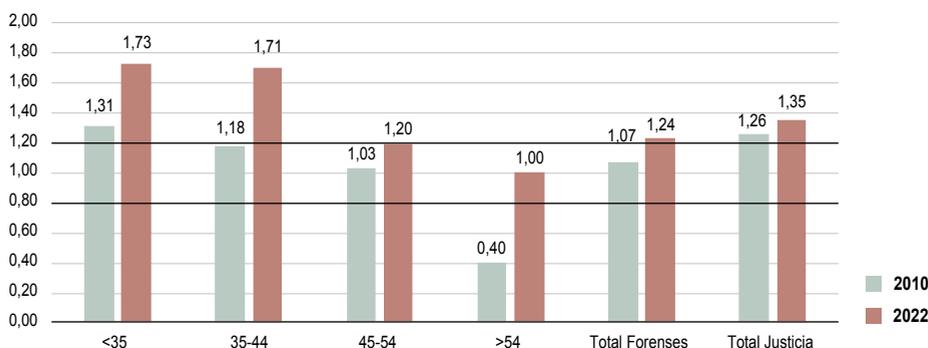
El Auxilio judicial representa el 20,9% de los cuerpos generales y la representación de su personal se sale de los márgenes de representación equilibrada (IPRHM=1,23), que sí mantuvo en enero de 2010 (IPRHM=1,18). El análisis por categoría de puesto revela que mientras que el equilibrio representativo se mantiene entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,12) que es el mayoritario en este cuerpo (71,4%), los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,37) y el personal interino de refuerzo (IPRHM=1,62), están altamente feminizados.

4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre uno de los cuerpos especiales²⁶: el Cuerpo de Forenses que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses y que requiere estar en disposición del Título Superior de Medicina. Se trata, por tanto, de un subgrupo profesional A1, con el mayor nivel de formación y con mayores responsabilidades y remuneraciones, de ahí que a pesar de representar a 1 de enero de 2022 el 2,3% del total del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía resulta de interés su análisis desde la perspectiva de género.

También este cuerpo especial ha seguido la tendencia hacia la feminización en el período, a pesar de que la presencia de mujeres es comparativamente menor a la que se produce en el conjunto del personal no judicial. Mientras que en enero de 2010 la representación era prácticamente paritaria (IPRHM=1,07), en la misma fecha de 2022 la presencia de mujeres es ampliamente mayoritaria (IPRHM=1,24). El 83,8% del Cuerpo de Forenses tiene categoría de personal funcionario de carrera, por lo que el aumento de las funcionarias forenses en el período (IPRHM=1,05 en 2010 y 1,24 en 2022), explica la feminización de todo el cuerpo.

GRÁFICO 4.4.3.1. IPRHM del cuerpo de medicina forense según edad. Años 2010 y 2022*

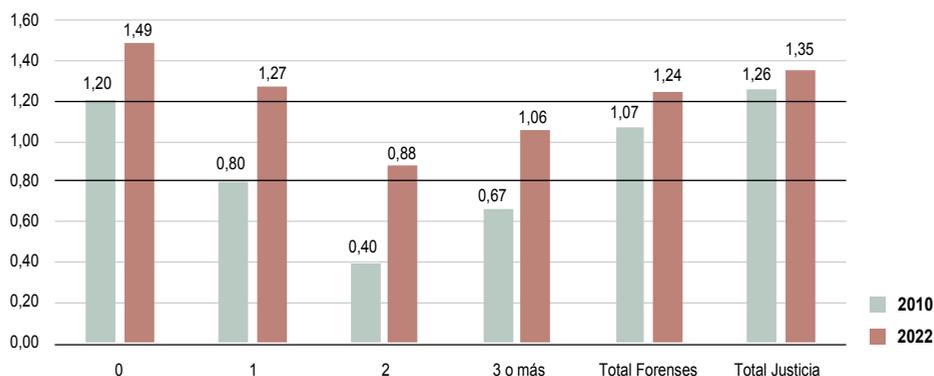


* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

26 La Ley Orgánica 19/2003, tipifica como cuerpos especiales, además del Cuerpo de Médicos Forenses, que es el único sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias, el Cuerpo de Facultativos, el Cuerpo de Técnicos Especialistas y el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio, que dependen del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

En enero de 2022 el 50,3% del colectivo de forenses era mayor de 54 años y entre este personal, la presencia de hombres es mucho más numerosa que en el resto de edades. Incluso en enero de 2010, este personal con mayor edad estaba ampliamente masculinizado (IPRHM=0,40), alcanzando valores paritarios en enero de 2022 (IPRHM=1,00). A lo largo del período, el equilibrio representativo se mantiene entre el personal de 45 a 54 años (que en 2022 representa el 22,3% del total del cuerpo). Por el contrario, las mujeres forenses están sobrerrepresentadas entre el personal más joven.

