

I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027

27 de febrero de 2024





3.3.4. Secretarías de Juzgados de Paz	58
3.4. Pirámide de edad y jubilación	59
3.5. Temporalidad en el empleo	63
3.6. Procesos selectivos y de promoción	65
3.7. Movilidad del personal	69
3.8. Formación.....	69
3.9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: permisos, excedencias y teletrabajo	71
3.10. Absentismo por incapacidad temporal	74
3.11. Estudio retributivo: análisis de las diferencias salariales	75
3.11.1. Objeto del estudio retributivo	75
3.11.2. Conceptos retributivos aplicados a los puestos de trabajo en la Administración de Justicia en Andalucía	75
3.11.3. Distribución de la masa salarial por categorías de personal y grupos profesionales, con distinción de sexo	79
3.11.3.1. Masa salarial y diferencias salariales	79
3.11.3.2. Desglose de la masa salarial por categorías de personal	80
3.11.3.3. Desglose de la masa salarial por grupos profesionales	82
3.11.3.4. Retribuciones variables: guardias y servicios extraordinarios	84
3.11.3.5. Segregación vertical de género en la distribución de la retribuciones	85
3.11.3.6. Tablas retributivas utilizadas en los cálculos de la distribución de la masa salarial	86
3.11.4. Conclusiones del análisis retributivo	89
3.12. Violencia de género	90
3.13. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	91
3.14. Prevención frente a agresiones externas	95
3.15. Seguridad y salud laboral	95
3.16. Órganos de representación del personal funcionario	95
3.17. Personal con discapacidad	100
3.18. Percepción de la igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía	101
3.19. Conclusiones	112
3.19.1. Generalidades	112
3.19.2. Situación general de la plantilla de personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía	112
3.19.2.1. Distribución de género en la plantilla de personal: segregación horizontal	112
3.19.2.2. Distribución por tipologías de órganos	113
3.19.2.3. Distribución por grupos o cuerpos profesionales	113
3.19.2.4. Distribución por categorías de personal: tasas de temporalidad	113
3.19.2.5. Distribución por descendencia	113



3.19.2.6. Personas con discapacidad	114
3.19.3. Pirámide de edad, envejecimiento y jubilaciones	114
3.19.4. Segregación vertical de género	115
3.19.5. Procesos selectivos y de promoción	116
3.19.6. Movilidad del personal por comisiones de servicio y sustituciones para el personal funcionario de carrera	116
3.19.7. Formación	116
3.19.8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: permisos, excedencias y teletrabajo	117
3.19.9. Absentismo por incapacidad temporal	117
3.19.10. Análisis de las diferencias salariales	117
3.19.11. Violencia de género	118
3.19.12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	118
3.19.13. Prevención frente a agresiones externas	119
3.19.14. Seguridad y salud laboral	119
3.19.15. Órganos de representación del personal funcionario	120
3.19.16. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	120
3.19.17. Percepción de la situación de igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía	119
4. EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES	124
4.1. Ejes estratégicos	124
4.2. Objetivos	125
4.3. Programas operativos	128
4.4. Medidas e indicadores	129
5. DIRECCIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN	155
5.1. Período de vigencia del Plan de Igualdad	155
5.2. Dirección del Plan de Igualdad	155
5.3. Seguimiento, evaluación y revisión	155
5.3.1. Objetivos del seguimiento y evaluación del plan	155
5.3.2. Órganos de seguimiento y evaluación	155
5.3.3. Herramientas de seguimiento y evaluación	157
5.3.4. Productos del seguimiento y evaluación	159
5.3.5. Revisión del plan	160
ANEXO I. NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	162



1. PRESENTACIÓN

En el marco de las relaciones laborales, un Plan de Igualdad es un instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres define los planes de igualdad como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, y determina cuál debe ser su contenido. Por su parte, el 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, incorporó cambios muy significativos en materia de planes de igualdad, estableciendo la obligatoriedad de todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad y estableció el contenido de un plan de igualdad y la obligatoriedad de su registro.

A nivel autonómico, Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma 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 la gestión de los recursos materiales, la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia, las demarcaciones territoriales de los órganos jurisdiccionales, los concursos y oposiciones de personal no judicial, y cuantas competencias ejecutivas le atribuye el Título V del Estatuto de Autonomía y la legislación estatal.

Asimismo, si bien el personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía se rige por su normativa específica, le resultará de aplicación Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, cuando dicha normativa específica así lo disponga, por lo que también se recogen en este plan los objetivos prioritarios de esta ley que incluye medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes.

Para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, este plan de igualdad contribuye a alcanzar los ODS 5, 8 y 10, referentes a la igualdad de género, el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, y la reducción de las desigualdades.

Por otra parte, según el artículo 6.2.e. del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, a la persona titular de la Secretaría General de Servicios Judiciales, con rango de Viceconsejero o Viceconsejera, le corresponden las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía con relación al personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, incluido su régimen jurídico y retributivo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables.

Por todo ello, este Plan de Igualdad se aplica al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, compuesto por los cuerpos generales de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial y el cuerpo especial de personal Médico Forenses que



desarrollan su labor en los centros de trabajo de los órganos judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Andalucía, y cuya organización se describe en el análisis del diagnóstico presentado en un apartado posterior.

En este documento se incluyen los siguientes elementos:

- Análisis y Diagnóstico de la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres en el colectivo del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.
- Los objetivos estratégicos planteados con la finalidad de corregir las deficiencias detectadas.
- Los programas y medidas a adoptar para alcanzar los objetivos propuestos, así como los indicadores para su seguimiento y evaluación, las personas u órganos responsables para llevar a cabo las medidas y la temporización de estas.
- Un sistema de seguimiento y evaluación.
- Vigencia del plan de igualdad y fecha de entrada en funcionamiento para su aplicación.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 5 establece que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos el citado artículo prevé la constitución una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Asimismo, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la parte de la Administración y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Con fecha 29 de noviembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, compuesta de forma paritaria, por una parte, por personas representantes de las organizaciones sindicales CSIF, STAJ, SPJ-USO, UGT y CCOO, y por otra paritariamente por personas de la Administración General de la Junta de Andalucía, pertenecientes a la actual Secretaria General de Servicios Judiciales.

La elaboración del presente plan de igualdad ha seguido un proceso participativo en el marco de la Comisión Negociadora referida que finalizó con el acuerdo del plan por unanimidad de las organizaciones sindicales representadas en la Comisión Negociadora, siendo este suscrito en la sesión de fecha 27 de febrero de 2024 por la parte de la Administración y por las organizaciones CSIF, STAJ, SPJ-USO, UGT y CCOO.

El plan de igualdad será objeto de inscripción obligatoria en registro público. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos se acompañarán de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.



3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA

3.1. Introducción

3.1.1. Objetivo

El artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, dispone que:

“El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento”.

Para ello, con fecha 29 de noviembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía. En dicha sesión se presentó a la Comisión Negociadora un informe inicial de carácter cuantitativo sobre la diversidad de sexo en la Administración de Justicia en Andalucía, con objeto de abordar la elaboración de un diagnóstico que permitiera posteriormente determinar las medidas acordes a los resultados de dicho diagnóstico, para así lograr la igualdad efectiva en este sector de la Administración.

En primer lugar, la Comisión Negociadora acordó los datos que sería necesario recabar para la realización del diagnóstico sobre la situación de la igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía, y por otra parte, se estableció la necesidad de completar este estudio cuantitativo con la realización y análisis posterior de una encuesta de carácter cualitativo para obtener la percepción que el personal funcionario tiene sobre la igualdad de género en este sector, para lo cual la Comisión Negociadora celebró diversas reuniones para el diseño del referido cuestionario.

Por otra parte, también se acordó por la Comisión Negociadora designar a D. Jesús Solís Ruiz, Jefe del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Administración de Justicia, como director técnico de los trabajos para la elaboración del diagnóstico inicial del Plan de Igualdad.

Bajo la dirección de este, con la activa participación de las personas integrantes de la Comisión Negociadora, en diciembre de 2022, se realizó la encuesta cualitativa entre el personal funcionario de la Administración de Justicia, mientras se recababan los datos cuantitativos que permitieran continuar la elaboración del diagnóstico sobre la igualdad de género.

3.1.2. Equipo para la elaboración del diagnóstico de igualdad

El equipo que ha participado en la recopilación y tratamiento de datos y redacción de informes para la elaboración del diagnóstico sobre la igualdad de género en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, está formado por las siguientes personas:

Dirección técnica: Jesús Solís Ruiz. Jefe del Servicio de Gestión de RR.HH. de la Administración de Justicia



Oficina técnica:

- María Rosario Salas Vidal. Servicio de Gestión de RR.HH. de la Administración de Justicia
- María Lería Peñafuerte. Servicio de Oficina Judicial y Fiscal.
- Ana María Cabanillas Barroso. Servicio de Gestión de RR.HH. de la Administración de Justicia
- María Ramos Pila. Servicio de Gestión de RR.HH. de la Administración de Justicia

Asimismo, han colaborado en la realización de este diagnóstico las siguientes personas integrantes de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía, por parte de las organizaciones sindicales siguientes:

En representación de CSIF:

- D.^a María Angustias Serrano Muñoz, como titular.
- D.^a Cecilia Cueva, como suplente y asesora.
- D.^a María del Carmen Alguacil, como suplente y asesora.
- D. Manuel Moreno Gómez, como suplente y asesor.

En representación de STAJ:

- Carmen Lamana Gómez, como titular.
- María Ángeles Núñez Yanes, como suplente y asesora.
- Ana Belén Andrés Alcaide, como suplente y asesora.
- Carmen del Castillo Gutiérrez, como suplente y asesora.

En representación de SPJ-USO:

- Ana Marta Avilés Bermúdez, como titular.
- Davinia Baños López, como suplente y asesora.
- Fátima García García, como suplente y asesora.

En representación de UGT:

- D.^a Susana Chacón Albacete, como titular.
- D.^a Rosa Villena Mora, como suplente y asesora.

En representación de CCOO

- D.^a Margarita Ramírez Perdiguero, como titular.
- D.^a Inmaculada Centeno Herrera, como suplente y asesora.



3.1.3. Fuentes y metodología empleadas

Las fuentes de datos utilizadas para el análisis han sido las siguientes:

- Los datos almacenados en el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, en adelante Sirhus, consultados en diversas fechas conforme avanzaba el estudio.
- Datos registrados en la aplicación de control de presencia Hermes.
- Los informes de evaluación de impacto de género en el Presupuesto de los años 2011 a 2022, en adelante IEIG2011-2022.
- Estudios realizados por el Instituto Andaluz de Administración Pública, en adelante IAAP.
- Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028 realizado por el Instituto Andaluz de la Mujer, en adelante IAM3.
- Informes del Ministerio de Justicia, sobre procesos selectivos en la Administración de Justicia.
- Memorias anuales del Servicio de Prevención de la Administración de Justicia en Andalucía, adscrito a la Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Memorias anuales de los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de Justicia.
- Datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de la Administración de Justicia, en diciembre de 2022.

El periodo de referencia de los datos inicialmente recopilados es de noviembre de 2021, para conocer la distribución entre hombres y mujeres en la plantilla de la Administración de Justicia en Andalucía. Con relación a los datos para la elaboración del estudio retributivo, estos se han referido a los ingresos obtenidos por el personal de la plantilla sobre la totalidad del año 2021, puesto que estos datos han sido recopilados a lo largo del año 2022.

Sin embargo, conforme avanzaba el estudio, se han recopilado datos en fechas más actuales. Así, dado que el análisis de la segregación vertical se ha realizado en una última fase, se ha aprovechado para tener en cuenta los datos referidos a 31 de enero de 2023. En el caso de los datos sobre la distribución de hombres y mujeres en las Oficinas Fiscales, estos se han obtenido a fecha 29 de diciembre de 2023, una vez ha finalizado la implantación de las Oficinas Fiscales provinciales y de Área en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En todo caso, en cada apartado se refieren las fechas en las que los datos han sido tomados para realizar el análisis correspondiente.

La realización del diagnóstico aquí presentado ha sido realizada por personal del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Administración de Justicia en Andalucía, con la supervisión y coordinación de la dirección técnica ejercida por esa Jefatura del Servicio. Para ello, ha sido inestimable el trabajo y ayuda prestada por el personal del Servicio de Administración SIRHUS de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, y de las personas integrantes de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad.

Para analizar la presencia de hombres y mujeres en la Administración de Justicia en Andalucía, se hará uso del denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM),

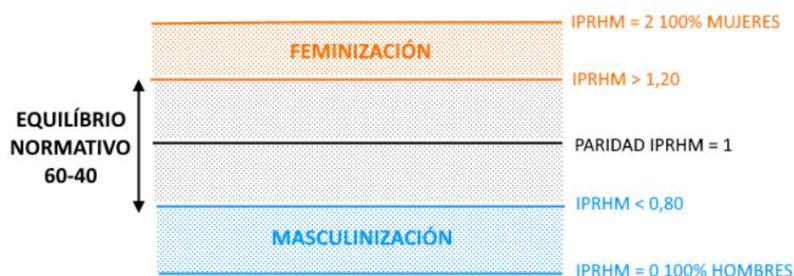
Así, el índice responde a la fórmula siguiente:



$IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres.

De esta manera:

- Los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres.
- Entre 0,80 y 1, el desequilibrio es por mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada.
- Un valor del IPRHM igual a 1 se correspondería con la paridad.
- Entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio.
- Y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.



Por otra parte, para el análisis de la segregación vertical cuando existan diferentes categorías, se utilizará el índice de concentración (IC en adelante) que se define como el porcentaje en relación a su grupo sexual, tomando como referencia cada uno de los sexos por separado. Se calcula dividiendo el número de mujeres en una categoría por el total de mujeres (ICM) o bien el número de hombres en una categoría por el total de hombres (ICH). Con la aplicación de estas fórmulas se obtiene información intrasexo, la cual resulta útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. No informa sobre la relación entre sexos.

En líneas generales, se indica que toda aquella información que no se recoge con carácter sistemático en el Sistema de Información de Recursos Humanos (Sirhus) o en la aplicación de control de presencia (Hermes), no es posible incorporarla al análisis de situación de la igualdad, bien porque no existe desagregada la información por sexo, bien porque no está preparada para su análisis estadístico u otros motivos. Todas estas carencias, se pondrán de manifiesto a lo largo de este texto, con el fin de intentar paliar estas carencias en el futuro, mediante la puesta en práctica de una medida o programa al efecto, como uno más de los objetivos y medidas a acordar en el Plan de Igualdad que se elabore a partir del presente diagnóstico.



3.1.4. La Administración de Justicia en Andalucía

3.1.4.1. Estructura organizativa: órganos judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses

La Constitución en su artículo 117 dispone que la Justicia, emanada del pueblo, sea administrada por los Jueces y Magistrados que integran el Poder Judicial.

El Judicial es uno de los tres Poderes del Estado, y tiene atribuida la función, aplicando imparcialmente el derecho, de sancionar los quebrantamientos del ordenamiento jurídico, resolver los conflictos que puedan surgir entre las partes, y controlar la legalidad de la actuación del poder legislativo y de las Administraciones Públicas.

El artículo 149.1.5º, de la Constitución le atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de Administración de Justicia. No obstante, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume, en el artículo 145 de su Estatuto de Autonomía, aquellas competencias en materia de Administración de Justicia para las que la legislación estatal exija una previsión estatutaria.

Estas competencias se adscriben a la Consejería de Justicia y Administración Local y Función Pública de conformidad con el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica.

La organización judicial en Andalucía esta constituida por las Audiencias Provinciales, con sede en la capital de cada provincia. Cada provincia está dividida en partidos judiciales. En Andalucía hay 85 partidos judiciales, 683 juzgados y 686 juzgados de paz.

La Justicia impartida por jueces y magistrados abarca todos los ámbitos sociales, económicos y personales en los que pueden surgir conflictos. La clasificación de las cuestiones litigiosas en grandes áreas, da lugar a lo que se ha venido a denominar órdenes jurisdiccionales o jurisdicciones.

Los órdenes jurisdiccionales son los siguientes:

- CIVIL, en el que se resuelven las reclamaciones que los ciudadanos, empresas o entidades formulen entre sí, como por ejemplo reclamaciones de deudas, las cuestiones relativas a comunidades de propietarios, etc.
- PENAL, dedicado a la investigación y, en su caso, castigo de los delitos y faltas.
- CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, en el que se resuelven las reclamaciones efectuadas por ciudadanos o entidades frente a las Administraciones Públicas y se controla la legalidad de su actuación
- SOCIAL, en este orden se resuelven los conflictos de las personas trabajadoras y empresarios, y las reclamaciones frente a la Seguridad Social en materia de incapacidades, jubilaciones o pensiones.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

Es el órgano colegiado que culmina la organización judicial de Andalucía, Ceuta y Melilla y es la máxima autoridad judicial en materia de Derecho autonómico.



Audiencias Provinciales

Las Audiencias Provinciales, tienen su sede en la capital de la provincia, de la que tomarán su nombre, y extienden su jurisdicción a toda ella.

La Ley Orgánica del Poder Judicial prevé la creación de Secciones de la Audiencia Provincial fuera de la capital de la provincia, a las que quedarán adscritos uno o varios partidos judiciales. De este modo, la Audiencia Provincial de Málaga tiene una Sección en Melilla, y la de Cádiz otra en Ceuta.

Asimismo, la Audiencia Provincial de Cádiz, tiene creadas Secciones en Algeciras, que abarca los partidos judiciales de Algeciras, San Roque y la Línea de la Concepción; y en Jerez de la Frontera, que abarca los partidos judiciales de Jerez de la Frontera, Arcos de la Frontera, y Ubrique.

En materia civil revisan las resoluciones de los juzgados de primera instancia, de los juzgados de lo mercantil y las resoluciones en materia civil dictadas por los juzgados de violencia sobre la mujer de la provincia.

En materia penal juzgan delitos graves castigados con más de tres años de prisión y revisan en apelación las resoluciones procedentes de juzgados de lo penal y de instrucción, de los juzgados de vigilancia penitenciaria, menores, así como las resoluciones dictadas en materia penal por los Juzgados de violencia sobre la mujer.

La Audiencia Provincial realiza los juicios con jurado.

Juzgados

Existen varios tipos de juzgado, dependiendo de la materia:

- Juzgados de Primera instancia e instrucción

En cada partido judicial hay uno o más juzgados de primera instancia y juzgados de instrucción, o juzgados mixtos de primera instancia e instrucción, con sede en la capital de aquel y jurisdicción en todo su ámbito territorial. Toman su designación del municipio de su sede.

Los Juzgados de Primera Instancia conocen en el orden civil de los juicios que no vengan atribuidos por ley a otros juzgados o tribunales, de los actos de jurisdicción voluntaria y de los recursos contra las resoluciones de los Juzgados de Paz.

En el orden penal conocen de la instrucción de las causas por delito cuyo enjuiciamiento corresponda a las Audiencias Provinciales y a los Juzgados de lo Penal, excepto de aquellas causas que sean competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. También tienen atribuido el conocimiento y fallo de los juicios de faltas, salvo los que sean competencia de los Jueces de Paz, o de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

- Juzgados de lo Mercantil

La Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, establece y regula un único procedimiento concursal, eliminando la tradicional distinción entre quiebra y suspensión de pagos en el ámbito mercantil, y entre la quita y espera y el concurso de acreedores en el ámbito civil. La competencia para conocer de este nuevo tipo de procedimientos se atribuye a los Juzgados de lo Mercantil, integrados en el orden jurisdiccional civil, con la intención de lograr una



mayor coherencia y unidad en la labor interpretativa de las normas, y una mayor celeridad en los procedimientos.

Con carácter general, en cada provincia, con jurisdicción en toda ella y sede en su capital, habrá uno o varios juzgados de lo mercantil. También pueden establecerse en poblaciones distintas de la capital de provincia cuando, en atención a la población, la existencia de núcleos industriales o mercantiles y la actividad económica, sea aconsejable.

- Juzgado de Menores

Los Juzgados de Menores están integrados en el orden penal. La jurisdicción de menores procura la reeducación y reinserción social de los menores que ha cometido delitos o faltas.

- Juzgado de Vigilancia Penitenciaria

También forman parte del orden jurisdiccional penal. Estos juzgados especializados resuelven las quejas y reclamaciones que efectúan los ciudadanos internos en establecimientos penitenciarios, frente a las resoluciones dictadas por la Dirección de dichos centros, especialmente en materia disciplinaria, permisos, salidas o progresiones de grado.

- Juzgados de Violencia sobre la Mujer

La creación de estos juzgados responde a la necesidad de garantizar una respuesta judicial adecuada y eficaz a la situación jurídica y personal de las víctimas. Estos juzgados conocen de la instrucción de las causas penales por delitos relacionados con la violencia de género y del fallo de las faltas, y de las causas civiles relacionadas.

En cada partido habrá uno o más Juzgados de Violencia sobre la Mujer, con sede en la capital de aquél y jurisdicción en todo su ámbito territorial. Tomarán su designación del municipio de su sede. De forma excepcional, podrán crearse Juzgados de Violencia sobre la Mujer que extiendan su jurisdicción a dos o más partidos dentro de la misma provincia.

- Juzgados de lo Penal

En cada provincia, y con sede en su capital, habrá uno o varios Juzgados de lo Penal.

Podrán establecerse Juzgados de lo Penal cuya jurisdicción se extienda a uno o varios partidos de la misma provincia. Los Juzgados de lo Penal tomarán su denominación de la población donde tengan su sede.

Los Juzgados de lo Penal enjuiciarán las causas por delito que la Ley determine y la ejecución de las sentencias dictadas en causas por delito por los Juzgados de Instrucción, y el reconocimiento y ejecución de las resoluciones que impongan sanciones pecuniarias transmitidas por las autoridades competentes de otros Estados miembros de la Unión Europea, cuando las mismas deban cumplirse en territorio español.

- Juzgados de lo contencioso administrativo

En cada provincia, con jurisdicción en toda ella y sede en su capital, habrá uno o más Juzgados de lo Contencioso-Administrativo. Cuando el volumen de asuntos lo requiera, se pueden establecer uno o más Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en las poblaciones que por Ley se determine. Tomarán la denominación del municipio de su sede.



También podrán crearse, de forma excepcional, juzgados de lo contencioso-administrativo que extiendan su jurisdicción a más de una provincia dentro de la misma Comunidad Autónoma.

Los Juzgados de lo Contencioso-administrativo conocerán, en primera o única instancia, de los recursos contencioso-administrativos contra actos que expresamente les atribuya la Ley. También le corresponde la autorización, mediante auto, de la entrada en los domicilios y en los restantes edificios o lugares cuyo acceso requiera el consentimiento del titular, cuando ello proceda para la ejecución forzosa de actos de la Administración.

- Juzgados de lo social

En cada Provincia, con jurisdicción en toda ella y sede en su capital, habrá uno o más juzgados de lo social. También podrán establecerse en poblaciones distintas de la capital de provincia cuando las necesidades del servicio o la proximidad a determinados núcleos de trabajo lo aconsejen, delimitándose, en tal caso, el ámbito de su jurisdicción.

Los juzgados de lo social podrán excepcionalmente extender su jurisdicción a dos o más provincias dentro de la misma Comunidades Autónomas.

Los juzgados de lo social conocerán, en primera o única instancia, de los procesos sobre materias propias de este orden jurisdiccional que no estén atribuidos a otros órganos del mismo.

- Juzgados de Paz

Habrán un Juzgado de Paz en cada municipio donde no exista Juzgado de Primera Instancia e Instrucción, con jurisdicción en el término correspondiente.

Los Juzgados de Paz conocen, en el orden civil, de la substanciación en primera instancia, fallo y ejecución de los procesos que la Ley determine. Cumplirán también funciones de Registro Civil y las demás que la Ley les atribuya.

En el orden penal, conocerán en primera instancia de los procesos por faltas que les atribuya la Ley. Podrán intervenir, igualmente, en actuaciones penales de prevención, o por delegación, y en aquellas otras que señalen las Leyes.

Las Oficinas Judiciales y Fiscales

La Ley Orgánica del Poder Judicial de 19/2003 de 23 de diciembre promueve, siempre con la intención de aproximar la actividad jurisdiccional a la ciudadanía, la creación de una Oficina Judicial de estructura básica homogénea en todo el territorio nacional, inspirada en los criterios de agilidad, eficacia, eficiencia, racionalización del trabajo, responsabilidad por la gestión, coordinación y cooperación.

La misma Ley Orgánica, en su disposición adicional séptima, permite que sus disposiciones y normas organizativas sean referencia en la organización de los puestos de trabajo de las oficinas fiscales, cuyo modelo fue establecido por el Ministerio de Justicia, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en la materia.



El diseño de la Oficina Judicial será flexible y su dimensión y organización será determinada por la Administración pública competente. La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, a través de la Secretaría General de Servicios Judiciales tiene las competencias de propuesta del modelo, organización e implantación de la oficina judicial y fiscal.

En desarrollo de las anteriores previsiones se aprobó el Decreto 1/2014 de 14 de enero, por el que se regula la organización y estructura de las Oficinas Judicial y Fiscal en Andalucía, impulsando así una nueva cultura de trabajo de mayor calidad, más especializada, eficaz y eficiente y acorde con los principios recogidos en la Carta de Derechos de los ciudadanos ante la Justicia.

Mediante la Orden de 28 de octubre de 2016 se implantan las oficinas judiciales de los partidos Servicios comunes judiciales de El Ejido y Vélez-Málaga y se aprueban inicialmente sus relaciones de puestos de trabajo. A través de la Orden JUS/1011/2017, de 16 de octubre, se aprueban las relaciones de puestos de trabajo de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de las oficinas judiciales de El Ejido y Vélez-Málaga y del Juzgado de Paz de La Mojonera.

Por otra parte, en la actualidad están implantadas las siguientes Oficinas Fiscales:

- OF. FISCAL DE ALMERIA
- OF. FISCAL DE CÁDIZ
- OF. FISCAL ÁREA DE JEREZ DE LA FRONTERA
- OF. FISCAL ÁREA DE ALGECIRAS
- OF. FISCAL DE CÓRDOBA
- OF. FISCAL DE GRANADA
- OF. FISCAL DE HUELVA
- OF. FISCAL DE JAÉN
- OF. FISCAL DE MÁLAGA
- OF. FISCAL ÁREA MARBELLA
- OF. FISCAL DE SEVILLA
- OF. FISCAL ÁREA DOS HERMANAS

Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses

Las relaciones humanas en sociedad en ocasiones generan conflictos que han de ser resueltos en los Juzgados y Tribunales. Algunos de estos conflictos originan enfrentamientos interpersonales y dan lugar a circunstancias que de forma directa o indirecta ocasionan lesiones y alteraciones de la salud física y psíquica de las personas. En otras ocasiones son estas alteraciones de la salud, fundamentalmente relacionadas con patologías psíquicas o con el consumo de sustancias tóxicas, las que dan lugar a los conflictos y a los problemas sociales que han de ser resueltos en los órganos judiciales de cada una de las diferentes jurisdicciones. Para poder adoptar una decisión justa desde los Juzgados y Tribunales han de conocerse todos los factores implicados en el origen de los hechos y



en sus consecuencias, y para ello ha de valorarse el estado de salud de las personas relacionadas con el caso, tanto de los responsables de su comisión, como de las víctimas que han sufrido los efectos de las conductas denunciadas.

Para llevar a cabo la valoración del estado de salud en relación con los hechos investigados en los Juzgados y Tribunales ha de recurrirse a los profesionales especialistas en esta materia, los Médicos Forenses.

Los Institutos de Medicina Legal (IMLs) son los organismos donde los profesionales y las profesionales de la Medicina Forense realizan su trabajo de una manera especializada y organizada alrededor de criterios científicos y técnicos. La figura del Médico Forense adscrito a un Juzgado, desconectado del resto de compañeros y compañeras, y encargado de resolver todas las cuestiones que se presentaban ante ese Juzgado, ya ha desaparecido en Andalucía. Esta figura solitaria, aislada y sin especializar, propia del siglo XIX cuando se creó el Cuerpo Nacional de Médicos Forenses, ha sido sustituida por una organización y estructura propia del siglo XXI, los Institutos de Medicina Legal.

Los Institutos están organizados en diferentes Servicios:

- Servicio de Clínica Forense, donde se estudian todas las cuestiones referentes a la salud relacionadas con los hechos seguidos desde los Juzgados y Tribunales. Le corresponde la valoración pericial de los daños corporales que sean objeto de actuaciones procesales y control periódico de las personas lesionadas.
- Servicio de Patología Forense, en el que se lleva a cabo en investigación sobre las causas y circunstancias de la muerte en los casos de muertes violentas o en los que existan dudas sobre su etiología y, por tanto, sean sospechosas de tener un origen criminal.
- En los IMLs de Granada, Málaga y Sevilla existe, además, un Servicio de Laboratorio encargado de realizar todos los estudios complementarios necesarios en la investigación forense. Estos tres Servicios de Laboratorio dan cobertura al resto de los IMLs, y su desarrollo se ha planificado de forma progresiva debido a las características técnicas del tipo de estudios que se realizan en ellos.
- En atención al mayor número de casos en el IML de Sevilla existe también un Servicio de Psiquiatría Forense donde se llevan a cabo todas los peritajes médico legales sobre valoración psiquiátrica de ese Instituto de Medicina Legal.
- En todos los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, existe una Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) integrada por personal médico forense, profesionales de la psicología y del trabajo social, quienes desarrollarán las funciones que le sean propias bajo la dirección y supervisión del médico forense encargado de la coordinación de la Unidad. A requerimiento del órgano judicial a la UVIVG le corresponde la valoración de la víctima, denunciado y menores.
- En los IMLs en los que la casuística general y la complejidad de algunos de los casos suponen una mayor demanda, como ocurre en los Institutos de Málaga, Granada, Cádiz y Sevilla, existen una Sección de Policlínica en el Servicio de Clínica, y en su caso, una Sección de Histopatología en el Servicio de Patología.



La organización de los IMLs viene culminada por la Dirección del Instituto, encargada de asumir la organización y coordinación del trabajo entre los diferentes Servicios y Sedes, y por una Secretaría administrativa a la que corresponde la gestión administrativa, económica y de personal del IMLs.

Desde el punto de vista estructural, los IMLs se organizan en una Sede Central, situada en la capital de la provincia, y por una o varias Sedes Comarcales, localizadas en aquellas zonas de la provincia en que el volumen de trabajo justifica la existencia de una estructura permanente para prestar los diferentes servicios del IML. Junto a ello, los IMLs, tienen despachos clínicos en las cabeceras de los principales partidos judiciales de la provincia, gracias a ello, se presta una asistencia pericial de nivel básico en los casos de urgencias, o asuntos no complejos, evitando desplazamientos innecesarios para los usuarios.

3.1.4.2. Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia

El artículo 475 de la (LOPJ) establece que los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se clasifican en:

a) Cuerpos Generales, cuando su cometido consista esencialmente en tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores.

Son Cuerpos Generales:

- El Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa. La titulación exigida para el acceso a este Cuerpo es la de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente.
- El Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa. Para el acceso a este Cuerpo se exigirá estar en posesión del título de Bachiller o equivalente.
- El Cuerpo de Auxilio Judicial. Para cuyo ingreso se exigirá estar en posesión del título de graduado en E.S.O. o equivalente.

b) Cuerpos Especiales, cuando su cometido suponga esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica.

Son Cuerpos Especiales:

- El Cuerpo de Médicos Forenses. Para el acceso al Cuerpo de Médicos Forenses se exige estar en posesión de los títulos oficiales de Licenciado o Graduado en Medicina y de especialista en Medicina Forense.

Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa

Según el artículo 476 de la LOPJ:

Corresponde al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa colaborar en la actividad procesal de nivel superior, así como la realización de tareas procesales propias.

Con carácter general y bajo el principio de jerarquía, y sin perjuicio de las funciones concretas del puesto de trabajo que desempeñen, le corresponde:

a) Gestionar la tramitación de los procedimientos, de la que dará cuenta al Letrado de la Administración de Justicia, en particular cuando determinados aspectos exijan una



interpretación de ley o de normas procesales, sin perjuicio de informar al titular del órgano judicial cuando fuera requerido para ello.

b) Practicar y firmar las comparecencias que efectúen las partes en relación con los procedimientos que se sigan en el órgano judicial, respecto a las cuales tendrá capacidad de certificación.

c) Documentar los embargos, lanzamientos y demás actos cuya naturaleza lo requiera, con el carácter y representación que le atribuyan las leyes, salvo que el Letrado de la Administración de Justicia considere necesaria su intervención, ostentando en dichos actos la consideración de agente de la autoridad.

d) Extender las notas que tengan por objeto unir al procedimiento datos o elementos que no constituyan prueba en el mismo, a fin de garantizar su debida constancia y posterior tramitación, dando cuenta de ello, a tal efecto, a la autoridad superior, así como elaborar notas, que podrán ser de referencia, de resumen de los autos y de examen del trámite a que se refieran.

e) Realizar las tareas de registro, recepción y distribución de escritos y documentos, relativos a asuntos que se estuvieran tramitando en Juzgados y Tribunales.

f) Expedir, con conocimiento del Letrado de la Administración de Justicia, y a costa del interesado, copias simples de escritos y documentos que consten en autos no declarados secretos ni reservados.

g) Ocupar, de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo, las jefaturas en que se estructuran las unidades de apoyo directo y servicios comunes procesales, en las que, sin perjuicio de realizar las funciones asignadas al puesto concreto, gestionarán la distribución de las tareas del personal, respondiendo del desarrollo de las mismas.

h) Colaborar con los órganos competentes en materia de gestión administrativa, desempeñando funciones relativas a la gestión del personal y medios materiales de la unidad de la Oficina judicial en que se presten los servicios, siempre que dichas funciones estén contempladas expresamente en la descripción que la relación de puestos de trabajo efectúe del puesto de trabajo.

i) Desempeñar la Secretaría de la Oficina judicial de las Agrupaciones de Secretarías de Juzgados de Paz, de Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes y de Juzgados de Paz de menos de 7.000 habitantes en los que la carga de trabajo justifique su establecimiento, así como los restantes puestos de trabajo de los citados centros de destino adscritos al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, todo ello de conformidad con lo que se determine en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, así como desempeñar puestos de las unidades administrativas, cuando las relaciones de puestos de trabajo de las citadas unidades así lo establezcan, siempre que se reúnan los requisitos de conocimiento y preparación exigidos para su desempeño.

j) Realizar cuantas funciones puedan asumir en orden a la protección y apoyo a las víctimas, así como de apoyo a actuaciones de justicia restaurativa y de solución extraprocésal.



k) Realizar todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.

Los funcionarios del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa podrán ser nombrados Letrados de la Administración de Justicia sustitutos, siempre que se reúnan los requisitos de titulación y demás exigidos, y conforme al procedimiento y con la retribución que reglamentariamente se establezca

Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa

Según el artículo 477 de la LOPJ:

Corresponde con carácter general al Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa la realización de cuantas actividades tengan carácter de apoyo a la gestión procesal, según el nivel de especialización del puesto desempeñado, bajo el principio de jerarquía y de conformidad con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo.

Sin perjuicio de las funciones concretas del puesto de trabajo que desempeñen, le corresponde:

a) La tramitación general de los procedimientos, mediante el empleo de los medios mecánicos u ofimáticos que corresponda, para lo cual confeccionará cuantos documentos, actas, diligencias, notificaciones y otros le sean encomendados, así como copias de documentos y unión de los mismos a los expedientes.

b) El registro y la clasificación de la correspondencia.

c) La formación de autos y expedientes, bajo la supervisión del superior jerárquico.

d) La confección de las cédulas pertinentes para la práctica de los actos de comunicación que hubieran de realizarse.

e) El desempeño de aquellas jefaturas que en las relaciones de puestos de trabajo de la Oficina judicial estén asignadas a este Cuerpo, en la forma y condiciones que en las mismas se establezcan.

f) La posibilidad de ocupar puestos de las unidades administrativas, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos necesarios exigidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo de las mismas.

g) Cuantas funciones puedan asumir en orden a la protección y apoyo a las víctimas, así como de apoyo a actuaciones de justicia restaurativa y de solución extraprocesal.

h) La realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.

Cuerpo de Auxilio Judicial

Según el artículo 478 de la LOPJ:



Corresponde al Cuerpo de Auxilio Judicial con carácter general, bajo el principio de jerarquía y de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo, la realización de cuantas tareas tengan carácter de auxilio a la actividad de los órganos judiciales. Asimismo, y entre otras funciones, le corresponderá:

- a) La práctica de los actos de comunicación que consistan en notificaciones, citaciones, emplazamientos y requerimientos, en la forma prevista en las leyes procesales, a cuyo efecto ostentará capacidad de certificación y dispondrá de las credenciales necesarias.*
- b) Como agente de la autoridad, proceder a la ejecución de embargos, lanzamientos y demás actos cuya naturaleza lo requiera, con el carácter y representación que le atribuyan las leyes.*
- c) Actuar como Policía Judicial con el carácter de agente de la autoridad, sin perjuicio de las funciones que, en la averiguación de los delitos y en el descubrimiento y aseguramiento de los delincuentes, competen a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*
- d) Realizar funciones de archivo de autos y expedientes judiciales, bajo la supervisión del letrado de la Administración de Justicia.*
- e) Velar por las condiciones de utilización de las salas de vistas y mantener el orden en las mismas.*
- f) Comprobar que los medios técnicos necesarios para el proceso judicial se encuentren en condiciones de utilización, requiriendo, en su caso, la presencia de los servicios técnicos que correspondan, para permitir el adecuado funcionamiento de dichos dispositivos, poniendo en conocimiento del letrado de la Administración de Justicia las anomalías detectadas que pudieran impedir la celebración de actos procesales.*
- g) El desempeño de aquellas jefaturas que en las relaciones de puestos de trabajo de la Oficina judicial estén asignadas a este cuerpo, en la forma y condiciones que en las mismas se establezcan.*
- h) La posibilidad de ocupar puestos de las unidades administrativas, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos exigidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo en las mismas.*
- i) La realización de todas aquellas funciones que legal o reglamentariamente se establezcan y de cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga a todas las anteriores que, inherentes al puesto de trabajo que se desempeñe, sean encomendadas por los superiores jerárquicos, orgánicos o funcionales, en el ejercicio de sus competencias.*

Cuerpo de Médicos Forenses

Según el artículo 479 de la LOPJ:

Son funciones de los médicos forenses:

- a) La asistencia técnica a Juzgados, Tribunales y Fiscalías en las materias de su disciplina profesional, emitiendo informes y dictámenes en el marco del proceso judicial o en las actuaciones de investigación criminal que aquellos soliciten.*



b) La asistencia o vigilancia facultativa de los detenidos, lesionados o enfermos, que se hallaren bajo la jurisdicción de Juzgados, Tribunales y Fiscalías, en los supuestos y en la forma que determinen las leyes.

c) La emisión de informes y dictámenes a solicitud del Registro Civil, en los supuestos y condiciones que determine su legislación específica.

d) La emisión de informes y dictámenes, a solicitud de particulares en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

e) La realización de funciones de docencia, periciales o de investigación, por motivos de interés general, de acuerdo con las instrucciones que establezca el Ministerio de Justicia o la Comunidad Autónoma con competencias en materia de Justicia, en el marco de posibles acuerdos o convenios.

f) La realización de funciones de investigación y colaboración que deriven de su propia función, en los términos contemplados reglamentariamente.

En el curso de las actuaciones procesales o de investigación de cualquier naturaleza incoadas por el Ministerio Fiscal, el personal destinado en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses estará a las órdenes de los Jueces y Fiscales, ejerciendo sus funciones con plena independencia y bajo criterios estrictamente científicos.

Los médicos forenses estarán destinados en un Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses o en el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses. Asimismo, en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses estará destinado el personal funcionario que se determine en las relaciones de puestos de trabajo. También podrán prestar servicios en los citados Institutos los psicólogos, trabajadores sociales y resto de personal laboral que se determine.

Mediante real decreto, a propuesta del Ministro de Justicia y previo informe del Consejo General del Poder Judicial y de las Comunidades Autónomas que han recibido los traspasos de medios para el funcionamiento de la Administración de Justicia, se determinarán las normas generales de organización y funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses y de actuación de los médicos forenses y del resto del personal funcionario o laboral adscrito a los mismos.

Como resultado de lo expuesto en párrafo anterior, en la actualidad se ha desarrollado el Real Decreto 144/2023, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y a nivel autonómico el Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Normativa aplicable al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía

En el anexo I se relaciona la normativa de aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.



3.2. Análisis general del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía

3.2.1. Distribución de género en la plantilla del personal

En el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, el número de hombres es **2.846**, mientras que el número de mujeres es **5.974**, contabilizado este personal a fecha de noviembre de 2021, lo que supone un **68%** de mujeres, frente al **32%** de hombres. Por tanto, el **IPRHM** tiene un valor de **1,36**, lo que indica una ligera sobrerrepresentación femenina entre este personal.

Sedes judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses en la Comunidad Autónoma de Andalucía

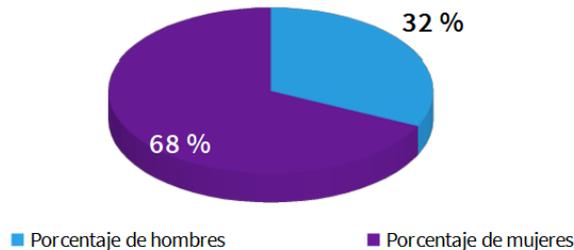


Figura 1. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía

La distribución del número de hombres y mujeres por provincias se muestra en el siguiente cuadro.

Personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía					
Provincia	N.º total de personal	N.º Hombres	N.º Mujeres	%Hombres	%Mujeres
ALMERIA	700	222	478	32 %	68 %
CADIZ	1.286	367	919	29 %	71 %
CORDOBA	690	246	444	36 %	64 %
GRANADA	1.125	394	731	35 %	65 %
HUELVA	564	159	405	28 %	72 %
JAEN	595	226	369	38 %	62 %
MÁLAGA	1.806	581	1.225	32 %	68 %
SEVILLA	2.054	651	1.403	32 %	68 %
TOTAL	8.820	2.846	5.974	32 %	68 %

Tabla 1. Distribución del número de hombres y mujeres por provincias en la Administración de Justicia



Por provincias, en todas ellas se superan los valores de representación equilibrada de mujeres. Así, los mayores porcentajes de mujeres se alcanzan en las provincias de Huelva (72%, IPRHM 1,44) y Cádiz (71%, IPRHM 1,42), mientras que los menores porcentajes se encuentran en las provincias de Jaén (62%, IPRHM 1,24), Córdoba (64%, IPRHM 1,28) y Granada (65%, IPRHM 1,3).

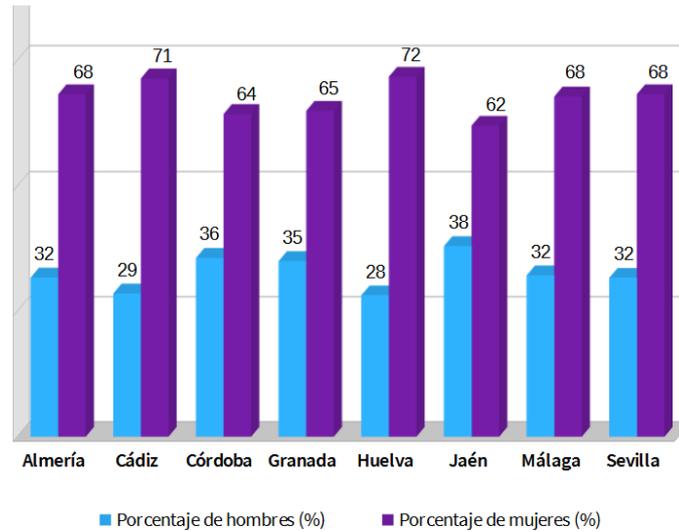


Figura 2. Porcentaje de hombres y mujeres por provincias en las sedes de la Administración de Justicia

La fecha de referencia en la que se han obtenido los datos de todos los subapartados siguientes sobre análisis general del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, es noviembre de 2021.



3.2.1.1. Distribución por órganos

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los siguientes:

- Juzgados de lo Mercantil (80%, IPRHM 1,6)
- Juzgados de Primera Instancia (75%, IPRHM 1,5)
- Juzgados de lo Penal y Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (74%, IPRHM 1,48)
- Juzgados de Paz (73%, IPRHM 1,46).

Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes:

- Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (54%, IPRHM 1,08)
- Registros Civiles Exclusivos, Juzg. de Instrucción e Institutos de Medicina Legal y C.F. (60%, IPRHM 1,2)
- Juzgados de Violencia sobre la mujer (61%, IPRHM 1,22)

Se observa que se supera la representación equilibrada, en favor de las mujeres, en todos los tipos de órganos, con excepción de los Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (IPRHM=1,08), que están próximos a la estricta paridad (IPRHM=1), y los Registros Civiles Exclusivos, Juzgados de Instrucción e Institutos de Medicina Legal, los cuales se encuentran dentro de un rango de representación equilibrada entre hombres y mujeres, pero al límite de la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,2).

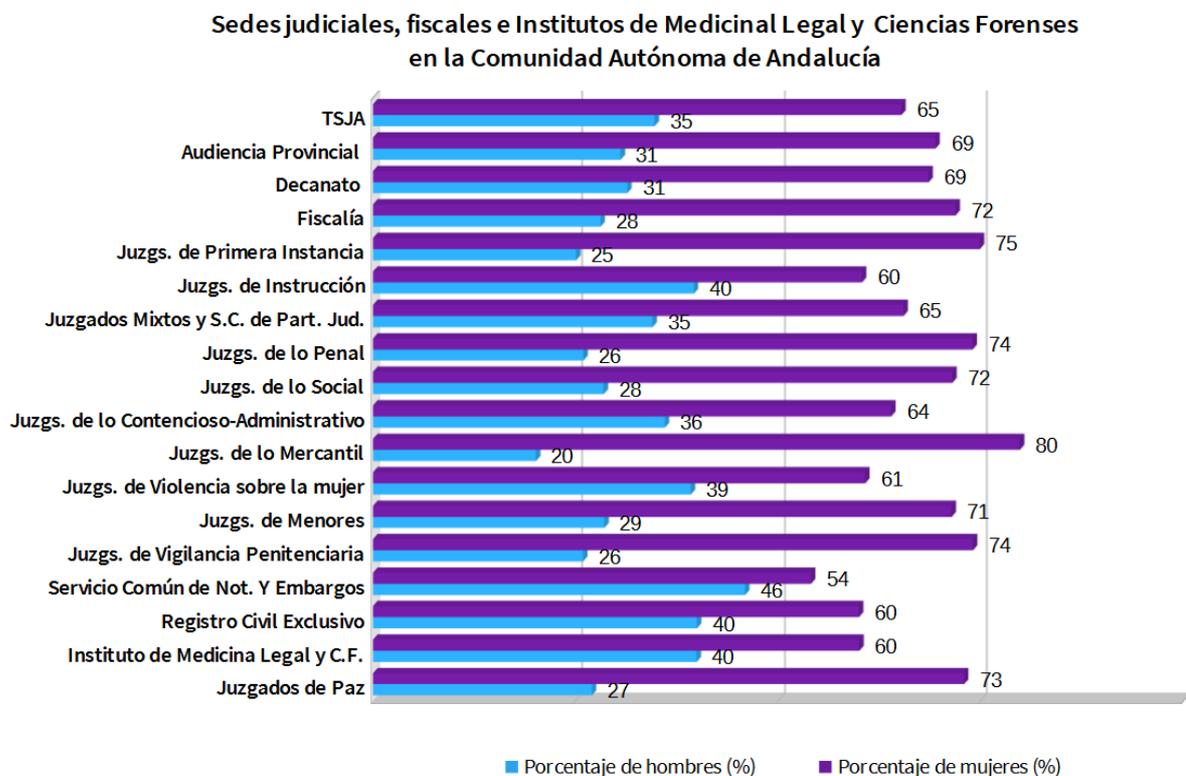


Figura 3. Porcentaje de hombres y mujeres por tipología de órganos en las sedes de la Administración de Justicia



3.2.1.2. Grupos profesionales

Por grupos profesionales, el cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa es el cuerpo en el que existe la mayor diferencia entre el número de mujeres y hombres (73%, IPRHM 1,46), mientras que la menor diferencia se observa en Auxilio Judicial y Médicos Forenses (60%, IPRHM 1,2).

Sedes judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses en la Comunidad Autónoma de Andalucía

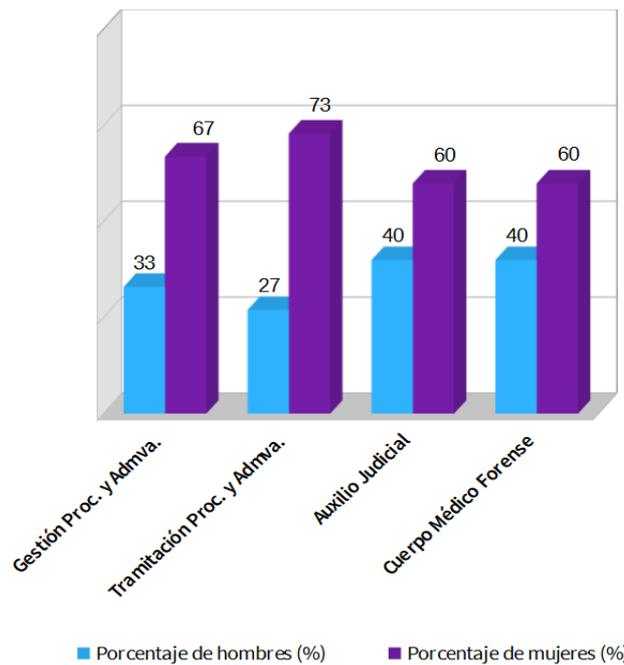


Figura 4. Porcentaje de hombres y mujeres por categorías de personal en las sedes de la Administración de Justicia

A continuación se muestra la evolución en el índice IPRHM desde 2010 hasta 2021, para cada uno de los grupos profesionales.

Grupos profesionales	2021		IPRHM											
	Mujeres (%)	Hombres (%)	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Gestión Proc. y Admva.	67	33	1,34	1,29	1,25	1,26	1,26	1,24	1,24	1,22	1,22	1,22	1,20	1,20
Tramitación Proc. y Admva.	73	27	1,46	1,41	1,40	1,39	1,39	1,38	1,37	1,36	1,36	1,37	1,36	1,35
Auxilio Judicial	60	40	1,20	1,21	1,19	1,20	1,19	1,19	1,19	1,18	1,15	1,14	1,17	1,18
Cuerpo Médicos Forenses	60	40	1,20	1,18	1,15	1,15	1,15	1,15	1,14	1,14	1,14	1,11	1,06	1,06
Total Admón. de Justicia	68	32	1,36	1,33	1,31	1,30	1,30	1,29	1,29	1,28	1,27	1,27	1,27	1,26

Tabla 2. Índice IPRHM según los grupos profesionales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

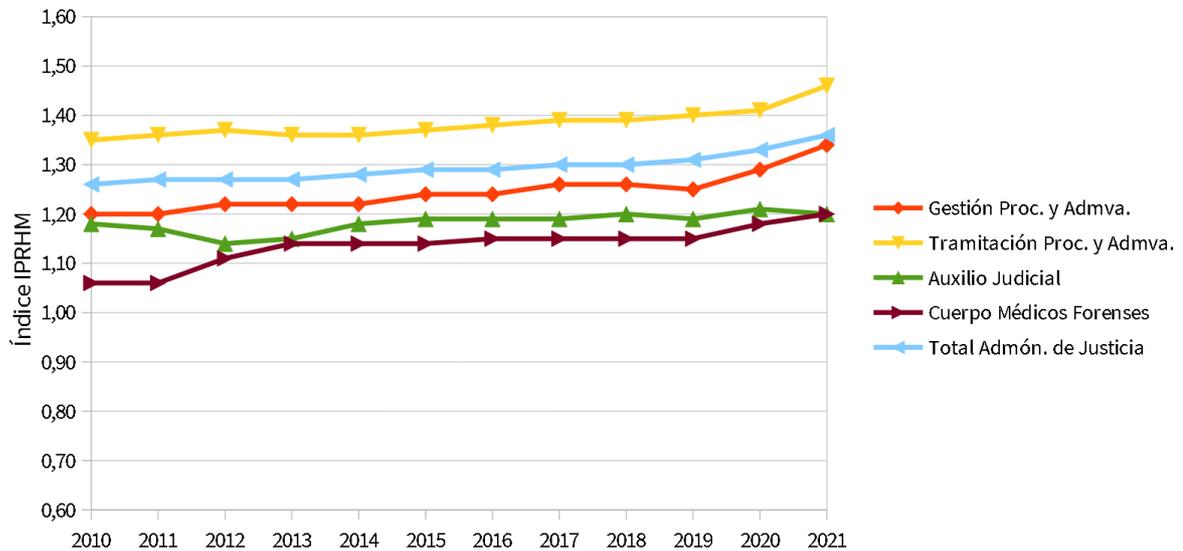


Figura 5. Evolución del índice IPRHM según los grupos profesionales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

En primer lugar, se confirma la tendencia a la feminización del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia observada en los últimos años, ya que en global la representación de hombres y de mujeres en 2021 ha acentuado su desequilibrio fuera de los márgenes de representación equilibrada (IPRHM=1,36) con relación al año anterior (IPRHM=1,33).

El análisis por grupos profesionales revela que el incremento en la presencia femenina con relación al año anterior se ha producido en todos los grupos, excepto en el caso de Auxilio Judicial, el cual ha sufrido un ligero descenso para entrar en el límite alto de la representación equilibrada con mayor presencia de las mujeres (IPRHM=1,20). El grupo correspondiente a Tramitación Procesal vuelve a presentar la plantilla más feminizada (IPRHM=1,46), con un considerable incremento respecto a 2020. Le sigue el grupo correspondiente a Gestión Procesal (IPRHM=1,34) y que aumenta el desequilibrio de 2020 (IPRHM=1,29).

3.2.1.3. Categorías de personal

En la siguiente tabla se muestra la distribución de hombres y mujeres por categorías de personal: personal funcionario de carrera, personal interino y personal interino de refuerzo.

Categorías de personal	N.º de personas	% sobre el total	N.º de hombres	N.º de mujeres	IPRHM 2021	% Mujeres	% Hombres
Funcionario de carrera	7.329	83,10	2.602	4.727	1,29	65	35
Funcionario interino	961	10,90	221	740	1,54	77	23
Funcionario interino de refuerzo	530	6,01	23	507	1,60	80	20
Total	8.820		2.846	5.974			

Tabla 3. Distribución de hombres y mujeres por categorías de personal



A continuación se muestra la evolución en el período 2010-2021 del índice IPRHM según las diferentes categorías de personal (funcionario de carrera, funcionario interino y funcionario interino de refuerzo).

Categorías de personal	2021	IPRHM											
	(% sobre el total)	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Funcionario de carrera	83,1	1,29	1,29	1,27	1,27	1,27	1,27	1,26	1,26	1,25	1,24	1,20	1,18
Funcionario interino	10,9	1,54	1,52	1,50	1,50	1,52	1,49	1,50	1,48	1,50	1,48	1,55	1,55
Funcionario interino de refuerzo	6	1,60	1,61	1,58	1,59	1,56	1,54	1,53	1,57	1,67	1,67	1,67	1,68

Tabla 4. Índice IPRHM según las categorías del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

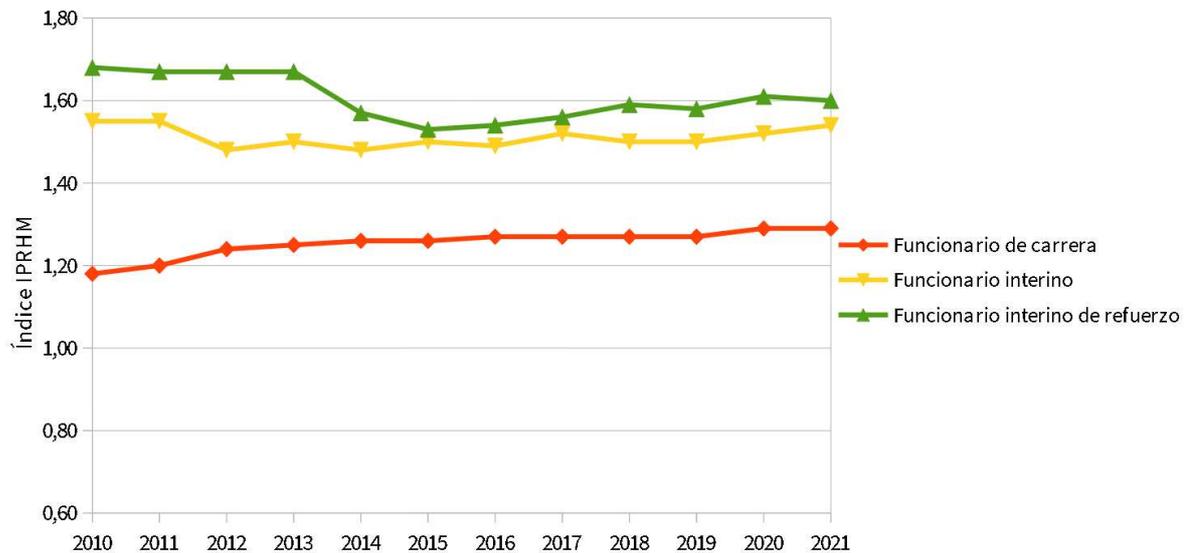


Figura 6. Evolución del índice IPRHM según las categorías del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

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 laboral, y esta categorización permite identificar el personal con menor estabilidad laboral, siendo la categoría más estable la de personal funcionario de carrera. En todas las categorías, hay una sobrerrepresentación de mujeres, pero mientras que el colectivo más numeroso (83,1%), 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 afirmar que en los puestos de trabajo con menor estabilidad (personal funcionario interino e interino de refuerzo) se acentúa la presencia de mujeres.

En efecto, en 2021 se mantiene una sobrerrepresentación femenina en todas las categorías profesionales. Así, el personal funcionario de carrera que es la categoría profesional con mayor volumen



de efectivos, al constituir el 83,1% del total, mantiene los mismos valores del año anterior (IPRHM=1,29). El personal funcionario interino, que concentra al 10,9% de la plantilla, ha incrementado la presencia de mujeres (IPRHM=1,54) con relación a 2020 (IPRHM=1,52). Por el contrario, el personal interino de refuerzo, que representa el 6% del total, ha reducido ligeramente el desequilibrio (IPRHM=1,60) respecto al año anterior (IPRHM=1,61), si bien, sigue manteniendo la representación más feminizada de todas las categorías profesionales.

En 2021 se confirma también la tendencia de 2020 hacia una mayor presencia de personal funcionario interino e interino de refuerzo en la plantilla, lo que implica un incremento en la tasa de temporalidad (porcentaje de personal interino e interino de refuerzo respecto del total del personal funcionario). Si en 2020 la tasa de temporalidad había repuntado hasta el 15,6%, en 2021 sigue ascendiendo hasta el 16,9%, y sigue siendo además más elevada entre las mujeres (19,8%) que entre los hombres (11,2%), incrementándose incluso la brecha respecto al año anterior (18,2% y 10,5% respectivamente).

3.2.1.4. Grupos de edad

A continuación se muestra la evolución en el período 2010-2021 del índice IPRHM según los diferentes grupos de edad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

Grupos de edad	2021		IPRHM										
	(% sobre el total)	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Más de 54 años	20,5	1,24	1,22	1,18	1,16	1,15	1,13	1,12	1,08	1,05	1,03	0,97	0,93
Entre 45 y 54 años	49	1,36	1,33	1,32	1,35	1,35	1,30	1,28	1,25	1,23	1,22	1,23	1,23
Entre 35 y 44 años	26	1,49	1,46	1,42	1,42	1,42	1,40	1,39	1,39	1,38	1,38	1,35	1,34
Menos de 35 años	4,5	1,47	1,50	1,45	1,47	1,48	1,48	1,48	1,48	1,50	1,49	1,44	1,44

Tabla 5. Índice IPRHM según los grupos de edad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

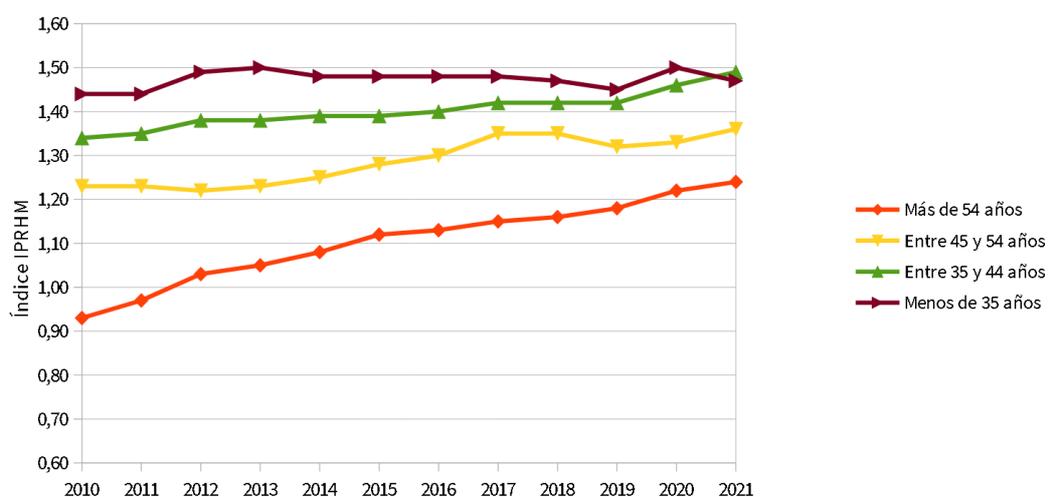


Figura 7. Evolución del índice IPRHM según los grupos de edad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021



Atendiendo a la representación por edad, se observa que la sobrerrepresentación de mujeres es mayoritaria en todas las edades, incluso en mayor medida que en 2020 a excepción del personal más joven.

Así, entre el personal de 35 a 44 años, se pasa de un IPRHM=1,46 en 2020 a un IPRHM=1,49 en 2021. Entre el personal no judicial de 45 a 54 años también se incrementa el desequilibrio (IPRHM=1,36) del año anterior (IPRHM=1,33). También sucede igual entre el personal mayor de 54 años (IPRHM=1,24 y 1,22 respectivamente). No obstante, hay un ligero descenso del desequilibrio entre el personal no judicial menor de 35 años (IPRHM=1,47), en relación con el año anterior (IPRHM=1,50).

3.2.1.5. Antigüedad

Como en años precedentes, la antigüedad es también un factor que explica las características de la representación del personal no judicial, ya que se experimenta una masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos.

En 2021, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el décimo trienio reconocido. En los siguientes tramos de antigüedad se transita desde una representación en los márgenes del equilibrio, hasta la presencia masculina altamente mayoritaria para el personal que cuenta con 14 o más trienios.

A continuación se muestra el índice IPRHM según el número de trienios del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, en los años 2010 y 2018.

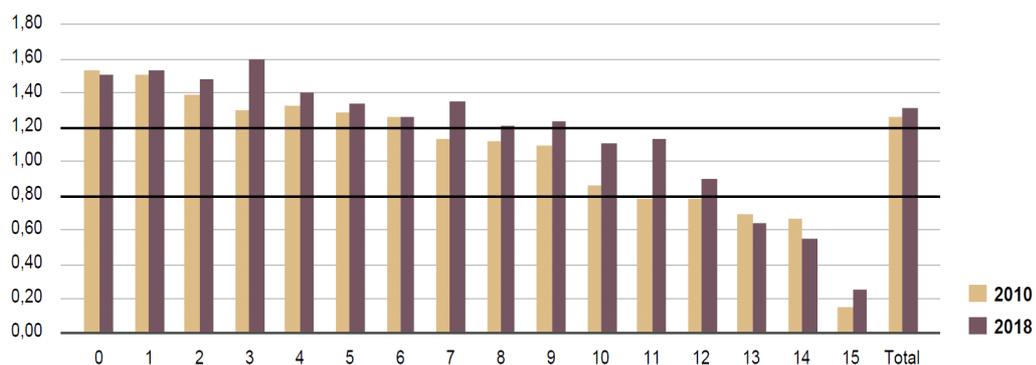


Figura 8. Índice IPRHM según el número de trienios del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia (años 2010 y 2018)



3.2.1.6. Descendencia

En la siguiente tabla se muestra la evolución en el período 2010-2021 del índice IPRHM según el número de hijos e hijas del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

Número de hijos e hijas	2021		IPRHM										
	(% sobre el total)	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
3 o más	6	1,28	1,29	1,28	1,28	1,28	1,29	1,29	1,25	1,25	1,25	1,24	1,24
2	35	1,32	1,30	1,28	1,27	1,27	1,25	1,24	1,23	1,22	1,22	1,23	1,23
1	22	1,33	1,31	1,30	1,29	1,29	1,28	1,27	1,25	1,22	1,22	1,23	1,24
0	37	1,37	1,36	1,34	1,35	1,35	1,35	1,35	1,34	1,35	1,34	1,32	1,31

Tabla 6. Índice IPRHM según el número de hijos e hijas del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

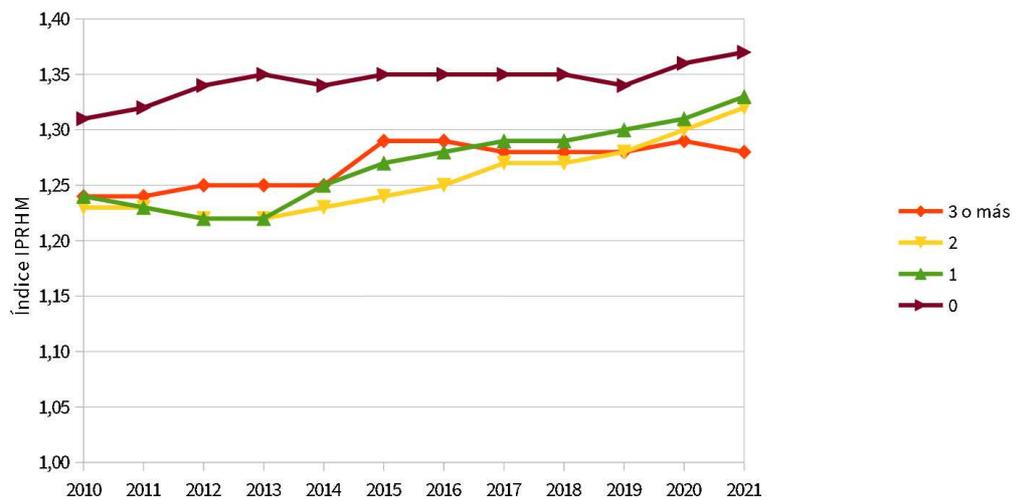


Figura 9. Evolución del índice IPRHM según el número de hijos e hijas del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

Atendiendo al número de descendientes, en 2021 se sigue observando una mayor presencia femenina en todas las alternativas, si bien, como en años anteriores, esta sobrerrepresentación desciende a medida que se incrementa el número de hijos e hijas. La feminización es mayor entre el personal no judicial sin descendencia (IPRHM=1,37), incluso superior que en 2020 (IPRHM=1,36). Le sigue la opción de una hija o hijo (IPRHM=1,33) y de dos (IPRHM=1,32), en ambos casos con valores más feminizados que el año anterior (IPRHM=1,31 y 1,30 respectivamente). Finalmente, en la opción de tres o más hijos o hijas es donde se observa un menor desequilibrio (IPRHM=1,28), menor además del experimentado en 2020 (IPRHM=1,29).



3.2.2. Análisis por provincias

3.2.2.1. Provincia de Almería

En el conjunto de la provincia de Almería, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el **68%** (IPRHM 1,36), frente al 32% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los Juzgados de lo Mercantil (91%), Juzgados de Menores (83%) y Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (83%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Juzgados de Paz (50%), Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (52%).

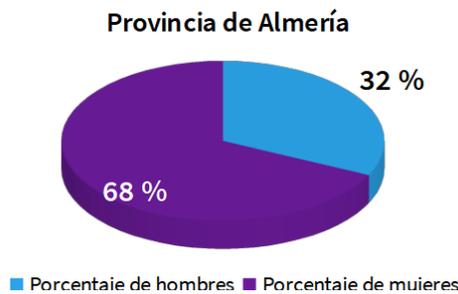


Figura 10. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Almería

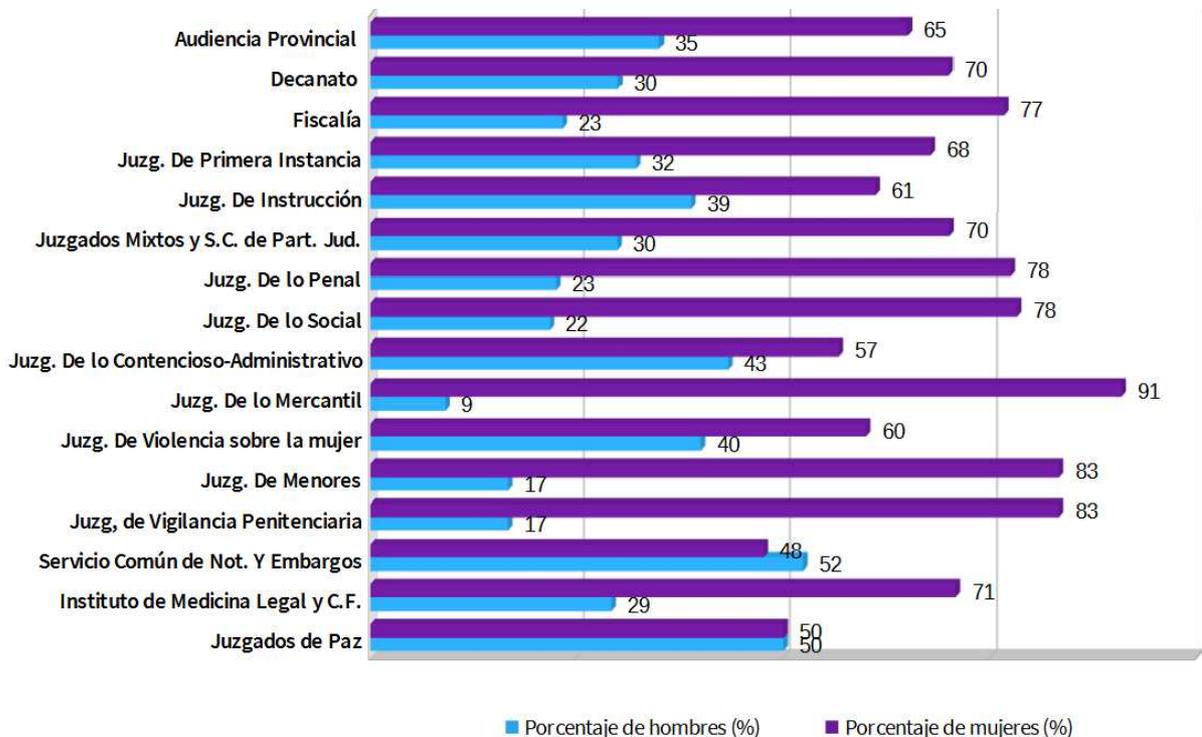


Figura 11. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Almería



3.2.2.2. Provincia de Cádiz

En el conjunto de la provincia de Cádiz, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el 71% (IPRHM 1,42), frente al 29% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los Juzgados de lo Social (80%), Juzgados de Primera Instancia (79%), Juzgados de lo Penal (76%) y Fiscalía (75%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (58%), Juzgados de Paz (58%) y Juzgados de lo Mercantil (63%)

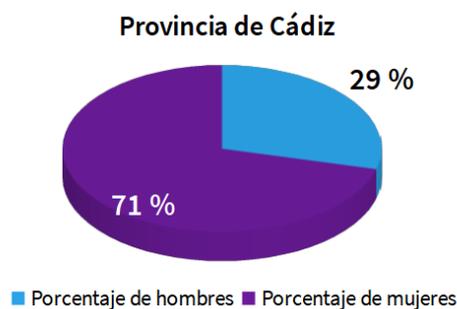


Figura 12. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Cádiz

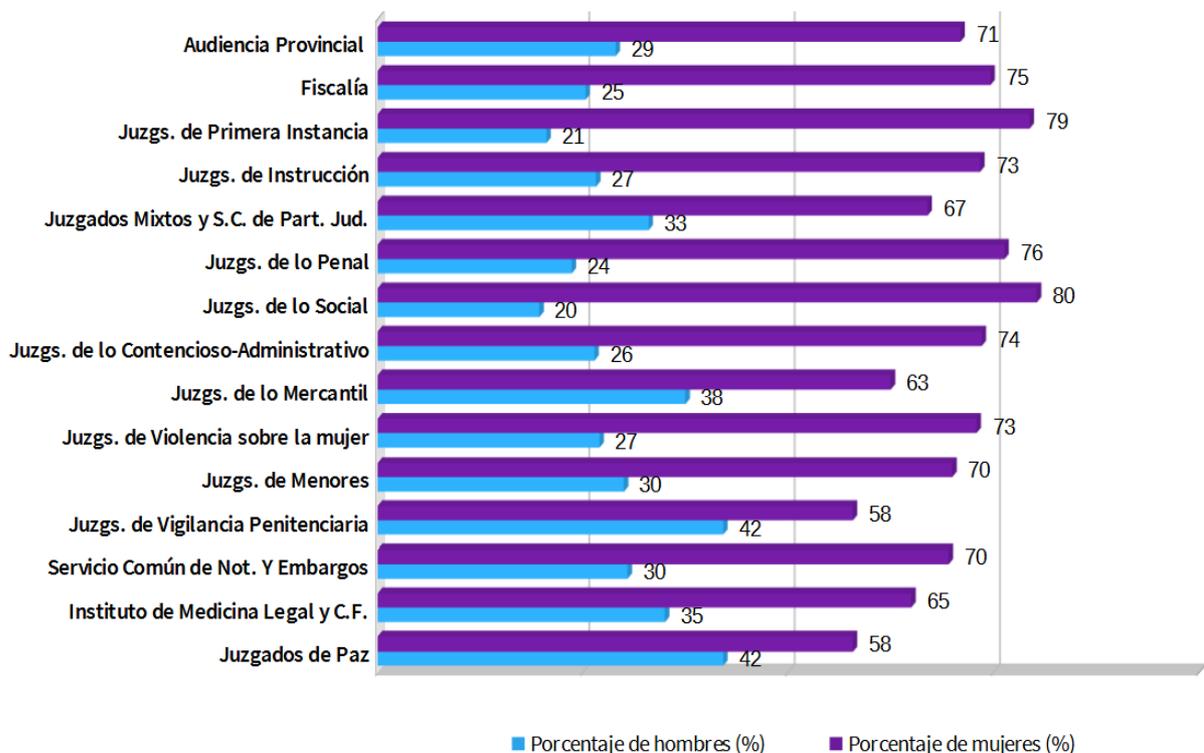


Figura 13. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Cádiz



3.2.2.3. Provincia de Córdoba

En el conjunto de la provincia de Córdoba, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el 64% (IPRHM 1,28), frente al 36% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los Juzgados de Menores (100%), Fiscalía (84%) y Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (83%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (32%) y Juzgados de Instrucción (52%).

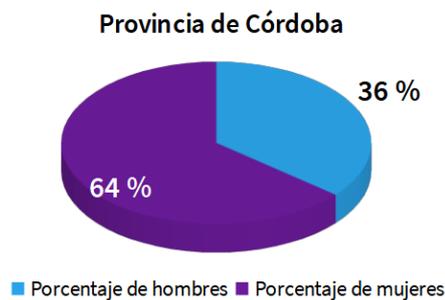


Figura 14. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Córdoba

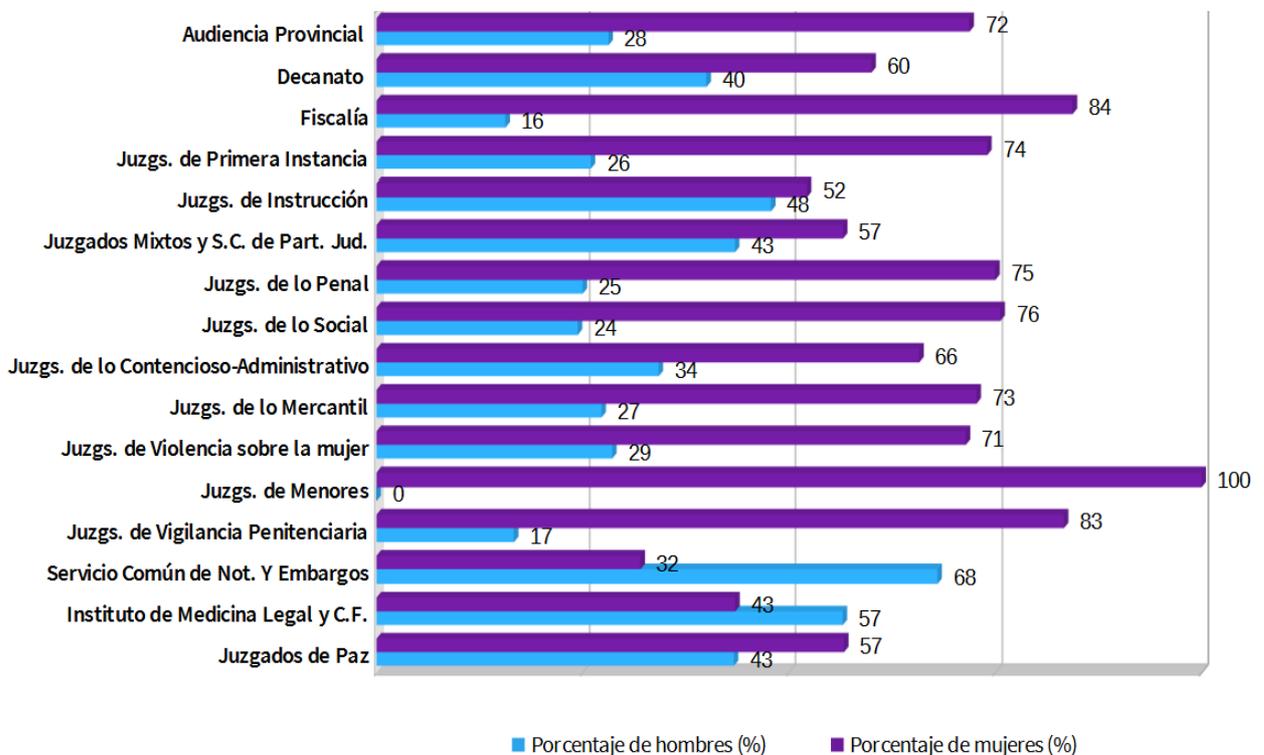


Figura 15. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Córdoba



3.2.2.4. Provincia de Granada

En el conjunto de la provincia de Granada, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el 65% (IPRHM 1,3), frente al 35% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (100%), Juzgados de lo Penal (78%) y Juzgados de lo Mercantil (76%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Juzgados de Paz (48%) y Juzgados Mixtos (57%).

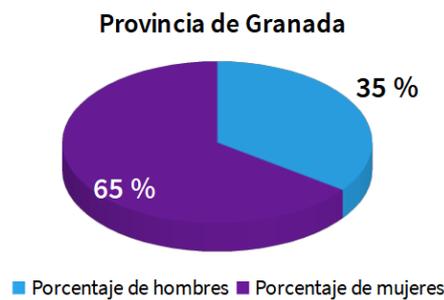


Figura 16. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Granada

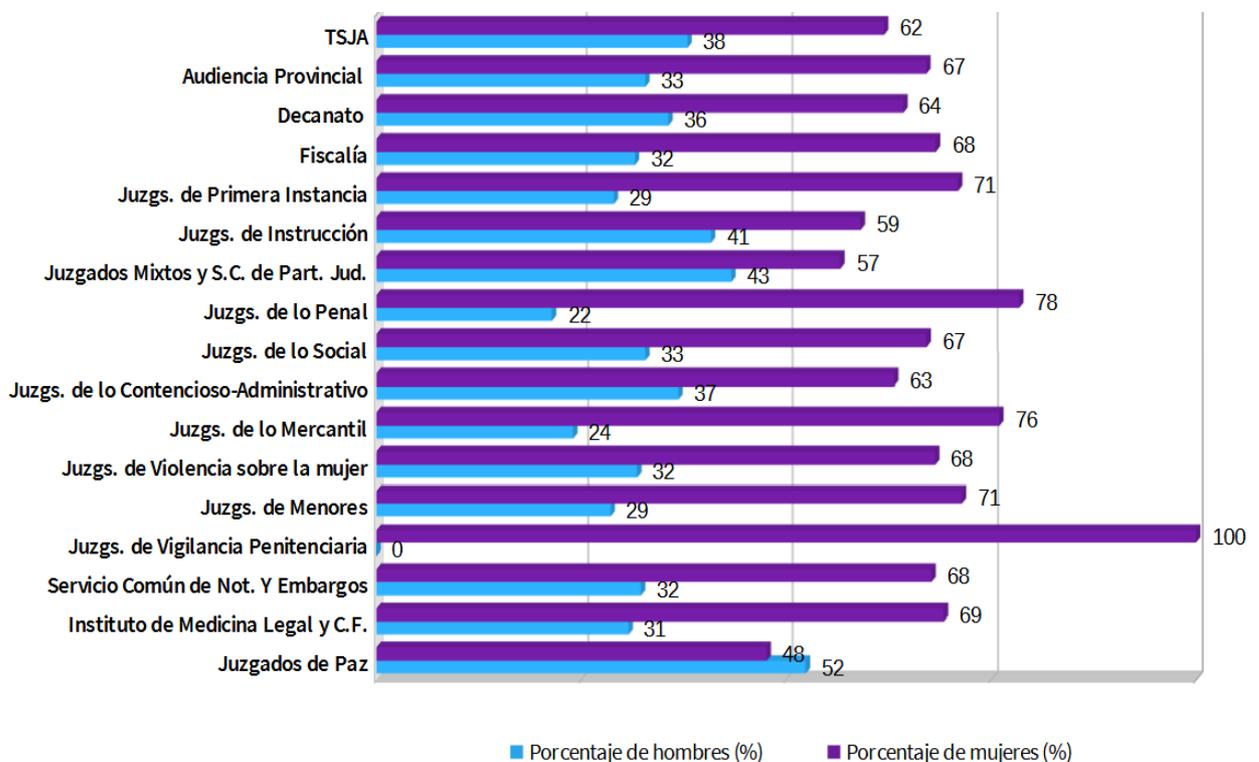


Figura 17. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Granada



3.2.2.5. Provincia de Huelva

En el conjunto de la provincia de Huelva, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el 72% (IPRHM 1,44), frente al 28% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los Juzgados de Primera Instancia (83%) y Juzgados de lo Mercantil (83%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (43%) y Juzgados de Instrucción (59%).

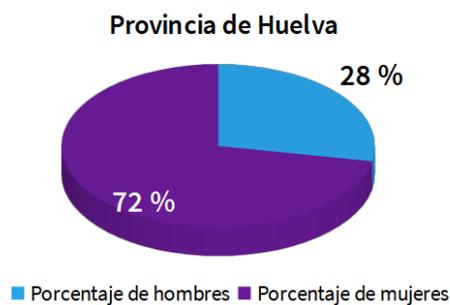


Figura 18. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Huelva

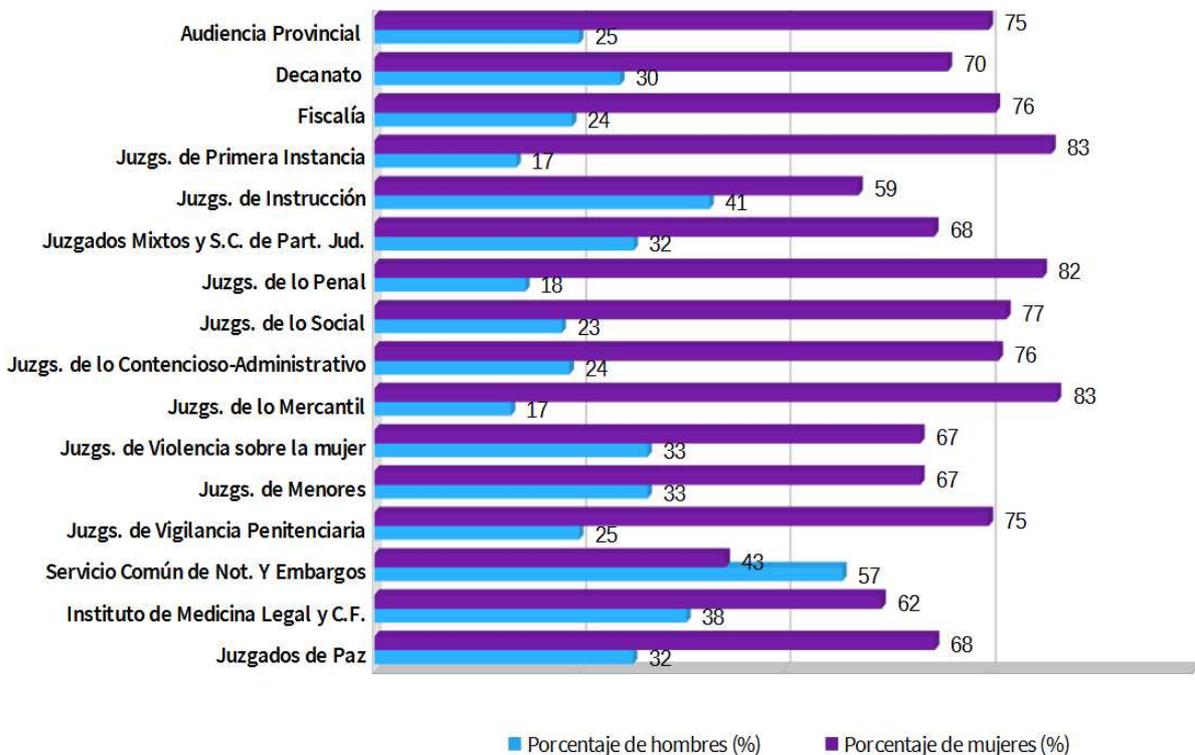


Figura 19. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Huelva



3.2.2.6. Provincia de Jaén

En el conjunto de la provincia de Jaén, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el 62% (IPRHM 1,24), frente al 38% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en el Decanato (85%) y Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (83%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Juzgados de Violencia sobre la Mujer (45%) y Juzgados de lo Mercantil (56%).

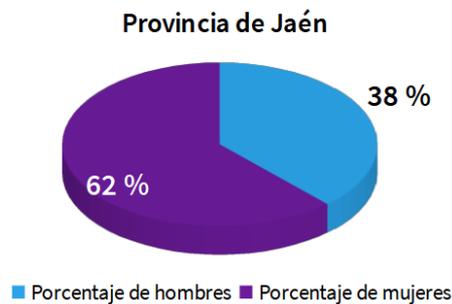


Figura 20. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Jaén

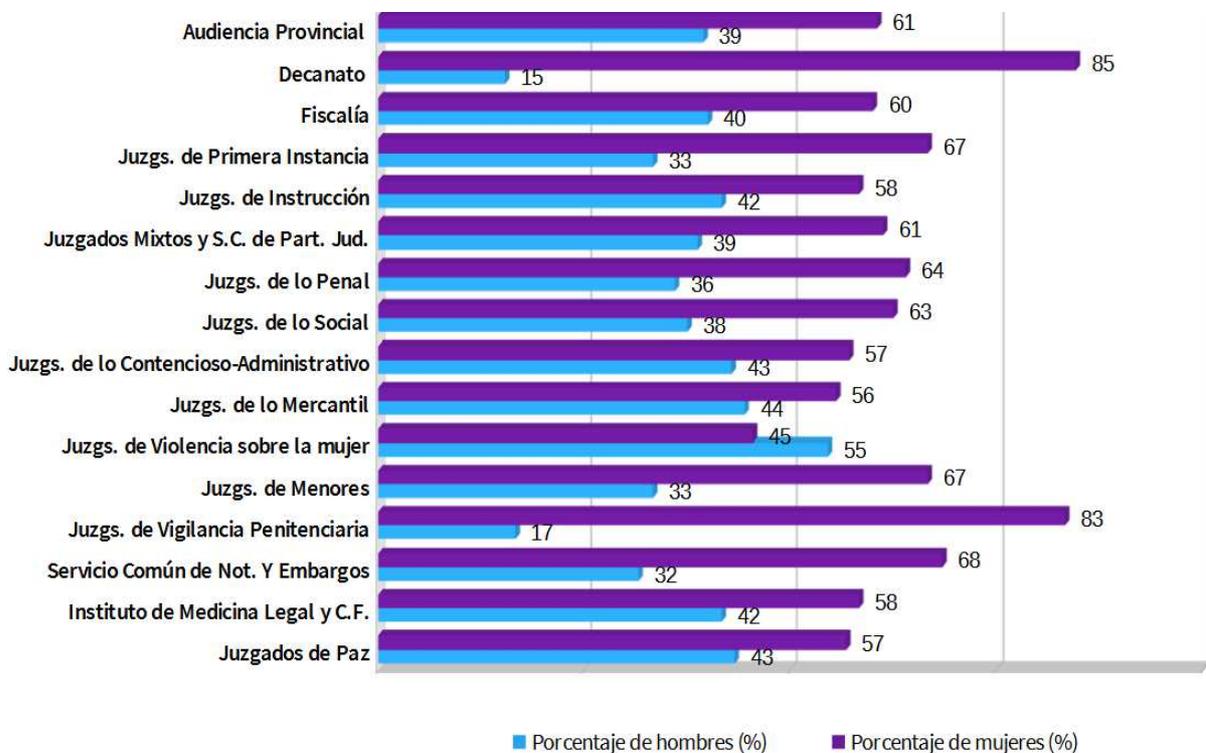


Figura 21. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Jaén



3.2.2.7. Provincia de Málaga

En el conjunto de la provincia de Málaga, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el 68% (IPRHM 1,36), frente al 32% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los Juzgados de lo Mercantil (88%) y Juzgados de Primera Instancia (79%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (52%), Decanato (53%) y Juzgados de Violencia sobre la Mujer (56%).

