

#### 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 trabaja para la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la regulación de sus correspondientes pruebas de acceso<sup>33</sup>. Además, la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, establece el estatuto jurídico de este personal, clasificándolo en dos grupos: cuerpos generales y cuerpos especiales. En los cuerpos generales se integran, de menos a más requerimientos formativos para su acceso, el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la figura del Secretario o Secretaria de Juzgado de Paz. Finalmente, la competencia de la Junta de Andalucía en los Cuerpos Especiales se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal existentes en Andalucía.

El siguiente cuadro muestra la composición de los hombres y mujeres que formaban la plantilla del personal no judicial de la Junta de Andalucía en enero de 2017, año en el que se ha registrado un ligero aumento respecto del año anterior (0,7%), alcanzando un total de 7.501 efectivos: 4.879 mujeres y 2.622 hombres. El aumento de la plantilla se explica por la incorporación de mujeres (1,4%), y la reducción en el número de hombres (0,5%), de modo que aumentó el desequilibrio de una plantilla con un elevado nivel de feminización (IPRHM=1,30).

**CUADRO 4.4.1. Personal no judicial de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia**

	Mujeres		Hombres		Total			IPRHM	
	Nº	Var. 16/17 (%)	Nº	Var. 16/17 (%)	Nº	Var. 16/17 (%)	%/ Total	2017	2016
<b>TOTAL JUSTICIA</b>	<b>4.879</b>	<b>1,4</b>	<b>2.622</b>	<b>-0,5</b>	<b>7.501</b>	<b>0,7</b>	<b>100</b>	<b>1,30</b>	<b>1,29</b>
<b>1. Cuerpos generales</b>	<b>4.777</b>	<b>1,4</b>	<b>2.547</b>	<b>-0,5</b>	<b>7.324</b>	<b>0,7</b>	<b>97,6</b>	<b>1,30</b>	<b>1,30</b>
1.1. Gestión procesal	1.403	1,0	832	-1,8	2.235	0,0	29,8	1,26	1,24
1.1.2. Secretarías Juzgados de Paz	50	0,0	60	-1,6	110	-0,9	1,5	0,91	0,90
1.2. Tramitación procesal	2.442	1,8	1.079	-0,4	3.521	1,1	46,9	1,39	1,38
1.3. Auxilio judicial	932	1,1	636	0,8	1.568	1,0	20,9	1,19	1,19
<b>2. Cuerpo de Forenses</b>	<b>102</b>	<b>0,0</b>	<b>75</b>	<b>0,0</b>	<b>177</b>	<b>0,0</b>	<b>2,4</b>	<b>1,15</b>	<b>1,15</b>

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

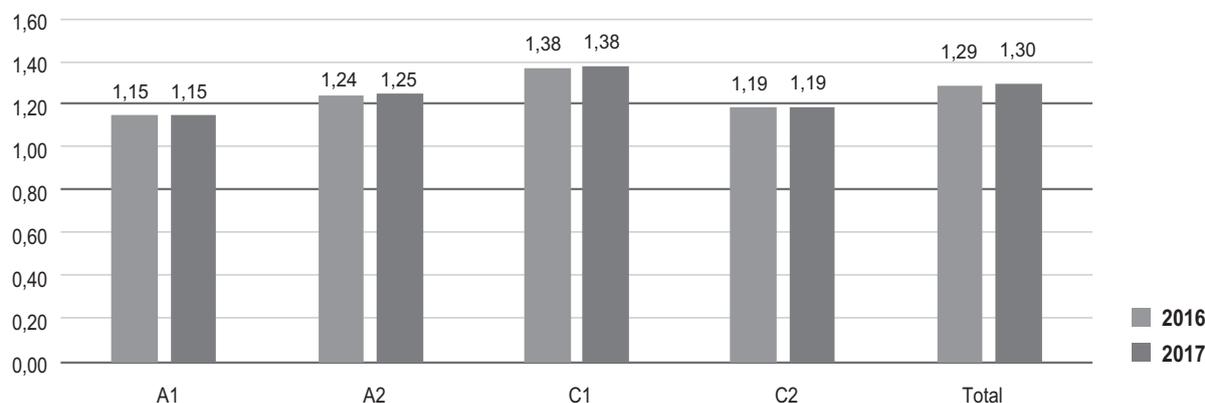
33 El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, conforman la normativa básica que establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.