GRÁFICO 4.4.3.2. IPRHM del cuerpo de medicina forense según número de descendientes. Años 2010 y 2022*

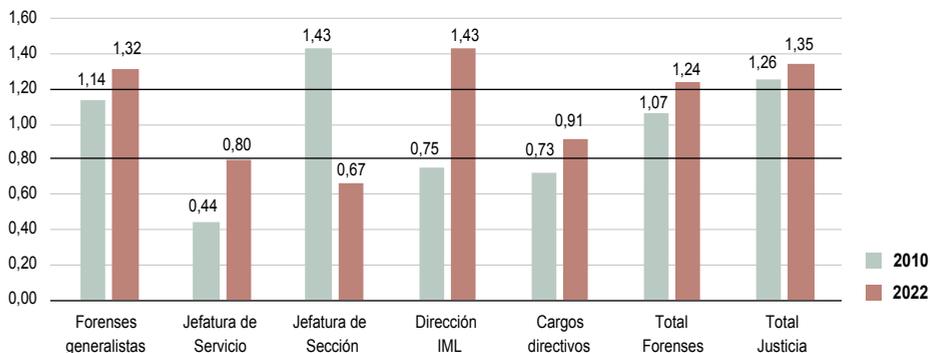


* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

La descendencia también es un factor que explica las características de la representación del Cuerpo de Forenses, a pesar de que la presencia de mujeres ha aumentado en todas las opciones desde 2010. A 1 de enero de 2022, el personal forense sin hijos, constituye el 44,1% del total del cuerpo y en esta categoría, las mujeres son mayoría en el período, tendiendo incluso hacia la sobrerrepresentación (IPRHM=1,20 en 2010 y 1,49 en 2022). No obstante, a lo largo del período, la presencia de mujeres va descendiendo a medida que aumenta el número de hijos e hijas, a pesar de que, en los últimos años, se han alcanzado valores de representación equilibrada, que no se daban en enero de 2010.

Finalmente, cabe destacar que la representación también cambia tomando en consideración los puestos de mayor responsabilidad. Mientras que la presencia de mujeres ha ido incrementándose entre el personal generalista a lo largo del período hasta perder el equilibrio representativo en enero de 2022 (IPRHM=1,32), las mujeres directivas no han aumentado al mismo ritmo, si bien han alcanzado una presencia equilibrada (IPRHM=0,91) que deja atrás la masculinización de doce años antes (IPRHM=0,73).

GRÁFICO 4.4.3.3. IPRHM del cuerpo de medicina forense según nivel de responsabilidad del puesto. Años 2010 y 2022*



* Referidos a 1 de enero de 2010 y 2022 respectivamente.

4.4.4. Análisis de retribuciones

El estudio de la presencia de mujeres y hombres como personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma andaluza se completa con el análisis de las retribuciones, para conocer las características de la brecha salarial de género en este colectivo. Este análisis se realiza de manera comparativa con el de 2017, año en el que por primera vez se realizó el estudio en profundidad de este personal en la Junta de Andalucía.

La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, que suceden al margen de los sistemas reglados de retribuciones de las Administraciones Públicas, y que son resultado del impacto de factores sociales como las prácticas laborales, el diseño de los sistemas salariales, los imaginarios simbólicos y culturales de mujeres y hombres o la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidado, entre otros, y los cuales condicionan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral²⁷.

En este sentido, y como se observa en el análisis de los diversos colectivos que se consideran en este capítulo, las mujeres acusan más la parcialidad y se ubican mayoritariamente en los sectores y niveles con menores remuneraciones, mientras que, por el contrario, tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Fuera del sector público, las mujeres presentan también una menor tasa de empleo. Por todo ello, las mujeres suelen tener un menor salario por hora y también, atesoran menos horas de trabajo remunerado. Así, según los últimos datos de Eurostat, la brecha salarial en España es del 9,4% para 2020 y para la media de la UE-28, ascendió al 15,3% para 2018²⁸.

27 Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

28 Brecha salarial de género no ajustada, que representa la diferencia entre la media del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario medio por hora de los hombres. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Estos factores de desigualdad de género y discriminación indirecta también afectan al personal al servicio de las Administraciones Públicas, a pesar de la existencia de normativa que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria las diferentes cuantías que recibe todo el personal, sean hombres o mujeres. Según el Estatuto Básico del Empleado Público, las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado grupo o subgrupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias quedan comprendidos en estas retribuciones básicas.

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 (que comprende las retribuciones básicas y complementarias) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona.

Tal y como se ha visto con anterioridad, el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio la Administración de Justicia está conformado principalmente por mujeres y ha seguido una tendencia a la feminización entre 2017 (IPRHM=1,30) y 2022 (IPRHM=1,35). Sin embargo, las mujeres siguen sobrerrepresentadas en mayor proporción en los niveles y grupos inferiores, en los cuerpos con menores remuneraciones y en las categorías menos estables. No obstante, tal y como se ha apuntado, a lo largo del período las mujeres se han ido incorporando a los niveles y grupos superiores, lo que ha tenido consecuencias en la reducción de la brecha salarial de género, que ha pasado de un 4,8% en 2017 a un 3% en 2021.