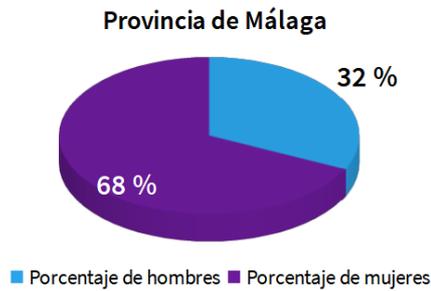


Figura 22. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Málaga

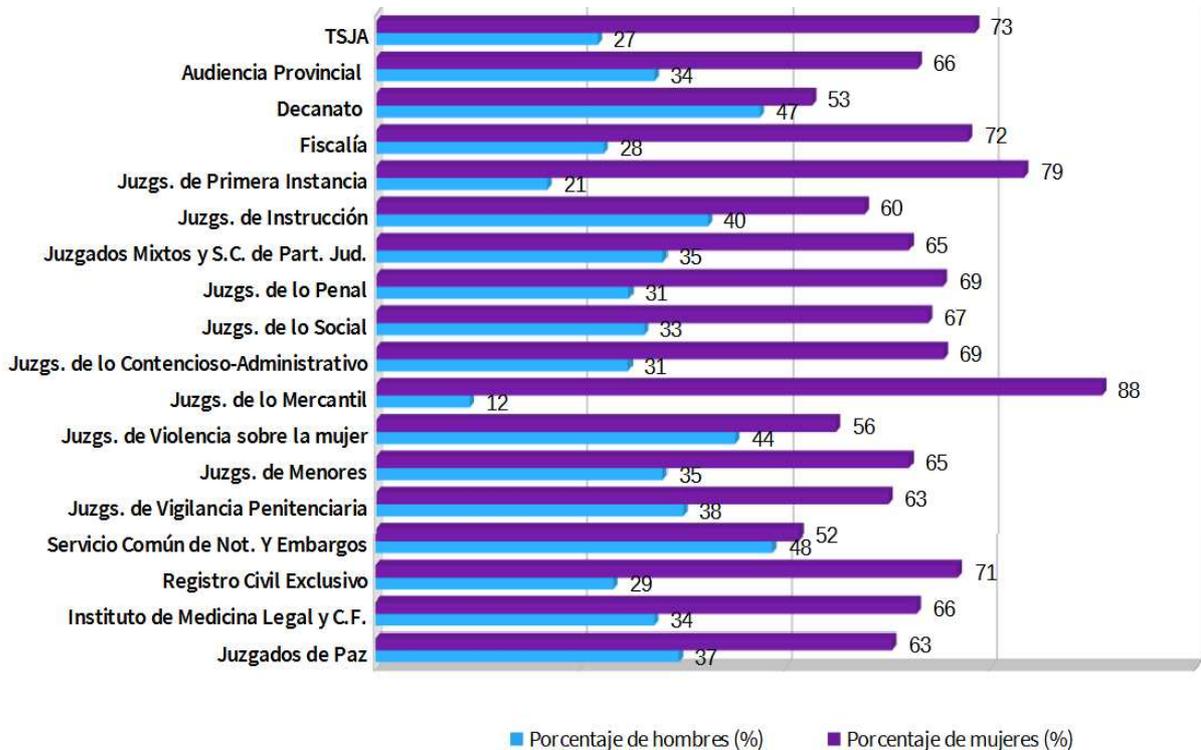


Figura 23. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Málaga



3.2.2.8. Provincia de Sevilla

En el conjunto de la provincia de Sevilla, el porcentaje de mujeres entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, es el 68% (IPRHM 1,36), frente al 32% de hombres.

Por otra parte, por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los Juzgados de lo Mercantil (92%) y Decanato (77%). Los menores porcentajes de mujeres se encuentran en los órganos siguientes: Juzgados de Violencia sobre la Mujer (52%), Registro Civil Exclusivo (53%) y Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (54%).

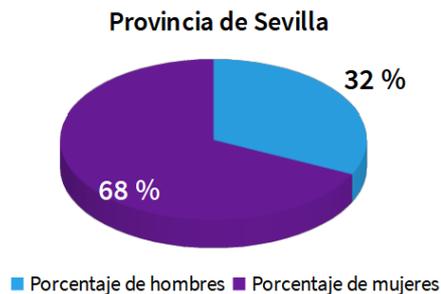


Figura 24. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Sevilla

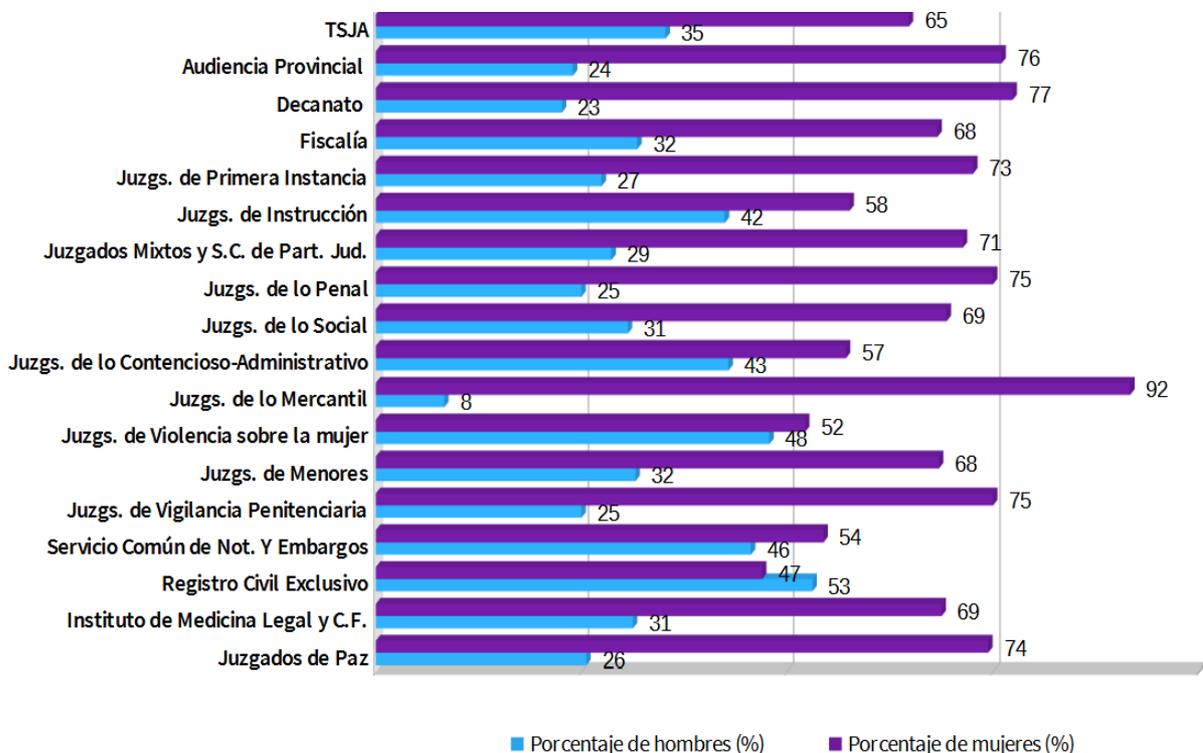


Figura 25. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Sevilla



3.2.3. Comparación con otras Administraciones

En este apartado se comparan los datos globales de porcentajes de mujeres frente a hombres en la Administración de Justicia en Andalucía con los datos de la Administración General de la Junta de Andalucía y los de la Administración de Justicia en el ámbito gestionado por el Ministerio de Justicia.

Como se ha mostrado anteriormente, en el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a comienzos del año 2022, el porcentaje de mujeres suponía un **68%**, frente al **32%** de hombres. Por tanto, el **IPRHM** presentaba un valor de **1,36**, lo que indica una ligera sobrerrepresentación femenina entre este personal.

En efecto, los datos recientemente recopilados en enero de este año 2023, como se expone en el siguiente apartado, muestran una plantilla del personal compuesta por un total de 8.920 personas, en la que el porcentaje de mujeres alcanza el **69,2%**, frente al **30,8%** de hombres. Por tanto, el **IPRHM** actual se eleva ligeramente, respecto al año anterior, hasta alcanzar un valor de **1,38**.

Por otra parte, la plantilla al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía consta de 40.720 efectivos (25.860 mujeres y 14.860 hombres). El **63,5%** son mujeres frente al **36,5%** de hombres, lo que muestra una Administración feminizada ($IPRHM=1,27$), si bien este porcentaje de mujeres es inferior al expuesto para la Administración de Justicia en Andalucía.

Las personas funcionarias integrantes del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa que desempeñan sus labores en el denominado “ámbito ministerio”, gestionado por el Ministerio de Justicia, ascienden a un total de 3.844, de los cuales 2.423 son mujeres y 1.421 son hombres, por lo que el porcentaje de presencia de la mujer asciende al **63%**.

El número total de personas integrantes del cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa en el ámbito del Ministerio es de 5.847, de las cuales un **72,64%** son mujeres.

En cuanto al número total de personas integrantes del cuerpo de Auxilio Judicial es de 2.223, de los cuales 1.271 son mujeres y 952 son hombres, lo que supone una presencia de mujeres en un porcentaje del **57,17%**.

El número total de personal Médico Forense en el ámbito del Ministerio asciende a 300, de los cuales 181 son mujeres y 119 son hombres, por lo que la presencia de mujeres supone un total del **60,33%**.

Por otra parte, a fecha 31 de diciembre de 2021, el número total de personal funcionario integrante del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia (LAJ) asciende a 4.508, de los cuales 3.140 son mujeres y 1.368 son hombres, lo que supone que la presencia de la mujer alcanza un porcentaje del **69,65%**.

En todas las comunidades autónomas el porcentaje de mujeres del Cuerpo de LAJ supera al de hombres. Así, a continuación se relacionan los porcentajes de mujeres de este cuerpo para diferentes comunidades autónomas: Illes Balears, 79%; Órganos Centrales 75,40 %; País Vasco 77%; Madrid, en que representa el 75,09%; La Rioja 70%; Cantabria 75%; Asturias 76%; Aragón el 70%; Galicia 68,35%; Navarra 72,22%; Castilla y León 70%; Andalucía **68,50%**; Canarias 70,32%; Cataluña 66,95%; Comunidad Valenciana 65,47%; Extremadura 62,5%; Castilla la Mancha 61%.



3.3. Segregación vertical de género

La segregación vertical hace referencia a las limitaciones que tienen normalmente las mujeres para desarrollarse profesionalmente. Es el llamado “techo de cristal”, metáfora habitualmente utilizada para designar un tope o techo para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo que se refleja en la escasa presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y mejor retribuidos, y que no se corresponde con el peso que tienen las mujeres en el conjunto de la plantilla.

El avance en igualdad requiere de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, por lo cual se completa el análisis de la segregación de género en los puestos de trabajo de la plantilla con el estudio de la segregación vertical con relación a los diferentes cuerpos en los puestos genéricos, así como la segregación vertical en los puestos específicos y singulares de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Oficinas Judiciales y Fiscales y Secretarías de los Juzgados de Paz.

3.3.1. Segregación vertical en los puestos genéricos

Para el estudio de la segregación vertical, con relación a los diferentes cuerpos de la Administración de Justicia en Andalucía, se partirá del análisis del número de mujeres y hombres por cuerpos, en cada una de las provincias, y en función de la categoría de personal, esto es, personal funcionario de carrera (F), funcionario interino en plazas vacantes (G), funcionario interino de sustitución (W) y funcionario interino de refuerzo (D). Para ello, la siguiente tabla contiene toda la información relacionada, a fecha 31 de enero de 2023.

		NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA																		
CATEGORÍA	CUERPO	ALMERÍA		CÁDIZ		CÓRDOBA		GRANADA		HUELVA		JAÉN		MÁLAGA		SEVILLA		TOTAL		
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total
F	MÉDICO FORENSE	5	5	14	11	6	9	15	2	8	2	7	2	18	10	17	14	90	55	145
	GESTIÓN	105	57	197	89	99	68	178	105	67	26	78	59	300	162	340	161	1.364	727	2.091
	TRAMITACIÓN	180	94	329	128	181	81	286	164	97	49	147	79	529	209	494	207	2.243	1.011	3.254
	AUXILIO JUDICIAL	60	31	111	57	68	42	114	82	28	15	57	35	142	118	159	106	739	486	1.225
	Subtotal:	350	187	651	285	354	200	593	353	200	92	289	175	989	499	1.010	488	4.436	2.279	6.715
G	MÉDICO FORENSE	3	0	4	1	0	0	1	0	1	2	2	6	1	0	1	1	13	10	23
	GESTIÓN	18	3	26	9	7	3	9	3	38	5	11	1	9	1	41	11	159	36	195
	TRAMITACIÓN	9	2	59	8	10	4	16	1	52	11	5	2	36	13	105	19	292	60	352
	AUXILIO JUDICIAL	31	11	52	25	16	8	12	5	44	20	16	4	42	10	70	33	283	116	399
	Subtotal:	61	16	141	43	33	15	38	9	135	38	34	13	88	24	217	64	747	222	969
W	MÉDICO FORENSE	4	0	2	0	2	1	4	1	0	2	0	0	3	1	3	4	18	9	27
	GESTIÓN	25	5	31	5	15	3	23	7	12	3	17	4	53	5	43	13	219	45	264
	TRAMITACIÓN	42	12	66	18	26	3	47	7	32	7	19	7	75	17	97	17	404	88	492
	AUXILIO JUDICIAL	19	6	21	7	12	4	10	9	12	5	7	2	27	8	37	10	145	51	196
	Subtotal:	90	23	120	30	55	11	84	24	56	17	43	13	158	31	180	44	786	193	979
D	MÉDICO FORENSE	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	GESTIÓN	1	0	0	0	0	2	3	0	1	0	1	0	5	0	7	1	18	3	21
	TRAMITACIÓN	13	2	16	6	10	5	24	6	9	7	7	1	20	3	32	3	131	33	164
	AUXILIO JUDICIAL	6	1	6	3	4	1	5	2	2	2	3	2	13	3	15	2	54	16	70
	Subtotal:	20	3	23	9	14	8	32	9	12	9	11	3	38	6	54	6	204	53	257
TOTAL:		521	229	935	367	456	234	747	395	403	156	377	204	1.273	560	1.461	602	6.173	2.747	8.920

Tabla 7. Número de hombres y mujeres del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, por provincia, categoría y cuerpo



La siguiente tabla muestra los porcentajes de mujeres y hombres, aún con carácter horizontal, por provincia, categoría y cuerpo.

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA (%)																			
CATEGORÍA	CUERPO	ALMERÍA		CÁDIZ		CÓRDOBA		GRANADA		HUELVA		JAÉN		MÁLAGA		SEVILLA		TOTAL	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
F	MÉDICO FORENSE	50,00	50,00	56,00	44,00	40,00	60,00	88,24	11,76	80,00	20,00	77,78	22,22	64,29	35,71	54,84	45,16	62,07	37,93
	GESTIÓN	64,81	35,19	68,88	31,12	59,28	40,72	62,90	37,10	72,04	27,96	56,93	43,07	64,94	35,06	67,86	32,14	65,23	34,77
	TRAMITACIÓN	65,69	34,31	71,99	28,01	69,08	30,92	63,56	36,44	66,44	33,56	65,04	34,96	71,68	28,32	70,47	29,53	68,93	31,07
	AUXILIO JUDICIAL	65,93	34,07	66,07	33,93	61,82	38,18	58,16	41,84	65,12	34,88	61,96	38,04	54,62	45,38	60,00	40,00	60,33	39,67
	Subtotal:	65,18	34,82	69,55	30,45	63,90	36,10	62,68	37,32	68,49	31,51	62,28	37,72	66,47	33,53	67,42	32,58	66,06	33,94
G	MÉDICO FORENSE	100,00	0,00	80,00	20,00	0,00	0,00	100,00	0,00	33,33	66,67	25,00	75,00	100,00	0,00	50,00	50,00	56,52	43,48
	GESTIÓN	85,71	14,29	74,29	25,71	70,00	30,00	75,00	25,00	88,37	11,63	91,67	8,33	90,00	10,00	78,85	21,15	81,54	18,46
	TRAMITACIÓN	81,82	18,18	88,06	11,94	71,43	28,57	94,12	5,88	82,54	17,46	71,43	28,57	73,47	26,53	84,68	15,32	82,95	17,05
	AUXILIO JUDICIAL	73,81	26,19	67,53	32,47	66,67	33,33	70,59	29,41	68,75	31,25	80,00	20,00	80,77	19,23	67,96	32,04	70,93	29,07
	Subtotal:	79,22	20,78	76,63	23,37	68,75	31,25	80,85	19,15	78,03	21,97	72,34	27,66	78,57	21,43	77,22	22,78	77,09	22,91
W	MÉDICO FORENSE	100,00	0,00	100,00	0,00	66,67	33,33	80,00	20,00	0,00	100,00	0,00	0,00	75,00	25,00	42,86	57,14	66,67	33,33
	GESTIÓN	83,33	16,67	86,11	13,89	83,33	16,67	76,67	23,33	80,00	20,00	80,95	19,05	91,38	8,62	76,79	23,21	82,95	17,05
	TRAMITACIÓN	77,78	22,22	78,57	21,43	89,66	10,34	87,04	12,96	82,05	17,95	73,08	26,92	81,52	18,48	85,09	14,91	82,11	17,89
	AUXILIO JUDICIAL	76,00	24,00	75,00	25,00	75,00	25,00	52,63	47,37	70,59	29,41	77,78	22,22	77,14	22,86	78,72	21,28	73,98	26,02
	Subtotal:	79,65	20,35	80,00	20,00	83,33	16,67	77,78	22,22	76,71	23,29	76,79	23,21	83,60	16,40	80,36	19,64	80,29	19,71
D	MÉDICO FORENSE	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00
	GESTIÓN	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,50	87,50	14,29
	TRAMITACIÓN	86,67	13,33	72,73	27,27	66,67	33,33	80,00	20,00	56,25	43,75	87,50	12,50	86,96	13,04	91,43	8,57	79,88	20,12
	AUXILIO JUDICIAL	85,71	14,29	66,67	33,33	80,00	20,00	71,43	28,57	50,00	50,00	60,00	40,00	81,25	18,75	88,24	11,76	77,14	22,86
	Subtotal:	86,96	13,04	71,88	28,12	63,64	36,36	78,05	21,95	57,14	42,86	78,57	21,43	86,36	13,64	90,00	10,00	79,38	20,62
TOTAL:	69,47	30,53	71,81	28,19	66,09	33,91	65,41	34,59	72,09	27,91	64,89	35,11	69,45	30,55	70,82	29,18	69,20	30,80	

Tabla 8. Porcentaje de hombres y mujeres del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, por provincia, categoría y cuerpo

Con objeto de analizar la segregación vertical referida, a continuación se agrupa el número de mujeres y hombres por categorías de personal, con el siguiente resultado.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA																				
CATEGORÍA	CUERPO	ALMERÍA		CÁDIZ		CÓRDOBA		GRANADA		HUELVA		JAÉN		MÁLAGA		SEVILLA		TOTAL		
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total
Total del personal funcionario	MÉDICO FORENSE	12	5	21	12	8	10	20	4	9	6	9	8	22	11	21	19	122	75	197
	GESTIÓN	149	65	254	103	121	76	213	115	118	34	107	64	367	168	431	186	1.760	811	2.571
	TRAMITACIÓN	244	110	470	160	227	93	373	178	190	74	178	89	660	242	728	246	3.070	1.192	4.262
	AUXILIO JUDICIAL	116	49	190	92	100	55	141	98	86	42	83	43	224	139	281	151	1.221	669	1.890
	Subtotal:	521	229	935	367	456	234	747	395	403	156	377	204	1.273	560	1.461	602	6.173	2.747	8.920

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA (%)																				
CATEGORÍA	CUERPO	ALMERÍA		CÁDIZ		CÓRDOBA		GRANADA		HUELVA		JAÉN		MÁLAGA		SEVILLA		TOTAL		
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Total del personal funcionario	MÉDICO FORENSE	70,59	29,41	63,64	36,36	44,44	55,56	83,33	16,67	60,00	40,00	52,94	47,06	66,67	33,33	52,50	47,50	61,93	38,07	
	GESTIÓN	69,63	30,37	71,15	28,85	61,42	38,58	64,94	35,06	77,63	22,37	62,57	37,43	68,60	31,40	69,85	30,15	68,46	31,54	
	TRAMITACIÓN	68,93	31,07	74,60	25,40	70,94	29,06	67,70	32,30	71,97	28,03	66,67	33,33	73,17	26,83	74,74	25,26	72,03	27,97	
	AUXILIO JUDICIAL	70,30	29,70	67,38	32,62	64,52	35,48	59,00	41,00	67,19	32,81	65,87	34,13	61,71	38,29	65,05	34,95	64,60	35,40	
	Subtotal:	69,47	30,53	71,81	28,19	66,09	33,91	65,41	34,59	72,09	27,91	64,89	35,11	69,45	30,55	70,82	29,18	69,20	30,80	

Tabla 9. Número y porcentaje de hombres y mujeres del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, por provincia y cuerpo



Como resultado, a partir de los datos anteriormente expuestos se puede calcular los siguientes índices:

- Índice ICM: medida del porcentaje de mujeres presentes dentro de un determinado cuerpo con relación al número total de las mujeres en todos los cuerpos. (Valor entre 0 y 1).
- Índice ICH: medida del porcentaje de mujeres presentes dentro de un determinado cuerpo con relación al número total de las mujeres en todos los cuerpos. (Valor entre 0 y 1).

Por tanto, a continuación se muestran tablas con los porcentajes relativos a la segregación vertical por cuerpos y los índices correspondientes, ICM e ICH, pro provincias.

		SEGREGACIÓN VERTICAL . ÍNDICES ICM E ICH EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA																	
CATEGORÍA	CUERPO	ALMERÍA		CÁDIZ		CÓRDOBA		GRANADA		HUELVA		JAÉN		MÁLAGA		SEVILLA		TOTAL	
		ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH
Total del personal funcionario	MÉDICO FORENSE	0,02	0,02	0,02	0,03	0,02	0,04	0,03	0,01	0,02	0,04	0,02	0,04	0,02	0,02	0,01	0,03	0,02	0,03
	GESTIÓN	0,29	0,28	0,27	0,28	0,27	0,32	0,29	0,29	0,29	0,22	0,28	0,31	0,29	0,30	0,30	0,31	0,29	0,30
	TRAMITACIÓN	0,47	0,48	0,50	0,44	0,50	0,40	0,50	0,45	0,47	0,47	0,47	0,44	0,52	0,43	0,50	0,41	0,50	0,43
	AUXILIO JUDICIAL	0,22	0,21	0,20	0,25	0,22	0,24	0,19	0,25	0,21	0,27	0,22	0,21	0,18	0,25	0,19	0,25	0,20	0,24

		SEGREGACIÓN VERTICAL . PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE EL TOTAL DE MUJERES Y HOMBRES POR CUERPOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA (%)																	
CATEGORÍA	CUERPO	ALMERÍA		CÁDIZ		CÓRDOBA		GRANADA		HUELVA		JAÉN		MÁLAGA		SEVILLA		TOTAL	
		ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH
Total del personal funcionario	MÉDICO FORENSE	2	2	2	3	2	4	3	1	2	4	2	4	2	2	1	3	2	3
	GESTIÓN	29	28	27	28	27	32	29	29	29	22	28	31	29	30	30	31	29	30
	TRAMITACIÓN	47	48	50	44	50	40	50	45	47	47	47	44	52	43	50	41	50	43
	AUXILIO JUDICIAL	22	21	20	25	22	24	19	25	21	27	22	21	18	25	19	25	20	24

Tabla 10. Porcentajes e índices ICH e ICM, para el análisis de la segregación vertical por cuerpos y provincia, en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia

Se observa que la mayor parte de mujeres se concentra en el cuerpo de Tramitación, con porcentajes, sobre el total de mujeres para todos los cuerpos, que oscilan entre el 41 y el 52%, para las provincias de Sevilla y Málaga, respectivamente, con un porcentaje medio sobre el conjunto de provincias del 50% de mujeres presentes en el cuerpo de Tramitación.

El menor porcentaje de mujeres, sobre el total de estas para la totalidad de los cuerpos, se concentra en el cuerpo de personal Médico Forense, con un 2% de media sobre la totalidad de provincias, seguido por el cuerpo de Auxilio Judicial, con un 20%, y finalmente el cuerpo de Gestión con un 29% de mujeres en ese cuerpo sobre la totalidad de las mismas.



3.3.2. Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses

Entre el personal Médico Forense Generalista, la presencia de las mujeres, con datos referidos a enero de 2023, representa un 67%, mientras que las de los hombres representa un 33%. Sin embargo, entre el personal que ocupa las Jefaturas de Servicio de los IMLYCF, la presencia de las mujeres disminuye hasta un 43%, mientras que las de los hombres representa un 57%. Por último, la distribución entre hombres y mujeres en el personal que ocupa las Direcciones de los IMLYCF, presenta una sobre representación femenina con un 75% de mujeres, frente al 25% de hombres.

Institutos de Medicinal Legal y Ciencias Forenses
Personal Médico Forense Generalista

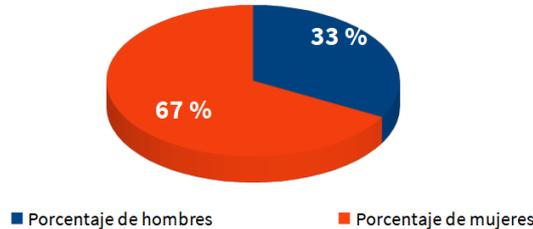


Figura 26. Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de personal Médico Forense Generalista

Institutos de Medicinal Legal y Ciencias Forenses
Jefaturas de Servicio

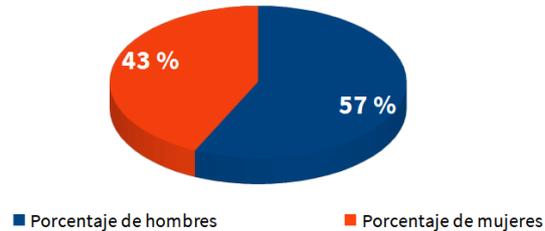


Figura 27. Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de Jefaturas de Servicio

Institutos de Medicinal Legal y Ciencias Forenses
Direcciones de los IMLYCF

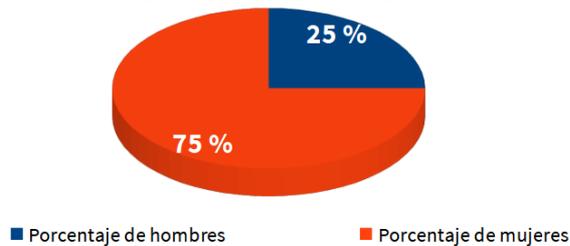


Figura 28. Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de Dirección de los IMLYCF



A continuación se muestran las tablas con la distribución del personal funcionario en los IMLyCF, por provincias.

N.º de hombres y mujeres en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses Cuerpo especial de Medicina Forense						
PROVINCIA	Generalistas		Específicos: jefaturas de servicio		Dirección del IMLyCF	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
ALMERÍA	3	12	1	1	1	0
CÁDIZ	7	20	3	0	0	1
CÓRDOBA	7	10	3	0	1	0
GRANADA	4	20	0	5	0	1
HUELVA	4	8	0	3	0	1
JAÉN	6	7	2	1	0	1
MÁLAGA	10	20	5	1	0	1
SEVILLA	17	21	3	2	0	1
Total	58	118	17	13	2	6

Porcentaje de hombres y mujeres en en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses Cuerpo especial de Medicina Forense						
PROVINCIA	Generalistas		Específicos: jefaturas de servicio		Dirección del IMLyCF	
	% de hombres	% de Mujeres	% de hombres	% de Mujeres	% de hombres	% de Mujeres
ALMERÍA	20	80	50	50	100	0
CÁDIZ	26	74	100	0	0	100
CÓRDOBA	41	59	100	0	100	0
GRANADA	17	83	0	100	0	100
HUELVA	33	67	0	100	0	100
JAÉN	46	54	67	33	0	100
MÁLAGA	33	67	83	17	0	100
SEVILLA	45	55	60	40	0	100
Total	33	67	57	43	25	75

IPRHM en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses Cuerpo especial de Medicina Forense			
PROVINCIA	Generalistas	Específicos: jefaturas de servicio	Dirección del IMLyCF
ALMERÍA	1,60	1,00	0,00
CÁDIZ	1,48	0,00	2,00
CÓRDOBA	1,18	0,00	0,00
GRANADA	1,67	2,00	2,00
HUELVA	1,33	2,00	2,00
JAÉN	1,08	0,67	2,00
MÁLAGA	1,33	0,33	2,00
SEVILLA	1,11	0,80	2,00
Total	1,34	0,87	1,50

Tabla 11. IPRHM en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses



Por otra parte, a continuación se analizará la segregación vertical, mediante la expresión de los índices ICM e ICH.

PROVINCIA	Índices ICM e ICH en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses					
	Generalistas		Específicos: jefaturas de servicio		Dirección del IMLyCF	
	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM
ALMERÍA	0,60	0,92	0,20	0,08	0,20	0,00
CÁDIZ	0,70	0,95	0,30	0,00	0,00	0,05
CÓRDOBA	0,64	1,00	0,27	0,00	0,09	0,00
GRANADA	1,00	0,77	0,00	0,19	0,00	0,04
HUELVA	1,00	0,67	0,00	0,25	0,00	0,08
JAÉN	0,75	0,78	0,25	0,11	0,00	0,11
MÁLAGA	0,67	0,91	0,33	0,05	0,00	0,05
SEVILLA	0,85	0,88	0,15	0,08	0,00	0,04
Total	0,75	0,86	0,22	0,10	0,03	0,04

Tabla 12. ICM e ICH en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses

En la tabla anterior se muestra que el grueso de mujeres se encuentra concentrado en la categoría de personal médico forense, con un 86% de las mujeres sobre el total de la plantilla en los IMLyCF, mientras que un 10% de mujeres ocupan los puestos de jefaturas de servicio, y por último tan solo un 4% desempeñan los puestos de las direcciones de los IMLyCF.

3.3.3. Oficinas Judiciales y Fiscales

3.3.3.1. Oficinas Judiciales

En las Oficinas Judiciales de El Ejido y Vélez-Málaga se analizará la distribución entre mujeres y hombres para los siguientes diferentes puestos, referida a fecha de enero de 2023:

- UPADS: puestos de Gestión y Tramitación, desglosados por puestos PA, RC y VSM.
- Servicio Común P.J.: puestos de Gestión, Tramitación y Auxilio, desglosados por puestos PA y VSM.
- Servicio Común P.J: puestos de Gestión Actos Comunicación; Tramitación Comunica. y Atención; y Auxilio Actos de Comunicación (PA).
- Servicio Común P.J: Jefaturas de equipo.

En general, en los puestos referidos se aprecia una sobre representación femenina superior al 60%, correspondiente a un índice IPRHM =1,2, con la excepción de los siguientes:

- Servicio Común P.J.: puestos de Gestión (VSM), con un 100% de hombres.
- Servicio Común P.J: puestos de Gestión Actos Comunicación, con un 50% de mujeres.
- Servicio Común P.J: Jefatura de Equipo Actos Comunicación, con un 50% de mujeres.



En las siguientes tablas figura la distribución de hombres y mujeres en los diferentes puestos de las Oficinas Judiciales, tanto en número, como en porcentaje e índice IPRHM.

OFICINAS JUDICIALES EN ANDALUCÍA. NÚMERO TOTAL DE HOMBRES Y MUJERES

Oficinas Judiciales en la Comunidad Autónoma de Andalucía

UPADS	PA		RC		VSM	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión	4	14	0	2	2	3
Tramitación	4	18	0	2	1	3
Total	8	32	0	4	3	6

Servicio Común P.J.	PA		VSM	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión	0	4	1	0
Tramitación	2	9	0	2
Auxilio	4	7	0	2
Total	6	20	1	4

Servicio Común P.J.	PA	
	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión Actos Comunicación	3	3
Tramitación Comunica. Y Atención	1	2
Auxilio Actos de Comunicación	2	3
Total	6	8

Servicio Común P.J.	Jefaturas de Equipo	
	N.º de hombres	N.º de mujeres
Jefatura de Equipo Actos Comunicación	1	1
Jefatura de Equipo de Atención a la Ciudadan.	0	2
Jefatura de Equipo Auxilio	0	2
Total	1	5

Tabla 13. Oficinas Judiciales en Andalucía: número total de hombres y mujeres



OFICINAS JUDICIALES EN ANDALUCÍA. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES

Oficinas Judiciales en la Comunidad Autónoma de Andalucía

UPADS	PA		RC		VSM	
	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres
Gestión	22,22 %	77,78 %	0,00 %	100,00 %	40,00 %	60,00 %
Tramitación	18,18 %	81,82 %	0,00 %	100,00 %	25,00 %	75,00 %
Total	20,00 %	80,00 %	0,00 %	100,00 %	33,33 %	66,67 %

Servicio Común P.J.	PA		VSM	
	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres
Gestión	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %
Tramitación	18,18 %	81,82 %	0,00 %	100,00 %
Auxilio	36,36 %	63,64 %	0,00 %	100,00 %
Total	23,08 %	76,92 %	20,00 %	80,00 %

Servicio Común P.J.	PA	
	% de hombres	% de mujeres
Gestión Actos Comunicación	50,00 %	50,00 %
Tramitación Comunica. Y Atención	33,33 %	66,67 %
Auxilio Actos de Comunicación	40,00 %	60,00 %
Total	42,86 %	57,14 %

Servicio Común P.J.	Jefaturas de Equipo	
	% de hombres	% de mujeres
Jefatura de Equipo Actos Comunicación	50,00 %	50,00 %

Tabla 14. Oficinas Judiciales en Andalucía: porcentaje de hombres y mujeres



OFICINAS JUDICIALES EN ANDALUCÍA. ÍNDICE IPRHM

Oficinas Judiciales en la Comunidad Autónoma de Andalucía			
	PA	RC	VSM
UPADS	IPRHM	IPRHM	IPRHM
Gestión	1,56	2,00	1,20
Tramitación	1,64	2,00	1,50
Total	1,60	2,00	1,33

	PA	VSM
Servicio Común P.J.	IPRHM	IPRHM
Gestión	2,00	0,00
Tramitación	1,64	2,00
Auxilio	1,27	2,00
Total	1,54	1,60

	PA
Servicio Común P.J.	IPRHM
Gestión Actos Comunicación	1,00
Tramitación Comunica. Y Atención	1,33
Auxilio Actos de Comunicación	1,20
Total	1,14

	Jefaturas de Equipo
Servicio Común P.J.	IPRHM
Jefatura de Equipo Actos Comunicación	1,00
Jefatura de Equipo de Atención a la Ciudadan.	2,00
Jefatura de Equipo Auxilio	2,00
Total	1,67

Tabla 15. Oficinas Judiciales en Andalucía: índice IPRHM



OFICINA JUDICIAL DE EL EJIDO. NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES

Oficina Judicial de El Ejido						
UPADS	PA		RC		VSM	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión	2	9	0	1	1	2
Tramitación	2	8	0	1	1	1
Total	4	17	0	2	2	3

Servicio Común P.J.	PA		VSM	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión	0	2	0	0
Tramitación	1	3	0	1
Auxilio	2	3	0	1
Total	3	8	0	2

Servicio Común P.J.	PA	
	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión Actos Comunicación	1	2
Tramitación Comunica. Y Atención	0	2
Auxilio Actos de Comunicación	1	2
Total	2	6

Servicio Común P.J.	Jefaturas de Equipo	
	N.º de hombres	N.º de mujeres
Jefatura de Equipo Actos Comunicación	1	0
Jefatura de Equipo de Atención a la Ciudadan.	0	1
Jefatura de Equipo Auxilio	0	1
Total	1	2

Tabla 16. Oficina Judicial de El Ejido: número total de hombres y mujeres



OFICINA JUDICIAL DE EL EJIDO. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES

Oficina Judicial de El Ejido						
UPADS	PA		RC		VSM	
	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres
Gestión	18,18 %	81,82 %	0,00 %	100,00 %	33,33 %	66,67 %
Tramitación	20,00 %	80,00 %	0,00 %	100,00 %	50,00 %	50,00 %
Total	19,05 %	80,95 %	0,00 %	100,00 %	40,00 %	60,00 %

Servicio Común P.J.	PA		VSM	
	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres
Gestión	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Tramitación	25,00 %	75,00 %	0,00 %	100,00 %
Auxilio	40,00 %	60,00 %	0,00 %	100,00 %
Total	27,27 %	72,73 %	0,00 %	100,00 %

Servicio Común P.J.	PA	
	% de hombres	% de mujeres
Gestión Actos Comunicación	33,33 %	66,67 %
Tramitación Comunica. Y Atención	0,00 %	100,00 %
Auxilio Actos de Comunicación	33,33 %	66,67 %
Total	25,00 %	75,00 %

Servicio Común P.J.	Jefaturas de Equipo	
	% de hombres	% de mujeres
Jefatura de Equipo Actos Comunicación	100,00 %	0,00 %
Jefatura de Equipo de Atención a la Ciudadan.	0,00 %	100,00 %
Jefatura de Equipo Auxilio	0,00 %	100,00 %
Total	33,33 %	66,67 %

Tabla 17. Oficina Judicial de El Ejido: porcentaje de hombres y mujeres



OFICINA JUDICIAL DE VÉLEZ-MÁLAGA. NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES

Oficina Judicial de Vélez Málaga

UPADS	PA		RC		VSM	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión	2	5	0	1	1	1
Tramitación	2	10	0	1	0	2
Total	4	15	0	2	1	3

Servicio Común P.J.	PA		VSM	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión	0	2	1	0
Tramitación	1	6	0	1
Auxilio	2	4	0	1
Total	3	12	1	2

Servicio Común P.J.	PA	
	N.º de hombres	N.º de mujeres
Gestión Actos Comunicación	2	1
Tramitación Comunica. Y Atención	1	0
Auxilio Actos de Comunicación	1	1
Total	4	2

Servicio Común P.J.	Jefaturas de Equipo	
	N.º de hombres	N.º de mujeres
Jefatura de Equipo Actos Comunicación	0	1
Jefatura de Equipo de Atención a la Ciudadan.	0	1
Jefatura de Equipo Auxilio	0	1
Total	0	3

Tabla 18. Oficina Judicial de Vélez Málaga: número total de hombres y mujeres



OFICINA JUDICIAL DE VÉLEZ-MÁLAGA. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES

Oficina Judicial de Vélez Málaga

UPADS	PA		RC		VSM	
	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres
Gestión	28,57 %	71,43 %	0,00 %	100,00 %	50,00 %	50,00 %
Tramitación	16,67 %	83,33 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
Total	21,05 %	78,95 %	0,00 %	100,00 %	25,00 %	75,00 %

Servicio Común P.J.	PA		VSM	
	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres
Gestión	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %
Tramitación	14,29 %	85,71 %	0,00 %	100,00 %
Auxilio	33,33 %	66,67 %	0,00 %	100,00 %
Total	20,00 %	80,00 %	33,33 %	66,67 %

Servicio Común P.J.	PA	
	% de hombres	% de mujeres
Gestión Actos Comunicaci3n	66,67 %	33,33 %
Tramitaci3n Comunica. Y Atenci3n	100,00 %	0,00 %
Auxilio Actos de Comunicaci3n	50,00 %	50,00 %
Total	66,67 %	33,33 %

Servicio Común P.J.	Jefaturas de Equipo	
	% de hombres	% de mujeres
Jefatura de Equipo Actos Comunicaci3n	0,00 %	100,00 %
Jefatura de Equipo de Atenci3n a la Ciudadan.	0,00 %	100,00 %

Tabla 19. Oficina Judicial de Vélez Málaga: porcentaje de hombres y mujeres



3.3.3.2. Oficinas Fiscales

En las siguientes tablas figura la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de las Oficinas Fiscales implantadas, tanto en número como en porcentaje e índice IPRHM.