#### 4.4.1. Análisis general

Con la excepción del grupo A1, que ha mantenido el número de hombres y mujeres existente el año anterior, ha aumentado la presencia de mujeres en todos los grupos profesionales y de modo algo más significativo en el grupo A2. De esta forma, aumentan los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos A2 (IPRHM=1,25) y C1 (IPRHM=1,38), que juntos representan el 76,6% de la plantilla, mientras que todavía se mantiene un equilibrio de mujeres y hombres en los grupos A1 (IPRHM=1,15) y C2 (IPRHM=1,19). Como se puede observar, la representación más equilibrada entre mujeres y hombres sigue sucediendo en el grupo superior A1, mientras que los grupos inferiores están más feminizados.

**GRÁFICO 4.4.1. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2016 y 2017**



El aumento de mujeres se ha localizado básicamente en las categorías de personal interino y de refuerzo, mientras que se reducía el número de funcionarias y funcionarios de carrera. En todas las categorías ha aumentado la presencia femenina, y de modo más intenso entre los puestos no consolidados, lo que ha aumentado el desequilibrio ya existente, elevando el grado de feminización de estas categorías, donde las mujeres representan el 75,9% (IPRHM=1,52) del personal interino y el 78% (IPRHM=1,56) de los refuerzos. Aun así, la composición por sexo entre el funcionariado de carrera (IPRHM=1,27) sigue condicionando la distribución del conjunto, por su elevado peso en la plantilla (87,6%).

El aumento de la participación femenina entre los puestos no consolidados tiene su traducción, no obstante, en la tasa de temporalidad<sup>34</sup> de los empleos que ocupan las mujeres. La tasa de temporalidad en la plantilla del personal no judicial se situó en el 12,4%. Esta tasa es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres, 14,6% y 8,4%, respectivamente, y la brecha entre ambos sexos se agranda en 3,4 puntos porcentuales con respecto a 2013. En este sentido, la política de tasa de reposición llevada a cabo por el gobierno central que

<sup>34</sup> La tasa de temporalidad es la proporción que los puestos interinos y de refuerzo representan sobre el total.

empuja a la contratación temporal como salida para poder llevar a cabo los servicios públicos, perjudica en mayor medida a las mujeres que a los hombres al solaparse con el proceso de feminización del personal de las Administraciones públicas.

También ha sido generalizado el incremento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad, excepto en las edades más jóvenes donde por primera vez en los últimos años desciende. Sigue manteniéndose una relación inversa entre la edad del personal y la representación femenina. La presencia de mujeres es elevada entre el personal menor de treinta y cinco años (IPRHM=1,48) aunque significa un 4,4% del total de la plantilla, y va reduciéndose con la edad hasta alcanzar el equilibrio entre el personal de más de cincuenta y cuatro años (IPRHM=1,15).

La mayor presencia de mujeres fue generalizada también cuando tenemos en cuenta el número de descendientes, algo más intensa cuando existen dos o más hijos o hijas, aumentando los desequilibrios existentes. El análisis del número de hijos o hijas también muestra que a mayor número de descendientes menor presencia de mujeres en comparación con la de hombres; de esta manera, hay más mujeres y el desequilibrio es mayor cuando no hay descendientes (IPRHM=1,35), si bien también cuando hay uno sólo (IPRHM=1,29) o dos o más (IPRHM=1,27).

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

La plantilla de los cuerpos generales aumentó ligeramente respecto del año anterior hasta situarse en 4.777 efectivos. El elevado peso que tiene la plantilla de personal de los cuerpos generales en el conjunto del personal no judicial (97,6%) explica que los cambios en su composición por sexo coincidan con los del conjunto. Es decir, se observa un ligero aumento de la feminización del colectivo como resultado del incremento del número de mujeres y de la reducción del número de hombres, que aleja la representación algo más de los valores de equilibrio (IPRHM=1,30).

La aportación de los distintos cuerpos generales (gestión procesal, tramitación procesal y auxilio judicial) a esta mayor presencia de mujeres fue generalizada. El cuerpo de gestión procesal registró el cambio más notable como resultado de un aumento del número de mujeres (1%) y de la reducción de hombres (1,8%), que elevó el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,26). La importancia del cuerpo de gestión procesal no solo viene determinada por su peso en el personal no judicial (29,8%) o por ser el cuerpo general con mayores requerimientos formativos para su acceso, sino también porque incluye a un colectivo particular, que desempeña las tareas propias de las secretarías de los Juzgados de Paz y que, aunque con poco peso entre el personal no judicial (1,5%), tiene asociadas unas retribuciones más elevadas.

En los últimos años el aumento de la presencia de mujeres en las secretarías de Juzgados de Paz ha logrado romper la tradicional hegemonía de los hombres en estos puestos, acercándose a una representación paritaria. En 2017 ha aumentado la presencia de mujeres en el colectivo, si bien manteniendo todavía una mayoría de hombres (IPRHM=0,91).



