

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

La Junta de Andalucía tiene competencias en la organización del personal no judicial que presta servicio a la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso y concursos²⁵. Por ello se incluye el análisis de su representación desde la perspectiva de género, identificando las brechas en función de los grupos y colectivos profesionales, la edad, la antigüedad o la descendencia, en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto.

Este análisis 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 febrero de 2023, por lo que, cuando se alude al año 2023, 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 2022.

Con el objetivo de disponer de información más actualizada 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 2023, durante el procedimiento de elaboración del Presupuesto 2024. 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 7.592 personas de los cuerpos de personal funcionario, de los que 5.136 son mujeres (67,7%) y 2.456 son hombres (32,3%).

4.4.1. Análisis general

En febrero de 2023 se mantiene la progresiva feminización del personal no judicial de los últimos años, ya que se acentúa la sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,35). No obstante, el aumento de la presencia de hombres en el subgrupo A1 (IPRHM=1,22), que es el que requiere una mayor cualificación, reduce el desequilibrio de 2022 (IPRHM=1,24). Ese subgrupo solo representa el 2,2% del total, por lo que no afecta a la representación del conjunto. Por el contrario, en el resto de colectivos se mantiene o aumenta la sobrerrepresentación femenina, destacándose el subgrupo C1 que representa el 47% del total y que tienen la presencia más desequilibrada (IPRHM=1,42).

El personal funcionario de carrera sigue siendo mayoritario entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía; en febrero de 2023 representa el 84,7% del total. Este colectivo amplía la feminización (IPRHM=1,32) del año precedente (IPRHM=1,31); no obstante, presenta el desequilibrio menos acusado del conjunto, ya que la sobrerrepresentación femenina es aún

25. 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.

más significativa entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,54) y el personal de refuerzo (IPRHM=1,59). La presencia tan mayoritaria de mujeres en estos colectivos menos consolidados impacta en las características de la temporalidad²⁶: en 2023 la temporalidad afecta al 15,3% del conjunto del personal no judicial, con una brecha de género de 6,9 puntos (frente a 6,7 puntos del año anterior), ya que incide en el 17,5% de las mujeres frente al 10,6% de los hombres.

Aunque se mantiene el desequilibrio en todas las edades, la presencia de hombres se amplía entre el personal no judicial mayor de 54 años (IPRHM=1,25), que representa el 41,1% del total, frente al personal menor de 35 años (IPRHM=1,47) o entre 34 y 44 años (IPRHM=1,49), donde la feminización es más acusada. La antigüedad es también un factor relevante, ya que existe una sobrerrepresentación masculina entre el personal con 16 trienios (IPRHM=0,50), 15 (IPRHM=0,43) y 14 (IPRHM=0,77); mientras que se mantiene el desequilibrio por feminización hasta el décimo trienio, siendo el más acusado entre el personal de incorporación más reciente (IPRHM=1,54).

Las responsabilidades familiares también inciden en las características de la representación de este colectivo. La presencia relativa de mujeres, siendo ampliamente mayoritaria en todas las opciones, disminuye a medida que se aumenta en el número de descendientes. Así, la opción sin descendientes es la que presenta un desequilibrio mayor (IPRHM=1,38), y la opción con tres o más, la que menor (IPRHM=1,30).

El personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se clasifica en dos tipos de cuerpos²⁷: los Cuerpos Generales y los Cuerpos Especiales. 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 Judicial y mayores en Gestión Procesal y Administrativa. Con relación a los Cuerpos Especiales, la Junta de Andalucía solo tiene competencias sobre el Cuerpo de Medicina Forense, que desempeña su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía. Se realiza a continuación un análisis diferenciado de cada tipo de cuerpo.

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

En febrero de 2023, los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia constituyen el 97,8% del total del personal no judicial, por lo que su feminización (IPRHM=1,36), mayor que la que existía el año precedente (IPRHM=1,35), condiciona la representación del conjunto.

Los Cuerpos Generales están conformados por el personal de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial. El más numeroso es el personal de Tramitación Procesal y Administrativa que en 2023 representa el 48% de los Cuerpos Generales; y es también el más feminizado (IPRHM=1,42). La mayor parte de la plantilla de este cuerpo (86,4%) está conformada por personal funcionario, entre quienes la sobrerrepresentación

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

27. 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.

femenina (IPRHM=1,38) es menos acusada que entre los puestos de menor estabilidad, como el personal funcionario interino (IPRHM=1,66) e interino de refuerzo (IPRHM=1,60).