Esta reducción en la brecha salarial de género se produce esencialmente en los Cuerpos Generales, ya que, si en 2017 los hombres en su conjunto cobraban una media de un 4,1% más que las mujeres, en 2021, esta diferencia desciende al 2,7%. Por el contrario, entre el Cuerpo especial de Forenses, la brecha se ha incrementado, pasando del 4,6% en 2017 al 5,6% en 2021. Dentro de los Cuerpos Generales, la brecha se reduce en todos los cuerpos, siendo el Auxilio Procesal, que concentra al 20,4% de este colectivo, donde se produce el mayor descenso, pasando del 6,2% en 2017 al 3% en 2021. Le sigue la Gestión Procesal, que representa al 29,9% de personal no judicial y donde desciende de un 5,2% a un 3,8%. Finalmente, la Tramitación Procesal, que es el cuerpo más numeroso al acoger al 47,4% del colectivo, también reduce la brecha salarial del 2,6% en 2017 al 2% en 2021.

CUADRO 4.4.4.1. Brecha salarial entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia. Años 2017 y 2021

	Brecha 2021 (%)	Brecha 2017 (%)	IPRHM 2022*	% Personal
Gestión Procesal	3,8	5,2	1,32	29,9
Tramitación Procesal	2,0	2,6	1,42	47,4
Auxilio Judicial	3,0	6,2	1,23	20,4
Cuerpo de Forenses	5,6	4,6	1,24	2,3

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2022.

Por lo que se refiere al Cuerpo de Forenses, el aumento de la brecha salarial está motivado por un aumento en la diferencia del salario medio de los hombres respecto al de las mujeres entre el colectivo de forenses generalistas, que en 2021 representan el 81,6% de este Cuerpo especial. Así, si en 2017 la brecha salarial era del 3,5%, en 2021 asciende al 5,1%.

Por el contrario, entre las direcciones de los Institutos de Medicina Forense, la brecha se ha reducido del 9,9% al 5,4%. Entre las jefaturas de sección se produce un cambio de tendencia, ya que las mujeres pasan de tener unas retribuciones un 7,5% inferiores a las de los hombres en 2017, a ganar un 1,1% más en 2021.

CUADRO 4.4.4.2. Análisis de la brecha salarial entre el personal no judicial según edad, antigüedad y número de descendientes. Años 2017 y 2021

	Brecha 2021 (%)	Brecha 2017 (%)	IPRHM 2022*	% Personal
Edad				
<35	-3,8	-0,7	1,46	4,0
35-44	-1,5	2,1	1,48	17,8
45-54	2,3	2,7	1,38	40,1
>54	2,8	5,9	1,24	38,1
Número de trienios				
0-3	-1,7	-1,7	1,50	30,6
4-6	0,7	2,4	1,41	22,1
7-9	0,6	2,0	1,29	21,8
10 o más trienios	1,8	3,6	1,16	25,4
Nº de descendientes				
0	-0,2	0,9	1,37	39,9
1	3,2	6,9	1,33	21,6
2 o más	5,6	6,5	1,33	38,5

* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2022.

La evolución de la brecha salarial varía con la edad; ya que, entre el personal más joven, son las mujeres quienes reciben una retribución más elevada que los hombres. Esta diferencia se ha ampliado entre los años de estudio, pasando de un 0,7% en 2017 a un 3,8% en 2021. Por el contrario, entre el personal de mayor edad, son los hombres quienes reciben una mayor retribución; si bien, esta brecha se ha reducido en el periodo, pasando de un 5,9% en 2017 a un 2,8% en 2021.

La antigüedad también influye en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres: entre el personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía con mayores trienios reconocidos, son los hombres quienes perciben un salario superior; mientras que entre el personal con menos trienios son las mujeres las que gozan de unas retribuciones más elevadas. La evolución de la brecha salarial por antigüedad también varía en el periodo, reduciéndose a medida que se aumenta el número de trienios reconocidos.

Finalmente, en 2021 se sigue observando la incidencia de la descendencia en la brecha retributiva, que ya existía en 2017. Así, entre el personal sin descendientes la brecha salarial es muy escasa, mientras que la retribución de los hombres en comparación con la de las mujeres se incrementa a medida que se tienen más hijos e hijas, alcanzando el 5,6% entre el personal con dos o más descendientes. Esta diferencia sigue siendo muy elevada, a pesar de que se haya reducido desde 2017, cuando alcanzó el 6,5%.

4.4.5. Análisis de permisos

El análisis en profundidad de este colectivo también incluye el estudio de varios permisos y algunas situaciones administrativas solicitadas durante todo el año 2021 y de manera comparativa con 2017, sin ánimo de exhaustividad, pero de manera que puedan mostrar tendencias existentes que resultan fundamentales en la economía de los cuidados.

En concreto, se analizan las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos por nacimiento y cuidado del menor (PNC)²⁹, en este último caso, solo para 2021³⁰.