El cuerpo de tramitación procesal registró el mayor aumento de efectivos respecto del año anterior (1,1%), como resultado de un notable crecimiento en el número de mujeres (1,8%) y la reducción de hombres (0,4%). El resultado final fue un aumento de su peso en el conjunto (46,9%) y del grado de feminización del cuerpo, el más elevado entre los cuerpos del personal no judicial (IPRHM=1,39).

En el cuerpo de auxilio judicial también aumentó la plantilla (1%), de forma algo más intensa entre las mujeres (1,1%, frente al 0,8% de hombres), lo que derivó en una mayor presencia femenina, aunque no comprometió el equilibrio en la representación de mujeres y hombres (IPRHM=1,19).

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

El cuerpo de forenses tiene escaso peso en la plantilla del personal no judicial (2,4%), pero el interés de su estudio se explica por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado (A1) y el mejor retribuido. El número de hombres y mujeres que componían la plantilla en 2017 se mantuvo invariable respecto del año anterior, al igual que la distribución por sexo (IPRHM=1,15), que permaneció en valores de equilibrio con mayoría de mujeres.

Aunque el conjunto de la distribución no varió respecto del año anterior, sí hubo cambios según las distintas categorías del funcionariado. El número de funcionarias de carrera aumentó en el mismo número que se reducía entre las que ocupaban puestos de interinidad, mientras que el número de hombres no varió en ninguna de las situaciones. De este modo, creció la presencia femenina entre el personal forense de carrera, manteniéndose la representación de sexos en valores de equilibrio (IPRHM=1,13), y se redujo la participación de mujeres entre el personal interino, todavía muy feminizado (IPRHM=1,29).

También hubo cambios en la composición por sexo según la edad del personal. La reducción de la presencia femenina en los tramos de edad centrales (45 a 54 años) eliminó el desequilibrio existente el año anterior, alcanzándose una distribución equilibrada por sexo (IPRHM=1,13). En compensación, la participación de mujeres forenses aumentó entre el personal más joven (35 a 44 años) y el de edad más avanzada (mayores de 54 años). En el primer caso, el crecimiento de la presencia femenina fue más intenso, transformando el equilibrio existente el año anterior en un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,41). En las edades más avanzadas, donde se concentra el porcentaje más elevado de personal (47,5%) y tradicionalmente una mayoría masculina, aumentó la representación de mujeres hasta igualar al número de hombres y conformar una distribución perfectamente paritaria (IPRHM=1).

La existencia de descendencia y su número siguen condicionando la presencia de mujeres y hombres también entre el personal forense de modo más intenso que en el conjunto del personal no judicial. La presencia de mujeres forenses sin hijos o hijas es muy elevada (IPRHM=1,32), a pesar de registrarse una cierta reducción respecto del año anterior. La distribución se equilibra cuando hay descendencia, con mayoría todavía de mujeres si hay sólo un hijo o hija (IPRHM=1,15) y con una participación prácticamente paritaria si hay dos o más (IPRHM=0,99).

Finalmente, la ligera reducción de la presencia femenina entre el personal forense generalista se ha compensado con el aumento del peso de las mujeres en los puestos de dirección. En el primer caso, la composición de médicos y médicas forenses generalistas sigue estando en los límites del equilibrio representativo (IPRHM=1,19), con clara mayoría de mujeres. Por su parte, entre los puestos directivos ha vuelto a aumentar este año la representación de mujeres, hasta alcanzar una distribución por sexo perfectamente paritaria (IPRHM=1). El cambio más significativo se registró en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, donde el aumento de la presencia femenina ha conformado un notable desequilibrio (IPRHM=1,50), aunque menor que el que se mantiene en las jefaturas de sección, donde las mujeres representan el 85,7% de la plantilla (IPRHM=1,71). También aumentó el peso de mujeres forenses entre las jefaturas de servicio, amortiguando parcialmente la elevada participación masculina (IPRHM=0,57).

## CONCLUSIONES

La presencia de mujeres y hombres entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía continua en 2017 la tendencia a la feminización observada en años anteriores, explicada fundamentalmente por el aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios (A2 y C1), que siguen concentrando un gran volumen de la plantilla (76,6%) y que coinciden, aproximadamente, con los cuerpos de gestión y tramitación procesal. También se mantiene la creciente y elevada feminización de los puestos de trabajo menos consolidados, interinidades y refuerzos, cubiertos por mujeres en una proporción bastante superior (74,4% y 77,2%, respectivamente). Finalmente, la mayor participación de mujeres se ha reflejado en una distribución de sexos más cercana a la paridad en las secretarías de los juzgados de paz y en una participación igualitaria en los puestos directivos del cuerpo forense.