OF. FISCAL DE ALMERIA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	0	1	0	100
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	0	1	0	100
GESTIÓN PA	4	B	G	4	0	100	0
GESTION	1	B	G	0	1	0	100
TRAMITACIÓN PA	15	C	G	13	2	87	13
AUXILIO JUDICIAL	5	D	G	4	1	80	20
Total:	29			23	6	79	21

OF. FISCAL DE CÁDIZ	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	1	0	100	0
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	0	1	0	100
GESTIÓN PA	5	B	G	4	1	80	20
TRAMITACIÓN PA	21	C	G	17	4	81	19
AUXILIO JUDICIAL	5	D	G	5	0	100	0
Total:	35			29	6	83	17

OF. FISCAL ÁREA DE JEREZ DE LA FRONTERA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	0	1	0	100
TRAMITACIÓN APOYO JEFATURA FISCALÍA	1	C	S	1	0	100	0
GESTIÓN PA	1	B	G	0	1	0	100
TRAMITACIÓN PA	11	C	G	11	0	100	0
AUXILIO JUDICIAL	3	D	G	3	0	100	0
Total:	17			15	2	88	12

OF. FISCAL ÁREA DE ALGECIRAS	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	1	0	100	0
TRAMITACIÓN APOYO JEFATURA FISCALÍA	1	C	S	1	0	100	0
GESTIÓN PA	2	B	G	0	2	0	100
TRAMITACIÓN PA	10	C	G	8	2	80	20
AUXILIO JUDICIAL	3	D	G	1	2	33	67
Total:	17			11	6	65	35



OF. FISCAL DE CÓRDOBA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	0	1	0	100
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	1	0	100	0
GESTIÓN PA	3	B	G	2	1	67	33
TRAMITACIÓN PA	20	C	G	17	3	85	15
TRAMITACIÓN	1	C	G	1	0	100	0
AUXILIO JUDICIAL	4	D	G	4	0	100	0
Total:	32			27	5	84	16

OF. FISCAL DE GRANADA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA APOYO PROCESAL Y A LA INVESTIG.	1	B	S	0	1	0	100
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	1	0	100	0
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	1	0	100	0
GESTIÓN PA	6	B	G	4	2	67	33
TRAMITACIÓN PA	22	C	G	20	2	91	9
AUXILIO JUDICIAL	9	D	G	4	5	44	56
Total:	42			32	10	76	24

OF. FISCAL DE HUELVA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	0	1	0	100
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	1	0	100	0
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	0	1	0	100
GESTIÓN PA	2	B	G	1	1	50	50
TRAMITACIÓN PA	13	C	G	12	1	92	8
AUXILIO JUDICIAL	5	D	G	3	2	60	40
Total:	24			18	6	75	25

OF. FISCAL DE JAÉN	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	0	1	0	100
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	0	1	0	100
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	1	0	100	0
GESTIÓN PA	2	B	G	2	0	100	0
TRAMITACIÓN PA	11	C	G	5	6	45	55
AUXILIO JUDICIAL	4	D	G	2	2	50	50
Total:	21			11	10	52	48



OF. FISCAL DE MÁLAGA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	0	1	0	100
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA APOYO PROCESAL Y A LA INVESTIG.	1	B	S	0	1	0	100
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	1	0	100	0
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	0	1	0	100
GESTIÓN PA	7	B	G	7	0	100	0
TRAMITACIÓN PA	31	C	G	23	8	74	26
TRAMITACIÓN	1	C	G	1	0	100	0
AUXILIO JUDICIAL	8	D	G	3	5	38	63
Total:	52			36	16	69	31

OF. FISCAL ÁREA MARBELLA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	1	0	100	0
TRAMITACIÓN APOYO JEFATURA FISCALÍA	1	C	S	1	0	100	0
GESTIÓN PA	1	B	G	0	1	0	100
TRAMITACIÓN PA	7	C	G	4	3	57	43
AUXILIO JUDICIAL	2	D	G	1	1	50	50
Total:	12			7	5	58	42

OF. FISCAL DE SEVILLA	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA SOPORTE GRAL.	1	B	S	1	0	100	0
RESP ÁREA APOYO PROCESAL Y A LA INVESTIG.	1	B	S	1	0	100	0
SECRETARÍA PERSONAL FISCAL JEFE	1	C	S	1	0	100	0
SECRET. ORDEN Y DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS	1	C	S	1	0	100	0
GESTIÓN PA	9	B	G	5	4	56	44
TRAMITACIÓN PA	37	C	G	26	11	70	30
TRAMITACIÓN	2	C	G	2	0	100	0
AUXILIO JUDICIAL	9	D	G	4	5	44	56
Total:	62			42	20	68	32

OF. FISCAL ÁREA DOS HERMANAS	N.º de plazas	Cuerpo	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
COORD. OF. FISCAL	1	B	S	0	1	0	100
GESTIÓN PA	1	B	G	0	1	0	100
TRAMITACIÓN PA	10	C	G	6	4	60	40
AUXILIO JUDICIAL	2	D	G	2	0	100	0
Total:	14			8	6	57	43



OFICINAS FISCALES	N.º de plazas singularizadas	Singularizado (S) /Genérico (G)	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres	IPRHM
OF. FISCAL DE ALMERIA	4	S	2	2	50	50	1,00
OF. FISCAL DE CÁDIZ	4	S	3	1	75	25	1,50
OF. FISCAL ÁREA DE JEREZ DE LA FRONTERA	2	S	1	1	50	50	1,00
OF. FISCAL ÁREA DE ALGECIRAS	2	S	2	0	100	0	2,00
OF. FISCAL DE CÓRDOBA	4	S	3	1	75	25	1,50
OF. FISCAL DE GRANADA	5	S	4	1	80	20	1,60
OF. FISCAL DE HUELVA	4	S	2	2	50	50	1,00
OF. FISCAL DE JAÉN	4	S	2	2	50	50	1,00
OF. FISCAL DE MÁLAGA	5	S	2	3	40	60	0,80
OF. FISCAL ÁREA MARBELLA	2	S	2	0	100	0	2,00
OF. FISCAL DE SEVILLA	5	S	5	0	100	0	2,00
OF. FISCAL ÁREA DOS HERMANAS	1	S	0	1	0	100	0,00
Total:	42		28	14	67	33	1,33

OFICINAS FISCALES	N.º de plazas singularizadas	Cuerpo	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres	IPRHM
COORDINADOR/A OFICINA FISCAL	12	B	7	5	58	42	1,17
RESPONSABLES DE ÁREA	11	B	9	2	82	18	1,64
SECRETARÍAS Y APOYO JEFATURA FISCALÍA	19	C	12	7	63	37	1,26
Total:	42		28	14	67	33	1,33

Tabla 20. Distribución de mujeres y hombres en las Oficinas Fiscales

A partir de las tablas expuestas, se observa que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos singularizados, y por tanto con mayores retribuciones que los puestos genéricos, es del 67%, frente al 33% de hombres.

Sin embargo, el desglose por tipología de puestos genéricos permite destacar que en los puestos de mayor nivel, como son los puestos de Coordinación de las Oficinas Fiscales, el porcentaje de mujeres que lo ocupan, respecto a de los hombres, desciende hasta el 58%, valor muy inferior al porcentaje global de mujeres en la plantilla total de la Administración de Justicia en Andalucía.

En los puestos de Secretarías y Apoyo a las Jefaturas de Fiscalía, el porcentaje de mujeres es del 63%, aún muy inferior al porcentaje global de mujeres en la plantilla.

Sin embargo, en los puestos de Responsables de Área el porcentaje de mujeres es del 82%, frente al 18% de hombres.

No obstante, estos resultados deben completarse con el estudio de los índices ICM e ICH, los cuales muestran las siguientes conclusiones.

El porcentaje de mujeres que se ubican en los puestos de Coordinación de las Oficinas Fiscales (ICM = 0,03), respecto al total de mujeres en estas Oficinas, es algo menor que el porcentaje de hombre en estos mismos puestos (ICH=0,05), respecto al total de hombres en las Oficinas Fiscales.

El porcentaje de mujeres que se ubican en los puestos de Secretarías y Apoyo a las Jefaturas de las Fiscalías (ICM = 0,05), respecto al total de mujeres en estas Oficinas, es algo menor que el porcentaje de hombre en estos mismos puestos (ICH=0,07), respecto al total de hombres en las Oficinas Fiscales.



OFICINAS FISCALES	Índices ICM e ICH en las Oficinas Fiscales							
	Coordinador/a Oficina Fiscal		Responsables de Área		Secretarías y Apoyo a Jef. Fiscalía		Puestos Genéricos	
	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres
OF. FISCAL DE ALMERIA	1	0	1	0	0	2	21	4
OF. FISCAL DE CÁDIZ	1	0	1	0	1	1	26	5
OF. FISCAL ÁREA DE JEREZ DE LA FRONTERA	0	1	0	0	1	0	14	1
OF. FISCAL ÁREA DE ALGECIRAS	1	0	0	0	1	0	9	6
OF. FISCAL DE CÓRDOBA	1	0	1	0	1	1	24	4
OF. FISCAL DE GRANADA	1	0	1	1	2	0	28	9
OF. FISCAL DE HUELVA	0	1	1	0	1	1	16	4
OF. FISCAL DE JAÉN	0	1	1	0	1	1	9	8
OF. FISCAL DE MÁLAGA	0	1	1	1	1	1	34	13
OF. FISCAL ÁREA MARBELLA	1	0	0	0	1	0	5	5
OF. FISCAL DE SEVILLA	1	0	2	0	2	0	37	20
OF. FISCAL ÁREA DOS HERMANAS	0	1	0	0	0	0	8	5
Total:	7	5	9	2	12	7	231	84

OFICINAS FISCALES	Índices ICM e ICH en las Oficinas Fiscales							
	Coordinador/a Oficina Fiscal		Responsables de Área		Secretarías y Apoyo a Jef. Fiscalía		Puestos Genéricos	
	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH
OF. FISCAL DE ALMERIA	0,04	0,00	0,04	0,00	0,00	0,33	0,91	0,67
OF. FISCAL DE CÁDIZ	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,17	0,90	0,83
OF. FISCAL ÁREA DE JEREZ DE LA FRONTERA	0,00	0,50	0,00	0,00	0,07	0,00	0,93	0,50
OF. FISCAL ÁREA DE ALGECIRAS	0,09	0,00	0,00	0,00	0,09	0,00	0,82	1,00
OF. FISCAL DE CÓRDOBA	0,04	0,00	0,04	0,00	0,04	0,20	0,89	0,80
OF. FISCAL DE GRANADA	0,03	0,00	0,03	0,10	0,06	0,00	0,88	0,90
OF. FISCAL DE HUELVA	0,00	0,17	0,06	0,00	0,06	0,17	0,89	0,67
OF. FISCAL DE JAÉN	0,00	0,10	0,09	0,00	0,09	0,10	0,82	0,80
OF. FISCAL DE MÁLAGA	0,00	0,06	0,03	0,06	0,03	0,06	0,94	0,81
OF. FISCAL ÁREA MARBELLA	0,14	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,71	1,00
OF. FISCAL DE SEVILLA	0,02	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,88	1,00
OF. FISCAL ÁREA DOS HERMANAS	0,00	0,17	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,83
Global:	0,03	0,05	0,03	0,02	0,05	0,07	0,89	0,86

Tabla 21. Índices ICM e ICH en las Oficinas Fiscales



3.3.4. Secretarías de Juzgados de Paz

Se analizará la distribución entre mujeres y hombres en los puestos de las Secretarías de los Juzgados de Paz, referida a fecha de enero de 2023. El porcentaje de mujeres es el 48%, muy por debajo del porcentaje de mujeres en el conjunto del personal de la Administración de Justicia (68%), y del porcentaje de mujeres en el conjunto del personal funcionario que prestan sus servicios en los Juzgados de Paz (73%).



Figura 29. Porcentaje de mujeres y hombres en las Secretarías de los Juzgados de Paz

A continuación se muestra la distribución por provincias de mujeres y hombres en las Secretarías de los Juzgados de Paz.

PROVINCIA	Juzgados de Paz Secretarías del Juzgado		PROVINCIA	Porcentaje de hombres y mujeres en las Secretarías de los Juzgados de Paz	
	N.º de hombres	N.º de mujeres		% de hombres	% de Mujeres
ALMERÍA	2	5	ALMERÍA	29	71
CÁDIZ	7	5	CÁDIZ	58	42
CÓRDOBA	7	4	CÓRDOBA	64	36
GRANADA	12	7	GRANADA	63	37
HUELVA	3	10	HUELVA	23	77
JAÉN	9	5	JAÉN	64	36
MÁLAGA	5	5	MÁLAGA	50	50
SEVILLA	15	15	SEVILLA	50	50
Total	60	56	Total	52	48

Tabla 22. Número de mujeres y hombres por provincias en las Secretarías de los Juzgados de Paz



PROVINCIA	IPRHM en las Secretarías de los Juzgados de Paz
ALMERÍA	1,43
CÁDIZ	0,83
CÓRDOBA	0,73
GRANADA	0,74
HUELVA	1,54
JAÉN	0,71
MÁLAGA	1,00
SEVILLA	1,00
Total	0,97

Tabla 23. Índice IPRHM en las Secretarías de los Juzgados de Paz

3.4. Pirámide de edad y jubilación

Las restricciones en las Ofertas de Empleo Público impuestas por las tasas de reposición de efectivos, aprobadas en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado, durante los últimos años, han envejecido las plantillas del personal de Administración General de la Junta de Andalucía. Un 69,5% del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía es superior a los 45 años, mientras que en la Administración General del Estado suponen en torno al 64%, si bien en la Administración General de la Junta de Andalucía el porcentaje es algo superior al 70%. El 26% del personal se encuentra en la franja entre los 35 y 44 años, mientras que tan solo el 4,5% del personal tiene menos de 35 años.

Por tanto, a partir de la estructura de la pirámide de edad expuesta para la Administración de Justicia, se concluye que se trata de una Administración envejecida, si bien también esto supone que existe una gran experiencia profesional acumulada. Por ello, resulta de interés el estudio de las previsiones de personas que se jubilarán en los próximos años, con la distinción del sexo.

La previsión del número de jubilaciones que se producirá durante el año 2023, basada en el cumplimiento de la edad legal de jubilación, es de 135 personas, de las cuales 78 corresponden a mujeres (57,78%) y 57 a hombres (42,22%). Durante el año 2024 las previsiones son de 182 susceptibles de jubilación por cumplimiento de la edad legal para ello, de las cuales 112 corresponden a mujeres (61,54%) y 70 a hombres (38,46%). Por lo cual, se prevé el aumento del número de jubilaciones durante los próximos años, con una ligera tendencia al aumento en el porcentaje de mujeres susceptibles de jubilación por edad.

En las siguientes tablas se muestra el número de jubilaciones previstas por cuerpos en el año 2023 y 2024.



Número de personas susceptibles de jubilación por edad. Año 2023 y 2024												
		Gestión		Tramitación		Auxilio		Médico Forense		Total		N.º total
		N.º Mujeres	N.º Hombres	N.º Mujeres	N.º Hombres	N.º Mujeres	N.º Hombres	N.º Mujeres	N.º Hombres	N.º Mujeres	N.º Hombres	
2023	F	16	14	25	20	9	9	3	6	53	49	102
	G	4	0	7	0	2	3	1	0	14	3	17
	W	1	0	4	2	1	2	0	1	6	5	11
	D	1	0	2	0	2	0	0	0	5	0	5
	Total:	22	14	38	22	14	14	4	7	78	57	135
2024	F	25	26	40	7	11	19	4	6	80	58	138
	G	2	4	6	2	4	3	1	0	13	9	22
	W	4	0	10	2	0	1	0	0	14	3	17
	D	1	0	3	0	1	0	0	0	5	0	5
	Total:	32	30	59	11	16	23	5	6	112	70	182

Número de personas susceptibles de jubilación por edad. Año 2023 y 2024												
		Gestión		Tramitación		Auxilio		Médico Forense		Total		N.º total
		% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	
2023	F	53,33	46,67	55,56	44,44	50,00	50,00	33,33	66,67	51,96	48,04	100,00
	G	100,00	0,00	100,00	0,00	40,00	60,00	100,00	0,00	82,35	17,65	100,00
	W	100,00	0,00	66,67	33,33	33,33	66,67	0,00	100,00	54,55	45,45	100,00
	D	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00
	Total:	61,11	38,89	63,33	36,67	50,00	50,00	36,36	63,64	57,78	42,22	100,00
2024	F	49,02	50,98	85,11	14,89	36,67	63,33	40,00	60,00	57,97	42,03	100,00
	G	33,33	66,67	75,00	25,00	57,14	42,86	100,00	0,00	59,09	40,91	100,00
	W	100,00	0,00	83,33	16,67	0,00	100,00	0,00	0,00	82,35	17,65	100,00
	D	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00
	Total:	51,61	48,39	84,29	15,71	41,03	58,97	45,45	54,55	61,54	38,46	100,00

IPRHM previsto para la jubilación por edad Año 2023 y 2024						
		Gestión	Tramit.	Auxilio	Médico Forense	Total
		% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2023	F	1,07	1,11	1,00	0,67	1,04
	G	2,00	2,00	0,80	2,00	1,65
	W	2,00	1,33	0,67	0,00	1,09
	D	2,00	2,00	2,00	0,00	2,00
	Total:	1,22	1,27	1,00	0,73	1,16
2024	F	0,98	1,70	0,73	0,80	1,16
	G	0,67	1,50	1,14	2,00	1,18
	W	2,00	1,67	0,00	0,00	1,65
	D	2,00	2,00	2,00	0,00	2,00
	Total:	1,03	1,69	0,82	0,91	1,23

- F: personal funcionario de carrera
 G: personal funcionario interino en plazas vacantes
 W: personal funcionario interino de sustitución
 D: personal funcionario interino de refuerzo

Tabla 24. Número de jubilaciones previstas por cuerpos en el año 2023 y 2024



Por otra parte, en las siguientes tablas se muestra la evolución del número de jubilaciones previstas por cuerpos desde el año 2023 hasta el año 2030.

Evolución del número de hombres y mujeres susceptibles de jubilación por edad								
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Mujeres	78	112	166	185	255	281	301	282
Hombres	57	70	106	127	150	133	165	153
Total	135	182	272	312	405	414	466	435

Evolución del porcentaje de hombres y mujeres susceptibles de jubilación por edad								
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Mujeres	57,78 %	61,54 %	61,03 %	59,29 %	62,96 %	67,87 %	64,59 %	64,83 %
Hombres	42,22 %	38,46 %	38,97 %	40,71 %	37,04 %	32,13 %	35,41 %	35,17 %
IPRHM	1,16	1,23	1,22	1,19	1,26	1,36	1,29	1,30

Tabla 25. Número de jubilaciones previstas por cuerpos desde el año 2023 hasta el año 2030

Por último, en la tabla siguiente se muestra que las mujeres cuya jubilación se prevé sea efectiva durante el año 2023, por cumplimiento de la edad legal para ello, se encuentran concentradas en el cuerpo de Tramitación, con un 49% de las mujeres sobre el total de las jubilaciones previstas para ese sexo en ese año. En el año 2024 se prevé que este porcentaje aumente hasta un 53%.

Índices ICM e ICH, con relación a las personas susceptibles de jubilación por edad. Año 2023 y 2024								
	Gestión		Tramitación		Auxilio		Médico Forense	
	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH
2023	0,28	0,25	0,49	0,39	0,18	0,25	0,05	0,12
2024	0,29	0,43	0,53	0,16	0,14	0,33	0,04	0,09

Tabla 26. ICM e ICH, con relación al número de jubilaciones previstas por cuerpos desde el año 2023 hasta el año 2030



Por otra parte, se muestra la evolución del número de jubilaciones, diferenciadas por sexo, producidas anticipadamente, de forma voluntaria, tras cumplir la edad de 60 años.

Evolución del número de jubilaciones voluntarias, según mujeres y hombres, producidas anticipadamente por cumplimiento o superación de la edad de 60 años. Personal funcionario con régimen de Clases Pasivas						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres	40	27	66	60	50	79
Hombres	18	37	51	37	28	37
Total	58	64	117	97	78	116

Porcentaje de mujeres y hombres con jubilaciones voluntarias, producidas anticipadamente por cumplimiento o superación de la edad de 60 años Personal funcionario con régimen de Clases Pasivas						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres	68,97 %	42,19 %	56,41 %	61,86 %	64,10 %	68,10 %
Hombres	31,03 %	57,81 %	43,59 %	38,14 %	35,90 %	31,90 %
IPRHM	1,38	0,84	1,13	1,24	1,28	1,36

Tabla 27. Evolución del número de jubilaciones, diferenciadas por sexo, producidas anticipadamente, entre los años 2018 – 2023.

Por último, en la siguientes tablas, figura la evolución del número de solicitudes de prolongación del servicio activo, diferenciadas por sexo, tras cumplir la edad legal para la jubilación.

Evolución del número de solicitudes de prolongación de jubilación, según mujeres y hombres, al cumplir la edad legal para la jubilación. Personal funcionario con régimen de Clases Pasivas						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres	7	15	14	19	35	38
Hombres	15	14	30	19	31	33
Total	22	29	44	38	66	71

Porcentaje de mujeres y hombres que solicitaron la prolongación del servicio activo al cumplir la edad legal para la jubilación Personal funcionario con régimen de Clases Pasivas						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres	31,82 %	51,72 %	31,82 %	50,00 %	53,03 %	53,52 %
Hombres	68,18 %	48,28 %	68,18 %	50,00 %	46,97 %	46,48 %
IPRHM	0,64	1,03	0,64	1,00	1,06	1,07

Tabla 28. Evolución del número de solicitudes de prolongación del servicio activo, entre los años 2018 – 2023.



3.5. Temporalidad en el empleo

En un apartado anterior se analizó la temporalidad en el empleo, mediante la contabilización del número de personal interino de forma global, sobre el total de personal funcionario. En este apartado se desglosa el personal interino por cuerpo y por la forma de provisión del puesto, es decir, Bolsas de personal interino, Listas de Reserva o SAE.

Personal	Bolsas personal interino				IPRHM
	Número		Porcentaje		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Médico Forense	16	12	57,14 %	42,86 %	1,14
Gestión Procesal y Administrativa	366	80	82,06 %	17,94 %	1,64
Tramitación Procesal y Administrativa	693	137	83,49 %	16,51 %	1,67
Auxilio Judicial	384	158	70,85 %	29,15 %	1,42
Total	1459	387	79,04 %	20,96 %	1,58

Personal	Listas de Reserva de personal interino				IPRHM
	Número		Porcentaje		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Médico Forense	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00
Gestión Procesal y Administrativa	57	11	83,82 %	16,18 %	1,68
Tramitación Procesal y Administrativa	85	30	73,91 %	26,09 %	1,48
Auxilio Judicial	31	11	73,81 %	26,19 %	1,48
Total	173	52	76,89 %	23,11 %	1,54

Personal	Personal interino SAE				IPRHM
	Número		Porcentaje		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Médico Forense	21	4	84,00 %	16,00 %	1,68
Gestión Procesal y Administrativa	37	7	84,09 %	15,91 %	1,68
Tramitación Procesal y Administrativa	49	10	83,05 %	16,95 %	1,66
Auxilio Judicial	33	4	89,19 %	10,81 %	1,78
Total	140	25	84,85 %	15,15 %	1,70

Tabla 29. Personal interino por cuerpo y por la forma de provisión del puesto

La distribución de sexos horizontal muestra una sobre representación femenina en los nombramientos de personal interino, respecto al porcentaje de hombres, con relación al porcentaje general de mujeres en el global de la Administración de Justicia.



En la tabla siguiente se muestra que las mujeres que ocupan puestos de personal interino se concentran en el cuerpo de Tramitación, con un 47% de las mujeres sobre el total de las mujeres interinas.

	Bolsas personal interino	
Personal	ICM	ICH
Médico Forense	0,01	0,03
Gestión Procesal y Administrativa	0,25	0,21
Tramitación Procesal y Administrativa	0,47	0,35
Auxilio Judicial	0,26	0,41

	Listas de Reserva de personal interino	
Personal	ICM	ICH
Médico Forense	0,00	0,00
Gestión Procesal y Administrativa	0,33	0,21
Tramitación Procesal y Administrativa	0,49	0,58
Auxilio Judicial	0,18	0,21

	Personal interino SAE	
Personal	ICM	ICH
Médico Forense	0,15	0,16
Gestión Procesal y Administrativa	0,26	0,28
Tramitación Procesal y Administrativa	0,35	0,40
Auxilio Judicial	0,24	0,16

	Total personal interino	
Personal	ICM	ICH
Médico Forense	0,02	0,03
Gestión Procesal y Administrativa	0,26	0,21
Tramitación Procesal y Administrativa	0,47	0,38
Auxilio Judicial	0,25	0,37

Tabla 30. ICM e ICH correspondientes al personal interino



3.6. Procesos selectivos y de promoción

Los datos de los procesos selectivos y de promoción interna se han obtenido a partir de las memorias e informes del Ministerio de Justicia, para los últimos procesos selectivos finalizados. A partir de los datos expuestos se muestra que existe una sobre representación femenina en el número de personas adjudicatarias en los diferentes procesos selectivos, superior al 70%, con carácter general, respecto al porcentaje de hombres, con relación al porcentaje general de mujeres en el global de la Administración de Justicia, con la excepción del proceso de promoción interna al cuerpo de Tramitación, en el que el porcentaje de mujeres respecto al de hombres solo alcanzó el 61,54%.

CUERPO	TIPO DE ACCESO	Convocatoria	PROCESOS SELECTIVOS			
			N.º DE PERSONAS PRESENTADAS 1.º EJERCICIO		N.º PLAZAS ADJUDICADAS	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GESTIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA	PI	Orden JUS/403/2019, de 21 de marzo	s/d	s/d	39	16
	TL	Orden JUS/764/2019, de 10 de julio	1.877	551	130	33
TRAMITACIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA	PI	Orden JUS/404/2019, de 21 de marzo	s/d	s/d	32	20
	TL	Orden JUS/903/2019, de 9 de agosto	2.617	951	140	39
AUXILIO JUDICIAL	TL	Orden JUS/60/2020, de 15 de enero	19.242	6.411	129	49
PERSONAL MÉDICO FORENSE	TL	Orden JUS/626/2019, de 28 de mayo	s/d	s/d	19	1
					489	158

PI: promoción interna
TL: turno libre

CUERPO	TIPO DE ACCESO	Convocatoria	PROCESOS SELECTIVOS				IPRHM
			N.º DE PERSONAS PRESENTADAS 1.º EJERCICIO		N.º PLAZAS ADJUDICADAS		
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	
GESTIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA	PI	Orden JUS/403/2019, de 21 de marzo	s/d	s/d	70,91 %	29,09 %	1,42
	TL	Orden JUS/764/2019, de 10 de julio	77,31 %	22,69 %	79,75 %	20,25 %	1,60
TRAMITACIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA	PI	Orden JUS/404/2019, de 21 de marzo	s/d	s/d	61,54 %	38,46 %	1,23
	TL	Orden JUS/903/2019, de 9 de agosto	73,35 %	26,65 %	78,21 %	21,79 %	1,56
AUXILIO JUDICIAL	TL	Orden JUS/60/2020, de 15 de enero	75,01 %	24,99 %	72,47 %	27,53 %	1,45
PERSONAL MÉDICO FORENSE	TL	Orden JUS/626/2019, de 28 de mayo	s/d	s/d	95,00 %	5,00 %	1,90
					75,58 %	24,42 %	1,51

PI: promoción interna
TL: turno libre

Tabla 31. Distribución de mujeres y hombres en los procesos selectivos y de promoción interna



En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de mujeres y hombres de los Tribunales Delegados en Andalucía para los últimos procesos selectivos celebrados o convocados para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

Distribución de mujeres y hombres titulares en los Tribunales Delegados en Andalucía de los procesos selectivos de acceso libre y promoción interna						
PROCESO SELECTIVO	CUERPO	N-º de mujeres y hombres		Porcentaje de mujeres y hombres		IPRHM
		M	H	% M	% H	
Promoción Interna OEP 2019-20-21	Gestión	4	3	57	43	1,14
	Tramitación	3	4	43	57	0,86
Acceso libre Oposición OEP 2020-21-22	Gestión	6	1	86	14	1,71
	Tramitación	5	2	71	29	1,43
Acceso libre Concurso-oposición Estabilización Ley 20/2021	Auxilio	6	1	86	14	1,71
	Gestión	4	3	57	43	1,14
	Tramitación	4	3	57	43	1,14
Acceso libre Concurso Estabilización Ley 20/2021	Auxilio	7	0	100	0	2,00
	Gestión	6	1	86	14	1,71
	Tramitación	5	2	71	29	1,43
	Auxilio	4	3	57	43	1,14
GLOBAL:		54	23	70	30	1,40

Tabla 32. Distribución de mujeres y hombres en los Tribunales Delegados en Andalucía para los procesos selectivos y de promoción interna

Los datos se han indicado para los siguientes procesos selectivos y de promoción:

- Promoción Interna, correspondiente a la oferta acumulada de las OEP 2019-2020-2021.
- Proceso de acceso libre ordinario, mediante el sistema de oposición, correspondiente a la oferta acumulada de las OEP 2020-2021-2022.
- Procesos de estabilización, convocados en 2022, para el cumplimiento de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a través de los procesos de acceso libre, mediante concurso y concurso-oposición.

En resultados globales, sobre la totalidad de los procesos referidos, se observa que el porcentaje de mujeres titulares en los Tribunales Delegados en Andalucía (70%) es ligeramente superior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%).



3.7. Movilidad del personal

Los datos sobre movilidad del personal funcionario solo ha sido posible obtenerlos de forma desagregada por sexo respecto de los procedimientos de Comisiones de Servicio y Sustituciones de personal funcionario de carrera, y no ha sido posible obtenerlos respecto de los concursos de traslados.

Así, se muestra que el porcentaje de mujeres que han sido adjudicatarias de comisiones de servicio o sustituciones de carácter horizontal o vertical, con carácter general, está comprendido entre el 56 y el 61%, porcentaje este inferior al porcentaje general de mujeres en el global de la Administración de Justicia, con la excepción del cuerpo de Tramitación, en el que el porcentaje de mujeres respecto al de hombres alcanza el 75%.

Personal	Comisiones de servicio y Sustituciones Horizontales y Verticales Año 2021				IPRHM
	Número		Porcentaje		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Médico Forense	9	7	56,25 %	43,75 %	1,13
Gestión Procesal y Administrativa	79	60	56,83 %	43,17 %	1,14
Tramitación Procesal y Administrativa	120	40	75,00 %	25,00 %	1,50
Auxilio Judicial	45	28	61,64 %	38,36 %	1,23
Total	253	135	65,21 %	34,79 %	1,30

Tabla 33. Distribución de mujeres y hombres en las comisiones de servicio y sustituciones del personal funcionario de carrera

En la tabla siguiente se muestra que las mujeres adjudicatarias de comisiones de servicio se concentran en el cuerpo de Tramitación, con un 47% de las mujeres sobre el total de las mujeres adjudicatarias de las mismas. En el caso de los hombres adjudicatarios de comisiones de servicio, estos se concentran en el cuerpo de Gestión, con un 44% sobre el total de hombres adjudicatarios de las mismas.

Personal	Comisiones de servicio Año 2021	
	ICM	ICH
Médico Forense	0,04	0,05
Gestión Procesal y Administrativa	0,31	0,44
Tramitación Procesal y Administrativa	0,47	0,30
Auxilio Judicial	0,18	0,21

Tabla 34. Distribución de mujeres y hombres en las comisiones de servicio



Por otra parte, en el Anexo de la Instrucción 1/2015, de 26 de Febrero de 2015, de la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal, relativa a la provisión de puestos de trabajo con carácter provisional en la Administración de Justicia en Andalucía, se regulan las Comisiones por razones humanitarias, mediante las cuales se prevé que previa a la oferta de puestos vacantes o por ausencias de larga duración, las plazas se otorgarán a aquellas personas funcionarias que la hubiesen solicitado y que tengan reconocida la movilidad, y siempre que se mantengan las causas tasadas en la propia Instrucción.

En la siguiente tabla se muestra la distribución por sexo de las solicitudes presentadas y reconocidas en los tres últimos años por razones humanitarias.

Comisiones por razones humanitarias Número de solicitudes presentadas y concedidas						
AÑO	N.º de solicitudes presentadas			N.º de solicitudes concedidas		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2021	10	9	1	3	2	1
2022	9	8	1	2	2	0
2023	2	2	0	1	1	0
Total	21	19	2	6	5	1

Comisiones por razones humanitarias Porcentajes por sexo de solicitudes presentadas y concedidas						
AÑO	% de solicitudes presentadas		% de solicitudes concedidas		IPRHM Solicitudes Presentadas	IPRHM Solicitudes Concedidas
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
2021	90	10	67	33	1,80	1,33
2022	89	11	100	0	1,78	2,00
2023	100	0	100	0	2,00	2,00
Total	90	10	83	17	1,81	1,67

Tabla 35. Distribución por sexo de las solicitudes presentadas y reconocidas en los años 2021-2023 por razones humanitarias

Se observa que el porcentaje total de solicitudes presentadas por mujeres durante los años 2021 a 2023 es del 90%, frente al 10% de solicitudes presentadas por hombres. El porcentaje de mujeres al que se le concedió una comisión por razones humanitarias, respecto a los hombres, fue del 83% para la totalidad de comisiones concedidas en los años 2021 a 2023.



3.8. Formación

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), tiene entre sus fines la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, según se establece en el Decreto 277/2009, de 16 de junio, por el que se aprueban sus Estatutos.

En el ejercicio de sus funciones, con carácter anual se elabora y aprueba un Plan anual de Formación, con el que pretende dar respuesta a las necesidades formativas detectadas en la organización y cuya finalidad es colaborar en el desarrollo profesional del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración Pública, así como contribuir a la transformación digital y a la mejora en la calidad de los servicios prestados, a través de una variedad de recursos formativos que contribuyan al aprendizaje permanente de las personas y de la organización. En el año siguiente al del plan se realiza una Memoria Anual donde se recogen los indicadores de ejecución de las actividades planificadas y se realiza una evaluación de resultados.

Dependiendo del tipo de formación, se establecen unos criterios selectivos, que tienen en cuenta la detección de necesidades formativas realizada por los distintos centros directivos en el proceso de detección y planificación de la formación. El sistema de acceso es voluntario o puede ser a instancias de la persona superior jerárquica, que debe autorizar la asistencia a la formación. Esto es así en un 60% de las acciones formativas del Plan de Formación del IAAP. No existe seguimiento de la transferencia de la formación al puesto de trabajo.

El Sistema de Gestión de la Formación, diseñado en el IAAP, es anterior al año 2002 y almacena indicadores de gestión. En cambio, no ayuda a la toma de decisiones, ni tiene herramientas de planificación estratégica, ni interacciona con el Sistema de Información de Recursos Humanos, lo que impide la posibilidad de detectar qué personas no se forman para poder elaborar estrategias adecuadas a los distintos perfiles y para , en su caso, motivarlas a formarse. Por otro lado es difícil hacer seguimiento de si las personas que se forman son las destinatarias idóneas de la formación y la transfieren a su puesto de trabajo. Como resultado del Plan Estratégico de Recursos Humanos 2020-2030 se estableció, entre otras, una medida específica para la elaboración de un nuevo sistema único de gestión de los recursos humanos y la formación con herramientas de ayuda a la toma de decisiones.

Uno de los objetivos establecidos en el plan de formación de 2021¹³¹ fue el de “Profundizar en la incorporación del enfoque de género y la prevención de la violencia contra la mujer” indicando que además de consolidar el uso de la “Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP”, procede continuar desplegando otras actuaciones que vayan encaminadas a lograr una mayor representación de las mujeres como formadoras y autoras de materiales didácticos, incorporando actuaciones que minimicen la brecha de género.

La fuente de todos los datos analizados en este apartado es la Memoria Anual de actuaciones del IAAP de 2021. En las siguientes tablas se muestra el porcentaje de mujeres que han accedido a las diferentes acciones formativas, con unos valores de porcentaje elevados sobre el porcentaje global de mujeres respecto a hombres en el conjunto de la Administración de Justicia.



CURSOS DE FORMACIÓN EN MODALIDAD PRESENCIAL Y SEMIPRESENCIAL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE JUSTICIA. AÑO 2021. IAAP N.º de personas participantes						
Provincia	N. total	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres	IPRHM
Almería	149	113	36	75,84	24,16	1,52
Cádiz	179	129	50	72,07	27,93	1,44
Córdoba	239	173	66	72,38	27,62	1,45
Granada	173	120	53	69,36	30,64	1,39
Huelva	108	82	26	75,93	24,07	1,52
Jaén	114	83	31	72,81	27,19	1,46
Málaga	423	337	86	79,67	20,33	1,59
Sevilla	324	238	86	73,46	26,54	1,47
Total	1.709	1.275	434	74,61	25,39	1,49

CURSOS DE FORMACIÓN EN MODALIDAD TELEFORMACIÓN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE JUSTICIA. AÑO 2021. IAAP N.º de personas participantes						
Provincia	N. total	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres	IPRHM
Andalucía	1.425	1.123	302	78,81	21,19	1,58

CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ASPECTOS PENALES Y PROCESALES (MODALIDAD TELEFORMACIÓN) N.º de personas participantes						
Provincia	N. total	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres	IPRHM
Andalucía	171	144	27	84,21	15,79	1,68

Tabla 36. Distribución de mujeres y hombres en los cursos de formación



3.9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: permisos, excedencias y teletrabajo

El derecho a la conciliación de hombres y mujeres está recogido, con carácter general, en las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE de Consejo.

Se entiende como Conciliación Personal, Familiar y Laboral el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales con el fin de:

- introducir la igualdad de oportunidades en el empleo,
- variar los roles y estereotipos tradicionales,
- y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Con el fin de analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el colectivo de personal objeto de estudio, se analizan los permisos retribuidos y no retribuidos relacionados con la conciliación, así como las reducciones de jornada, los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento y las diferentes situaciones de excedencias relacionadas.

En las siguientes tablas figuran el número de permisos y excedencias solicitados durante el año 2022, por la totalidad de la plantilla, desagregados por sexo, cuerpo y tipo de permiso o excedencia, extraído del sistema informático Hermes. En este sistema no es posible obtener datos sobre el número de permisos concedidos a cada una de las personas que hayan solicitado más de uno.

Sobre el total del número de permisos y excedencias concedidas, el 74,7% lo han sido a mujeres, y el 25,30% a hombres. El porcentaje de permisos y excedencias concedidas según las diferentes categorías o tipos muestra un comportamiento similar, con mínimos situados en torno al 73% de permisos o excedencias concedidas a mujeres, en la categoría en la que este porcentaje es menor.

Por último, no ha sido posible obtener los datos de las personas, con distinción de sexo, a las que se les ha concedido la modalidad de teletrabajo desde el año 2020 hasta la actualidad, ya que esta variable no se ha registrado en ningún sistema o base de datos.



NÚMERO DE PERMISOS CONCEDIDOS EN 2022 POR SEXO, CUERPO Y TIPO DE PERMISO

	Acc. Enf. Grave Hosp. Fallec. 1.º y 2.º grado		Deber Inexcus. Conciliación fam.		Enferm. Infeccioso-Contagiosa Hijos/as Menor 9 años		Enfermedad hasta 3 días		Cuidado familiar 1.º grado e hijo/a enfermedad Grave		Flex. Conciliación Pers. fam. Labor/ Monoparental		Flexib. Hor. Pers. Dep., Mayor, Discap. Hijo-12		Excedencia	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Personal Funcionario	Gest.	372	162	137	49	91	20	189	2	0	0	0	38	9	5	0
	Tramit.	680	257	286	84	133	26	825	10	3	2	1	70	29	3	1
	Auxil.	210	112	73	29	39	14	235	1	1	2	0	23	7	0	0
	Secret. J. Paz	17	14	8	6	1	0	16	12	0	0	0	0	1	0	0
	Méd. Forense	12	7	8	1	0	0	9	1	1	0	0	0	0	0	0
Subtotal:	1.291	552	512	169	264	60	1.591	608	14	4	4	1	131	46	8	1
Personal Funcionario Interino	Gest.	97	17	65	7	19	2	131	22	1	0	1	13	2	0	0
	Tramit.	241	31	123	20	25	5	25	5	3	0	1	0	21	2	0
	Auxil.	153	47	73	20	16	2	172	44	0	1	0	23	2	0	0
	Secret. J. Paz	4	0	7	1	1	0	6	2	0	0	0	0	0	0	0
	Méd. Forense	3	2	3	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Subtotal:	498	97	271	49	61	9	334	75	4	1	2	0	58	6	0	0
Total:	1.789	649	783	218	325	69	1.925	683	18	5	6	1	189	52	8	1
	Maternidad		Permiso Adicional por Maternidad/Adop. (4 sem.)		Paternidad		Permiso Adicional Por Paternidad		Lactancia de hijo Menor 16 meses		Reconocimiento/ Visita médica		Reduccion. Jornada Por Guarda Legal		Licencia por enfermedad (Incapacidad temporal)	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Personal Funcionario	Gest.	14	0	14	0	1	6	4	4	14	0	151	58	2	0	295
	Tramit.	2	0	2	0	0	4	0	2	3	0	268	97	1	0	486
	Auxil.	3	0	2	0	0	3	0	2	2	0	82	45	2	0	175
	Secret. J. Paz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	8	0	0	14
	Méd. Forense	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	6	0	0	7
Subtotal:	20	0	18	0	1	13	0	8	20	0	515	214	5	0	977	
Personal Funcionario Interino	Gest.	3	0	3	0	1	0	0	2	0	85	15	0	0	87	
	Tramit.	4	0	2	0	0	1	0	0	3	0	178	27	0	189	
	Auxil.	7	0	4	0	0	0	0	0	4	1	103	47	2	127	
	Secret. J. Paz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2	0	5	
	Méd. Forense	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	0	11	
Subtotal:	15	0	9	0	4	1	0	0	9	1	383	92	2	0	419	
Total:	35	0	27	0	1	17	0	8	29	1	898	306	7	0	1396	
Total n.º de permisos:	1.824	649	810	218	326	86	1.925	691	47	6	904	307	196	52	1.404	509
Total n.º de permisos:	Mujer	7.436	Hombre	2.518	Total	9.954										
Porcentaje n.º de permisos:	Mujer	74,70 %	Hombre	25,30 %												



PORCENTAJE DE PERMISOS CONCEDIDOS EN 2022 POR SEXO, CUERPO Y TIPO DE PERMISO

	Acc. Enf. Grave Hosp. Fallec. 1.º y 2.º grado		Deber Inexcus. Conciliación fam.		Enferm. Infectoso-Contagiosa Hijos/as Menor 9 años		Enfermedad hasta 3 días		Cuidado familiar 1.º grado e hijo/a enfermedad Grave		Flex. Conciliación Pers. fam. labor/ Monoparental		Flexib. Hor. Pers. Dep., Mayor, Discap. Hijo -12		Excedencia	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Gest.	69,66 %	30,34 %	73,66 %	26,34 %	81,98 %	18,02 %	72,81 %	27,19 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	80,85 %	19,15 %	100,00 %	0,00 %
Tramit.	72,57 %	27,43 %	77,30 %	22,70 %	83,65 %	16,35 %	74,80 %	25,20 %	76,92 %	23,08 %	66,67 %	33,33 %	70,71 %	29,29 %	75,00 %	25,00 %
Auxil.	65,22 %	34,78 %	71,57 %	28,43 %	73,58 %	26,42 %	64,74 %	35,26 %	50,00 %	50,00 %	100,00 %	0,00 %	76,67 %	23,33 %	0,00 %	0,00 %
Secret. J. Paz	54,84 %	45,16 %	57,14 %	42,86 %	100,00 %	0,00 %	57,14 %	42,86 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Méd. Forense	63,16 %	36,84 %	88,89 %	11,11 %	0,00 %	0,00 %	90,00 %	10,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Subtotal:	70,05 %	29,95 %	75,18 %	24,82 %	81,48 %	18,52 %	72,35 %	27,65 %	77,78 %	22,22 %	80,00 %	20,00 %	74,01 %	25,99 %	88,89 %	11,11 %
Gest.	85,09 %	14,91 %	90,28 %	9,72 %	90,48 %	9,52 %	85,62 %	14,38 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	86,67 %	13,33 %	100,00 %	0,00 %
Tramit.	88,60 %	11,40 %	86,01 %	13,99 %	83,33 %	16,67 %	83,33 %	16,67 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	91,30 %	8,70 %	100,00 %	0,00 %
Auxil.	76,50 %	23,50 %	78,49 %	21,51 %	88,89 %	11,11 %	79,63 %	20,37 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	92,00 %	8,00 %	100,00 %	0,00 %
Secret. J. Paz	100,00 %	0,00 %	87,50 %	12,50 %	100,00 %	0,00 %	75,00 %	25,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Méd. Forense	60,00 %	40,00 %	75,00 %	25,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Subtotal:	83,70 %	16,30 %	84,69 %	15,31 %	87,14 %	12,86 %	81,66 %	18,34 %	80,00 %	20,00 %	100,00 %	0,00 %	90,63 %	9,38 %	0,00 %	0,00 %
Total:	73,38 %	26,62 %	78,22 %	21,78 %	82,49 %	17,51 %	73,81 %	26,19 %	76,26 %	23,74 %	85,71 %	14,29 %	78,42 %	21,58 %	88,89 %	11,11 %

	Maternidad		Permiso Adicional Por Maternidad /Adop. (4 sem.)		Paternidad		Permiso Adicional Por Paternidad		Lactancia de hijo Menor 16 meses		Reconocimiento/ Visita médica		Reducc. Jornada Por Guarda Legal		Licencia por enfermedad (Incapacidad Temporal)	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Gest.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	14,29 %	85,71 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	72,13 %	27,87 %
Tramit.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	72,75 %	27,25 %
Auxil.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	65,79 %	34,21 %
Secret. J. Paz	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	53,85 %	46,15 %
Méd. Forense	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	41,18 %	58,82 %
Subtotal:	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	7,14 %	92,86 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	70,49 %	29,51 %
Gest.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	79,82 %	20,18 %
Tramit.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	84,00 %	16,00 %
Auxil.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	80,00 %	20,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	77,44 %	22,56 %
Secret. J. Paz	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	71,43 %	28,57 %
Méd. Forense	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	84,62 %	15,38 %
Subtotal:	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	96,67 %	3,33 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	80,89 %	19,11 %
Total:	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	5,56 %	94,44 %	0,00 %	100,00 %	96,67 %	3,33 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	73,32 %	26,68 %



3.10. Absentismo por incapacidad temporal

Para el estudio del absentismo por incapacidad temporal, se han obtenido los datos del número de licencias durante el año 2022 por enfermedad de más de tres días con baja laboral, a partir del sistema informático Hermes, con la distinción de sexo, cuerpo y categoría de personal funcionario de carrera o interino, las cuales figuran en las tablas recogidas en el apartado anterior sobre permisos y licencias para la conciliación de la vida personal y familiar.