El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del grupo profesional, la edad y la descendencia³¹. Para ello, se emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

El 29,2% del total del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía ha solicitado algún tipo de permiso a lo largo de 2021, un 3,2% más que en 2017. Las mujeres son quienes en mayor medida solicitan algún tipo de permiso, representando el 72,3% en 2021, si bien, en menor medida que en 2017 cuando representaron el 74,2%. A lo largo del período se ha producido, por tanto, una progresiva convergencia entre la representación del personal por sexo y su participación en el reparto de los permisos: así, si en 2017 las mujeres participaban un 14% más en el reparto de los días de permiso (IUt=1,14), en 2021 desciende a un 7% (IUt=1,07). También se ha producido una equiparación en el promedio de días de permiso entre las mujeres que lo solicitan (en torno a los 68 días) y los hombres (en torno a los 69 días), reduciéndose la cantidad de días respecto a 2017 (83 días para las mujeres y 79 para los hombres).

29 Desde enero de 2021 se ha implantado este permiso, que iguala la duración del permiso para la madre biológica y el otro progenitor en 16 semanas, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad 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.

30 El análisis realizado con los datos de 2017 no incluyó el estudio de los permisos por maternidad y paternidad debido a este cambio legislativo, por lo que no se realizará la comparativa.

31 Las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.

Se presenta a continuación un cuadro donde se muestra el porcentaje de personas que han disfrutado de días de permiso entre el personal no judicial en función del puesto que desempeña, la edad y el número de descendientes. El cuadro incluye los porcentajes para 2021 y su comparativa con 2017.

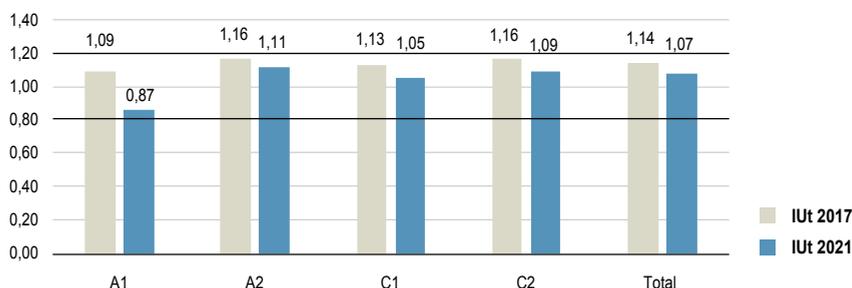
CUADRO 4.4.5.1. Distribución del porcentaje del personal no judicial con permisos disfrutados según sexo, puesto, edad y número de descendientes. Años 2017 y 2021

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Puesto								
Cuerpos generales	22,4	31,6	14,5	24,8	19,7	29,4	1,14	1,07
Gestión procesal	21,4	30,3	13,3	22,4	18,4	27,6	1,16	1,11
Tramitación procesal	21,5	30,6	13,7	24,5	19,1	28,8	1,13	1,05
Auxilio judicial	26,4	36,3	17,4	28,7	22,8	33,4	1,16	1,09
Cuerpo de forenses	19,4	18,0	15,8	22,1	17,9	19,6	1,09	0,87
Edad								
< 35	26,4	22,2	11,6	18,6	22,5	21,2	1,17	1,19
35-44	25,7	34,1	11,6	25,0	21,6	31,7	1,19	1,12
45-54	18,9	29,2	14,4	23,9	17,3	27,5	1,09	1,03
> 54	25,8	33,3	16,6	25,9	22,0	30,5	1,18	1,09
Número de descendientes								
0	22,2	29,3	14,6	23,5	19,7	27,5	1,13	1,04
1	24,1	33,4	14,9	26,4	20,8	31,1	1,16	1,09
2 o más	21,5	32,2	14,3	25,1	18,9	29,8	1,14	1,09

A lo largo del período se destaca el incremento del porcentaje de personal que ha solicitado algún tipo de permiso y el progresivo alineamiento entre la representación por sexo y el reparto relativo de días de permisos, debido al aumento del porcentaje de hombres que solicitan algún tipo de permiso.

El análisis por cuerpos revela que en el forense es en el que un menor porcentaje de personal ha disfrutado de algún tipo de permiso, mientras que en el de auxilio procesal es donde un mayor porcentaje de personal lo ha solicitado. Así mismo, mientras que en todos los cuerpos profesionales el porcentaje de mujeres que ha solicitado permisos es mayor al de los hombres, entre el Cuerpo de Forenses es a la inversa en 2021.

Con relación a la edad, se observa cómo entre el personal más joven la diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres que han solicitado algún tipo de permiso es mayor que en el resto de edades. Finalmente, el número de descendientes no parece incidir en el porcentaje de personas que solicitan permisos.