La Gestión Procesal y Administrativa constituye el 30,6% de los Cuerpos Generales y en febrero de 2023 aumenta el desequilibrio (IPRHM=1,34) de 2022 (IPRHM=1,32). También en Gestión Procesal y Administrativa, la presencia de mujeres es significativamente superior entre el personal funcionario interino (IPRHM=1,63) e interino de refuerzo (IPRHM=1,71) que entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,31), si bien, este último representa el 90,9% del este cuerpo.

La Gestión Procesal y Administrativa incluye el personal de las Secretarías de los Juzgados de Paz, que es un colectivo donde el nivel formativo de acceso es mayor y donde se alcanzan las retribuciones más elevadas. Por ello, a pesar de representar solo el 1,4% de los Cuerpos Generales y el 4,5% del de Gestión Procesal, el análisis de su representación resulta de interés. En 2023, la presencia de hombres en este colectivo es mayoritaria (IPRHM=0,93), incluso en mayor media que el año anterior (IPRHM=1,02), aunque manteniendo valores de representación equilibrada. Cabe destacar también que los hombres aumentan su presencia entre el personal funcionario de carrera de las Secretaría de los Juzgados de Paz (IPRHM=0,84), que constituye el 86,9% de este colectivo; mientras que entre el personal interino existe una sobrerrepresentación femenina muy acusada (IPRHM=1,57).

El Auxilio Judicial representa el 21,4% de los Cuerpos Generales y la representación de su personal (IPRHM=1,26) amplía el desequilibrio del año anterior (IPRHM=1,23). Esta sobrerrepresentación femenina no se produce entre su personal funcionario (IPRHM=1,19) que constituye el 71,8% de este cuerpo, pero sí entre su personal funcionario interino (IPRHM=1,42) e interino de refuerzo (IPRHM=1,54), lo que condicionan la feminización del conjunto del colectivo.

4.4.3 Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

La Junta de Andalucía tiene competencias sobre el Cuerpo de Forenses, que es uno de los Cuerpos Especiales²⁸ que presta servicio en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Para acceder a este cuerpo especial se requiere estar en disposición del Título Superior de Medicina, por lo que se trata de un subgrupo profesional A1, con el mayor nivel de formación y con mayores responsabilidades y remuneraciones. Por ello, a pesar de representar a 1 de febrero de 2023 el 2,2% del total del personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía, el análisis de las brechas de género en su representación resulta de interés.

En este Cuerpo Especial también existe una mayor presencia femenina (IPRHM=1,22), aunque con un desequilibrio menos pronunciado que el año anterior (IPRHM=1,24) y que en el conjunto del personal no judicial (IPRHM=1,36). A diferencia de los Cuerpos Generales, la feminización se produce entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,23) que constituye el 86,5% del colectivo; mientras que entre el personal funcionario Interino (IPRHM=1,14) e interino de refuerzo (IPRHM=1) hay una representación equilibrada.

28. 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.

La edad es un factor significativo en la representación del Cuerpo de Forenses, ya que la presencia de hombres aumenta a medida que se avanza en la edad. Así, mientras que entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,82) y de 35 a 44 años (IPRHM=1,80) la feminización es muy acusada, entre el personal de 45 a 54 años (IPRHM=1,18) y mayor de 54 (IPRHM=0,97) existen plantillas equilibradas.

El mismo fenómeno se produce teniendo en consideración el número de descendientes: las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal sin descendientes (IPRHM=1,44) y el personal con un solo hijo/a (IPRHM=1,27); mientras que entre el personal con dos descendientes (IPRHM=0,90) o con tres o más (IPRHM=1,06), se alcanzan valores de equilibrio representativo.

Las características de la representación del Cuerpo de Forenses también varían si se analizan los puestos de mayor responsabilidad. Así, entre el personal generalista la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,28) es mayor que en el conjunto del colectivo (IPRHM=1,22), aunque se reduce con relación a 2022 (IPRHM=1,32). Sin embargo, entre los cargos directivos existe una representación próxima a la paridad (IPRHM=0,97) con mayor presencia de mujeres que el año precedente (IPRHM=0,91).