A partir de los datos expuestos se aprecia que el número de licencias concedidas con baja laboral o incapacidad temporal durante el año 2022 fue de 1.913, con un 73,32% de licencias concedidas a mujeres y un 26,68% a hombres, lo que representa un porcentaje de número de procesos de incapacidad temporal superior al porcentaje global de mujeres en el total de la Administración de Justicia.

Entre el personal funcionario interino el porcentaje de licencia por baja laboral concedida a mujeres (80,89%) es bastante superior al concedido a mujeres entre el personal funcionario de carrera (70,49%).

Entre el personal funcionario de carrera, el menor porcentaje de licencias por bajas concedidas a mujeres se encuentra entre el personal médico forense (41,18%), mientras que el mayor porcentaje se encuentra en los cuerpos de Gestión y Tramitación, en torno a un 72% en cada uno de ellos. Entre el personal funcionario interino, el mayor porcentaje de licencias concedidas a mujeres se encuentra en el cuerpo especial de personal médico forense y el cuerpo de Tramitación, en torno al 84% en cada uno de ellos, mientras que el menor porcentaje se encuentra en el cuerpo de Auxilio Judicial (77,44%) y entre las Secretarías de los Juzgados de Paz (71,43%).

En la tabla siguiente se muestra que el número de bajas por incapacidad temporal en las mujeres funcionarias de carrera se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un 50% del total de incapacidades temporales del total de ellas. En el caso de las incapacidades temporales de las mujeres interinas, este porcentaje disminuye hasta el 45%.

Categoría	Cuerpo	Licencia por enfermedad (Incapacidad temporal)	
		ICM	ICH
Personal Funcionario	Gest.	0,30	0,28
	Tramit.	0,50	0,44
	Auxil.	0,18	0,22
	Secret. J. Paz	0,01	0,03
	Méd. Forense	0,01	0,02
Personal Funcionario Interino	Gest.	0,21	0,22
	Tramit.	0,45	0,36
	Auxil.	0,30	0,37
	Secret. J. Paz	0,01	0,02
	Méd. Forense	0,03	0,02

Tabla 37. ICM e ICH con relación a las licencias por incapacidad temporal



3.11. Estudio retributivo: análisis de las diferencias salariales

3.11.1. Objeto del estudio retributivo

El análisis retributivo y de las diferencias salariales que puedan existir entre sexos tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del personal de la Administración de Justicia en Andalucía cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el 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.

Por último, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.11.2. Conceptos retributivos aplicados a los puestos de trabajo en la Administración de Justicia en Andalucía

Como consecuencia de lo expuesto, en primer lugar, se realizará aquí una evaluación del sistema retributivo aplicado a los diferentes puestos de trabajo en la Administración de Justicia en Andalucía, para asegurar que no se apliquen criterios retributivos diferentes según que un determinado puesto de trabajo sea ocupado por un hombre o una mujer, tal como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el caso de la Administración de Justicia en Andalucía, anualmente se publican las tablas retributivas que determina de manera clara, transparente e inequívoca, la retribución de cada uno de



los puestos de trabajo, con sus complementos correspondientes, independientemente del sexo y características de la persona que ocupan los puestos. Así, la caracterización de las retribuciones para todos los puestos de este sector de la Administración para el año 2023 se recogen en las siguientes tablas.

RETRIBUCIONES. AÑO 2023

SUELDO, TRIENIOS Y COMPLEMENTO PROVISIONAL ESPECÍFICO

GRUPO	Sueldo (cód. 11)	Trienios (cód. 12)	C. Transitorio de Puesto (cód. 164)	C.Provisional Especifico (cód. 161)*	Incremento C. Provisional Especifico en los Juzgados con competencia en materia de violencia sobre la mujer	
MEDICOS FORENSES (Grupo A)	1.491,35	74,57	**	682,77	TRAMO	Importe/mes
GESTION PROCESAL Y ADMINISTRATIVA (Grupo B)	1.287,80	64,39	*	709,16	Primero	278,56
TRAMITACION PROCESAL Y ADMINISTRATIVA (Grupo C)	1.058,48	52,92	*	673,54	Segundo	222,82
AUXILIO JUDICIAL (Grupo D)	960,08	48,00	*	652,54	Tercero	149,04

Trienios < 01/01/2004 (cód. 95) y de Médicos Forenses < 1995 (cód. 12)	Trienios Admón. General (cód. 78)	Otros Trienios			
Médicos Forenses (ant. 1995)	62,19	Grupo A1	49,59	Carrera Judicial y Fiscal (cód.202)	86,99
Secretario de Paz	58,03	Grupo A2	40,44	Secretario Magistratura (cód. 203)	80,84
Oficiales (Grupo C)	51,58	Grupo C1	30,61	Letrado de la Admón. (cód. 204)	76,82
Auxiliares (Grupo D)	39,76	Grupo C2	20,84	---	---
Agentes (Grupo E)	34,35	Grupo E	15,68	---	---

COMPLEMENTO TRANSITORIO. CUERPOS GENERALES

* COMPLEMENTO TRANSITORIO DE PUESTO (cód. 164):				
	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Secretario Paz
Nivel II (Málaga y Sevilla) ***	232,58	181,67	109,87	---
Nivel III (Resto)	217,28	166,40	94,62	---
Nivel IV (Juzgados de Paz)	202,03	151,13	79,34	354,60
Artículo 8.1 (Responsabilidad y dificultad)				
Apartado a) (IML jurisdicción separada)	197,82	197,82	197,82	---
Apartado b) (IML distinto anterior)	197,82	197,82	197,82	---
Apartado c) (Organos judiciales competencias separadas)	122,68	122,68	122,68	---
Apartado d) (Resto)	122,68	122,68	122,68	---
Apartado e) (Juzgados de Paz)	122,68	122,68	122,68	122,68
Apartado e) (Con desempeño de Secretaria con nombramiento)	46,01	---	---	46,01
Artículo 8.2 (Penosidad)				
Apartado a) (Notificaciones y embargos)	153,35	61,34	153,35	---

*** Se incluyen además en este nivel las poblaciones de Torremolinos, Marbella, Fuengirola y Dos Hermanas.

COMPLEMENTO TRANSITORIO. CUERPOS DE PERSONAL MÉDICO FORENSE

COMPLEMENTO TRANSITORIO DEL PUESTO I.M.L. (cód. 164):								
PUESTO	ALMERIA	CADIZ	CORDOBA	GRANADA	HUELVA	JAEN	MALAGA	SEVILLA
Director	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.103,15	2.103,15
Sv.Patología F.	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sc.Anatomia F. E Histopatología	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.987,51	1.987,51
Sv.Clinica M.F.	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sc.Policl. Y Esp.	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.987,51	1.987,51
Sv.Laboratorio	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sv. Psiquiatría	---	---	---	---	---	---	---	2.045,33
Medico F.Generalista	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.698,41	1.698,41
Medico F.Generalista Comarcal	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.698,41	1.698,41
Medico Registro Civil (a extinguir)	---	---	1.675,56	---	---	---	1.698,41	---



COMPLEMENTOS POR RETRIBUCIONES DEL REAL DECRETO 1909/2000

Real Decreto 1909/2000				
PENOSIDAD EN DESTINO (cód. 162)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 8.2. b) (Diligencias fuera de horario de trabajo)	---	187,92	---	159,01
SALIDAS A CENTROS PENITEN. (cód. 163)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 8.2.c) (Salidas a centros penitenciarios)	---	70,83	62,16	53,48
PENOSIDAD EXT. TERRITORIAL (cód. 165)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 8.2.d) (Funcionarios en servicio de apoyo)	---	289,10	231,28	173,46
DESEMPEÑO CONJUNTO (cód. 167)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 9 (Por el ejercicio conjunto de otra función)	115,64	115,64	---	57,82
ARTÍCULO 10 (cód. 174)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 10 (Sustitución de Grupos B por Grupos C)	---	---	86,73	---
DESEMPEÑO SECRET. JDO. DE PAZ (cód. 173)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 8.1 e) (Plaza vacante)	---	43,37	---	---

PAGAS EXTRAS

CUANTÍA A INCLUIR EN PAGAS EXTRAS DE JUNIO Y DICIEMBRE (cód. 73)			
PUESTO	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
Director de IML	839,30	819,15	---
Jefe de Servicio	799,00	778,88	---
Jefe de Sección	758,67	738,54	---
Médicos Forenses	637,78	617,55	---
Médicos F. en R.C.	110,95	90,78	---
Gestión P. y Adva.	413,84	399,45	385,12
Tramitación P.y Adva.	375,35	360,95	346,57
Auxilio Judicial	317,47	303,08	288,67
Secretario de Paz	---	---	481,29

PAGAS ADICIONAL

CUANTÍA ADICIONAL A PAGAS EXTRAS DE JUNIO Y DICIEMBRE(cód. 86)	
PUESTO	Nivel II, III y IV
Director de IML	775,08
Jefe de Servicio	747,42
Jefe de Sección	747,42
Médicos Forenses	692,02
Médicos F. en R.C.	692,02
Gestión P. y Adva.	437,38
Tramitación P.y Adva.	382,03
Auxilio Judicial	357,16
Secretario de Paz	437,38



COMPLEMENTO GENERAL DEL PUESTO

*COMPLEMENTO GENERAL DE PUESTO (cód 221):			
	TIPO	SUBTIPO	EUROS
Gestión Procesal y Administrativa y Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.	II	A	334,64
	II	B	405,36
	III	A	320,26
	III	B	390,96
	IV	C	305,87
	IV	D	320,29
Tramitación Procesal y Administrativa y Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.	II	A	286,68
	II	B	357,39
	III	A	272,28
	III	B	342,98
Auxilio Judicial	IV	C	257,90
	II	A	218,98
	II	B	289,70
	III	A	204,59
Médicos Forenses y Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses	III	B	275,33
	IV	C	190,21
	II		1.694,08
Escala a extinguir de Gestión Procesal y Administrativa, procedentes del Cuerpo de Secretarios de Juzgados de Municipios de más de 7.000 habitantes.	III		1.671,92
			464,10

RETRIBUCIONES. GUARDIAS. AÑO 2023

Código	CONCEPTO	AÑO 2023	Incremento por sábado o festivo	Asistencia al fiscal
	Art. 3 (Guardias >= 13 juzgados)			
45	Apartado 1 (Ordinario de 48 horas)	488,87	61,17	
46	Apartado 2 (Permanencia enj.inm.)	163,00		
	Art. 4 (Guardias >= 10 juzgados)			
47	Apartado 1 (Ordinaria de 24 horas)	244,48	61,17	
48	Apartado 2 (Permanencia enj.inm.)	163,00		
	Art. 5 (Guardias >= 8 juzgados)			
63	Apartado 1 (Permanencia semanal)	275,03		
49	Apartado 2 (Permanencia enj.inm.)	163,00		
	Art. 7 (Guardias >= 4 juzgados)			
51	Apartado 1 (Permanencia ocho días)	336,14		168,08
53	Apartado 2 (Disponibilidad 8 días)	244,48		122,28
	Art. 8 (Guardias 2-3 juzgados)			
54	Apartado 1 (Disponibilidad 8 días)	152,81		76,42
	Apartado 9 (Guardias 1 juzgado)			
66	Disponibilidad semanal	61,17		30,64
	Art. 11 (Servicio especial guardia menores)			
71	Guardia 24 horas Sevilla	244,48	61,17	
	Art. 12 (Servicio especial guardia menores)			
62	Apartado a) (Permanencia semanal)	275,03		
65	Apartado b) (Disponibilidad semanal)	122,28		
50	Art. 12 bis (Guardias >= 4 juzgados violencia sobre la mujer)	315,71	61,14	
64	Art. 14 (Guardia Registros civiles unicos)	91,72		
	Medicos Forenses			
73	Guardia semanal permanencia y disponibilidad	320,87	61,17	
78	Guardia semanal de disponibilidad	213,91	61,17	
79	Ordinaria de 24 horas	244,48	61,17	
80	Permanencia 12 horas IML	105,25	61,14	



3.11.3. Distribución de la masa salarial por categorías de personal y grupos profesionales, con distinción de sexo

3.11.3.1. Masa salarial y diferencias salariales

Para el análisis retributivo, durante el año 2022 se han venido recopilando los datos de retribuciones abonada durante el ejercicio 2021, extraídos del sistema de gestión de recursos humanos Sirhus. Como resultado se adjunta a continuación un cuadro resumen con la distribución de la masa salarial, por cuerpo, categoría de personal y distinción de sexo. En este cuadro figuran los ingresos brutos anuales y un índice definido como el ingreso bruto por persona y día, con el objeto de poder comparar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, por cuerpos y categoría de personal.

Distribución de la masa salarial. Ingresos brutos (euros)									
Categoría de personal	Cuerpo	Mujeres			Hombres			Diferencia salarial	IPRHM
		Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día	Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día		
Personal funcionario de carrera (F)	MF	84	5.632.688,27 €	183,71 €	57	4.354.362,87 €	209,29 €	12,22 %	1,19
	G	1.272	47.253.663,79 €	101,78 €	709	27.885.033,52 €	107,75 €	5,55 %	1,28
	T	2.073	68.359.958,81 €	90,35 €	978	33.163.895,88 €	92,90 €	2,75 %	1,36
	A	695	20.441.231,78 €	80,58 €	481	15.156.592,29 €	86,33 €	6,66 %	1,18
	Subtotal	4.124	141.687.542,65 €	94,13 €	2.225	80.599.884,56 €	99,20 €	5,11 %	1,30
Personal funcionario interino en plazas vacantes (G)	MF	22	1.456.008,20 €	181,32 €	7	520.452,59 €	203,70 €	10,99 %	1,52
	G	151	4.895.699,24 €	88,83 €	36	1.080.210,77 €	82,21 €	-8,05 %	1,61
	T	202	5.993.585,46 €	81,29 €	38	1.123.263,07 €	80,99 €	-0,38 %	1,68
	A	223	6.101.594,82 €	74,96 €	93	2.594.432,69 €	76,43 €	1,92 %	1,41
	Subtotal	598	18.446.888 €	84,51 €	174	5.318.359 €	83,74 €	-0,92 %	1,55
Personal funcionario interino de sustitución (W)	MF	11	428.293,28 €	106,67 €	5	372.078,81 €	203,88 €	47,68 %	1,38
	G	279	7.900.479,69 €	77,58 €	54	1.574.550,94 €	79,89 €	2,89 %	1,68
	T	406	10.449.038,91 €	70,51 €	87	2.126.001,54 €	66,95 €	-5,32 %	1,65
	A	156	3.491.533,71 €	61,32 €	54	1.233.361,61 €	62,58 €	2,01 %	1,49
	Subtotal	852	22.269.345,59 €	71,61 €	200	5.305.992,90 €	72,68 €	1,48 %	1,62
Personal funcionario interino de refuerzo (D)	MF	4	181.611,08 €	124,39 €	4	167.099,31 €	114,45 €	-8,68 %	1,00
	G	30	1.030.474,79 €	94,11 €	8	205.645,12 €	70,43 €	-33,62 %	1,58
	T	219	6.352.999,04 €	79,48 €	52	1.451.904,68 €	76,50 €	-3,90 %	1,62
	A	69	1.892.280,47 €	75,14 €	26	678.009,33 €	71,44 €	-5,17 %	1,45
	Subtotal	322	9.457.365,38 €	80,47 €	90	2.502.658,44 €	76,18 €	-5,62 %	1,56
Total		5.896	191.861.141,34 €	89,15 €	2.689	93.686.895,02 €	95,45 €	6,60 %	1,37

Distribución de la masa salarial. Ingresos brutos (euros)									
Categoría de personal	Cuerpo	Mujeres			Hombres			Diferencia salarial	IPRHM
		Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día	Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día		
Total del personal funcionario	MF	121	7.698.600,83 €	174,31 €	73	5.413.993,58 €	203,19 €	14,21 %	1,25
	G	1.732	61.080.317,51 €	96,62 €	807	30.745.440,35 €	104,38 €	7,44 %	1,36
	T	2.900	91.155.582,22 €	86,12 €	1.155	37.865.065,17 €	89,82 €	4,12 %	1,43
	A	1.143	31.926.640,78 €	76,53 €	654	19.662.395,92 €	82,37 €	7,09 %	1,27
Total		5.896	191.861.141,34 €	89,15 €	2.689	93.686.895,02 €	95,45 €	6,60 %	1,37

Tabla 38. Distribución de la masa salarial y diferencias salariales

La diferencia salarial reflejada en los cuadros es la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, contabilizados en promedios brutos por persona y día. Es decir, una diferencia salarial de signo positivo refleja un mayor salario de los hombres frente a los de las mujeres. Así, se comprueba que la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía es del 6,60%. La mayor diferencia se encuentra en el cuerpo del personal Médico Forense (14,21%), seguido de los cuerpos de Gestión y Auxilio, con una diferencia salarial algo mayor del 7%, y finalmente del cuerpo de Tramitación (4,12%).

Con respecto a las diferentes categorías de personal, el personal funcionario de carrera experimenta la mayor diferencia salarial en beneficio de los hombres, con un valor del 5,11%, frente a las diferencias salariales del personal interino que oscila entre los valores negativos para el personal de refuerzo (-5,62%) y el 1,48% para el personal interino de sustitución.



3.11.3.2. Desglose de la masa salarial por categorías de personal

En los siguientes cuadros se desglosan los diferentes conceptos retributivos por categorías de personal: personal funcionario de carrera (F), funcionario interino en plazas vacantes (G), funcionario interino de sustitución (W) e interino de refuerzo (D).

PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	6.027			2.746			8.773
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	71.013.786,93 €	275.134,21 €	71.288.921,14 €	33.163.435,88 €	75.399,84 €	33.238.835,72 €	104.527.756,86 €
Trienios	14.745.161,38 €	26.988,50 €	14.772.149,88 €	7.863.869,90 €	10.435,89 €	7.874.305,79 €	22.646.455,67 €
Trienios anteriores y otros trienios	3.998.228,32 €	555,97 €	3.998.784,29 €	2.646.778,80 €	0,00 €	2.646.778,80 €	6.645.563,09 €
Complemento Prov. Específico	42.698.059,89 €	167.283,20 €	42.865.343,09 €	20.121.992,94 €	43.867,09 €	20.165.860,03 €	63.031.203,12 €
Complemento Transitorio del puesto	20.492.067,78 €	76.834,45 €	20.568.902,23 €	10.089.170,44 €	19.891,31 €	10.109.061,75 €	30.677.963,98 €
Complemento específico	1.064.910,79 €	4.868,72 €	1.069.779,51 €	464.768,46 €	1.886,23 €	466.654,69 €	1.536.434,20 €
Complemento general del puesto	447.553,97 €	2.141,90 €	449.695,87 €	190.267,35 €	851,72 €	191.119,07 €	640.814,94 €
Paga extra	19.260.900,87 €	72.688,09 €	19.333.588,96 €	9.258.036,87 €	21.547,56 €	9.279.584,43 €	28.613.173,39 €
Paga adicional	4.520.546,30 €	18.879,37 €	4.539.425,67 €	2.115.546,14 €	5.477,81 €	2.121.023,95 €	6.660.449,62 €
Penosidad en destino	17.257,19 €		17.257,19 €	23.131,46 €		23.131,46 €	40.388,65 €
Salidas a centros penitenciarios	29.226,47 €		29.226,47 €	11.231,72 €		11.231,72 €	40.458,19 €
Penosidad ext. Territorial	49.031,45 €		49.031,45 €	50.177,93 €		50.177,93 €	99.209,38 €
Desempeño conjunto	10.001,35 €		10.001,35 €	3.201,81 €		3.201,81 €	13.203,16 €
Desempeño Secret. Paz	139,92 €		139,92 €	517,76 €		517,76 €	657,68 €
Productividad	2.486.989,27 €		2.486.989,27 €	1.170.794,81 €		1.170.794,81 €	3.657.784,08 €
Guardias	8.317.350,34 €		8.317.350,34 €	5.737.306,74 €		5.737.306,74 €	14.054.657,08 €
Servicios extraordinarios	4.341.670,44 €		4.341.670,44 €	1.735.621,98 €		1.735.621,98 €	6.077.292,42 €
Prestación por IT	1.344.054,22 €		1.344.054,22 €	369.229,85 €		369.229,85 €	1.713.284,07 €
Prestación diferencia retributiva IT	908.879,22 €		908.879,22 €	351.080,31 €		351.080,31 €	1.259.959,53 €
Diferencia retributiva mater./pater.	4.949,15 €		4.949,15 €	80,80 €		80,80 €	5.029,95 €
Dif. Retributiva por sentencia	54.618,44 €		54.618,44 €	0,00 €		0,00 €	54.618,44 €
Intereses determinados en sentencia	16.927,16 €		16.927,16 €	7.408,62 €		7.408,62 €	24.335,78 €
Total	195.822.310,85 €	645.374,41 €	196.467.685,26 €	95.373.650,57 €	179.357,45 €	95.553.008,02 €	292.020.693,28 €

Tabla 39. Desglose de la masa salarial para el total del personal al servicio de la Administración de Justicia

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA (F)							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	4.233			2.269			6.502
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	52.303.509,29 €	258.344,53 €	52.561.853,82 €	28.355.725,59 €	75.399,84 €	28.431.125,43 €	80.992.979,25 €
Trienios	12.066.192,57 €	26.988,50 €	12.093.181,07 €	7.097.896,81 €	10.435,89 €	7.108.332,70 €	19.201.513,77 €
Trienios anteriores y otros trienios	3.454.169,46 €	555,97 €	3.454.725,43 €	2.463.461,33 €	0,00 €	2.463.461,33 €	5.918.186,76 €
Complemento Prov. Específico	31.005.314,80 €	157.912,70 €	31.163.227,50 €	17.111.952,66 €	43.867,09 €	17.155.819,75 €	48.319.047,25 €
Complemento Transitorio del puesto	15.012.657,66 €	72.443,79 €	15.085.101,45 €	8.588.698,26 €	19.891,31 €	8.608.589,57 €	23.693.691,02 €
Complemento específico	886.749,48 €	4.868,72 €	891.618,20 €	386.508,46 €	1.886,23 €	388.394,69 €	1.280.012,89 €
Complemento general del puesto	373.705,12 €	2.141,90 €	375.847,02 €	159.374,72 €	851,72 €	160.226,44 €	536.073,46 €
Paga extra	14.375.396,94 €	70.294,57 €	14.445.691,51 €	7.983.375,66 €	21.547,56 €	8.004.923,22 €	22.450.614,73 €
Paga adicional	3.301.169,63 €	18.229,29 €	3.319.398,92 €	1.798.431,27 €	5.477,81 €	1.803.909,08 €	5.123.308,00 €
Penosidad en destino	16.752,68 €		16.752,68 €	23.131,46 €		23.131,46 €	39.884,14 €
Salidas a centros penitenciarios	22.693,86 €		22.693,86 €	10.710,43 €		10.710,43 €	33.404,29 €
Penosidad ext. Territorial	42.891,05 €		42.891,05 €	50.177,93 €		50.177,93 €	93.068,98 €
Desempeño conjunto	8.150,60 €		8.150,60 €	3.201,81 €		3.201,81 €	11.352,41 €
Desempeño Secret. Paz	139,92 €		139,92 €	517,76 €		517,76 €	657,68 €
Productividad	1.820.397,46 €		1.820.397,46 €	998.435,18 €		998.435,18 €	2.818.832,64 €
Guardias	6.696.915,54 €		6.696.915,54 €	5.251.260,66 €		5.251.260,66 €	11.948.176,20 €
Servicios extraordinarios	2.924.677,55 €		2.924.677,55 €	1.367.776,03 €		1.367.776,03 €	4.292.453,58 €
Prestación por IT	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Prestación diferencia retributiva IT	746.013,52 €		746.013,52 €	301.569,58 €		301.569,58 €	1.047.583,10 €
Diferencia retributiva mater./pater.	859,42 €		859,42 €	0,00 €		0,00 €	859,42 €
Dif. Retributiva por sentencia	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Intereses determinados en sentencia	13.421,78 €		13.421,78 €	6.164,94 €		6.164,94 €	19.586,72 €
Total	145.071.778,33 €	611.779,97 €	145.683.558,30 €	81.958.370,54 €	179.357,45 €	82.137.727,99 €	227.821.286,29 €

Tabla 40. Desglose de la masa salarial para el personal funcionario de carrera



PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO EN PLAZAS VACANTES (G)							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	603			179			782
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	6.527.136,43 €	1.079,46 €	6.528.215,89 €	1.893.328 €	0,00 €	1.893.328 €	8.421.543,64 €
Trienios	1.169.526,99 €	0,00 €	1.169.526,99 €	353.563 €	0,00 €	353.563 €	1.523.089,59 €
Trienios anteriores y otros trienios	247.514,36 €	0,00 €	247.514,36 €	89.547 €	0,00 €	89.547 €	337.061,60 €
Complemento Prov. Específico	4.055.647,44 €	719,35 €	4.056.366,79 €	1.179.878 €	0,00 €	1.179.878 €	5.236.244,43 €
Complemento Transitorio del puesto	2.047.434,38 €	284,96 €	2.047.719,34 €	604.371 €	0,00 €	604.371 €	2.652.090,64 €
Complemento específico	47.826,77 €	0,00 €	47.826,77 €	32.355 €	0,00 €	32.355 €	80.181,31 €
Complemento general del puesto	16.456,60 €	0,00 €	16.456,60 €	10.491 €	0,00 €	10.491 €	26.947,69 €
Paga extra	1.789.482,91 €	0,00 €	1.789.482,91 €	521.142 €	0,00 €	521.142 €	2.310.624,78 €
Paga adicional	439.003,63 €	0,00 €	439.003,63 €	127.964 €	0,00 €	127.964 €	566.967,15 €
Penosidad en destino	187,92 €		187,92 €	0 €		0 €	187,92 €
Salidas a centros penitenciarios	3.429,86 €		3.429,86 €	398 €		398 €	3.827,39 €
Penosidad ext. Territorial	473,19 €		473,19 €	0 €		0 €	473,19 €
Desempeño conjunto	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Productividad	232.198,29 €		232.198,29 €	70.403 €		70.403 €	302.601,06 €
Guardias	632.756,90 €		632.756,90 €	210.323 €		210.323 €	843.079,70 €
Servicios extraordinarios	678.586,21 €		678.586,21 €	184.452 €		184.452 €	863.038,21 €
Prestación por IT	639.489,12 €		639.489,12 €	154.802 €		154.802 €	794.290,73 €
Prestación diferencia retributiva IT	71.571,09 €		71.571,09 €	20.401 €		20.401 €	91.972,44 €
Diferencia retributiva mater./pater.	257,20 €		257,20 €	0 €		0 €	257,20 €
Dif. Retributiva por sentencia	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Intereses determinados en sentencia	1.285,61 €		1.285,61 €	994 €		994 €	2.279,30 €
Total	18.600.264,90 €	2.083,77 €	18.602.348,67 €	5.454.409,30 €	0,00 €	5.454.409,30 €	24.056.757,97 €

Tabla 41. Desglose de la masa salarial para el personal funcionario interino en plazas vacantes

PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO DE SUSTITUCIÓN (W)							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	869			208			1.077
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	8.605.986,60 €	15.710,22 €	8.621.696,82 €	1.983.008 €	0,00 €	1.983.008 €	10.604.705,15 €
Trienios	1.015.933,05 €	0,00 €	1.015.933,05 €	268.236 €	0,00 €	268.236 €	1.284.169,47 €
Trienios anteriores y otros trienios	194.381,78 €	0,00 €	194.381,78 €	60.646 €	0,00 €	60.646 €	255.027,69 €
Complemento Prov. Específico	5.251.176,41 €	8.651,15 €	5.259.827,56 €	1.212.299 €	0,00 €	1.212.299 €	6.472.126,65 €
Complemento Transitorio del puesto	2.400.063,40 €	4.105,70 €	2.404.169,10 €	595.737 €	0,00 €	595.737 €	2.999.906,34 €
Complemento específico	119.617,53 €	0,00 €	119.617,53 €	35.563 €	0,00 €	35.563 €	155.180,28 €
Complemento general del puesto	46.261,41 €	0,00 €	46.261,41 €	15.471 €	0,00 €	15.471 €	61.732,48 €
Paga extra	2.163.365,21 €	2.393,52 €	2.165.758,73 €	512.238 €	0,00 €	512.238 €	2.677.996,69 €
Paga adicional	545.915,69 €	650,08 €	546.565,77 €	128.685 €	0,00 €	128.685 €	675.250,37 €
Penosidad en destino	316,59 €		316,59 €	0 €		0 €	316,59 €
Salidas a centros penitenciarios	2.371,70 €		2.371,70 €	124 €		124 €	2.495,46 €
Penosidad ext. Territorial	5.667,21 €		5.667,21 €	0 €		0 €	5.667,21 €
Desempeño conjunto	1.850,75 €		1.850,75 €	0 €		0 €	1.850,75 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Productividad	299.858,95 €		299.858,95 €	68.048 €		68.048 €	367.907,37 €
Guardias	902.047,66 €		902.047,66 €	233.642 €		233.642 €	1.135.689,84 €
Servicios extraordinarios	529.668,50 €		529.668,50 €	133.125 €		133.125 €	662.793,27 €
Prestación por IT	537.205,12 €		537.205,12 €	185.027 €		185.027 €	722.231,75 €
Prestación diferencia retributiva IT	65.963,17 €		65.963,17 €	26.032 €		26.032 €	91.995,54 €
Diferencia retributiva mater./pater.	3.832,53 €		3.832,53 €	81 €		81 €	3.913,33 €
Dif. Retributiva por sentencia	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Intereses determinados en sentencia	1.418,98 €		1.418,98 €	250 €		250 €	1.668,97 €
Total	22.692.902,24 €	31.510,67 €	22.724.412,91 €	5.458.212,29 €	0,00 €	5.458.212,29 €	28.182.625,20 €

Tabla 42. Desglose de la masa salarial para el personal funcionario interino de sustitución



PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO DE REFUERZO (D)							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	322			90			412
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	3.577.154,61 €	0,00 €	3.577.154,61 €	931.374 €	0 €	931.374 €	4.508.528,82 €
Trienios	493.508,77 €	0,00 €	493.508,77 €	144.174 €	0 €	144.174 €	637.682,84 €
Trienios anteriores y otros trienios	102.162,72 €	0,00 €	102.162,72 €	33.124 €	0 €	33.124 €	135.287,04 €
Complemento Prov. Específico	2.385.921,24 €	0,00 €	2.385.921,24 €	617.864 €	0 €	617.864 €	3.003.784,79 €
Complemento Transitorio del puesto	1.031.912,34 €	0,00 €	1.031.912,34 €	300.364 €	0 €	300.364 €	1.332.275,98 €
Complemento específico	10.717,01 €	0,00 €	10.717,01 €	10.343 €	0 €	10.343 €	21.059,72 €
Complemento general del puesto	11.130,84 €	0,00 €	11.130,84 €	4.930 €	0 €	4.930 €	16.061,31 €
Paga extra	932.655,81 €	0,00 €	932.655,81 €	241.281 €	0 €	241.281 €	1.173.937,19 €
Paga adicional	234.457,35 €	0,00 €	234.457,35 €	60.467 €	0 €	60.467 €	294.924,10 €
Penosidad en destino	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Salidas a centros penitenciarios	731,05 €		731,05 €	0 €		0 €	731,05 €
Penosidad ext. Territorial	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Desempeño conjunto	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Productividad	134.534,57 €		134.534,57 €	33.908 €		33.908 €	168.443,01 €
Guardias	85.630,24 €		85.630,24 €	42.081 €		42.081 €	127.711,34 €
Servicios extraordinarios	208.738,18 €		208.738,18 €	50.269 €		50.269 €	259.007,36 €
Prestación por IT	167.359,98 €		167.359,98 €	29.402 €		29.402 €	196.761,59 €
Prestación diferencia retributiva IT	25.331,44 €		25.331,44 €	3.077 €		3.077 €	28.408,45 €
Diferencia retributiva mater./pater.	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Dif. Retributiva por sentencia	54.618,44 €		54.618,44 €	0 €		0 €	54.618,44 €
Intereses determinados en sentencia	800,79 €		800,79 €	0 €		0 €	800,79 €
Total	9.457.365,38 €	0,00 €	9.457.365,38 €	2.502.658,44 €	0,00 €	2.502.658,44 €	11.960.023,82 €

Tabla 43. Desglose de la masa salarial para el personal funcionario interino de refuerzo

3.11.3.3. Desglose de la masa salarial por grupos profesionales

En los siguientes cuadros se desglosan los diferentes conceptos retributivos por grupos profesionales: Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, Auxilio Judicial y personal Médico Forense.

CUERPO ESPECIAL DE PERSONAL MÉDICO FORENSE							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	121			73			194
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	1.826.998,39 €	4.592,21 €	1.831.590,60 €	1.186.906,87 €	0,00 €	1.186.906,87 €	3.018.497,47 €
Trienios	471.622,13 €	688,84 €	472.310,97 €	422.412,59 €	0,00 €	422.412,59 €	894.723,56 €
Trienios anteriores y otros trienios	35.042,89 €	0,00 €	35.042,89 €	46.721,96 €	0,00 €	46.721,96 €	81.764,85 €
Complemento Prov. Específico	805.456,58 €	2.102,39 €	807.558,97 €	532.790,89 €	0,00 €	532.790,89 €	1.340.349,86 €
Complemento Transitorio del puesto	2.177.437,96 €	5.473,50 €	2.182.911,46 €	1.485.255,11 €	0,00 €	1.485.255,11 €	3.668.166,57 €
Complemento específico	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Complemento general del puesto	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Paga extra	524.311,95 €	842,41 €	525.154,36 €	370.380,86 €	0,00 €	370.380,86 €	895.535,22 €
Paga adicional	145.133,53 €	260,93 €	145.394,46 €	99.514,72 €	0,00 €	99.514,72 €	244.909,18 €
Penosidad en destino	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Salidas a centros penitenciarios	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Penosidad ext. Territorial	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Desempeño conjunto	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Productividad	44.609,27 €		44.609,27 €	30.582,09 €		30.582,09 €	75.191,36 €
Guardias	1.640.134,51 €		1.640.134,51 €	1.219.296,69 €		1.219.296,69 €	2.859.431,20 €
Servicios extraordinarios	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Prestación por IT	10.374,89 €		10.374,89 €	11.701,55 €		11.701,55 €	22.076,44 €
Prestación diferencia retributiva IT	2.809,31 €		2.809,31 €	7.767,10 €		7.767,10 €	10.576,41 €
Diferencia retributiva mater./pater.	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Dif. Retributiva por sentencia	0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €
Intereses determinados en sentencia	709,14 €		709,14 €	663,15 €		663,15 €	1.372,29 €
Total	7.684.640,55 €	13.960,28 €	7.698.600,83 €	5.413.993,58 €	0,00 €	5.413.993,58 €	13.112.594,41 €

Tabla 44. Desglose de la masa salarial para el personal Médico Forense



CUERPO DE GESTIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	1.732			807			2.539
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	23.229.295,01 €	99.716,15 €	23.329.011,16 €	1.893.328 €	0,00 €	1.893.328 €	25.222.338,91 €
Trienios	4.834.560,24 €	9.199,04 €	4.843.759,28 €	353.563 €	0,00 €	353.563 €	5.197.321,88 €
Trienios anteriores y otros trienios	1.388.275,01 €	555,97 €	1.388.830,98 €	89.547 €	0,00 €	89.547 €	1.478.378,22 €
Complemento Prov. Específico	12.859.145,46 €	57.460,46 €	12.916.605,92 €	1.179.878 €	0,00 €	1.179.878 €	14.096.483,56 €
Complemento Transitorio del puesto	6.320.841,85 €	26.804,21 €	6.347.646,06 €	604.371 €	0,00 €	604.371 €	6.952.017,36 €
Complemento específico	27.763,69 €	0,00 €	27.763,69 €	32.355 €	0,00 €	32.355 €	60.118,23 €
Complemento general del puesto	12.905,98 €	0,00 €	12.905,98 €	10.491 €	0,00 €	10.491 €	23.397,07 €
Paga extra	6.236.209,39 €	28.785,71 €	6.264.995,10 €	521.142 €	0,00 €	521.142 €	6.786.136,97 €
Paga adicional	1.405.125,88 €	7.173,51 €	1.412.299,39 €	127.964 €	0,00 €	127.964 €	1.540.262,91 €
Penosidad en destino	9.951,31 €	0,00 €	9.951,31 €	0 €	0 €	0 €	9.951,31 €
Salidas a centros penitenciarios	7.129,45 €	0,00 €	7.129,45 €	398 €	0 €	398 €	7.526,98 €
Penosidad ext. Territorial	20.632,05 €	0,00 €	20.632,05 €	0 €	0 €	0 €	20.632,05 €
Desempeño conjunto	9.863,71 €	0,00 €	9.863,71 €	0 €	0 €	0 €	9.863,71 €
Desempeño Secret. Paz	35,45 €	0,00 €	35,45 €	0 €	0 €	0 €	35,45 €
Productividad	706.494,53 €	0,00 €	706.494,53 €	70.403 €	0,00 €	70.403 €	776.897,30 €
Guardias	1.567.552,45 €	0,00 €	1.567.552,45 €	210.323 €	0,00 €	210.323 €	1.777.875,25 €
Servicios extraordinarios	1.530.955,88 €	0,00 €	1.530.955,88 €	184.452 €	0,00 €	184.452 €	1.715.407,88 €
Prestación por IT	357.681,14 €	0,00 €	357.681,14 €	154.802 €	0,00 €	154.802 €	512.482,75 €
Prestación diferencia retributiva IT	317.024,87 €	0,00 €	317.024,87 €	20.401 €	0,00 €	20.401 €	337.426,22 €
Diferencia retributiva mater./pater.	4.116,37 €	0,00 €	4.116,37 €	0 €	0 €	0 €	4.116,37 €
Dif. Retributiva por sentencia	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Intereses determinados en sentencia	5.062,74 €	0,00 €	5.062,74 €	994 €	0,00 €	994 €	6.056,43 €
Total	60.850.622,46 €	229.695,05 €	61.080.317,51 €	5.454.409,30 €	0,00 €	5.454.409,30 €	66.534.726,81 €

Tabla 45. Desglose de la masa salarial para el personal del cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa

CUERPO DE TRAMITACIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	2.900			1.155			4.055
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	32.842.890,99 €	114.770,14 €	32.957.661,13 €	13.308.638 €	39.998,73 €	13.348.637 €	46.306.297,84 €
Trienios	6.989.792,58 €	13.335,83 €	7.003.128,41 €	3.109.474 €	5.643,50 €	3.115.118 €	10.118.246,16 €
Trienios anteriores y otros trienios	2.017.384,14 €	0,00 €	2.017.384,14 €	1.025.827 €	0,00 €	1.025.827 €	3.043.211,08 €
Complemento Prov. Específico	21.059.283,95 €	75.022,97 €	21.134.306,92 €	8.621.551 €	25.242,72 €	8.646.794 €	29.781.100,90 €
Complemento Transitorio del puesto	9.040.574,08 €	32.462,74 €	9.073.036,82 €	3.663.994 €	11.218,85 €	3.675.213 €	12.748.249,45 €
Complemento específico	114.815,65 €	0,00 €	114.815,65 €	36.186 €	0,00 €	36.186 €	151.001,17 €
Complemento general del puesto	54.361,15 €	0,00 €	54.361,15 €	16.119 €	0,00 €	16.119 €	70.479,75 €
Paga extra	9.027.208,29 €	28.391,83 €	9.055.600,12 €	3.721.847 €	12.206,34 €	3.734.054 €	12.789.653,64 €
Paga adicional	2.103.884,93 €	7.363,53 €	2.111.248,46 €	848.560 €	3.102,83 €	851.663 €	2.962.911,27 €
Penosidad en destino	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Salidas a centros penitenciarios	3.310,40 €	0,00 €	3.310,40 €	3.726 €	0 €	3.726 €	7.036,08 €
Penosidad ext. Territorial	28.399,40 €	0,00 €	28.399,40 €	34.259 €	0 €	34.259 €	62.658,25 €
Desempeño conjunto	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Desempeño Secret. Paz	76,34 €	0,00 €	76,34 €	0 €	0 €	0 €	76,34 €
Productividad	1.212.363,60 €	0,00 €	1.212.363,60 €	490.470 €	0,00 €	490.470 €	1.702.833,45 €
Guardias	3.660.170,85 €	0,00 €	3.660.170,85 €	1.951.413 €	0,00 €	1.951.413 €	5.611.583,44 €
Servicios extraordinarios	1.767.548,12 €	0,00 €	1.767.548,12 €	672.969 €	0,00 €	672.969 €	2.440.517,60 €
Prestación por IT	528.607,27 €	0,00 €	528.607,27 €	96.892 €	0,00 €	96.892 €	625.499,67 €
Prestación diferencia retributiva IT	412.984,54 €	0,00 €	412.984,54 €	162.537 €	0,00 €	162.537 €	575.521,69 €
Diferencia retributiva mater./pater.	390,56 €	0,00 €	390,56 €	0 €	0 €	0 €	390,56 €
Dif. Retributiva por sentencia	12.961,76 €	0,00 €	12.961,76 €	0 €	0 €	0 €	12.961,76 €
Intereses determinados en sentencia	7.226,58 €	0,00 €	7.226,58 €	3.191 €	0,00 €	3.191 €	10.417,29 €
Total	90.884.235,18 €	271.347,04 €	91.155.582,22 €	37.767.652,20 €	97.412,97 €	37.865.065,17 €	129.020.647,39 €

Tabla 46. Desglose de la masa salarial para el personal del cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa



CUERPO DE AUXILIO JUDICIAL							
Retribuciones	Mujeres			Hombres			Total
Número de personas:	1.143			654			1.797
Conceptos de nómina	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Ordinario	Maternidad/ Paternidad	Subtotal	Total
Sueldo	11.529.977,03 €	48.320,90 €	11.578.297,93 €	6.825.355 €	4.595 €	6.829.950 €	18.408.247,65 €
Trienios	2.074.971,09 €	3.174,52 €	2.078.145,61 €	1.501.151 €	666 €	1.501.817 €	3.579.962,38 €
Trienios anteriores y otros trienios	409.509,47 €	0,00 €	409.509,47 €	405.877 €	0 €	405.877 €	815.386,85 €
Complemento Prov. Especifico	7.861.630,23 €	32.697,38 €	7.894.327,61 €	4.678.025 €	3.123 €	4.681.148 €	12.575.475,62 €
Complemento Transitorio del puesto	2.905.726,86 €	12.094,00 €	2.917.820,86 €	1.799.898 €	1.060 €	1.800.958 €	4.718.779,09 €
Complemento específico	18.742,86 €	0,00 €	18.742,86 €	12.886 €	0 €	12.886 €	31.628,51 €
Complemento general del puesto	6.842,56 €	0,00 €	6.842,56 €	4.445 €	0 €	4.445 €	11.287,54 €
Paga extra	3.026.021,72 €	12.801,33 €	3.038.823,05 €	1.853.416 €	1.697 €	1.855.113 €	4.893.935,97 €
Paga adicional	765.944,22 €	3.592,90 €	769.537,12 €	450.710 €	459 €	451.169 €	1.220.706,32 €
Penosidad en destino	7.305,88 €	0,00 €	7.305,88 €	13.184 €	0 €	13.184 €	20.489,41 €
Salidas a centros penitenciarios	18.626,18 €	0,00 €	18.626,18 €	5.738 €	0 €	5.738 €	24.364,03 €
Penosidad ext. Territorial	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Desempeño conjunto	137,64 €	0,00 €	137,64 €	38 €	0 €	38 €	175,53 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Productividad	465.675,88 €	0,00 €	465.675,88 €	279.305 €	0 €	279.305 €	744.981,33 €
Guardias	1.095.251,91 €	0,00 €	1.095.251,91 €	1.204.688 €	0 €	1.204.688 €	2.299.940,10 €
Servicios extraordinarios	991.274,97 €	0,00 €	991.274,97 €	410.081 €	0 €	410.081 €	1.401.355,50 €
Prestación por IT	428.637,78 €	0,00 €	428.637,78 €	122.308 €	0 €	122.308 €	550.945,83 €
Prestación diferencia retributiva IT	162.881,82 €	0,00 €	162.881,82 €	83.217 €	0 €	83.217 €	246.098,86 €
Diferencia retributiva mater./pater.	442,22 €	0,00 €	442,22 €	0 €	0 €	0 €	442,22 €
Dif. Retributiva por sentencia	41.656,68 €	0,00 €	41.656,68 €	0 €	0 €	0 €	41.656,68 €
Intereses determinados en sentencia	2.702,75 €	0,00 €	2.702,75 €	475 €	0 €	475 €	3.177,28 €
Total	31.813.959,75 €	112.681,03 €	31.926.640,78 €	19.650.796,34 €	11.599,58 €	19.662.395,92 €	51.589.036,70 €

Tabla 47. Desglose de la masa salarial para el personal del cuerpo de Auxilio Judicial

3.11.3.4. Retribuciones variables: guardias y servicios extraordinarios

En este epígrafe se analizan de forma detallada la distribución de las retribuciones de carácter variable, como son el abono de las guardias y los servicios extraordinarios.