GRÁFICO 4.4.5.1. IUt del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021

En todos los subgrupos profesionales se ha producido desde 2017 un descenso de la feminización en la utilización de los diferentes permisos, ajustándose progresivamente a las características de su respectiva presencia. El subgrupo A2 es el que muestra una mayor feminización, ya que todavía en 2021 las mujeres participaban un 11% más en el reparto de días de permiso (IUt=1,11). Le siguen el subgrupo C2 y el subgrupo C1, donde a pesar del mayor equilibrio con relación a 2017, todavía esta diferencia asciende a un 9% (IUt=1,09) y un 5% (IUt=1,05) respectivamente. Por el contrario, en el subgrupo A1 se ha producido una masculinización del uso de los permisos: si en 2017 las mujeres participaban un 9% más que los hombres en el reparto, en 2021 son los hombres quienes participan un 13% más.

4.4.5.1 Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

Los permisos por incapacidad transitoria³² concentran el mayor número de días de permiso solicitados por el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, representando el 92,1% del total. A lo largo de 2021, el 27,9% de este colectivo se acogieron a alguna IT, de quienes el 72,4% fueron mujeres, participando un 6% más en el reparto del permiso. No obstante, esta feminización se ha reducido con respecto a 2017, cuando la participación de las mujeres era un 12% mayor.

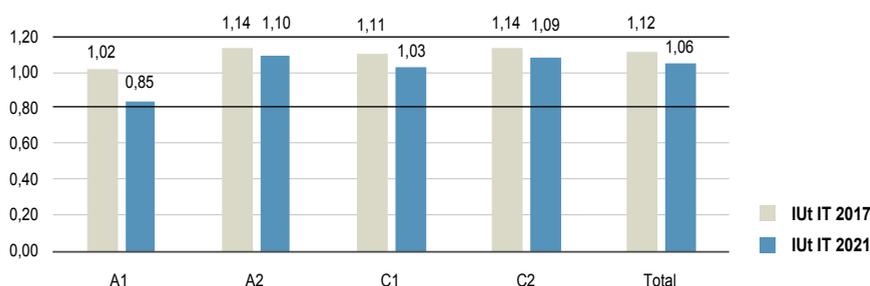
CUADRO 4.4.5.1.1. Distribución del porcentaje de personal no judicial con permisos por incapacidad laboral transitoria según sexo y puesto. Años 2017 y 2021

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	20,4	30,3	13,9	23,6	18,2	28,1	1,12	1,06
Gestión procesal	18,9	29,2	12,5	20,9	16,5	26,4	1,14	1,10
Tramitación procesal	19,9	29,1	13,5	23,4	17,9	27,4	1,11	1,03
Auxilio judicial	23,9	35,1	16,5	27,4	20,9	32,2	1,14	1,09
Cuerpo de forenses	16,5	18,0	15,8	22,1	16,2	19,6	1,02	0,85

32 La incapacidad 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 su seguro correspondiente.

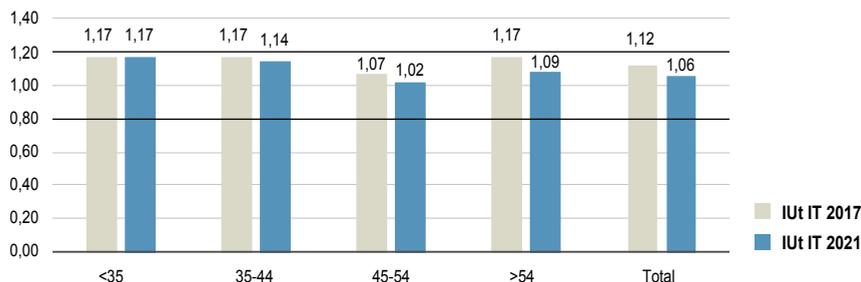
En los dos años de estudio se observa un incremento en el porcentaje de personal que se ha acogido a ese tipo de permiso y una mayor presencia de hombres en el reparto de días por IT. Así, mientras que en 2017 el 18,2% de los cuerpos generales y el 16,2% del cuerpo de forenses se acogieron a alguna IT, en 2021 fueron el 28,1%; y el 19,6% respectivamente. La participación de las mujeres en el reparto de días por IT se redujo en el período, pasando de ser un 12% mayor entre los cuerpos generales en 2017 a un 6% en 2021. Entre el cuerpo de forenses el uso del permiso se ha masculinizado, ya que mientras en 2017 la participación de las mujeres era un 2% mayor, en 2021 los hombres pasan a tener una participación un 15% mayor.

GRÁFICO 4.4.5.1.1. IUt-IT del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021



Auxilio judicial, que se corresponde con el subgrupo C2, es el cuerpo donde la proporción de personal que ha solicitado permisos por IT es mayor y donde la feminización en el reparto es más acusada; si bien, se ha reducido de un 14% en 2017 a un 9% en 2021. Le sigue tramitación procesal, o subgrupo C1, cuerpo donde la participación mayoritaria de las mujeres se ha reducido más en el período, pasando de un 11% a un 3%. En la gestión procesal o subgrupo A2, también se aprecia una mayor presencia relativa de hombres en el uso del permiso, aunque las mujeres siguen teniendo una participación mayoritaria, pasando del 14% al 10%. Finalmente, en el cuerpo de forenses o subgrupo A1, el porcentaje de personas que han solicitado una IT es el menor y donde, como se ha explicado, se ha producido una masculinización en el uso del permiso.

GRÁFICO 4.4.5.1.2. IUt-IT del personal según edad. Años 2017 y 2021



Con relación a la edad, en 2021 se observa una mayor feminización en el uso del permiso entre las edades más jóvenes, siendo la distribución un 17% mayor para las mujeres menores de 35 años, similar a la de 2017 (IUt=1,17). En el resto de edades, se ha reducido la feminización.

4.4.5.2 Permisos no retribuidos (PNR)

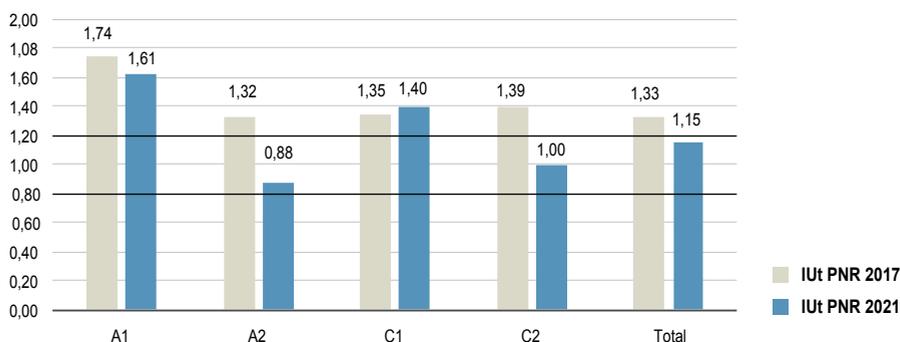
Los permisos no retribuidos están vinculados a distintas situaciones administrativas³³ y representan en 2021 el 1,4% de los días totales de permisos solicitados por el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Se trata de un permiso muy feminizado; no obstante, en el período de estudio se ha producido una disminución de este desequilibrio, ya que, si en 2017 las mujeres participan en el reparto de este permiso en un 33% más que su respectiva representación en el colectivo, en 2021 se reduce hasta el 15%.

CUADRO 4.4.5.2.1. Distribución de los permisos no retribuidos del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021

	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	2,0	1,2	0,6	0,6	1,5	1,0	1,32	1,14
Gestión procesal	2,4	0,9	0,8	0,9	1,8	0,9	1,32	0,88
Tramitación procesal	1,3	1,4	0,2	1,4	1,0	1,0	1,35	1,40
Auxilio judicial	3,1	1,4	1,0	1,0	2,2	1,2	1,39	1,00
Cuerpo de forenses	2,9	0,9	0,0	0,0	1,7	0,6	1,74	1,61

En 2021 se ha reducido el porcentaje de personas que han solicitado este tipo de permisos en todos los cuerpos; si bien, esta reducción se ha producido especialmente entre las mujeres y de manera más destacada en auxilio judicial, que es el cuerpo donde la proporción de personas que solicitan este permiso es mayor.

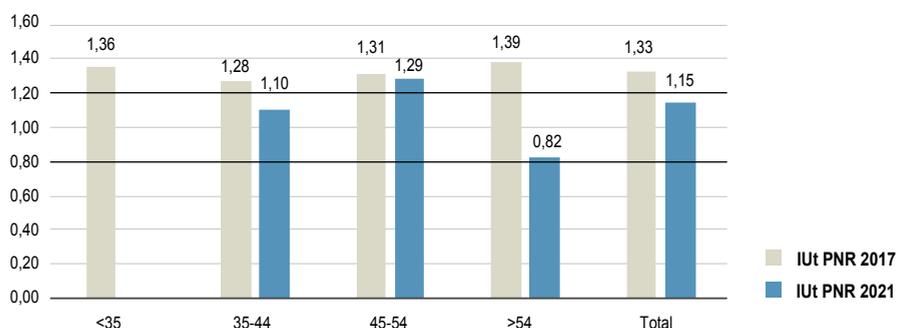
GRÁFICO 4.4.5.2.1. IUt-PNR del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021



33 Situaciones administrativas como las siguientes: asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, por colaboración con ONG, permiso no retribuido a ex diputados/as y ex altos cargos, permiso por ausencia para prestar servicios a otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios/as y ex altos cargos.

La feminización es más acusada entre el cuerpo de forenses, que se corresponde con el subgrupo A1; donde, a pesar de la menor presencia de mujeres en el reparto del permiso que en 2017 —cuando era de un 74% mayor—, en 2021 sigue siendo muy elevada, con un 61%. En el período se destaca el cambio de tendencia en la utilización de los PNR entre la gestión procesal o subgrupo A2, pasando de estar muy feminizada con una utilización del 32% mayoritaria para las mujeres en 2017, a un 12% superior para los hombres en 2021. Por el contrario, en la tramitación procesal, o subgrupo C1, se ha agravado la feminización (IUt=1,35) con relación a 2021 (IUt=1,40). En auxilio judicial, que se corresponde con el subgrupo C2, como se ha mencionado, la menor participación de las mujeres en el reparto de días por PNR ha equilibrado completamente el uso del permiso en 2021, superando la amplia feminización de 2017 (IUt=1,39).