Las diferencias salariales que se constatan, entre hombres y mujeres, en favor de los hombres, son mayores en las retribuciones variables que las diferencias salariales medias del conjunto de retribuciones. En efecto, la mayor diferencia salarial se produce en las guardias del personal del cuerpo de Auxilio Judicial (39,29%), seguido del cuerpo de Gestión (28,98%) y el cuerpo del personal Médico Forense (16,38%), y en menor medida en el cuerpo de Tramitación, con un 4,30%. Con relación a los servicios extraordinarios, igualmente las diferencias salariales son mayores en todos los cuerpos, con la mayor diferencia en el cuerpo de Gestión (13,27%) y la menor en el de Auxilio Judicial (2,64%).

Distribución de la masa salarial por ingresos brutos por realización de guardias (euros)								
Cuerpo	Mujeres			Hombres			Diferencia salarial	IPRHM
	Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día	Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día		
MF	111	1.640.134,51 €	40,48 €	69	1.219.296,69 €	48,41 €	16,38 %	1,23
G	493	1.567.552,45 €	8,71 €	272	1.217.843,69 €	12,27 €	28,98 %	1,29
T	976	3.660.170,85 €	10,27 €	498	1.951.412,59 €	10,74 €	4,30 %	1,32
A	319	1.095.251,91 €	9,41 €	213	1.204.688,19 €	15,50 €	39,29 %	1,20
Subtotal	1.899	7.963.109,72 €	11,49 €	1.052	5.593.241,16 €	14,57 €	21,13 %	1,29

Distribución de la masa salarial por ingresos brutos por realización de servicios extraordinarios (euros)								
Cuerpo	Mujeres			Hombres			Diferencia salarial	IPRHM
	Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día	Número	Ingreso bruto	Bruto/persona/día		
G	752	1.530.955,88 €	5,58 €	271	636.137,49 €	6,43 €	13,27 %	1,47
T	1.271	1.767.548,12 €	3,81 €	440	672.969,48 €	4,19 €	9,08 %	1,49
A	432	991.274,97 €	6,29 €	174	410.080,53 €	6,46 €	2,64 %	1,43
Subtotal	2.455	4.289.778,97 €	4,79 €	885	1.719.187,50 €	5,32 €	10,05 %	1,47

Tabla 48. Distribución de la masa salarial por la realización de guardias y servicios extraordinarios



3.11.3.5. Segregación vertical de género en la distribución de la retribuciones

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la masa salarial con relación a los cuerpos, para cada categoría de personal funcionario. Para ello, se han utilizado los índices ICM e ICH y se ha resaltado en negrita el valor correspondiente al cuerpo en el que se concentran el mayor porcentaje de masa salarial para mujeres y hombres sobre el total de cada sexo respectivamente.

Así, se concluye que la masa salarial para las mujeres se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un 48% de la masa salarial total correspondientes a las mujeres en la Administración de Justicia. Con relación a los hombres, la masa salarial igualmente se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un porcentaje inferior (40%) sobre el total de la masa salarial correspondiente a los hombres en este sector de la Administración.

		Distribución de la masa salarial Índices ICM e ICH	
Categoría de personal	Cuerpo	ICM	ICH
Personal funcionario de carrera (F)	MF	0,04	0,05
	G	0,33	0,35
	T	0,48	0,41
	A	0,14	0,19
Personal funcionario interino en plazas vacantes (G)	MF	0,08	0,10
	G	0,27	0,20
	T	0,32	0,21
	A	0,33	0,49
Personal funcionario interino de sustitución (W)	MF	0,02	0,07
	G	0,35	0,30
	T	0,47	0,40
	A	0,16	0,23
Personal funcionario interino de refuerzo (D)	MF	0,02	0,07
	G	0,11	0,08
	T	0,67	0,58
	A	0,20	0,27

		Distribución de la masa salarial Índices ICM e ICH	
Categoría de personal	Cuerpo	ICM	ICH
Total del personal funcionario	MF	0,04	0,06
	G	0,32	0,33
	T	0,48	0,40
	A	0,17	0,21

Tabla 49. Segregación vertical de género en la distribución de la retribuciones



3.11.3.6. Tablas retributivas utilizadas en los cálculos de la distribución de la masa salarial

En las siguientes tablas figuran los conceptos retributivos que han servido para los cálculos anteriores de la distribución de las masas salariales, correspondientes a los ingresos percibidos en el año 2021.

TABLAS RETRIBUTIVAS. AÑO 2021

GRUPO	Sueldo (cod. 41)	Tiempos (cod. 12)	C. Transitorio de Puesto (cod. 104)	C. Provisional Especifico (cod. 161y)	Incremento C. Provisional Especifico en los Juzgados con competencia en materia de violencia sobre la mujer (Importaciones)
MÉDICOS FORENSES (Grupo A)	1.405,78	70,29	*	643,69	---
GESTIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA (Grupo B)	1.213,90	60,70	*	668,46	Primeros 262,58
TRAMITACIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA (Grupo C)	997,74	49,89	*	634,89	Segundo 210,04
AUXILIO JUDICIAL (Grupo D)	904,69	45,25	*	615,09	Tercero 140,48

Tiempos < 01/01/2004 (cod. 95) y de Médicos Forenses < 1995 (cod. 12)	Tiempos Admón. General (cod. 78)	Otros Tiempos
Médicos Forenses (art. 1995)	58,82	Carrera Judicial y Fiscal (cod. 202) 82,00
Secretario de Paz	54,70	Secretario Magistratura (cod. 203) 76,20
Oficiales (Grupo C)	48,62	Letrao de la Admón. (cod. 204) 72,42
Auxiliares (Grupo D)	37,46	---
Agentes (Grupo E)	32,38	Grupo E 14,78

CUANTIA A INCLUIR EN PAGAS EXTRAS DE JUNIO Y DICIEMBRE (cod. 96)	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
Director de IML	838,30	815,15	---
Jefe de Servicio	795,00	770,86	---
Jefe de Sección	758,67	736,54	---
Médicos Forenses	637,78	617,55	---
Médicos F. en R.C.	110,95	90,76	---
Gestión P. y Adm.	413,84	395,45	365,12
Tramitación P. y Adm.	375,35	360,95	346,57
Auxilio Judicial	317,47	303,08	288,67
Secretario de Paz	---	---	491,29

Real Decreto 1305/2000	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
PERMANENCIA EN DEUTINO (cod. 112)	---	187,92	---	---
Art. 9.2 b) (Diligencia fuera de horario de trabajo)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
SALIDAS A CENTROS FEMENIN (cod. 163)	---	70,83	62,16	51,48
Art. 9.2 d) (Salidas a centros penitenciarios)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
PERMANENCIA EXT. TERRITORIAL (cod. 165)	---	288,10	231,28	173,46
Art. 9.2 d) (Funcionarios en servicio de apoyo)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
DESPERMO CONJUNTO (cod. 167)	115,64	115,64	---	57,82
Art. 9 (Por el ejercicio conjunto de otra función)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
ARTÍCULO 10 (cod. 174)	---	---	86,73	---
Art. 10 (Sustitución de Grupos B por Grupos C)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
DESPERMO SECRET. JUD. DE PAZ (cod. 173)	---	43,37	---	---
Art. 8.1 e) (Plaza vacante)	---	---	---	---

COMPLEMENTO TRANSITORIO DEL PUESTO I.M.L. (cod. 164)	ALMERIA	CADIZ	CORDOBA	GRANADA	HUELVA	JAEEN	MALAGA	SEVILLA
Director	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.103,15	2.103,15
Sv. Patología F.	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sv. Anatomía F. E. Histopatología	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.987,51	1.987,51
Sv. Clínica M.F.	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sv. Policl. Y Esp.	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.987,51	1.987,51
Sv. Laboratorio	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sv. Psiquiatría	---	---	---	---	---	---	---	---
Médico F. Generalista	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.698,41	1.698,41
Médico F. Generalista Comarcal	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.675,56	1.698,41	1.698,41
Médico Registro Civil (a extinguir)	---	---	---	---	---	---	---	---

Fecha versión: 17/12/2020



TABLAS RETRIBUTIVAS. AÑO 2021

*** Se incluyen además en este nivel las poblaciones de Torremolinos, Marbella, Fuengirola y Dos Hermanas.

* COMPLEMENTO TRANSITORIO DE PUESTO (cod. 164):				
	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Secretario Paz
Nivel II (Málaga y Sevilla) ***	219,24	171,25	103,57	---
Nivel III (Resto)	204,81	156,85	89,19	---
Nivel IV (Juzgados de Paz)	190,43	142,45	74,78	334,25
Artículo 8.1 (Responsabilidad y dificultad)				
Apartado a) (IML jurisdicción separada)	186,47	186,47	186,47	---
Apartado b) (IML distinto anterior)	186,47	186,47	186,47	---
Apartado c) (Organos judiciales competencias separadas)	115,64	115,64	115,64	---
Apartado d) (Resto)	115,64	115,64	115,64	115,64
Apartado e) (Juzgados de Paz)	115,64	115,64	115,64	115,64
Apartado e) (Con desempeño de Secretaría con nombramiento)	43,37	---	---	43,37
Artículo 8.2 (Penosidad)				
Apartado a) (Notificaciones y embargos)	144,55	57,82	144,55	---

* COMPLEMENTO GENERAL DE PUESTO (cod. 221):			
	TIPO	SUBTIPO	EUROS
Gestión Procesal y Administrativa y Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.	II	A	334,64
	II	B	405,36
	III	A	320,26
	III	B	390,96
Tramitación Procesal y Administrativa y Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.	IV	C	305,87
	IV	D	320,29
	II	A	289,08
	II	B	357,39
Auxilio Judicial	III	A	272,28
	III	B	342,98
	IV	C	257,90
	II	A	218,98
Médicos Forenses y Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses	II	B	289,70
	III	A	204,59
	III	B	275,33
	IV	C	190,21
Escala a extinguir de Gestión Procesal y Administrativa, procedentes del Cuerpo de Secretarios de Juzgados de Municipios de más de 7.000 habitantes.	II		1.694,08
	III		1.671,92
			464,10

Fecha versión:



TABLAS RETRIBUTIVAS. GUARDIAS. AÑO 2021

Código	CONCEPTO	AÑO 2021	Incremento por sábado o festivo	Asistencia al fiscal
	Art. 3 (Guardias >= 13 juzgados)			
45	Apartado 1 (Ordinario de 48 horas)	460,82	57,66	
46	Apartado 2 (Permanencia enj.inm.)	153,64		
	Art. 4 (Guardias >= 10 juzgados)			
47	Apartado 1 (Ordinaria de 24 horas)	230,45	57,66	
48	Apartado 2 (Permanencia enj.inm.)	153,64		
	Art. 5 (Guardias >= 8 juzgados)			
63	Apartado 1 (Permanencia semanal)	259,25		
49	Apartado 2 (Permanencia enj.inm.)	153,64		
	Art. 7 (Guardias >= 4 juzgados)			
51	Apartado 1 (Permanencia ocho días)	316,85		158,43
53	Apartado 2 (Disponibilidad 8 días)	230,45		115,27
	Art. 8 (Guardias 2-3 juzgados)			
54	Apartado 1 (Disponibilidad 8 días)	144,04		72,04
	Apartado 9 (Guardias 1 juzgado)			
66	Disponibilidad semanal	57,66		28,88
	Art. 11 (Servicio especial guardia menores)			
71	Guardia 24 horas Sevilla	230,45	57,66	
	Art. 12 (Servicio especial guardia menores)			
62	Apartado a) (Permanencia semanal)	259,25		
65	Apartado b) (Disponibilidad semanal)	115,27		
50	Art. 12 bis (Guardias >= 4 juzgados violencia sobre la mujer)	297,59	57,63	
64	Art. 14 (Guardia Registros civiles unicos)	86,45		
	Medicos Forenses			
73	Guardia semanal permanencia y disponibilidad	302,45	57,66	
78	Guardia semanal de disponibilidad	201,63	57,66	
79	Ordinaria de 24 horas	230,45	57,66	
80	Permanencia 12 horas IML	99,21	57,63	



3.11.4. Conclusiones del análisis retributivo

La diferencia salarial entre mujeres y hombres, en favor de los hombres, en el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía es del 6,60%, medida esta como la diferencia entre los salarios medios brutos por día y persona.

La mayor diferencia se encuentra en el cuerpo del personal Médico Forense (14,21%), seguido de los cuerpos de Gestión y Auxilio, con una diferencia salarial algo mayor del 7%, y finalmente del cuerpo de Tramitación (4,12%).

Por otra parte, la masa salarial para las mujeres se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un 48% de la masa salarial total correspondientes a las mujeres en la Administración de Justicia. Con relación a los hombres, la masa salarial igualmente se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un porcentaje inferior (40%) sobre el total de la masa salarial correspondiente a los hombres en este sector de la Administración.

Sin embargo, cabe preguntarnos por qué si las tablas retributivas se aplican a los correspondientes puestos de trabajo, sin distinción del sexo o características de las persona que los ocupan, existen diferencias retributivas en detrimento de las mujeres.

La razón para ello solo puede deberse a los conceptos retributivos de carácter variable, entre los que se encuentran los ingresos por trienios cumplidos, guardias y servicios extraordinarios.

Con relación a los trienios, como se ha mostrado en un apartado anterior, en la antigüedad en la Administración de Justicia se experimenta una masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Así, en 2021, si bien la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el décimo trienio reconocido, en los siguientes tramos de antigüedad se transita desde una representación en los márgenes del equilibrio, hasta la presencia masculina altamente mayoritaria para el personal que cuenta con 14 o más trienios, lo que parece un indicador de que las mujeres se han ido incorporando a la Administración de Justicia más tardíamente que los hombres.

Por tanto, resulta evidente que el concepto retributivo de los trienios hace que la diferencia salarial entre hombres y mujeres tenga un signo positivo, debido a la mayor presencia de hombres frente a las mujeres en los tramos de mayor antigüedad en la Administración, lo que repercute en mayores ingresos en concepto de trienios.

Con respecto, a los ingresos por guardias y servicios extraordinarios, se ha constatado diferencias salariales en el conjunto de los diferentes cuerpos de un 21% y 10%, respectivamente, en favor de los hombres, lo que puede ser indicativo de una mayor participación de los hombres en la realización de las guardias como de los servicios extraordinarios u horas extras retribuidas mediante los denominados planes de auto refuerzos, lo que nos conducirá a analizar las barreras que puedan existir para el acceso de la mujer al desempeño de las actividades que suponen conceptos retributivos variables condicionados a la disponibilidad horaria para la realización de guardias o servicios extraordinarios.



3.12. Violencia de género

Según el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, sobre reestructuración de Consejerías, corresponde a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación las competencias relativas a Violencia de Género, que no guarden relación directa con la Administración de Justicia, atribuidas a la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

La Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, así como el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tienen distribuidas, en materia de violencia de género, todas las competencias al efecto en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

Asimismo, la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, gestiona el punto de coordinación de órdenes de protección de violencia de género en Andalucía, que es el canal único de notificaciones de las resoluciones judiciales en esta materia capaz de garantizar la protección social a las víctimas.

No se almacena el perfil profesional de las personas afectadas, de modo que no se puede explotar estadísticamente si hay personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía o de la Administración de Justicia que sea víctima de este tipo de violencia

Para este tipo de personal, indicar que mediante el Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, se aprobó el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, publicado en el BOJA núm. 48, de 9 de marzo.

Hasta su puesta en marcha, la movilidad o traslado del puesto de trabajo, por razones de violencia de género, se realizaba dentro del ámbito competencial propio de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública; a partir de la publicación del Protocolo, y conforme a lo previsto en su apartado séptimo, son los órganos competentes en materia de personal de las Consejerías, Organismos, Agencias o Entidades en los que se encuentre destinada la empleada pública quienes resolverán los traslados de puestos de trabajo motivados por esta razón y conforme al procedimiento que en él mismo se establece. No existe un registro de las posibles incidencias que se pudieran originar en la aplicación de este procedimiento, esta cuestión podría dar lugar a una medida del futuro plan estratégico.

3.13. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Si bien la prevención del acoso sexual y por razón de sexo constituye un ámbito de actuación específico y hasta cierto punto diferenciado de la prevención de riesgos laborales, su diagnóstico se ha incluido en este documento por las implicaciones que las conductas de este tipo de acoso tienen sobre la salud de las personas trabajadoras y por los riesgos psicosociales que tales conductas pueden llegar a ocasionar.

Mediante Resolución de 3 de Marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, se aprobó el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común, de 13 de Febrero de 2020, por el que se actualizaba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la administración de la Junta de Andalucía.



Este protocolo establece mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, o cualquier condición o circunstancia personal o social, y fija un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse, siendo de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que desarrolla sus funciones en las sedes judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Asimismo el procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

Por otra parte, el protocolo frente a situaciones de acoso establece como principio lo siguiente:

“Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial declarará formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Respecto a esta declaración de principios requerida a las Consejerías, como veremos posteriormente, en la actualidad se encuentran constituidos los ocho Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de Justicia, correspondientes a las ocho provincias de la Comunidad Autónoma, por lo que esta declaración de principios se encuentra de forma implícita en las actas de constitución de dichos Comités. Sin embargo, aquí se considera necesario que dicha declaración se realice forma más explícita y que figure en un protocolo de actuación específico para la Administración de Justicia que se elabore como desarrollo para este sector de la Administración de Justicia de las prescripciones básicas que supone el protocolo general de la Administración de la Junta de Andalucía.

Así, el protocolo frente a situaciones de acoso distingue tres clases de acoso.



1. Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a ellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

2. Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

3. Acoso discriminatorio

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente, según lo establecido en el Protocolo.

La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité. También quedará plenamente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud.

La solicitud puede provenir:

- De la persona presuntamente acosada o de su representante legal.
- De las personas titulares de los órganos que tengan conocimiento del posible acoso.
- De la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la provincia donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- Del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente o de las Unidades responsables de Vigilancia de la Salud en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud si se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.
- De las personas integrantes de las Unidades de Igualdad de Género que puedan existir en la Consejería con competencias en Administración de Justicia.



En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

Deberá presentarse la solicitud de investigación por acoso, acompañada de un sobre cerrado que contenga el modelo de denuncia cumplimentado y cualquier otra documentación que se considere oportuno presentar.

El Comité de Investigación Interna es el órgano que recibe la solicitud de intervención, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, el órgano que llevará a cabo la investigación y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

Se constituirá un Comité de Investigación Interna en cada una de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma, cuyo ámbito de actuación serán las situaciones de acoso del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia que desarrolla sus funciones en los centros de trabajo de las sedes judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal de las respectivas provincias.

Cada Comité de Investigación estará compuesto por cuatro personas:

- Dos personas en representación de la Administración de la Junta de Andalucía, preferentemente con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en régimen jurídico.
- Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención en el ámbito del Comité de Investigación interna para situaciones de acoso, que posean formación en ergonomía y psicología.

El Comité de Investigación, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa.

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura de Personal correspondiente dictará resolución motivada.

Durante el año 2021, una vez aprobado el nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia en Andalucía, se han terminado de constituir los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de Justicia, en cada una de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma, lo que ha permitido resolver todos los casos de solicitud de intervención de este Comité de Investigación.

Los casos tramitados durante los años 2020, 2021 Y 2022 han sido cinco en la provincia de Sevilla y dos en la provincia de Málaga. Ninguno de los casos referidos fueron clasificados como situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Por otra parte, y dado que la formación ofrecida por el IAAP para las personas que forman parte de los Comités de Investigación Interna está dirigida principalmente a los Delegados y Delegadas de



Prevención de la Administración General, se considera necesaria una formación en materia de acoso específica y adaptada a las particularidades de la Administración de Justicia, que tenga como destinatarios a los Delegados y Delegadas de Prevención y otros representantes del personal trabajador de la Administración de Justicia, por lo que actualmente, por iniciativa de la Secretaría General de Servicios Judiciales, ha sido homologado por el Instituto Andaluz de Administración Pública el siguiente curso:

- **Formación especializada en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, para los Delegados y Delegadas de Prevención de la Administración de Justicia**

Curso de formación para los Delegados y Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, y otros representantes del personal trabajador, en el ámbito de la Administración de Justicia, para el desempeño de sus funciones como personas que integran los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso.

Se extenderá acreditación de haber recibido la formación especializada necesaria para el desempeño de las funciones como personas que integran los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de Justicia, conforme a lo establecido en el protocolo frente a situaciones de acoso de la Administración de la Junta de Andalucía.

- Homologado por el IAAP.

- Destinatarios: Delegados y Delegadas de Prevención, y otros representantes del personal trabajador, en el ámbito de la Administración de Justicia.

- Modalidad: semipresencial (sesiones presenciales en videoconferencia).

- Duración: 20 horas.

Este curso fue impartido en 2022 a los Delegados y Delegadas de Prevención de las provincias de Córdoba y Huelva.

En cuanto a la formación del personal funcionario en materia de acoso, el IAAP impartió el siguiente curso durante el año 2022, destinado al personal tanto de Administración General como al personal al servicio de la Administración de Justicia:

- **Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en la Junta de Andalucía.** 15 horas. Plazas: 600. Fecha de inicio: 29/09/2022.



3.14. Prevención frente a agresiones externas

Mediante la Resolución de la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal, de fecha 27/10/21, se aprobó el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo dirigida al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Protocolo tiene como objetivo fundamental la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con relación al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

El referido protocolo preveía la constitución de un Registro de Agresiones, como herramienta que permitiese recoger todos los datos específicos de cada incidente violento. Desde la aprobación del protocolo frente a agresiones externas se ha activado dos veces, ambas en el año 2022, una en la provincia de Granada, por una mujer, y otra en la provincia de Córdoba, por un hombre.

En ambas ocasiones en las que se ha activado el protocolo, se ha asistido a la víctima en los trámites para interposición de denuncias y se ha prestado igualmente asistencia psicológica y apoyo jurídico.

Por otra parte, aún no se han desarrollado actividades de difusión e información del protocolo dirigida al personal funcionario, ni se ha impartido formación al mismo en materia de prevención frente a las agresiones externas.

3.15. Seguridad y salud laboral

La necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.

En un primer análisis, esto es atribuible a distintas causas:

- La distinta biología de ambos sexos, con especial mención a la situación de embarazo y lactancia.
- La segregación horizontal del mercado de trabajo como consecuencia de la división sexual del trabajo, que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades. Así, mientras la presencia de los hombres es mayoritaria en las áreas industriales, se constata que las mujeres presentan un alto porcentaje en sectores de la Administración como el caso que nos ocupa en la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La segregación vertical del trabajo, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres. En general, ellas ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.
- La precariedad laboral. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial.



- La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito productivo (empleo) y del ámbito reproductivo (trabajo doméstico y cuidados) a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente. Ello tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados (la doble jornada), hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Se concluye, pues, que hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes.

Así, los trabajos feminizados se caracterizan por presentar una mayores riesgos ergonómicos y psicosociales, frente a los riesgos a lo que están expuestos los hombres. En el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño.

Por otra parte, también se constata lo siguiente:

- En los estudios sobre seguridad y salud laborales se ha venido tomando la ocupación como un indicador importante del tipo de trabajo que desarrollan hombres y mujeres, suponiendo que las condiciones de trabajo están más íntimamente relacionadas con el estatus ocupacional que con el género en sí mismo.
- Tradicionalmente los problemas de salud laboral de las mujeres se han minusvalorado, atendiendo de manera específica sólo a la protección de la maternidad. De hecho, la mayoría de la investigación sobre la salud laboral de las mujeres se ha centrado en su capacidad reproductiva, obviando la posible influencia de las condiciones de trabajo en otros aspectos.
- Los estudios toxicológicos se han centrado tradicionalmente en poblaciones trabajadoras compuestas de forma mayoritaria por hombres, focalizándose las investigaciones en profesiones predominantemente masculinas, con los problemas que se derivan de la extrapolación de resultados.
- Un marco legal con un enfoque “neutro desde el punto de vista del género”, que aborda la salud laboral partiendo de una persona trabajadora abstracta -cuyo referente implícito es la normalidad del trabajador masculino- no contribuye a identificar y atajar los problemas de prevención de riesgos laborales de las mujeres.

Por todo ello, es obligado, a la hora de gestionar la prevención, reflexionar sobre cómo abordar todas estas diferencias que se producen entre los distintos colectivos de mujeres y hombres. Así, la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales pasa necesariamente por investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, que hasta ahora no han sido abordadas de forma suficiente, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de participación en las decisiones sobre salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.

Para ello, se ha realizado un diagnóstico sobre la necesaria integración de la igualdad de género en la seguridad y salud laboral, el cual ha sido sometido, por acuerdo de la Comisión Negociadora, a la consulta y participación del Comité Sectorial de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia en Andalucía.



3.16. Órganos de representación del personal funcionario

En las siguientes tablas se muestra la composición por sexo de los siguientes órganos de representación y participación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, a fecha de noviembre de 2021: Juntas de Personal, Comités de Seguridad y Salud provinciales y Comités de investigación para situaciones de acoso.

En general, se constata una representación de mujeres de porcentajes muy inferiores al porcentaje global de mujeres en el total de la Administración de Justicia en Andalucía.

PROVINCIA	N.º de hombres y mujeres en los órganos de representación					
	JUNTA DE PERSONAL		COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD		COMITÉ DE ACOSO	
	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de mujeres
ALMERÍA	9	7	5	5	2	2
CÁDIZ	13	10	2	3	1	3
CÓRDOBA	13	8	5	1	2	2
GRANADA	15	8	3	3	2	2
HUELVA	6	11	2	4	1	3
JAÉN	7	9	3	3	2	2
MÁLAGA	13	10	3	3	2	2
SEVILLA	15	10	3	3	2	2
Total	91	73	26	25	14	18

PROVINCIA	Porcentaje de hombres y mujeres en los órganos de representación					
	JUNTA DE PERSONAL		COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD		COMITÉ DE ACOSO	
	% de hombres	% de Mujeres	% de hombres	% de Mujeres	% de hombres	% de Mujeres
ALMERÍA	56	44	50	50	50	50
CÁDIZ	57	43	40	60	25	75
CÓRDOBA	62	38	83	17	50	50
GRANADA	65	35	50	50	50	50
HUELVA	35	65	33	67	25	75
JAÉN	44	56	50	50	50	50
MÁLAGA	57	43	50	50	50	50
SEVILLA	60	40	50	50	50	50
Total	55	45	51	49	44	56

Tabla 50. Distribución de mujeres y hombres en los órganos de representación (noviembre de 2021)



IPRHM en los órganos de representación			
PROVINCIA	JUNTA DE PERSONAL	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	COMITÉ DE ACOSO
ALMERÍA	0,88	1,00	1,00
CÁDIZ	0,87	1,20	1,50
CÓRDOBA	0,76	0,33	1,00
GRANADA	0,70	1,00	1,00
HUELVA	1,29	1,33	1,50
JAÉN	1,13	1,00	1,00
MÁLAGA	0,87	1,00	1,00
SEVILLA	0,80	1,00	1,00
Total	0,89	0,98	1,13

Tabla 51. IPRHM en los órganos de representación (noviembre de 2021)

En las siguientes tablas se muestra la composición por sexo de las Juntas del Personal Funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, para cada provincia y organización sindical, tras las elecciones sindicales celebrada en 2023.

N.º de mujeres (M) y hombres (H) en las Juntas de Personal de la Administración de Justicia en Andalucía Elecciones sindicales 2023														
PROVINCIA	CSIF		STAJ		SPJ-USO		UGT		CCOO		SIJEA		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ALMERÍA	2	3	2	1	2	1	4	1	3	2	0	0	13	8
CÁDIZ	6	2	5	2	2	4	0	2	0	0	0	0	13	10
CÓRDOBA	6	4	3	2	1	2	1	1	1	0	0	0	12	9
GRANADA	2	4	3	2	4	5	0	0	2	1	0	0	11	12
HUELVA	5	2	1	0	1	2	2	1	1	2	0	0	10	7
JAÉN	2	3	3	2	1	2	2	0	1	1	0	0	9	8
MÁLAGA	0	5	3	4	3	3	1	2	1	1	0	0	8	15
SEVILLA	3	5	2	3	2	2	1	3	1	0	2	1	11	14
Total	26	28	22	16	16	21	11	10	10	7	2	1	87	83

Tabla 52. Distribución de mujeres y hombres en las Juntas de Personal (Elecciones sindicales 2023)



Porcentaje de mujeres (M) y hombres (H) en las Juntas de Personal de la Administración de Justicia en Andalucía. Elecciones sindicales 2023														
PROVINCIA	CSIF		STAJ		SPJ-USO		UGT		CCOO		SIJEA		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ALMERÍA	40	60	67	33	67	33	80	20	60	40	0	0	62	38
CÁDIZ	75	25	71	29	33	67	0	100	0	0	0	0	57	43
CÓRDOBA	60	40	60	40	33	67	50	50	100	0	0	0	57	43
GRANADA	33	67	60	40	44	56	0	0	67	33	0	0	48	52
HUELVA	71	29	100	0	33	67	67	33	33	67	0	0	59	41
JAÉN	40	60	60	40	33	67	100	0	50	50	0	0	53	47
MÁLAGA	0	100	43	57	50	50	33	67	50	50	0	0	35	65
SEVILLA	38	63	40	60	50	50	25	75	100	0	67	33	44	56
Total	48	52	58	42	43	57	52	48	59	41	67	33	51	49

Tabla 53. Porcentaje de mujeres y hombres en las Juntas de Personal (Elecciones sindicales 2023)

IPRHM en las Juntas de Personal de la Administración de Justicia en Andalucía Elecciones sindicales 2023							
PROVINCIA	CSIF	STAJ	SPJ-USO	UGT	CCOO	SIJEA	TOTAL
	M	M	M	M	M	M	M
ALMERÍA	0,80	1,33	1,33	1,60	1,20	0,00	1,24
CÁDIZ	1,50	1,43	0,67	0,00	0,00	0,00	1,13
CÓRDOBA	1,20	1,20	0,67	1,00	2,00	0,00	1,14
GRANADA	0,67	1,20	0,89	0,00	1,33	0,00	0,96
HUELVA	1,43	2,00	0,67	1,33	0,67	0,00	1,18
JAÉN	0,80	1,20	0,67	2,00	1,00	0,00	1,06
MÁLAGA	0,00	0,86	1,00	0,67	1,00	0,00	0,70
SEVILLA	0,75	0,80	1,00	0,50	2,00	1,33	0,88
Total	0,80	1,33	1,33	1,60	1,20	0,00	1,24

Tabla 54. IPRHM en las Juntas de Personal (Elecciones sindicales 2023)

Tras las elecciones sindicales celebradas en 2023 en la Administración de Justicia en Andalucía, se observa una sensible disminución en el porcentaje total de mujeres con representación en las Juntas de Personal (51%), con respecto al porcentaje ante de las mismas (55%).

El porcentaje de liberaciones a tiempo completo correspondientes a las mujeres supone el 49%, frente al 51% de liberaciones por parte de los hombres.



3.17. Personal con discapacidad

En las siguientes tablas se recoge la distribución por sexo del personal con discapacidad, a fecha enero de 2023, extraído de la información del sistema Sirhus. No ha sido posible recopilar el personal por el grado de discapacidad que posee reconocido.

En general, el porcentaje de mujeres con un grado de discapacidad reconocida es bastante inferior al porcentaje global de mujeres en el total de la Administración de Justicia en Andalucía.

Número de personas con discapacidad					
	Gestión	Tramit.	Auxilio	Médico Forense	Total
Hombres	24	59	52	1	136
Mujeres	37	99	46	1	183
Total	61	158	98	2	319

Porcentaje de personas con discapacidad					
	Gestión	Tramit.	Auxilio	Médico Forense	Total
Hombres	39,34 %	37,34 %	53,06 %	50,00 %	42,63 %
Mujeres	60,66 %	62,66 %	46,94 %	50,00 %	57,37 %
IPRHM	1,21	1,25	0,94	1,00	1,15

Tabla 55. Distribución de mujeres y hombres entre el personal discapacitado



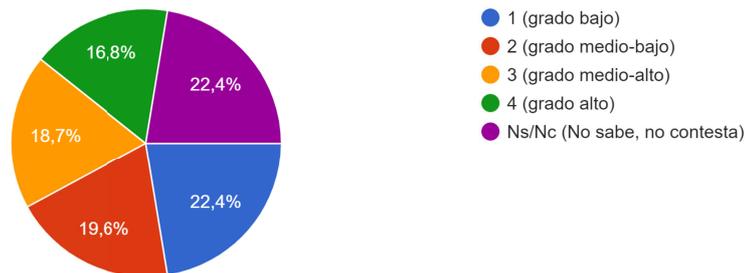
3.18. Percepción de la igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía

Durante el mes de diciembre de 2022 se realizó una encuesta entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, con objeto de obtener una visión de la percepción que este personal tiene sobre la situación de igualdad en este sector de la Administración. El número de personas que respondieron al cuestionario fue de 108, lo que supone una participación en la encuesta del 1,2%.

A continuación se exponen los resultados obtenidos a partir de este cuestionario, para cada una de las preguntas enunciadas. Estos resultados se muestran a través del porcentaje de respuestas a cada una de las opciones de respuesta que contenía cada una de las preguntas.

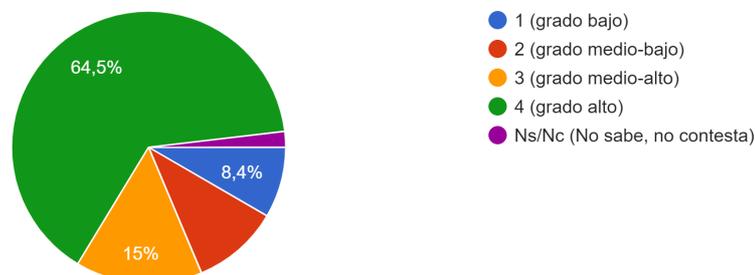
1. La Consejería de la Junta de Andalucía con competencias en la Administración de Justicia está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

107 respuestas



2. En el centro de trabajo en el que presta sus servicios hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

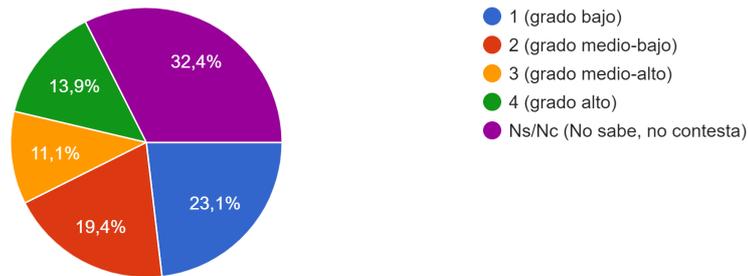
107 respuestas





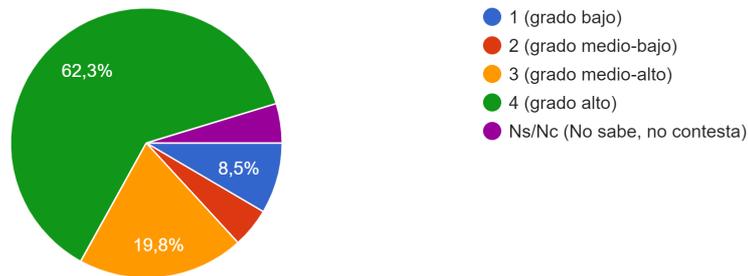
3. La Consejería ha tomado medidas básicas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

108 respuestas



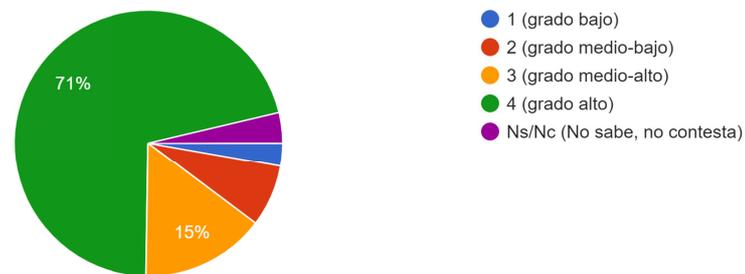
4. Los procesos de selección del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia se realizan de forma objetiva, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

106 respuestas



5. La formación que ofrece la Administración en modalidad PRESENCIAL puede ser realizada por cualquier persona independientemente de su sexo.

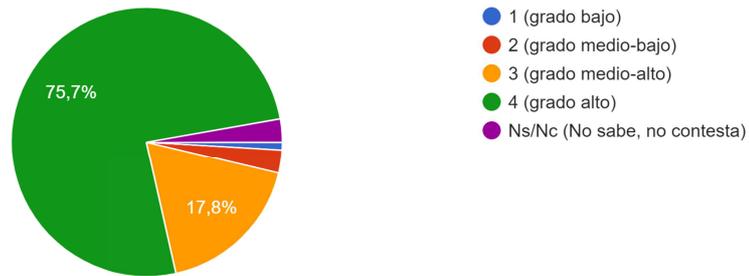
107 respuestas





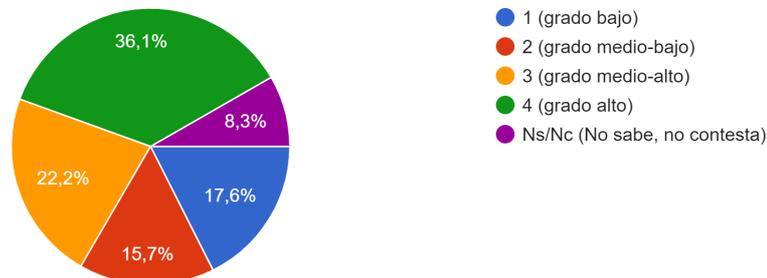
6. La formación que ofrece la Administración en modalidad ON LINE puede ser realizada por cualquier persona independientemente de su sexo.

107 respuestas



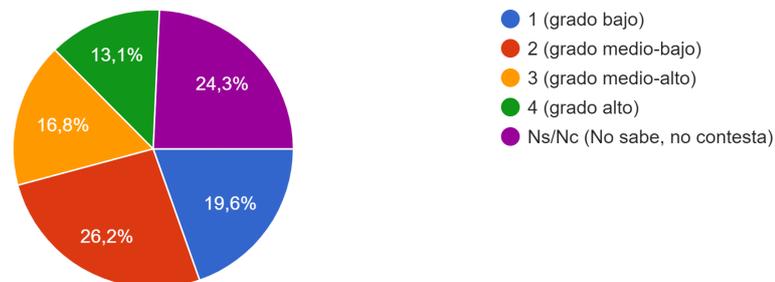
7. La formación tanto PRESENCIAL como ON LINE se imparte en horarios de trabajo o en horarios que permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

108 respuestas



8. La Administración imparte o promueve la participación en programas de formación en igualdad con la finalidad de favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

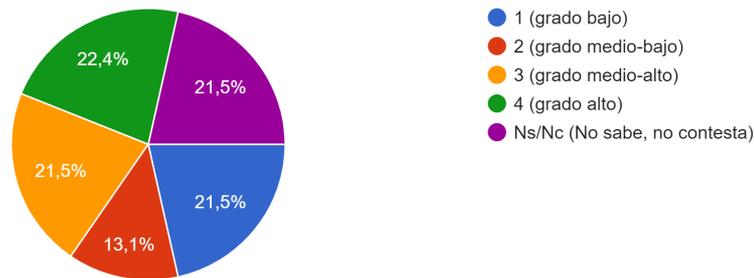
107 respuestas





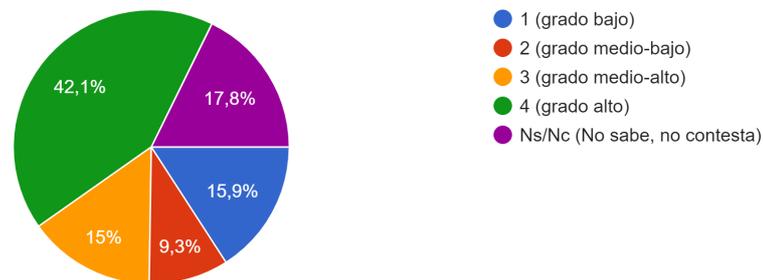
9. Grado en el que el hecho de que los procesos de promoción interna estén vinculados a la formación es una dificultad para su consecución.

107 respuestas



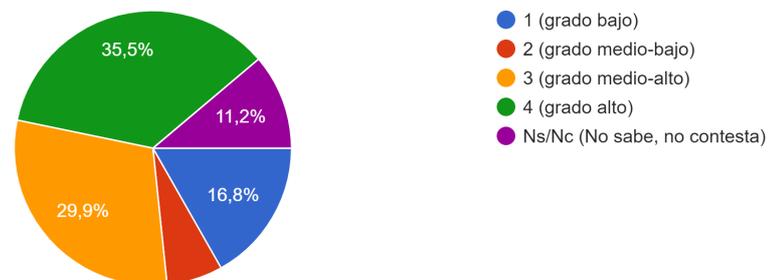
10. Grado en el que el avance y la progresión en la promoción profesional, así como el acceso a puestos de mayor responsabilidad (por ejemplo, pluralidad de oportunidades entre mujeres y hombres).

107 respuestas



11. Grado en el que las responsabilidades familiares influyen en el acceso a puestos de promoción interna o en el traslado de puesto de trabajo.

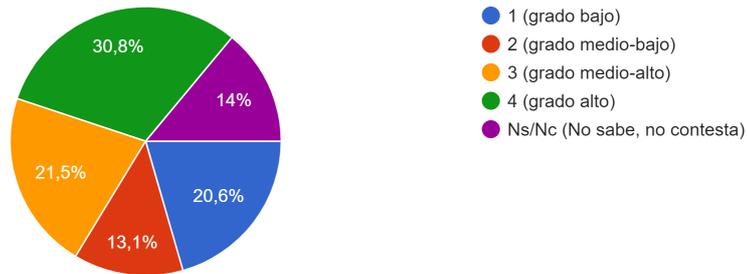
107 respuestas





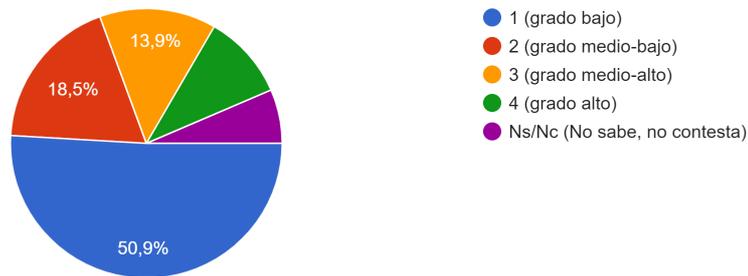
12. La Administración favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral).

107 respuestas



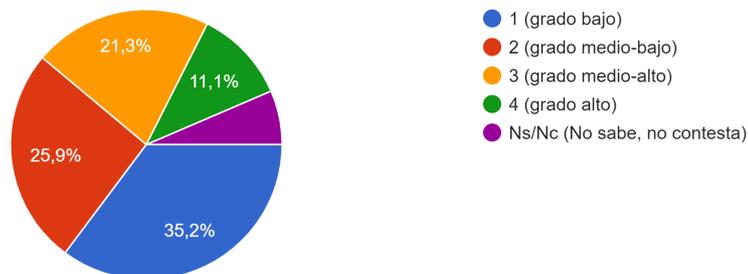
13. La Administración le ha informado de los derechos y medidas disponibles recogidas en la normativa vigente en materia de permisos y licencias...onciliación de la vida personal, familiar y laboral.

108 respuestas



14. Grado en el que las medidas existentes de conciliación con la vida personal, familiar y laboral son suficientes (como la posibilidad de atender a pe... la flexibilidad horaria y reducciones de jornada).