GRÁFICO 4.4.5.2.2. IUt-PNR del personal según edad. Años 2017 y 2021



A lo largo del período se ha reducido la feminización del uso de los permisos no retribuidos en todas las edades; incluso, entre el personal mayor de 54 años se ha masculinizado su utilización, pasando de un reparto del 39% mayoritario entre las mujeres, a un reparto del 18% mayoritario para los hombres. Con relación al número de descendientes, en 2021 se observa una presencia del 9% mayoritaria para los hombres en el reparto de días de permiso en la opción sin descendientes, mientras que en 2021 era del 34% mayor para las mujeres. También se ha reducido la feminización entre el personal con dos o más descendientes (IUt=1,37 en 2017 y 1,29 en 2021), mientras que, por el contrario, entre el personal con un descendiente se ha agudizado la feminización (IUt=1,24 en 2017 y 1,42 en 2021).

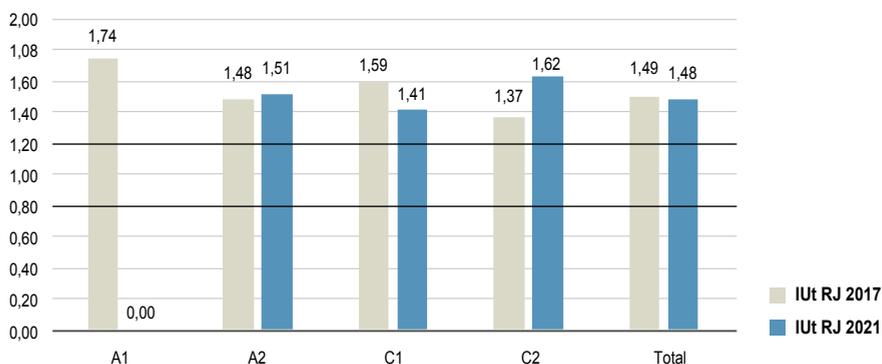
4.4.5.3. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

Los permisos de reducción de jornada se solicitan para disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción pueda afectar a un tercio o a la mitad de la jornada laboral. Este tipo de permiso, al que se han acogido en 2021 el 2,1% del colectivo, es el más feminizado entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, y el que menos ha reducido este desequilibrio en el período. Así, si en 2017 las mujeres participaban en el reparto de días de RJ un 49% más que su respectiva representación (IUt=1,49), en 2021 esta participación solo se reduce hasta el 48% (IUt=1,48).

CUADRO 4.4.5.3.1. Distribución del permiso para la reducción de jornada del personal no judicial según sexo y puesto. Años 2017 y 2021

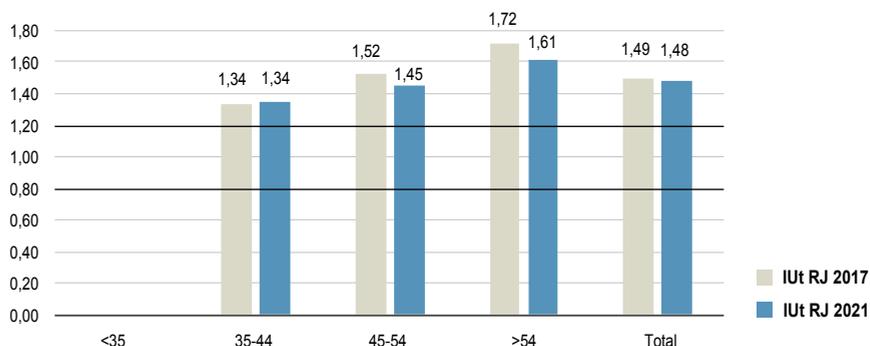
	Mujeres		Hombres		Total		IUt	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Cuerpos generales	0,6	0,2	0,0	0,0	0,4	0,2	1,48	1,48
Gestión procesal	0,4	0,4	0,0	0,0	0,3	0,3	1,59	1,51
Tramitación procesal	0,8	0,2	0,1	0,1	0,6	0,2	1,37	1,41
Auxilio Judicial	0,5	0,2	0,0	0,0	0,3	0,1	1,67	1,62
Cuerpo de Forenses	1,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	1,74	0,00

Auxilio judicial es también el cuerpo donde la proporción de mujeres que solicitan un permiso de reducción de jornada es relativamente superior a su presencia en el cuerpo. Por el contrario, en 2021, ninguna persona perteneciente al Cuerpo de Forenses ha solicitado una reducción de jornada, mientras que en 2017 fue el cuerpo con una utilización más feminizada. Estos cuerpos se corresponden con la clasificación en subgrupos, tal y como se muestra en el gráfico.

GRÁFICO 4.4.5.3.1. IUt-RJ del personal según subgrupo profesional. Años 2017 y 2021

La edad parece incidir en la utilización del permiso: ninguna persona menor de 35 años ha solicitado este permiso a lo largo del período y su uso aumenta a medida que se asciende en edad. La feminización en la utilización del permiso también aumenta conforme el personal es mayor, aunque la brecha se ha reducido ligeramente de 2017 a 2021, especialmente entre el personal mayor de 45 años.

GRÁFICO 4.4.5.3.2. IUt-RJ del personal según edad. Años 2017 y 2021



Durante 2021, la descendencia parece incidir en la solicitud de días por reducción de jornada, al aumentar la brecha de utilización por sexo a medida que se asciende en el número de descendientes. En 2017, sin embargo, esta relación no pareció tan significativa, ya que el desequilibrio fue mayor entre el personal sin hijos que entre el personal con un descendiente. No obstante, en todo el período, entre el colectivo de personas con dos o más descendientes, la proporción de mujeres que solicitaron este permiso fue superior (el 57% en 2017 y el 51% en 2021) a su representación.

4.4.5.4 Permiso por nacimiento y cuidado del menor (PNC)

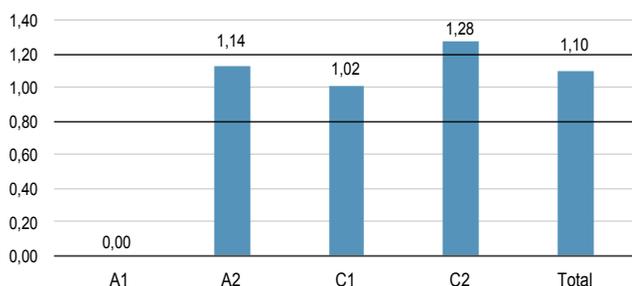
Desde enero de 2021 se ha implantado plenamente este permiso, que iguala la duración del permiso para ambos progenitores en 16 semanas, y que sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A lo largo de 2021, el 1% del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, solicitó el permiso por nacimiento y cuidado del menor, siendo uno de los permisos con una utilización por sexo más equilibrada.

CUADRO 4.4.5.4.1. Distribución del permiso por nacimiento y cuidado del menor del personal no judicial según sexo y puesto. Año 2021

	Mujeres	Hombres	Total	IUt
Cuerpos generales	1,0	1,0	1,0	1,10
Gestión procesal	1,2	1,0	1,1	1,14
Tramitación procesal	0,9	1,1	1,0	1,02
Auxilio Judicial	0,9	0,6	0,8	1,28
Cuerpo de Forenses	0,0	0,0	0,0	0,00

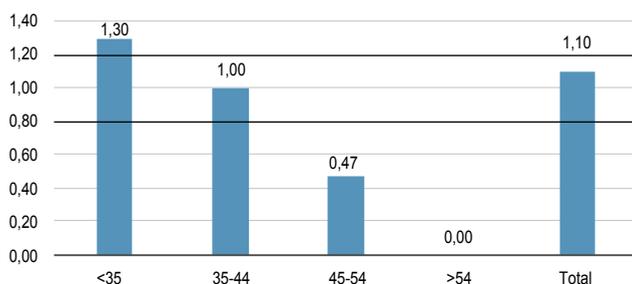
No obstante, a pesar de la equiparación en la duración, las mujeres siguen participando un 10% más en el reparto de días de permiso con relación a su representación en el colectivo ($IUt=1,10$). De nuevo, la mayor brecha en la utilización se produce en el auxilio judicial, mientras que en el cuerpo de forenses no se ha solicitado este permiso ni por hombres ni por mujeres. Estos cuerpos se corresponden con la clasificación en subgrupos, donde se observa por tanto la misma tendencia.

GRÁFICO 4.4.5.4.1. IUt-PNC del personal según subgrupo profesional. Año 2021



La edad es un factor decisivo en el reparto de días de permiso por nacimiento y cuidado del menor. Así, mientras que entre el personal más joven las mujeres están sobrerrepresentadas en un 30% en la utilización del permiso, entre el personal de 45 a 54 años son los hombres los que participan en un 53% más en el reparto de días. Entre los 35 y los 44 años, la utilización del permiso se alinea completamente con la representación por sexo del colectivo y entre el personal mayor de 54 años, este tipo de permiso no ha sido solicitado.

GRÁFICO 4.4.5.4.2. IUt-PNC del personal según edad. Año 2021



Finalmente, tomando en consideración el número de descendientes, se destaca la completa sintonía entre la representación por sexo y la utilización del permiso entre el personal sin descendientes ($IUt=1$). Sin embargo, entre el personal con un descendiente se amplía la brecha hasta el 29%, reduciéndose de nuevo la feminización del uso del permiso entre el personal con dos o más hijos e hijas hasta el 2%.

GRÁFICO 4.4.5.4.3. IUt-PNC del personal según descendencia. Año 2021