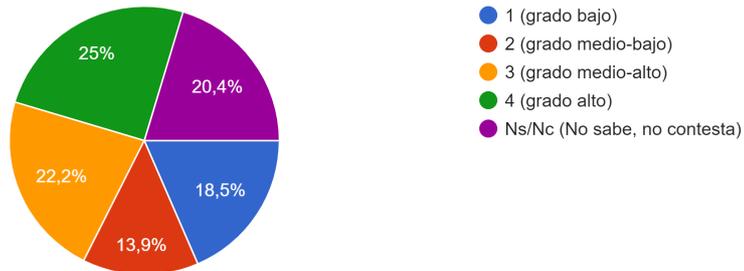
108 respuestas





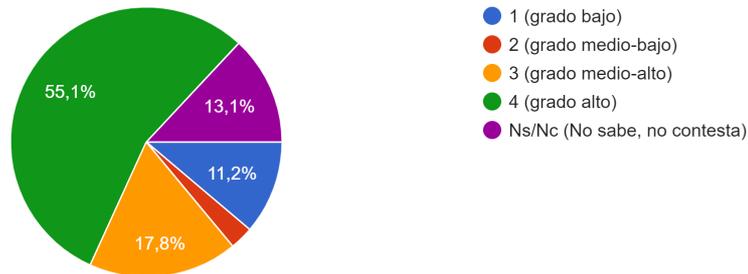
15. Grado en el que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades... promoción y desarrollo profesional que el resto.

108 respuestas



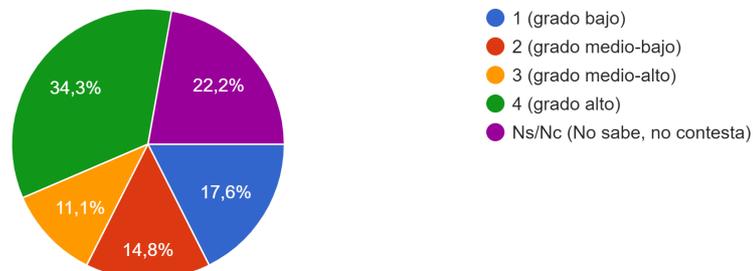
16. Grado en el que la disminución proporcional de retribuciones para acogerse a la reducción de jornada por el cuidado de familiares, le podría disuadir de solicitar esta medida.

107 respuestas



17. Grado en el que la validación o informe preceptivo no vinculante de la persona superior jerárquica en la concesión de permisos por concili...gualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

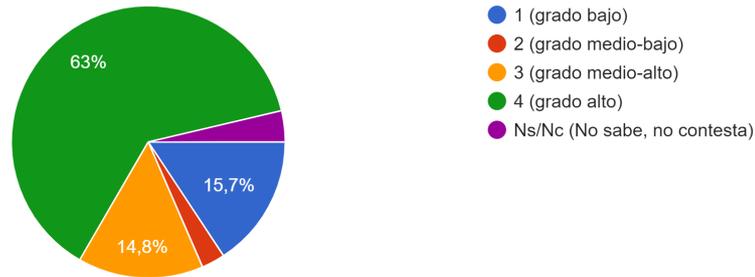
108 respuestas





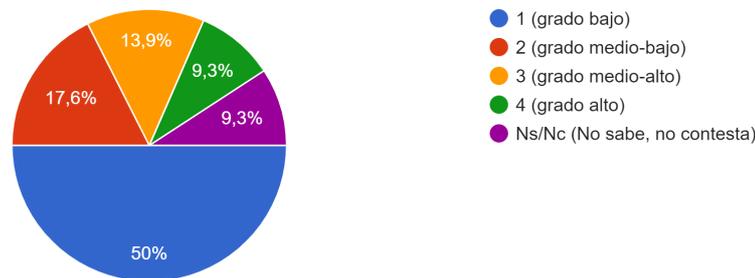
18. Grado en el que el teletrabajo es una herramienta útil para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación personal, laboral y familiar.

108 respuestas



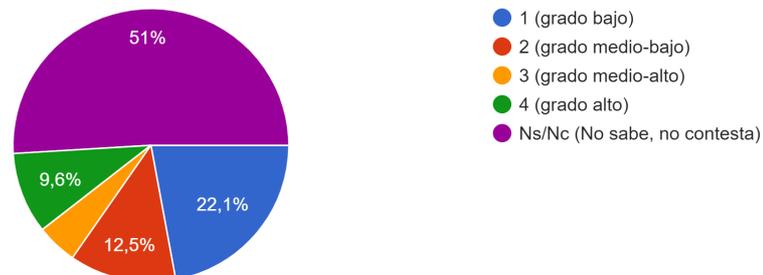
19. Grado en el que el porcentaje de la jornada laboral que actualmente es posible desarrollar en la modalidad de teletrabajo es suficiente para el ejercicio de los derechos de conciliación personal, laboral y familiar.

108 respuestas



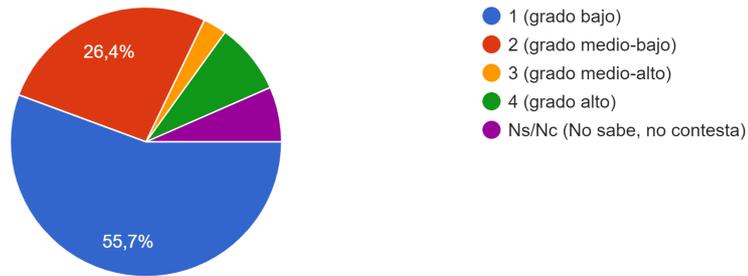
20. En caso de que usted haya realizado teletrabajo, ¿en qué grado ha tenido dificultades para la conciliación personal, laboral y familiar?

104 respuestas

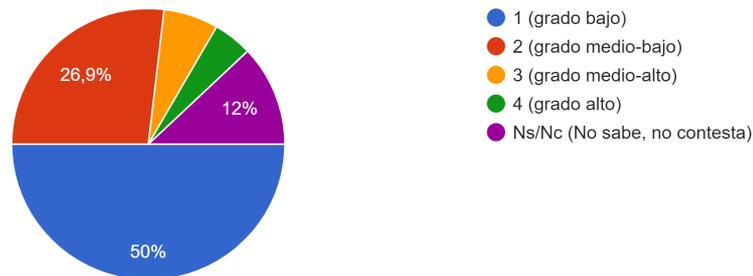




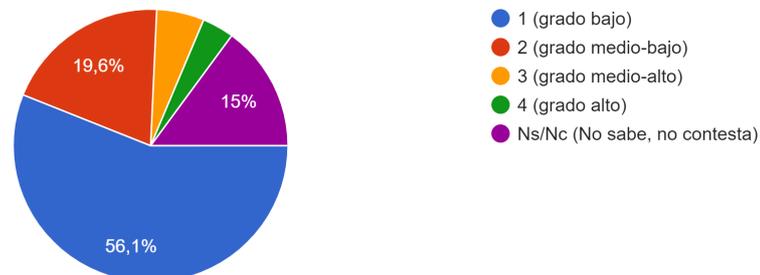
21. La Administración le ha informado del protocolo existente ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, y del protocolo frente a agresiones ...mo proceder en esas situaciones y dónde dirigirse.
106 respuestas



22. La Administración imparte suficientes cursos de formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
108 respuestas



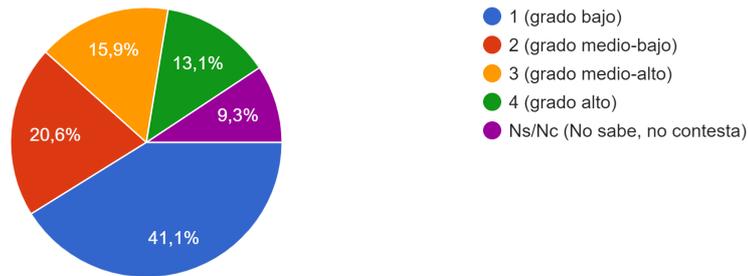
23. La Administración ha informado de los procedimientos existentes para la adaptación de puestos de trabajo para el personal especialmente ...a las situaciones de embarazo y lactancia natural.
107 respuestas





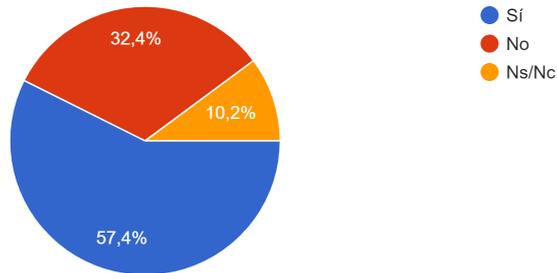
24. Grado en el que se observa un uso sexista o discriminatorio por razón de sexo en el lenguaje oral o escrito utilizado en el centro de trabajo.

107 respuestas



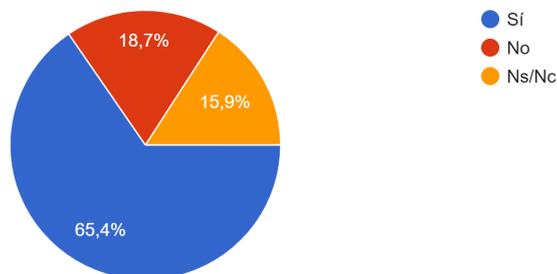
25. ¿Sabe en qué consiste un Plan de Igualdad y su utilidad?

108 respuestas



26. ¿Cree que un Plan de Igualdad contribuirá al fomento de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y a la mejora de las situaciones de acoso sexual y discriminación por razones de sexo?

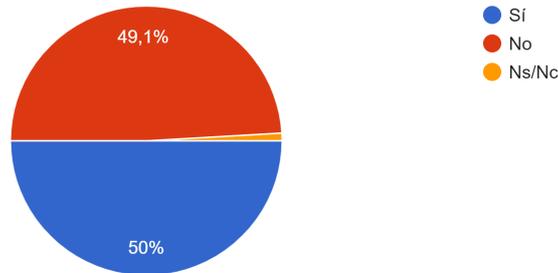
107 respuestas





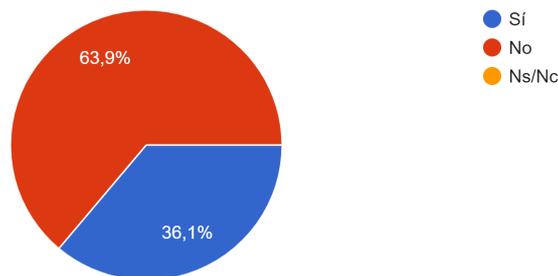
27. ¿Ha recibido algún curso de formación en materia de igualdad de género?

108 respuestas



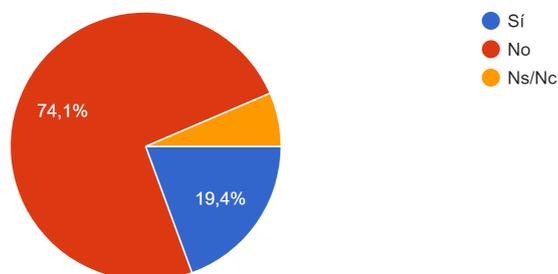
28. ¿Ha recibido algún curso de formación en materia de acoso sexual y discriminación por razón de sexo?

108 respuestas



29. ¿Ha observado en su centro de trabajo alguna situación de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo?

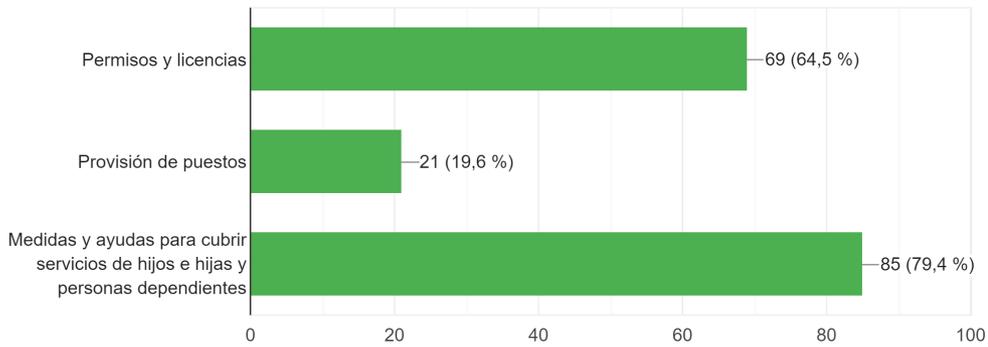
108 respuestas





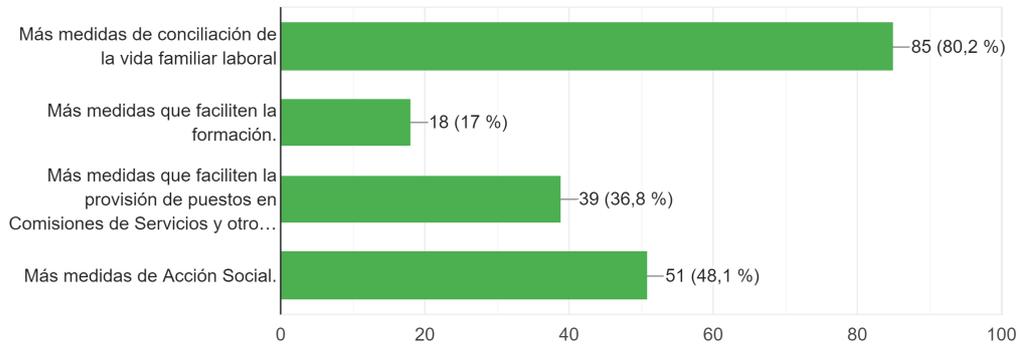
30. Necesidades y deficiencias que considera que se deben cubrir para favorecer la igualdad:
(marque un máximo de dos ítems)

107 respuestas



31. Medidas que podría adoptar la Administración para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias (marque un máximo de dos ítems):

106 respuestas





3.19. Conclusiones

3.19.1. Generalidades

Con carácter general, el objetivo del presente diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la Administración de Justicia en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de este sector de la Administración.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

A continuación se relacionan una serie de conclusiones, obtenidas a partir de los datos expuestos en este documento, que servirán en una fase posterior para la definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, y que conducirán a la aprobación y registro final del plan de igualdad que se elabore en el marco de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3.19.2. Situación general de la plantilla de personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía

3.19.2.1. Distribución de género en la plantilla de personal: segregación horizontal

En el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a comienzos del año 2022, el porcentaje de mujeres suponía un **68%**, frente al **32%** de hombres. Por tanto, el **IPRHM** presentaba un valor de **1,36**, lo que indica una ligera sobrerrepresentación femenina entre este personal. Se confirma así la tendencia a la creciente feminización del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia observada en los últimos años.

En efecto, los datos recientemente recopilados en enero de este año 2023 muestran una plantilla del personal compuesta por un total de 8.920 personas, en la que el porcentaje de mujeres alcanza el



69,2% , frente al 30,8% de hombres. Por tanto, el IPRHM actual se eleva ligeramente, respecto al año anterior, hasta alcanzar un valor de 1,38.

Por ello, para determinar los objetivos a establecer durante la elaboración del plan de igualdad se tendrá en cuenta que la representación de mujeres y hombres, en las diferentes categorías de análisis, sea proporcional al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%).

3.19.2.2. Distribución por tipologías de órganos

Por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los siguientes:

- Juzgados de lo Mercantil (80%, IPRHM 1,6).
- Juzgados de Primera Instancia (75%, IPRHM 1,5).
- Juzgados de lo Penal y Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (74%, IPRHM 1,48).
- Juzgados de Paz (73%, IPRHM 1,46).

Sin embargo, en los siguientes órganos el porcentaje de mujeres es bastante inferior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%), lo que sugiere la existencia de una cierta barrera para el acceso de las mujeres a estos puestos de trabajo, mejor remunerados en su mayoría, pero con altas exigencias con relación al horario y trabajo, con especial incidencia a la disponibilidad para la realización de guardias u otras actividades fuera del centro habitual de trabajo, como es el caso de algunos de estos tipos de órganos:

- Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (54%, IPRHM 1,08).
- Registros Civiles Exclusivos, Juzg. de Instrucción e Institutos de Medicina Legal y C.F. (60%, IPRHM 1,2).
- Juzgados de Violencia sobre la mujer (61%, IPRHM 1,22).

3.19.2.3. Distribución por grupos o cuerpos profesionales

Por grupos profesionales, el cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa es el cuerpo en el que existe la mayor diferencia entre el número de mujeres y hombres (73%, IPRHM 1,46), mientras que la menor diferencia se observa en Auxilio Judicial y Médicos Forenses (60%, IPRHM 1,2).

3.19.2.4. Distribución por categorías de personal: tasas de temporalidad

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 laboral, y esta categorización permite identificar el personal con menor estabilidad laboral, siendo la categoría más estable la de personal funcionario de carrera. En todas las categorías, hay una sobrerrepresentación de mujeres, pero mientras que el colectivo más numeroso, precisamente el de personal funcionario de carrera, se sitúa en valores muy cerca del límite de equilibrio, el resto de categorías, presentan valores muy desequilibrados por sobrerrepresentación de mujeres. Por lo tanto, se puede afirmar que en los puestos de trabajo con menor estabilidad (personal funcionario interino e interino de refuerzo) se acentúa la presencia de mujeres.

En 2021 se confirma también la tendencia de 2020 hacia una mayor presencia de personal funcionario interino e interino de refuerzo en la plantilla, lo que implica un incremento en la tasa de temporalidad (porcentaje de personal interino e interino de refuerzo respecto del total del personal funcionario).

3.19.2.5. Distribución por descendencia



Atendiendo al número de descendientes, en 2021 se sigue observando una mayor presencia femenina en todas las alternativas, si bien, como en años anteriores, esta sobrerrepresentación desciende a medida que se incrementa el número de hijos e hijas, lo que supone un indicador de posibles barreras al acceso a este sector de la Administración para las mujeres con mayor descendencia.

3.19.2.6. Personas con discapacidad

Se han contabilizado un total de 319 personas con un grado de discapacidad reconocida, de las cuales el 57,37% corresponde a mujeres y el 42,63% a hombres. Por ello, el porcentaje de mujeres con un grado de discapacidad reconocida es bastante inferior al porcentaje global de mujeres en el total de la Administración de Justicia en Andalucía.

3.19.3. Pirámide de edad, envejecimiento y jubilaciones

Un 69,5% del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía es superior a los 45 años. El 26% del personal se encuentra en la franja entre los 35 y 44 años, mientras que tan solo el 4,5% del personal tiene menos de 35 años.

Por tanto, a partir de la estructura de la pirámide de edad expuesta para la Administración de Justicia, se concluye que se trata de una Administración envejecida, si bien también esto supone que existe una gran experiencia profesional acumulada. Por ello, resulta de interés el estudio de las previsiones de personas que se jubilarán en los próximos años, con la distinción del sexo.

La previsión del número de jubilaciones que se producirá durante el año 2023, basada en el cumplimiento de la edad legal de jubilación, es de 135 personas, de las cuales un 57,78% corresponden a mujeres y un 42,22% a hombres.

Durante el año 2024 las previsiones son de 182 personas susceptibles de jubilación por cumplimiento de la edad legal para ello, de las cuales el 61,54% corresponde a mujeres y el 38,46% a hombres. Por lo cual, se prevé el aumento del número de jubilaciones durante los próximos años, con una ligera tendencia al aumento en el porcentaje de mujeres susceptibles de jubilación por edad.

En cuanto a las jubilaciones voluntarias, a partir de la edad de 60 años, con treinta años de servicios reconocidos, el porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que se jubilaron en 2023 de forma anticipada fue del 68,10%, un porcentaje mayor al esperado que se correspondería con el porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que cumplirían la edad de 60 años (en torno al 57%), lo que es indicativo de la posible existencia de barreras que lleven a las mujeres a solicitar la jubilación anticipada en mayor medida que los hombres, lo que reduce la posibilidad de mayores ingresos por encontrarse en servicio activo.

Con relación al número de solicitudes de prolongación del servicio activo tras cumplir la edad legal de jubilación, el porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que la solicitaron en 2023 (53,52%) , ligeramente inferior al porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que alcanzaron en este año la edad legal de jubilación (57,78%). Este comportamiento se ha mantenido relativamente estable en el período 2018-2023, con la excepción del año 2020, durante el inicio de la pandemia, en el que el porcentaje de mujeres que solicitaron la prolongación del servicio activo fue tan solo del 31,82%. Todo ello es indicativo de la posible existencia de barreras que lleven a las mujeres a solicitar la prolongación del servicio activo en menor medida que los hombres, lo que igualmente reduce la posibilidad de mayores ingresos por encontrarse en servicio activo.



Por otra parte, la antigüedad es un factor que explica las características de la representación del personal funcionario de la Administración de Justicia, ya que se experimenta una masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. En 2021, la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el décimo trienio reconocido. En los siguientes tramos de antigüedad se transita desde una representación en los márgenes del equilibrio, hasta la presencia masculina altamente mayoritaria para el personal que cuenta con 14 o más trienios.

3.19.4. Segregación vertical de género

La segregación vertical hace referencia a las limitaciones que tienen normalmente las mujeres para desarrollarse profesionalmente. Es el llamado “techo de cristal”, metáfora habitualmente utilizada para designar un tope o techo para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo que se refleja en la escasa presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y mejor retribuidos, y que no se corresponde con el peso que tienen las mujeres en el conjunto de la plantilla.

El avance en igualdad requiere de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, por lo que en el caso de la Administración de Justicia en Andalucía se ha analizado la segregación vertical de género con relación a los diferentes cuerpos en los puestos genéricos, así como la segregación vertical en los puestos específicos y singulares de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Oficinas Judiciales y Fiscales y Secretarías de los Juzgados de Paz.

El resultado del análisis muestra algunos resultados indicativos de la presencia de barreras para que las mujeres ocupen determinados puestos singulares y con mayor retribución, puesto que se ha constatado que el porcentaje de mujeres en estos puestos es bastante inferior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%):

- Con relación a la segregación vertical en los puestos genéricos, se observa que la mayor parte de mujeres se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un porcentaje del 50% de mujeres sobre el total de estas en todos los cuerpos. El menor porcentaje de mujeres se concentra en el cuerpo de personal Médico Forense, con un 2% sobre el total de todos los cuerpos, seguido por el cuerpo de Auxilio Judicial (20%) y finalmente el cuerpo de Gestión (29%).
- Entre el personal Médico Forense Generalista, la presencia de las mujeres, con datos referidos a enero de 2023, representa un 67%, mientras que las de los hombres representa un 33%. Sin embargo, entre el personal que ocupa las Jefaturas de Servicio de los IMLYCF, la presencia de las mujeres disminuye hasta un 43%, mientras que las de los hombres representa un 57%. Por último, la distribución entre hombres y mujeres en el personal que ocupa las Direcciones de los IMLYCF, presenta una sobrerrepresentación femenina con un 75% de mujeres, frente al 25% de hombres.
- En general, en los puestos singularizados de las Oficinas Judiciales se aprecia una sobrerrepresentación femenina superior al 60%, correspondiente a un índice IPRHM =1,2. Sin embargo, existen puestos singularizados en los que el porcentaje de mujeres es muy inferior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%), como son los puestos de las Jefaturas de Equipo de Actos Comunicación, o determinados puestos de Gestión Actos Comunicación y de Violencia sobre la Mujer en los Servicios Comunes del Partido Judicial.



- En el caso de las Oficinas Fiscales, se observa que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos singularizados, y por tanto con mayores retribuciones que los puestos genéricos, es del 67%, frente al 33% de hombres. Sin embargo, el desglose por tipología de puestos genéricos permite destacar que en los puestos de mayor nivel, como son los puestos de Coordinación de las Oficinas Fiscales, el porcentaje de mujeres que lo ocupan, respecto a de los hombres, desciende hasta el 58%, valor muy inferior al porcentaje global de mujeres en la plantilla total de la Administración de Justicia en Andalucía. Por otra parte, el porcentaje de mujeres que se ubican en los puestos de Coordinación de las Oficinas Fiscales (ICM=0,03) y Secretarías y Apoyo a las Jefaturas de las Fiscalías (ICM = 0,05), respecto al total de mujeres en estas Oficinas Fiscales, es algo menor que el porcentaje de hombre en estos mismos puestos (ICH = 0,05 e ICH=0,07, respectivamente).
- En las Secretarías de los Juzgados de Paz, el porcentaje de mujeres es el 48%, muy por debajo del porcentaje de mujeres en el conjunto del personal de la Administración de Justicia (68%), y del porcentaje de mujeres en el conjunto del personal funcionario que prestan sus servicios en los Juzgados de Paz (73%).

3.19.5. Procesos selectivos y de promoción

Se ha constatado, con carácter general, una sobrerrepresentación femenina en el número de personas adjudicatarias en los diferentes procesos selectivos, superior al 70%. No obstante, en el caso particular de los procesos de promoción interna, el porcentaje de mujeres que han sido adjudicatarias disminuye hasta el 61,54%, por debajo del porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%).

3.19.6. Movilidad del personal por comisiones de servicio y sustituciones para el personal funcionario de carrera

El porcentaje de mujeres que han sido adjudicatarias de comisiones de servicio o sustituciones de carácter horizontal o vertical, con carácter general, está comprendido entre el 56 y el 61%, porcentaje este inferior al porcentaje general de mujeres en el global de la Administración de Justicia, con la excepción del cuerpo de Tramitación, en el que el porcentaje de mujeres respecto al de hombres alcanza el 75%.

Las mujeres adjudicatarias de comisiones de servicio se concentran en el cuerpo de Tramitación, con un 47% de las mujeres sobre el total de las mujeres adjudicatarias de las mismas. En el caso de los hombres adjudicatarios de comisiones de servicio, estos se concentran en el cuerpo de Gestión, con un 44% sobre el total de hombres adjudicatarios de las mismas.

3.19.7. Formación

La distribución del porcentaje de mujeres que han realizado cursos de formación es superior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%), en todas las modalidades, ya sea formación presencial o teleformación.

En los cursos en modalidad presencial o semipresencial estos porcentajes oscilan entre el 74,61% y el 78,81%. Por otra parte, resulta significativa la alta presencia de las mujeres en los cursos sobre



protección integral contra la violencia de género, cuyo porcentaje alcanza el 84,21%, frente al 15,79% de hombres, lo que resulta indicativo de la preferencia de esos cursos por las mujeres y el aparente menor interés de los hombres en los mismos.

3.19.8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: permisos, excedencias y teletrabajo

Sobre el total del número de permisos y excedencias concedidas en el año 2022, el 74,7% lo han sido a mujeres, y el 25,30% a hombres. El porcentaje de permisos y excedencias concedidas según las diferentes categorías o tipos muestra un comportamiento similar, con mínimos situados en torno al 73% de permisos o excedencias concedidas a mujeres, en la categoría en la que este porcentaje es menor.

Por último, no ha sido posible obtener los datos de las personas, con distinción de sexo, a las que se les ha concedido la modalidad de teletrabajo desde el año 2020 hasta la actualidad, ya que esta variable no se ha registrado en ningún sistema o base de datos.

3.19.9. Absentismo por incapacidad temporal

El número de licencias concedidas con baja laboral o incapacidad temporal durante el año 2022 fue de 1.913, con un 73,32% de licencias concedidas a mujeres y un 26,68% a hombres, lo que representa un porcentaje de número de procesos de incapacidad temporal superior al porcentaje global de mujeres en el total de la Administración de Justicia.

Entre el personal funcionario interino el porcentaje de licencia por baja laboral concedida a mujeres (80,89%) es bastante superior al concedido a mujeres entre el personal funcionario de carrera (70,49%).

Entre el personal funcionario de carrera, el menor porcentaje de licencias por bajas concedidas a mujeres se encuentra entre el personal médico forense (41,18%), mientras que el mayor porcentaje se encuentra en los cuerpos de Gestión y Tramitación, en torno a un 72% en cada uno de ellos.

Entre el personal funcionario interino, el mayor porcentaje de licencias concedidas a mujeres se encuentra en el cuerpo especial de personal médico forense y el cuerpo de Tramitación, en torno al 84% en cada uno de ellos, mientras que el menor porcentaje se encuentra en el cuerpo de Auxilio Judicial (77,44%) y entre las Secretarías de los Juzgados de Paz (71,43%).

3.19.10. Análisis de las diferencias salariales

La diferencia salarial entre mujeres y hombres, en favor de los hombres, en el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía es del 6,60%, medida esta como la diferencia entre los salarios medios brutos por día y persona.

La mayor diferencia se encuentra en el cuerpo del personal Médico Forense (14,21%), seguido de los cuerpos de Gestión y Auxilio, con una diferencia salarial algo mayor del 7%, y finalmente del cuerpo de Tramitación (4,12%).

Por otra parte, la masa salarial para las mujeres se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un 48% de la masa salarial total correspondientes a las mujeres en la Administración de Justicia. Con relación



a los hombres, la masa salarial igualmente se concentra en el cuerpo de Tramitación, con un porcentaje inferior (40%) sobre el total de la masa salarial correspondiente a los hombres en este sector de la Administración.

Sin embargo, cabe preguntarnos por qué si las tablas retributivas se aplican a los correspondientes puestos de trabajo, sin distinción del sexo o características de las persona que los ocupan, existen diferencias retributivas en detrimento de las mujeres.

La razón para ello solo puede deberse a los conceptos retributivos de carácter variable, entre los que se encuentran los ingresos por trienios cumplidos, guardias y servicios extraordinarios.

Con relación a los trienios, como se ha mostrado en un apartado anterior, en la antigüedad en la Administración de Justicia se experimenta una masculinización de la plantilla a medida que se avanza en el número de trienios reconocidos. Así, en 2021, si bien la sobrerrepresentación femenina se mantiene hasta el décimo trienio reconocido, en los siguientes tramos de antigüedad se transita desde una representación en los márgenes del equilibrio, hasta la presencia masculina altamente mayoritaria para el personal que cuenta con 14 o más trienios, lo que parece un indicador de que las mujeres se han ido incorporando a la Administración de Justicia más tardíamente que los hombres.

Por tanto, resulta evidente que el concepto retributivo de los trienios hace que la diferencia salarial entre hombres y mujeres tenga un signo positivo, debido a la mayor presencia de hombres frente a las mujeres en los tramos de mayor antigüedad en la Administración, lo que repercute en mayores ingresos en concepto de trienios.

Con respecto, a los ingresos por guardias y servicios extraordinarios, se ha constatado diferencias salariales en el conjunto de los diferentes cuerpos de un 21% y 10%, respectivamente, en favor de los hombres, lo que puede ser indicativo de una mayor participación de los hombres en la realización de las guardias como de los servicios extraordinarios u horas extras retribuidas mediante los denominados planes de auto refuerzos, lo que nos conducirá a analizar las barreras que puedan existir para el acceso de la mujer al desempeño de las actividades que suponen conceptos retributivos variables condicionados a la disponibilidad horaria para la realización de guardias o servicios extraordinarios.

3.19.11. Violencia de género

La Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, gestiona el punto de coordinación de órdenes de protección de violencia de género en Andalucía, que es el canal único de notificaciones de las resoluciones judiciales en esta materia capaz de garantizar la protección social a las víctimas.

Sin embargo, no se almacena el perfil profesional de las personas afectadas, de modo que no se puede explotar estadísticamente si hay personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía o de la Administración de Justicia que sea víctima de este tipo de violencia.

3.19.12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Mediante Resolución de 3 de Marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, se aprobó el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común, de 13 de Febrero de 2020, por el que



se actualizaba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la administración de la Junta de Andalucía.

Durante el año 2021, una vez aprobado el nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia en Andalucía, se han terminado de constituir los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de Justicia, en cada una de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma, lo que ha permitido resolver todos los casos de solicitud de intervención de este Comité de Investigación.

Los casos tramitados durante los años 2020, 2021 Y 2022 han sido cinco en la provincia de Sevilla y dos en la provincia de Málaga. Ninguno de los casos referidos fueron clasificados como situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

3.19.13. Prevención frente a agresiones externas

Dentro de las actividades de implantación del vigente Protocolo frente a agresiones externas aún no se ha desarrollado la necesaria formación del personal trabajador frente a las agresiones externas que se puedan producir en su puesto de trabajo. Por otra parte, es igualmente necesario disponer de un catálogo de puestos en los que el personal funcionario sea susceptible de sufrir estas agresiones, mediante una evaluación específica de los puestos de trabajo con una metodología que adapte la evaluación de los riesgos de agresiones al sexo, mujer u hombre, de la persona que ocupa el puesto de trabajo.

3.19.14. Seguridad y salud laboral

Por primera vez en la Administración de la Junta de Andalucía, y más concretamente en la del sector de Justicia, se ha incluido en un Plan de Prevención un procedimiento específico para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Así, en el anexo II del Plan de Prevención, figura el Procedimiento P-IG 01, “Integración de la perspectiva de género en La Prevención de Riesgos Laborales

El objeto de este procedimiento es establecer un mecanismo formal para integrar la perspectiva de género en la política sobre prevención de riesgos laborales de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía.

El procedimiento determina cómo se ha de llevar a cabo la gestión de la integración de la perspectiva de género y su incorporación a la documentación técnica que se genere en materia preventiva, teniendo en cuenta que los riesgos laborales no afectan de la misma manera a las empleadas públicas y a los empleados públicos, y, por tanto los daños a la salud también son diferentes.

Dicha integración tiene por objetivo que no exista discriminación, directa o indirecta por razón de sexo a la mujer. Con tal fin, se tendrá en cuenta de forma sistemática las diferencias anatómicas, fisiológicas, psicológicas y la función reproductiva en relación a la gestión de la seguridad y salud laboral.

Así, la integración de la perspectiva de género requiere que quienes poseen responsabilidades y competencias se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas las actuaciones relacionadas con las seguridad y salud de las personas empleadas públicas.



Por ello, si bien se han sentado las bases para lograr una efectiva integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, en el plan de igualdad que se elabore se deberán establecer medidas para alcanzar los siguientes objetivos:

- Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva, diferenciada por sexos.
- Evaluación de riesgos psicosociales, con el análisis de todas las dimensiones de los riesgos psicosociales en el conjunto de la Administración de Justicia, con perspectiva de género, y con especial atención a la dimensión “doble presencia”
- Procedimientos para la adaptación del puesto de trabajo para la protección en situaciones de embarazo y lactancia
- Formación e información a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos en el trabajo, con una perspectiva de género.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras
- Investigación de daños para la salud: accidentes laborales e incidentes y enfermedades profesionales

3.19.15. Órganos de representación del personal funcionario

Se ha analizado la composición por sexo de los siguientes órganos de representación y participación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, a fecha de noviembre de 2021: Juntas de Personal, Comités de Seguridad y Salud provinciales y Comités de investigación para situaciones de acoso. Asimismo, se ha analizado la composición de las Juntas de Personal tras las elecciones sindicales celebradas en 2023.

En general, se constata una representación de mujeres de porcentajes muy inferiores al porcentaje global de mujeres en el total de la Administración de Justicia en Andalucía.

3.19.16. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

No ha sido posible obtener datos cuantitativos sobre la utilización de lenguaje y comunicación no sexista, por no disponer en la actualidad de una Guía o Manual de estilo y una metodología para la medición de la utilización de lenguaje no sexista para las comunicaciones e imagen corporativa en la Administración de Justicia.

Por ello, será necesaria prever la elaboración de un Manual o Guía para la utilización del lenguaje no sexista que incluya la metodología para su evaluación.

Así, se analizarán los canales de comunicación utilizados tanto para el personal funcionario como para las persona usuarias de los servicios, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.



Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos u otros, y se analizarán los canales utilizados.

Además, se revisará si en las imágenes utilizadas en web, logotipos, fotografías, infografías u otras, hay una representación de mujeres y hombres proporcional al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%) . Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género

3.19.17. Percepción de la situación de igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía

A partir de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada al personal funcionario de la Administración de Justicia, se obtiene el siguiente diagnóstico sobre la percepción que tienen quienes han respondido sobre la igualdad de género en este sector de la Administración.

- Un 64.5% de las personas encuestadas creen en un alto grado que en el centro de trabajo en el que presta sus servicios hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. No obstante, algo más de la mitad de los encuestados no creen, o desconocen, que la Consejería haya tomado medidas básicas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La gran mayoría cree que los procesos de selección del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia se realizan de forma objetiva, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Igualmente, una amplia mayoría afirma que la formación que ofrece la Administración, tanto en modalidad presencial como teleformación puede ser realizada por cualquier persona independientemente de su sexo.
- Sin embargo, solo el 36,1% cree que la formación tanto presencial como on line se imparte en horarios de trabajo o en horarios que permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Por otra parte, la mayor parte de las personas encuestadas no cree que la Administración impartiera o promueva la participación en programas de formación en igualdad con la finalidad de favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Algo más de la mitad de las personas encuestadas creen en un grado alto o medio-alto que el avance y la progresión en la promoción profesional, así como el acceso a puestos de mayor responsabilidad, como son los puestos singularizados, puede realizarse con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Igualmente algo más de la mitad de las personas creen en un grado alto o medio-alto que las responsabilidades familiares influyen en el acceso a puestos de promoción interna o en el traslado de puesto de trabajo.
- Por otra parte, en torno al 44% tiene la percepción de que el hecho de estar vinculados los procesos de promoción interna a la formación es una dificultad para su consecución.



- Un 52% tienen la percepción, en un grado alto o medio-alto, de que la Administración favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres, es decir, el uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Sin embargo, una amplia mayoría de las personas encuestadas no creen que la Administración le haya informado de los derechos y medidas disponibles recogidas en la normativa vigente en materia de permisos y licencias encaminadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Tan solo un 11% de las personas encuestadas creen en un grado alto que las medidas existentes de conciliación con la vida personal, familiar y laboral sean suficientes.
- Por otra parte, solo el 18,5% creen en un grado alto que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
- Algo más de la mitad de las personas encuestadas creen la validación o informe preceptivo no vinculante de la persona superior jerárquica en la concesión de permisos por conciliación laboral y familiar puede afectar a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Con relación a la reducción de jornada por el cuidado de familiares, la gran mayoría tienen la percepción de que la disminución proporcional de retribuciones para acogerse a la le podría disuadir de solicitar esta medida.
- La mayoría de las personas afirma en un grado alto que el teletrabajo es una herramienta útil para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación personal, laboral y familiar.
- Igualmente, la mayoría no cree que el porcentaje de la jornada laboral que actualmente es posible desarrollar en la modalidad de teletrabajo es suficiente para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación personal, laboral y familiar.
- La mayoría de personas encuestadas han respondido que no saben, o no han contestado, en qué grado han tenido dificultades para la conciliación personal, laboral y familiar, probablemente debido al bajo porcentaje de personas que desarrollan el teletrabajo.
- La mayor parte cree que La Administración no le ha informado del protocolo existente ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, y del protocolo frente a agresiones externas, incluyendo las indicaciones sobre cómo proceder en esas situaciones y dónde dirigirse.
- Igualmente, la mayoría de las personas encuestadas no tienen la percepción que la Administración imparta suficientes cursos de formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
- En un porcentaje aún mayor, las personas encuestadas no creen que la Administración haya informado de los procedimientos existentes para la adaptación de puestos de trabajo para el personal especialmente sensible y para las situaciones de embarazo y lactancia natural.
- Solo un 13,1% cree en un grado alto haber observado un uso sexista o discriminatorio por razón de sexo en el lenguaje oral o escrito utilizado en el centro de trabajo.



- Con respecto al Plan de Igualdad a elaborar, un 57,4% de las personas encuestadas afirman saber en qué consiste este. Por otra parte, un 65,4% cree que un Plan de Igualdad contribuirá al fomento de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y a la mejora de las situaciones de desigualdad de género y situaciones de acoso sexual y discriminación por razones de sexo.
- La mitad de las personas encuestas afirman haber recibido algún curso de formación en materia de igualdad de género, mientras que tan solo el 36,1% declara haber recibido algún curso de formación en materia de acoso sexual y discriminación por razón de sexo.
- Solo un 19,4% de las personas encuestadas afirman haber observado en su centro de trabajo alguna situación de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo.
- Por otra parte, preguntadas las personas encuestadas por las necesidades y deficiencias que consideran que se deben cubrir para favorecer la igualdad, la mayoría (79,4%) han respondido que, son necesarias más medidas y ayudas para cubrir servicios de hijos e hijas y personas dependientes, seguido de la necesidad de más permisos y licencias y en menor medida medidas relacionadas con la provisión de puestos.
- Por último, con relación a las medidas que podría adoptar la Administración para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias, un 80,2% han respondido que se requerirían más medidas de conciliación de la vida familiar laboral y familiar, seguido de más medidas de Acción Social, y en menor grado medidas que faciliten la provisión de puestos en comisiones de servicios y medidas que faciliten la formación.



4. EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

4.1. Ejes estratégicos

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la Administración, los tiempos de actuación, el impacto previsto y otras circunstancias.

Para ello, deberán disponerse las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Si bien, esta enumeración no es exhaustiva y podrán incorporarse medidas relativas a otras materias, como violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista o cualquier otra que se estime oportuna.

En todo caso, las medidas que se adopten deberán responder a la situación real de la Administración de Justicia en Andalucía y contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella.

Para ello, a partir de las necesidades detectadas, tras las conclusiones obtenidas en el diagnóstico inicial realizado, se determinan una serie de objetivos a alcanzar que se concretan en una serie de medidas para su logro, junto con unos indicadores que permita su evaluación y por tanto la revisión y adaptación, en su caso, de los objetivos definidos.

Las medidas deben ir dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las siguientes dimensiones temáticas o ejes estratégicos:

- Eje 1. Procesos de selección para el personal de nuevo ingreso y acceso a la función pública.
- Eje 2. Formación.
- Eje 3. Promoción profesional.
- Eje 4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
- Eje 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Eje 7. Salud laboral con perspectiva de género.
- Eje 8. Violencia de género.
- Eje 9. Sensibilización, comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- Eje 10. Órganos de negociación y representación del personal funcionario
- Eje 11. Acciones transversales.



4.2. Objetivos

Los ejes estratégicos mencionados se desarrollan a su vez a través de un total de 45 objetivos objetivos a alcanzar para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración de Justicia en Andalucía.

Eje 1. Procesos de selección para el personal de nuevo ingreso y acceso a la función pública.

- Objetivo 1. Aumentar la estabilidad laboral con acciones que reduzcan la temporalidad en el personal funcionario.
- Objetivo 2. Asegurar la proporcionalidad de la participación femenina en los tribunales delegados en Andalucía de los procesos selectivos de acceso libre y en las comisiones paritarias de las bolsas de personal interino.
- Objetivo 3. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso libre y personal interino.

Eje 2. Formación.

- Objetivo 4. Eliminar las barreras que impidan la participación en los cursos de formación en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
- Objetivo 5. Aumentar el número de cursos de formación en materia de igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- Objetivo 6. Aumentar el número de hombres que participan en cursos sobre igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- Objetivo 7. Potenciar la formación para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Objetivo 8. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de cursos y en sus contenidos formativos.
- Objetivo 9. Consolidar la igualdad de género a través de acciones de concienciación entre el personal funcionario.

Eje 3. Promoción profesional.

- Objetivo 10. Remover los obstáculos dirigidos a que la conciliación personal, laboral y familiar no sea un freno para la promoción profesional de las mujeres.
- Objetivo 11. Eliminar las barreras que limiten la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna y el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Objetivo 12. Fomentar la promoción de las mujeres en puestos de interinidad para el acceso a la Administración de Justicia como funcionarias de carrera.
- Objetivo 13. Asegurar la proporcionalidad de la participación femenina en los tribunales delegados en Andalucía de los procesos selectivos de promoción interna y en las comisiones paritarias para los concursos de puestos específicos y puestos de libre designación.



- Objetivo 14. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de promoción interna, concursos de puestos singularizados y puestos de libre designación.

Eje 4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

- Objetivo 15. Disponer de suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades entre mujeres y hombres que pudieran existir en materia retributiva, a partir de la realización de una auditoría retributiva.
- Objetivo 16. Garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Objetivo 17. Garantizar el principio de transparencia retributiva.
- Objetivo 18. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel y con mejor retribución.
- Objetivo 19. Garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad, lactancia y por los procedimientos de movilidad por razones de acoso y violencia de género.
- Objetivo 20. Garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de incapacidad temporal para el personal funcionario.

Eje 5. Conciliación como mejora de las condiciones de trabajo.

- Objetivo 21. Disponer de los datos de todos los permisos, licencias y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.
- Objetivo 22. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración de Justicia en Andalucía.
- Objetivo 23. Avanzar en una mayor flexibilidad en las jornadas laborales para el personal funcionario.
- Objetivo 24. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Objetivo 25. Concienciar al personal funcionario en la corresponsabilidad de las medidas de conciliación.
- Objetivo 26. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.

Eje 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Objetivo 27. Garantizar la prevención, protección y atención en el ámbito laboral frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Objetivo 28. Fomentar la prevención primaria a través de recursos formativos e informativos.
- Objetivo 29. Garantizar las actuaciones de atención y asistencia a las personas funcionarias en situaciones de acoso, a través del protocolo para situaciones de acoso, como actividad de prevención secundaria.



- Objetivo 30. Garantizar el seguimiento y control de la situación de las víctimas de situaciones de acoso, a través de evaluaciones periódicas.
- Objetivo 31. Promover una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal funcionario.

Eje 7. Salud laboral con perspectiva de género.

- Objetivo 32. Promover la salud laboral desde una perspectiva de género.
- Objetivo 33. Evaluar los puestos de trabajo con perspectiva de género
- Objetivo 34. Considerar todos los riesgos de los puestos de trabajo y no solo los de seguridad, teniendo en cuenta las características personales.

Eje 8. Violencia de género.

- Objetivo 35. Garantizar la prevención, protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
- Objetivo 36. Fomentar la prevención primaria a través de recursos formativos e informativos.
- Objetivo 37. Garantizar las actuaciones de atención y asistencia a las personas funcionarias víctimas de violencia de género, a través de los protocolos para ello, como actividad de prevención secundaria.
- Objetivo 38. Garantizar el seguimiento y control de la situación de las víctimas de violencia de género, a través de evaluaciones periódicas.

Eje 9. Sensibilización, comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

- Objetivo 39. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno de la Administración de Justicia y en las relaciones con la ciudadanía.
- Objetivo 40. Sensibilizar al personal trabajador sobre la igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía.

Eje 10. Órganos de negociación y representación del personal funcionario

- Objetivo 41. Promover la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación del personal funcionario y en los órganos paritarios con la Administración para la negociación, consulta y participación.

Eje 11. Acciones transversales.

- Objetivo 42. Disponer de datos con la calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración de Justicia en Andalucía.
- Objetivo 43. Incorporar el principio de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del personal funcionario.
- Objetivo 44. Disponer de un Servicio o Unidad de Igualdad de Género para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.



- Objetivo 45. Mejorar la percepción por el personal funcionario y la ciudadanía de las políticas de igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía.

4.3. Programas operativos

Se han diseñado los siguientes programas operativos para el desarrollo de un total de 102 medidas de actuación, con la consideración de que un mismo programa puede contribuir a alcanzar más de un objetivo.

Programa	Denominación del programa
P01	Promoción de la igualdad en los procesos de selección para el personal de nuevo ingreso y acceso a la función pública.
P02	Fomento de la formación en igualdad de género, situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género
P03	Fomento de la igualdad en la promoción profesional del personal funcionario
P04	Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
P05	Implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable entre sexos
P06	Prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
P07	Prevención y actuación frente a la violencia de género.
P08	Promoción de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género.
P09	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
P10	Sensibilización sobre las políticas de igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía.
P11	Promoción de la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los órganos de negociación y representación del personal funcionario.
P12	Incorporación del principio de igualdad en la gestión de recursos humanos de la Administración de Justicia en Andalucía.

La correspondencia entre los programas operativos y los objetivos a cuya consecución contribuyen, se muestran en el siguiente cuadro.



OBJETIVOS	PROGRAMAS											
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
OBJ. 1												
OBJ. 2												
OBJ. 3												
OBJ. 4												
OBJ. 5												
OBJ. 6												
OBJ. 7												
OBJ. 8												
OBJ. 9												
OBJ. 10												
OBJ. 11												
OBJ. 12												
OBJ. 13												
OBJ. 14												
OBJ. 15												
OBJ. 16												
OBJ. 17												
OBJ. 18												
OBJ. 19												
OBJ. 20												
OBJ. 21												
OBJ. 22												
OBJ. 23												
OBJ. 24												
OBJ. 25												
OBJ. 26												
OBJ. 27												
OBJ. 28												
OBJ. 29												
OBJ. 30												
OBJ. 31												
OBJ. 32												
OBJ. 33												
OBJ. 34												
OBJ. 35												
OBJ. 36												
OBJ. 37												
OBJ. 38												
OBJ. 39												
OBJ. 40												
OBJ. 41												
OBJ. 42												
OBJ. 43												
OBJ. 44												
OBJ. 45												

4.4. Medidas e indicadores

A continuación, se establecen las medidas a adoptar para lograr los objetivos anteriormente indicados, a través de los indicadores de seguimiento. Para ello, se asegura la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución y las herramientas de medición de su cumplimiento, si bien la medición de las medidas se llevará a cabo en una fase posterior a la aprobación del Plan de Igualdad, como es la fase de aplicación y seguimiento del mismo.



Código del programa:	P01	Denominación del programa:	Promoción de la igualdad en los procesos de selección para el personal de nuevo ingreso y acceso a la función pública
Objetivos estratégicos a los que contribuye:	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 1. Aumentar la estabilidad laboral con acciones que reduzcan la temporalidad en el personal funcionario. Objetivo 2. Asegurar la proporcionalidad de la participación femenina en los tribunales delegados en Andalucía de los procesos selectivos de acceso libre y en las comisiones paritarias de las bolsas de personal interino. Objetivo 12. Fomentar la promoción de las mujeres en puestos de interinidad para el acceso a la Administración de Justicia como funcionaria de carrera. 		
Medidas:			
<p>01.01. Realización de campañas de información dirigidas a la ciudadanía con interés en pertenecer a la Administración de Justicia en Andalucía, sobre las medidas implantadas en materia de conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: una campaña al año. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Número de campañas realizadas. Porcentajes de mujeres que acceden a los cuerpos superiores sobre el total de mujeres que ingresan en la Administración de Justicia. 			
<p>01.02. Estudio para la inclusión de cláusulas de desempate favorable a las mujeres en la conformación de las bolsas de personal interino.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: creación inmediata de un grupo de trabajo con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio sobre la inclusión de medidas de desempate y aprobación: Sí/No. Nº de procedimientos en los que se incluyen las cláusulas aprobadas. Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos específicos. 			
<p>01.03. Aplicación de medidas para que las trabajadoras que formando parte de una de las bolsas de personal interino para la Administración de Justicia en Andalucía sean llamadas para la adjudicación de una plaza vacante o contrato y estén en las primeras seis semanas obligatorias de la licencia por maternidad, podrán solicitar la reserva del correspondiente puesto de trabajo, hasta que éstas finalicen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: inmediata. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Realización de la medida: Sí/No. Número de mujeres a las que se le aplica esta medida. 			
<p>01.04. Elaborar un procedimiento para asegurar la proporcionalidad entre mujeres y hombres de los Tribunales Delegados en Andalucía de los procesos selectivos de acceso libre.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: realización en 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Realización del procedimiento: Sí/No. Porcentaje de mujeres y hombres en los Tribunales. 			
<p>01.05. Estudio de las plazas de refuerzo objeto de consolidación para su conversión en puestos de estructura.</p>			



- Temporización: inicio inmediato y desarrollo durante 2024-2027.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Inicio del procedimiento: Sí/No.
 - Número de plazas estudiadas.
 - Número de plazas de refuerzo consolidadas.

01.06. Elaboración de una Manual de acogida para el personal funcionario de nuevo ingreso que incluya información sobre las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y los protocolos de acoso, violencia de género y agresiones externas existentes.

- Temporización: realización en 2024.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Elaboración del Manual: Sí/No.
 - Número de personas de nuevo ingreso que reciben el Manual.



Código del programa:	P02	Denominación del programa:	Fomento de la formación en igualdad de género, situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 4. Eliminar las barreras que impidan la participación en los cursos de formación en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres Objetivo 5. Aumentar el número de cursos de formación en materia de igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Objetivo 6. Aumentar el número de hombres que participan en cursos sobre igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Objetivo 7. Potenciar la formación para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad. Objetivo 8. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de cursos y en sus contenidos formativos. Objetivo 9. Consolidar la igualdad de género a través de acciones de concienciación entre el personal funcionario. 	
Medidas:			
<p>02.01. Promover la inclusión en los planes de formación del IAAP cursos sobre políticas de igualdad, lenguaje sexista, acoso sexual y por razón de género y violencia de género, destinados al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: Propuesta anual al IAAP de cursos en estas materias. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales/IAAP. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos anuales ofrecidos al personal funcionario. - Número de personal funcionario que realizan estos cursos, distinguiendo categorías de personal y sexo. 			
<p>02.02. Aprobación de una Instrucción para promover que todos los cursos ofertados, incluso los impartidos en modalidad de teleformación, se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: primer semestre de 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Instrucción aprobada: Sí/No. 			
<p>02.03. Elaboración de un procedimiento para informar periódicamente, mediante medios electrónicos, sobre los cursos de formación ofertados, a aquellas personas en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad o lactancia, especialmente ante su reincorporación al puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función Pública. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento aprobado: Sí/No. - Nº de comunicaciones informativas realizadas al personal funcionario, desagregadas por sexo. 			
<p>02.04. Promover la realización de cursos en materia de igualdad por el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, a través de un estudio para el reconocimiento de los mismos, como mérito en los concursos de puestos específicos y puestos de libre designación u otras formas de provisión de puestos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: creación inmediata de un grupo de trabajo con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en el primer semestre de 2024. 			



<ul style="list-style-type: none">• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del estudio: Sí/No.- N° de medidas aplicadas para el reconocimiento de los cursos en materia de igualdad en los procesos de selección.
<p>02.05. Implantación de programas de mentoría o acompañamiento dirigido a mujeres para potenciar sus capacidades de liderazgo de cara a promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: Propuesta anual al IAAP de cursos en estas materias.inmediata.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales /IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Número de programas de mentoría anuales.- Número de mujeres solicitantes y aceptadas anualmente en los programas de mentoría.
<p>02.06. Estudio para la detección de necesidades formativas para el desempeño de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad en la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024-2025.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales /IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del estudio: Sí/No.- Número de actividades formativa necesarias resultantes del estudio.
<p>02.07. Promover la inclusión en los planes de formación del IAAP de cursos en habilidades directivas para mujeres en la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: Propuesta anual al IAAP de cursos en estas materias.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales/IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Número de cursos anuales ofrecidos a las mujeres en la Administración de Justicia en Andalucía.
<p>02.08. Promover la inclusión de módulos sobre igualdad de género en cualquier acción formativa que se imparta, incluida la formación del período de prácticas, para visibilizar el carácter transversal de esta materia en relación con la formación en general.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: Propuesta anual al IAAP de cursos en estas materias.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales/IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Número de cursos anuales en los que se incluye un módulo sobre igualdad de género.



Código del programa:	P03	Denominación del programa:	Fomento de la igualdad en la promoción profesional del personal funcionario
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 10. Remover los obstáculos dirigidos a que la conciliación personal, laboral y familiar no sea un freno para la promoción profesional de las mujeres. Objetivo 11. Eliminar las barreras que limiten la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna y el acceso a puestos de mayor responsabilidad. Objetivo 13. Asegurar la proporcionalidad de la participación femenina en los tribunales delegados en Andalucía de los procesos selectivos de promoción interna y en las comisiones paritarias para los concursos de puestos específicos y puestos de libre designación. 	
Medidas:			
03.01. Estudio para la inclusión de cláusulas de desempate favorable a las mujeres en los concursos para puestos específicos.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: creación inmediata de un grupo de trabajo con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del estudio sobre la inclusión de medidas de desempate y aprobación: Sí/No. - Nº de procedimientos en los que se incluyen las cláusulas aprobadas. - Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos específicos. 			
03.02. Elaboración de un procedimiento para el cumplimiento del principio de representación proporcionada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: durante 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del procedimiento: Sí/No. - Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de libre designación. 			
03.03. Revisión de la normativa autonómica e instrucciones u otras para garantizar la aplicación de las medidas necesarias en los procesos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades por haber permanecido la persona candidata en situación de permisos, licencias o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: durante 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la normativa: Sí/No. - Número de normas, instrucciones, procedimientos y protocolos revisados. 			
03.04. Elaborar un procedimiento para asegurar la proporcionalidad entre mujeres y hombres de los Tribunales Delegados en Andalucía de los procesos selectivos de promoción interna.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: realización en 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del procedimiento: Sí/No. - Porcentaje de mujeres y hombres en los Tribunales. 			
03.05. Elaborar un procedimiento para asegurar la proporcionalidad entre mujeres y hombres de las Comisiones			



de valoración de los concursos de puestos específicos y puestos de libre designación.

- Temporización: realización en 2024.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Realización del procedimiento: Sí/No.
 - Porcentaje de mujeres y hombres en las Comisiones de valoración.

03.06. Implantación de la consideración como trabajo efectivo de los permisos, licencias y excedencias por conciliación en los procedimientos de provisión de puestos con carácter provisional.

- Temporización: inmediata.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Implantación de la medida en la normativa sobre provisión de puestos provisionales: Sí/No.
 - Número de procedimientos de provisión de puestos en los que se ha tenido en cuenta esta consideración, desagregado por sexo.

03.07. Estudio de medidas de flexibilidad de las jornadas de trabajo que permita la mejor preparación de las personas aspirantes a los procesos selectivos de promoción interna.

- Temporización: tratamiento en el seno del grupo de trabajo, previsto para el estudio de los permisos, licencias y excedencias, con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en el primer semestre de 2024. Se tendrán en cuenta las medidas que puedan ser aprobadas en la Mesa General de Negociación y que sean de aplicación al personal funcionario de la Administración de Justicia.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.
- Indicadores:
 - Realización del estudio sobre medidas de flexibilidad horaria: Sí/No.
 - N° de medidas.

03.08. Promover medidas de Acción Social para la preparación de los procesos selectivos de promoción interna.

- Temporización: 2024.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales/D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.
- Indicadores:
 - Realización de propuesta de medidas: Sí/No.
 - Número de medidas propuestas.



Código del programa:	P04	Denominación del programa:	Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución
Objetivos estratégicos a los que contribuye:	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 15. Disponer de suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades entre mujeres y hombres que pudieran existir en materia retributiva, a partir de la realización de una auditoria retributiva. Objetivo 16. Garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Objetivo 17. Garantizar el principio de transparencia retributiva. Objetivo 18. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel y con mejor retribución. Objetivo 19. Garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad y movilidad por razones de acoso y violencia de género. Objetivo 20. Garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de incapacidad temporal para el personal funcionario. 		
Medidas:			
<p>04.01. Realización de una Auditoria Retributiva, por una empresa auditora, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con la participación de la Comisión Negociadora de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: comienzo inmediato; duración estimada: durante 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Comienzo de la realización de la auditoria retributiva: Sí/No. 			
<p>04.02. Revisión y modificación, en su caso, del Plan de Igualdad, en función de los análisis realizados a partir de la Auditoria Retributiva, con la participación de la Comisión Negociadora de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: comienzo inmediato tras la finalización de la Auditoria Retributiva. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Revisión y modificación, en su caso, del Plan de Igualdad: Sí/No. - Número de objetivos, medidas e indicadores nuevos incorporados y modificados. 			
<p>04.03. Análisis y valoración de los puestos de trabajo de la Administración de Justicia en Andalucía, desglosado por sexo, Cuerpo, Categoría profesional y otras variables.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: comienzo inmediato y desarrollo en 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - N° de puestos de trabajo analizados. 			
<p>04.04. Creación de un registro de delegación de funciones y habilitaciones y su incidencia retributiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: comienzo inmediato y desarrollo en 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Creación del registro: Sí / No. - Número de delegación de funciones y habilitaciones por sexo e incidencia retributiva. 			
<p>04.05. Creación de un informe tipo para el análisis de los complementos salariales y retribuciones en especie, en su caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2025. 			



<ul style="list-style-type: none">• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- N° de puestos de trabajo analizados.
<p>04.06. Creación de un registro retributivo, a partir del cuadro de mandos de indicadores a implantar en el Sistema de Información de Recursos Humanos (Sirhus).</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: comienzo inmediato y, tras finalización de la auditoria retributiva, actualización anual durante el período de vigencia del plan.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Creación del registro retributivo: Sí/No.- N° de indicadores del cuadro de mandos retributivo, desagregado por sexo.
<p>04.07. Implantación de un sistema de información para el personal funcionario sobre las retribuciones en la Administración de Justicia, con perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2025-2027.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Implantación del sistema de información retributivo: Sí/No.
<p>04.08. Implantación de un Portal de Transparencia en materia retributiva.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2025-2027.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Implantación del Portal de la Transparencia: Sí/No.
<p>04.09. Estudiar las pérdidas retributivas que se puedan ocasionar por los vigentes permisos, licencias y excedencias, para detectar posibles discriminaciones retributivas por razones de sexo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: tratamiento en el seno del grupo de trabajo, previsto para el estudio de los permisos, licencias y excedencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en el primer semestre de 2024. Se tendrán en cuenta las medidas que puedan ser aprobadas en la Mesa General de Negociación y que sean de aplicación al personal funcionario de la Administración de Justicia.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del estudio sobre medidas de conciliación y aprobación: Sí/No.- N° de medidas.
<p>04.10. Garantizar que las funcionarias destinadas en órganos judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal con servicio de guardia sigan percibiendo las retribuciones correspondientes a las guardias obligatorias que han dejado de realizar durante las situaciones de incapacidad temporal relativa a riesgo en el embarazo y permisos por maternidad y lactancia. Para ello se tomará como referencia las guardias que le hubiera correspondido realizar durante las situaciones de incapacidad temporal referidas. Con el objeto de fomentar la corresponsabilidad, esta medida será de aplicación, igualmente a los hombres que estén disfrutando del permiso por paternidad y/o del permiso por lactancia.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: inmediata.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Adaptación normativa realizada: Sí/No.- Número de solicitudes cursadas.



04.11. Garantizar que los cambios de puesto de trabajo por motivo de salud laboral, violencia de género y acoso sexual o por razón de sexo, no podrán suponer en ningún caso la merma económica para la persona funcionaria afectada mientras persista tal situación.

- Temporización: inmediata.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Adaptación normativa realizada: Sí/No.
 - Número de cambios de puestos solicitados y concedidos.

04.12. Negociar en el seno de la Mesa Sectorial de la Administración de Justicia en Andalucía las medidas necesarias para la corrección de posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas tras la realización de la Auditoría Retributiva.

- Temporización: Inicio inmediato tras la Auditoría Retributiva y desarrollo durante 2024-2025.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Inicio de negociación en la Mesa Sectorial: Sí/No.
 - Número de medidas negociadas en la Mesa Sectorial.



Código del programa:	P05	Denominación del programa:	Implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable entre sexos
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 21. Disponer de los datos de todos los permisos, licencias y excedencias relacionadas con la conciliación familiar. Objetivo 22. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración de Justicia en Andalucía. Objetivo 23. Avanzar en una mayor flexibilidad en las jornadas laborales para el personal funcionario. Objetivo 24. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Objetivo 25. Concienciar al personal funcionario en la corresponsabilidad de las medidas de conciliación. Objetivo 26. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación. 	
Medidas:			
05.01. Realización de campañas de información y sensibilización dirigidas al personal funcionario sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: una campaña al año. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas realizadas. 			
05.02. Desarrollo de acciones formativas en materia de conciliación, que promuevan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, o el ejercicio corresponsable de las mismas. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - N° de acciones formativas en materia de conciliación por año. - N° personas participantes en acciones formativas en materia de conciliación por año y desagregadas por sexo 			
05.03. Elaboración de un procedimiento para garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles independientemente de la modalidad de contratación o antigüedad del personal funcionario. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del procedimiento: Sí/No. 			
05.04. Estudio de los permisos, licencias y excedencias en la Administración de la Justicia en Andalucía para avanzar en la consecución de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en el supuesto de familias monoparentales. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: creación inmediata de un grupo de trabajo con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en el primer semestre de 2024. Se tendrán en cuenta las medidas de conciliación que puedan ser aprobadas en la Mesa General de Negociación y que sean de aplicación al personal funcionario de la Administración de Justicia. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función 			



<p>Pública.</p> <ul style="list-style-type: none">Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del estudio sobre medidas de conciliación y aprobación: Sí/No.- N° de medidas de conciliación aprobadas.
<p>05.05. Estudiar la adaptación de la jornada sin que sea necesario obtener la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.</p> <ul style="list-style-type: none">Temporización: creación inmediata de un grupo de trabajo con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en el primer semestre de 2024. Se tendrán en cuenta las medidas de conciliación relacionadas que puedan ser aprobadas en la Mesa General de Negociación y que sean de aplicación al personal funcionario de la Administración de Justicia.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del estudio sobre medidas de conciliación y aprobación: Sí/No.- N° de medidas de conciliación aprobadas.
<p>05.06. Estudiar la equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo relativo en materia de conciliación laboral y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none">Temporización: creación inmediata de un grupo de trabajo con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en el primer semestre de 2024. Se tendrán en cuenta las medidas de conciliación relacionadas que puedan ser aprobadas en la Mesa General de Negociación y que sean de aplicación al personal funcionario de la Administración de Justicia.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del estudio sobre medidas de conciliación y aprobación: Sí/No.- N° de medidas de conciliación aprobadas.
<p>05.07. Adaptar los permisos, licencias y excedencias para la inclusión de los derechos de las personas funcionarias trans gestantes, en aplicación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.</p> <ul style="list-style-type: none">Temporización: primer semestre de 2024.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del la adaptación de los permisos, licencias y excedencias: Sí/No.
<p>05.08. Implantación de la consideración como trabajo efectivo de los permisos y licencias por conciliación en los procedimientos de provisión de puestos con carácter provisional.</p> <ul style="list-style-type: none">Temporización: inmediata.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Implantación de la medida en la normativa sobre provisión de puestos provisionales: Sí/No.
<p>05.09. Implantación de la modalidad de teletrabajo en el personal de la Administración de Justicia en Andalucía, conforme a la regulación básica que establezca el Ministerio de Justicia y a los desarrollos de la Comunidad Autónoma que le sean de aplicación.</p> <ul style="list-style-type: none">Temporización: se procederá a la negociación de la implantación de la modalidad de teletrabajo con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Justicia en Andalucía, una vez que el Ministerio de Justicia haya establecido las bases reguladoras para ello.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Implantación de la modalidad de teletrabajo: Sí/No.- Número de personas en la modalidad de teletrabajo, desagregadas por sexo.



05.10. Elaboración, mantenimiento, actualización y difusión de una Guía de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Administración de Justicia en Andalucía.

- Temporización: realización y publicación de la Guía en 2024; revisión semestral para su mantenimiento y actualización.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Realización de la guía: Sí/No.
 - Número de revisiones y actualizaciones de la guía.
 - Número de campañas de difusión de la guía.

05.11. Promover medidas de Acción Social compensatorias que eliminen las barreras que puedan existir para solicitar los permisos, licencias y excedencias por conciliación de la vida personal, laboral y familiar, cuando supongan una merma en las retribuciones.

- Temporización: 2024.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales/D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.
- Indicadores:
 - Realización de propuesta de medidas: Sí/No.
 - Número de medidas propuestas.

05.12. Elaboración y aprobación de un Manual de Licencias, Permisos y Excedencias en la Administración de Justicia en Andalucía.

- Temporización: realización en 2024.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Realización del Manual: Sí/No.
 - Numero de permisos, licencia y excedencias creados y modificados.

05.13. Sistematizar la obtención de datos referidos a las solicitudes y forma de disfrute de Licencias, Permisos y Excedencias por conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través de herramientas informáticas, desagregados por sexo, para la elaboración de informes periódicos.

- Temporización: realización en 2024.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Implantación de sistema informático: Sí/No.
 - Numero de informes emitidos.

05.14. Estudiar la viabilidad de establecer criterios para la adjudicación de cursos en la modalidad de teleformación en la situaciones de permisos, licencias y excedencias por conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- Temporización: realización en 2024.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Realización del estudio de viabilidad: Sí/No.



Código del programa:	P06	Denominación del programa:	Prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 27. Garantizar la prevención, protección y atención en el ámbito laboral frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Objetivo 28. Fomentar la prevención primaria a través de recursos formativos e informativos. Objetivo 29. Garantizar las actuaciones de atención y asistencia a las personas funcionarias en situaciones de acoso, a través del protocolo para situaciones de acoso, como actividad de prevención secundaria. Objetivo 30. Garantizar el seguimiento y control de la situación de las víctimas de situaciones de acoso, a través de evaluaciones periódicas. Objetivo 31. Promover una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal funcionario. 	
Medidas:			
06.01. Realización un protocolo específico de aplicación a la Administración de Justicia en Andalucía para las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como desarrollo del vigente protocolo para la Administración de la Junta de Andalucía. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del protocolo: Sí/No. 			
06.02. Elaboración y difusión de una declaración pública de “tolerancia cero” con las actitudes de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de la declaración: Sí/No. - Número de campañas de difusión. 			
06.03. Construir un registro diferenciado de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, y otras discriminaciones que permita analizar la casuística. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Construcción del registro: Sí/No. - Número de análisis realizados, al menos uno por trimestre. 			
06.04. Realizar un seguimiento de las actuaciones efectuadas en esta materia a través de indicadores contruidos a tal efecto, diferenciando el acoso laboral del acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del protocolo: Sí/No. - Número de casos de cada una de las diferentes situaciones de acoso. 			
06.05. Realización de campañas de información y sensibilización del personal funcionario en materia de acoso sexual y por razón de sexo y difusión del protocolo de acoso. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: una campaña al año. 			



<ul style="list-style-type: none">• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Número de campañas realizadas.
<p>06.06. Desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal funcionario en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- N° de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo por año.- N° personas participantes en acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo por año y desagregadas por sexo.
<p>06.07. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a las personas titulares y suplentes que componen los Comités de Investigación Interna frente a situaciones de acoso en la Administración de Justicia, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- N° de acciones formativas en materia por año.- N° personas participantes en acciones formativas por año y desagregadas por sexo.
<p>06.08. Desarrollo de acciones formativas dirigidas los Delegados y Delegadas de Prevención y Juntas de Personal, en materia de acoso sexual y por razón de sexo..</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- N° de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo por año.- N° personas participantes en acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo por año y desagregadas por sexo.
<p>06.09. Realización de un protocolo para los procedimientos de movilidad por situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, en el que se establezcan los mecanismos, herramientas, permisos u otros instrumentos que permitan asegurar de manera ágil, eficaz e inmediata la separación de la víctima de la persona acosadora.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del protocolo: Sí/No.
<p>06.10. Elaboración y difusión de una Guía sobre el protocolo frente a situaciones de acoso en la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: realización y publicación de la Guía en 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización de la guía: Sí/No.
<p>06.11. Revisión periódica del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, tras el análisis de los casos producidos .</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: revisión anual.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:



- Número de revisiones realizadas.
06.12. Elaboración de un protocolo para garantizar la confidencialidad de los datos de las solicitudes de intervención del Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas. <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del protocolo: Sí/No.
06.13. Elaboración y difusión de una comunicación para informar al personal funcionario, sus responsables funcionales y al personal de gestión de recursos humanos de la Administración de Justicia, la prohibición de cualquier tipo de represalia ante cualquier actuación o denuncia por posibles situaciones de acoso. <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Elaboración y difusión de la comunicación: Sí/No.
06.14. Elaboración de un informe anual a partir del Registro diferenciado de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otras discriminaciones. <ul style="list-style-type: none">• Temporización: anual.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Número de informes realizado y periodicidad.
06.15. Creación de un buzón para denuncias anónimas ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación que tengan lugar sobre sí misma u otras personas trabajadoras. <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Implantación del buzón: Sí/No.- Número anual de denuncias presentadas.



Código del programa:	P07	Denominación del programa:	Prevención y actuación frente a la violencia de género
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none">Objetivo 35. Garantizar la prevención, protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.Objetivo 36. Fomentar la prevención primaria a través de recursos formativos e informativos.Objetivo 37. Garantizar las actuaciones de atención y asistencia a las personas funcionarias víctimas de violencia de género, a través de los protocolos para ello, como actividad de prevención secundaria.Objetivo 38. Garantizar el seguimiento y control de la situación de las víctimas de violencia de género, a través de evaluaciones periódicas.	
Medidas:			
07.01. Realización un protocolo específico de aplicación a la Administración de Justicia en Andalucía para la asistencia a las víctimas de género, como desarrollo de los protocolo previstos para la Administración de la Junta de Andalucía, el cual establecerá un procedimiento urgente para la movilidad de las víctimas de género. <ul style="list-style-type: none">Temporización: 2024.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del protocolo: Sí/No.			
07.02. Realizar un seguimiento de las actuaciones efectuadas en esta materia a través de indicadores contruidos a tal efecto. <ul style="list-style-type: none">Temporización: 2024.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del protocolo: Sí/No.- Número de casos de cada una de las diferentes situaciones de acoso.			
07.03. Realización de campañas de información y sensibilización del personal funcionario en materia de violencia de género. <ul style="list-style-type: none">Temporización: una campaña al año.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Número de campañas realizadas.			
07.04. Desarrollo de acciones formativas en materia de violencia de género dirigidas al personal funcionario, con una formación específica especializada para aquel personal que desarrolla su trabajo en los órganos con competencia en Violencia sobre la Mujer. <ul style="list-style-type: none">Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones formativas en materia de violencia de género por año dirigidas al personal funcionario.- Nº de acciones formativas específicas y especializadas para aquel personal que desarrolla su trabajo en los órganos con competencia en Violencia sobre la Mujer.- Nº personas participantes en acciones formativas en materia de violencia de género dirigidas al personal funcionario y acciones formativas específicas y especializadas para el personal que desarrolla su trabajo en los órganos con competencia en Violencia sobre la Mujer, por año y desagregadas por sexo.			



<p>07.05. Realización un protocolo para los procedimientos de movilidad por situaciones de violencias de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del protocolo: Sí/No.
<p>07.06. Estudio de la mejora en la flexibilidad organizativa de la jornada a realizar por las mujeres víctimas de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: creación inmediata de un grupo de trabajo con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, para su estudio y aprobación en el primer semestre de 2024. Se tendrán en cuenta las medidas que puedan ser aprobadas en la Mesa General de Negociación y que sean de aplicación al personal funcionario de la Administración de Justicia.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del estudio sobre medidas de conciliación y aprobación: Sí/No.- N° de medidas de conciliación aprobadas.
<p>07.07. Elaboración y difusión de una Guía sobre la atención y derecho de las víctimas de violencia de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: realización y publicación de la Guía en 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización de la guía: Sí/No.
<p>07.08. Promover medidas de Acción Social dirigidas a las funcionarias víctimas de violencia de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales/D.G. de Recursos Humanos y Función Pública.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización de propuesta de medidas: Sí/No.- Número de medidas propuestas.



Código del programa:	P08	Denominación del programa:	Promoción de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 32. Promover la salud laboral desde una perspectiva de género. Objetivo 33. Evaluar los puestos de trabajo con perspectiva de género Objetivo 34. Considerar todos los riesgos de los puestos de trabajo y no solo los de seguridad, teniendo en cuenta las características personales. 	
Medidas:			
08.01. Revisar y actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración de Justicia en Andalucía desde una perspectiva de género. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Revisión y actualización realizada: Sí/No. 			
08.02. Elaboración de un procedimiento para la realización de evaluaciones de riesgos con perspectiva de género. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento realizado: Sí/No. 			
08.03. Actualización de las evaluaciones de riesgo conforme al procedimiento que se desarrolle para su realización con perspectiva de género. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2027. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / Secretarías Generales Provinciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - N° de centros de trabajo con evaluaciones de riesgo actualizadas. 			
08.04. Realizar/Actualizar las evaluaciones de riesgos psicosociales, con el análisis de todas las dimensiones de los riesgos psicosociales en el conjunto de la Administración de Justicia, con perspectiva de género, y con especial atención a la dimensión “doble presencia”. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2027. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / Secretarías Generales Provinciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - N° de evaluaciones de riesgo realizadas. 			
08.05. Realización de procedimientos específicos para la adaptación del puesto de trabajo para la protección en situaciones de embarazo y lactancia. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento realizado: Sí/No. - Número de adaptaciones de puestos realizadas. 			
08.06. Elaboración de un Registro de puestos de trabajo que supongan un riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia. <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento realizado: Sí/No. - Número de puestos de trabajo que suponen un riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia. 			
08.07. Realización de una Guía para la adecuada creación de Salas de Lactancia en los centros de trabajo de la Ad-			



<p>Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Guía realizada: Sí/No.
<p>08.08. Desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal funcionario sobre los riesgos en el trabajo, con una perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones formativas en materia de violencia de género por año.- Nº personas participantes en acciones formativas en materia seguridad y salud laboral por año y desagregadas por sexo.
<p>08.09. Realización un protocolo para los procedimientos de movilidad por salud laboral, dentro del procedimiento de prevención de riesgos laborales para la adaptación del puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del protocolo: Sí/No.
<p>08.10. Análisis de los datos, tratados de forma desagregada por sexo, sobre la vigilancia de la salud del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, con perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024-2027.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Nº personas sometidas a vigilancia de la salud, desagregada por sexo.
<p>08.11. Realización de un procedimiento específico para la investigación de accidentes laborales con perspectiva de género en la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Procedimiento realizado: Sí/No.- Número de accidentes laborales investigados por año.
<p>08.12. Elaboración y difusión de una Guía de seguridad y salud laboral con perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: realización y publicación de la Guía en 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización de la guía: Sí/No.
<p>08.13. Creación de un registro de incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales. desagregados por sexo, en la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: realización en 2024.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del registro: Sí/No.
<p>08.14. Elaboración de informes para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el Registro que se cree para los incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temporización: anual.• Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.• Indicadores:



- Número de informes realizados y periodicidad.



Código del programa:	P09	Denominación del programa:	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo 3. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso libre y personal interino. • Objetivo 8. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de cursos y en sus contenidos formativos. • Objetivo 14. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de promoción interna, concursos de puestos específicos y puestos de libre designación. • Objetivo 39. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno de la Administración de Justicia y en las relaciones con la ciudadanía. 	
Medidas:			
<p>09.01. Realización de un Manual de estilo para la comunicación incluyente y lenguaje no sexista , para su aplicación, por una parte, en la redacción de normas, resoluciones, guías, protocolos, instrucciones, manuales, campañas de comunicación u otras realizadas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, y por otra en los escritos y comunicaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temporización: 2024-2025. • Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. • Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del Manual: Sí/No. 			
<p>09.02. Elaboración de un procedimiento para evaluar el cumplimiento de una comunicación incluyente y lenguaje no sexista en los escritos, documentos, formularios, páginas web en el ámbito de la Administración de Justicia en Andalucía, en el que se establezcan los mecanismos para la corrección de las desviaciones sobre los objetivos establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temporización: 2024-2025. • Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. • Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del procedimiento: Sí/No. 			
<p>09.03 Revisión y corrección de todas la órdenes, resoluciones, instrucciones y cualquier otro documento administrativo, para verificar y modificar en su caso para el cumplimiento de una comunicación incluyente y lenguaje no sexista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temporización: 2024-2026. • Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. • Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización del procedimiento: Sí/No. 			



Código del programa:	P10	Denominación del programa:	Sensibilización sobre las políticas de igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía
Objetivos estratégicos a los que contribuye:	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 40. Sensibilizar al personal trabajador sobre la igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía. Objetivo 45. Mejorar la percepción por el personal funcionario y la ciudadanía de las políticas de igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía. 		
Medidas:			
10.01. Difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla del personal empleado público			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2027. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones de difusión por año. 			
10.02. Diseño y edición de materiales de sensibilización sobre políticas de igualdad del género.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales, con la colaboración del IAM y el IAAP. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de materiales realizados. 			
10.03. Desarrollo de acciones participativas de difusión (congresos, seminarios, jornadas, etc.).			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2027. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales, con la colaboración del IAM y el IAAP. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - N° de acciones de difusión realizadas por año. - N° personas participantes en las acciones de difusión por año y desagregadas por sexo 			
10.04. Promoción y difusión del Centro de Documentación María Zambrano, dependiente del Instituto Andaluz de la Mujer, en el ámbito de la difusión y sensibilización de las políticas de igualdad de género.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2027. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAM. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones de difusión por año. 			
10.05. Realización de encuestas sobre el clima laboral, introduciendo preguntas específicas relativas a la igualdad y a la conciliación, con carácter bianual.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: bianual, en el período 2024-2027. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de encuestas realizadas. - Números de personas que participan en las encuestas, desagregados por sexo. 			
10.06. Creación del Portal de la Igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía, dentro del Portal Adriano, con documentación e información relacionada y a través del cual habilitar un buzón de consultas y sugerencias para el personal funcionario en materia de igualdad.			
<ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Implantación del Portal de la Igualdad: Sí/No. 			
10.07. Elaboración y difusión de una Memoria anual de actividades para la igualdad de género en la Adminis-			



tración de Justicia en Andalucía.

- Temporización: realización de una memoria anual.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Elaboración anual de la memoria: Sí/No.

10.08. Elaboración y publicación de un Boletín sobre la igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía, con periodicidad trimestral, con información, noticias, novedades y estudios sobre la materia.

- Temporización: boletín trimestral.
- Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Indicadores:
 - Número de boletines elaborados y publicados anualmente.



Código del programa:	P11	Denominación del programa:	Promoción de la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los órganos de negociación y representación del personal funcionario.
Objetivos estratégicos a los que contribuye:	<ul style="list-style-type: none">Objetivo 41. Promover la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación del personal funcionario y en los órganos paritarios con la Administración para la negociación, consulta y participación.		
Medidas:			
11.01. Elaborar un protocolo para promover la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación del personal funcionario y en los órganos paritarios con la Administración para la negociación, consulta y participación, como son la Mesa Sectorial de Negociación, el Comité Sectorial de Seguridad y Salud, las Comisiones paritarias de personal interino, los Comités de Investigación Interna por situaciones de acoso, la Comisión de movilidad por razones de salud u otros. <ul style="list-style-type: none">Temporización: 2024.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Realización del protocolo: Sí/No.- Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal funcionario.			
11.02. Desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal representante del personal funcionario en materia de igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género. <ul style="list-style-type: none">Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo por año.- Nº personas participantes en acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo por año y desagregadas por sexo.			
11.03. Elaborar informes periódicos para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el porcentaje de mujeres y hombres en todos los órganos de representación del personal trabajador. <ul style="list-style-type: none">Temporización: anual.Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales.Indicadores:<ul style="list-style-type: none">- Número de informes realizados y periodicidad.			



Código del programa:	P12	Denominación del programa:	Incorporación del principio de igualdad en la gestión de recursos humanos de la Administración de Justicia en Andalucía
Objetivos estratégicos a los que contribuye:		<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 42. Disponer de datos con la calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración de Justicia en Andalucía. Objetivo 43. Incorporar el principio de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del personal funcionario. Objetivo 44. Disponer de un Servicio o Unidad de Igualdad de Género para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía. 	
Medidas:			
<p>12.01. Revisión y adecuación de las herramientas, registros y bases de datos con objeto de lograr disponer de forma desagregada por sexo todos los datos relativos a la gestión del personal de la Administración de Justicia en Andalucía, en especial aquellos datos que no han podido ser obtenidos de forma desagregada durante la realización del diagnóstico inicial contenido en el Plan de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / DG. de Recursos Humanos y Función Pública. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de registros y bases de datos revisados y adecuados. 			
<p>12.02. Revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo para eliminar sesgos de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / DG. de Recursos Humanos y Función Pública. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - N° de puestos de trabajo revisados y modificados. 			
<p>12.03. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas al personal funcionario de la Administración General que gestiona los recursos humanos del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: Diseño y propuesta de acciones formativas en 2024 para su implantación en el programa de acciones formativa del IAAP en 2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / IAAP. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - N° de acciones formativas en materia de violencia de género por año. - N° personas participantes en acciones formativas en materia seguridad y salud laboral por año y desagregadas por sexo. 			
<p>12.04. Creación de una Unidad administrativa de Género de la Administración de Justicia y la figura del Delegado o Delegada de Igualdad para el seguimiento técnico de la implantación y evolución del Plan de Igualdad, la realización de estudios y propuestas, diseño de campañas de información y sensibilización y el asesoramiento a las personas responsables de la implantación del plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Temporización: 2024-2025. Organismo responsable: Secretaría General de Servicios Judiciales / DG. de Recursos Humanos y Función Pública. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Creación del Servicio o Unidad de Género de la Administración de Justicia en Andalucía: Sí/No. 			



5. DIRECCIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

5.1. Período de vigencia del Plan de Igualdad

El período de vigencia del presente Plan de Igualdad, aplicable al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, será de **tres años**, a partir del día siguiente al de su aprobación.

5.2. Dirección del Plan de Igualdad

La Dirección del Plan de Igualdad será ejercida por la personal titular de la Secretaría General de Servicios Judiciales que será la responsable de la toma de decisiones sobre los cambios en el diseño y el impulso para la implantación y aplicación del plan, en base a los informes de seguimiento y evaluación de la Oficina Técnica, prevista en este plan, y la Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación que se cree para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5.3. Seguimiento, evaluación y revisión

5.3.1. Objetivos del seguimiento y evaluación del plan

Mediante el seguimiento y evaluación se permite la visualización y análisis del desarrollo de los objetivos estratégicos del Plan, a través de la verificación de la aplicación de las medidas establecidas y los indicadores estipulados para estas. Debe por tanto servir también para detectar posibles desviaciones de lo previsto así como identificar nuevos problemas o necesidades que pudieran surgir en el contexto del Plan. En definitiva el sistema de seguimiento y evaluación del Plan debe ser de utilidad para reflexionar sobre la ejecución del proyecto y, en su caso, realizar las modificaciones o mejoras necesarias para optimizar los resultados.

Para facilitar esta labor, se han previsto una serie de herramientas y mecanismos que han de permitir conocer periódicamente su nivel de ejecución, a fin de detectar, con antelación suficiente, posibles desviaciones y poder determinar estrategias y alternativas para superarlas.

Así, Con las finalidades indicadas, se diseñará un panel de indicadores capaces de ofrecer información homogénea, detallada, pero también integrada y sintética sobre la situación de los programas y el nivel de consecución de los objetivos. Tanto el diseño del panel referido como la información de seguimiento será mantenida y revisada de forma permanente por la **Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación** que sea nombrada por la Secretaría General de Servicios Judiciales para tal fin, con la consulta, participación e información de la **Comisión Negociadora para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**.

5.3.2. Órganos de seguimiento y evaluación

Los órganos implicados en la evaluación del plan son los siguientes.

- **La Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación.**

Será nombrada por la Secretaría General de Servicios Judiciales, como órgano encargado de la supervisión del adecuado desarrollo del Plan, siendo responsable tanto de coordinar su ejecución, como de realizar el seguimiento del mismo, para lo que diseñará e implementará



los mecanismos oportunos que aseguren la disponibilidad de los datos que permitan medir el resultado de las actuaciones puestas en marcha.

Las funciones de la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación serán:

- a) Diseñar las herramientas necesarias para la recogida de la información.
- b) Recopilar, tratar y analizar de la información relativa al sistema de indicadores.
- c) Realizar los informes de seguimiento anuales, en el que se presente el grado de avance en los objetivos estratégicos y programas y la evolución de los indicadores. Se identificarán los problemas y condicionantes surgidos y las soluciones propuestas para resolverlos.
- d) Elaborar las propuestas de modificación de los planteamientos y medidas a desarrollar en el marco temporal del Plan que se consideren necesarias y elevarlas a la Dirección del Plan.
- e) Asistir técnicamente e informar a la Comisión Negociadora para el seguimiento y evaluación.

• **Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación:**

La Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por las siguientes personas titulares:

a) Por parte de la Administración:

- Titular de la Secretaría General de Servicios Judiciales que ejercerá la presidencia.
- Titular de la Coordinación de la Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Titular del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Administración de Justicia que ejercerá la secretaría.
- Otras personas que designe la presidencia para la representación paritaria de la Administración con la parte social.

b) Por parte de las organizaciones sindicales:

- Una persona por cada una de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia.

También se nombrará a una persona suplente para cada persona titular de las mencionadas anteriormente.

El funcionamiento de la Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación se regirá por lo establecido en el Capítulo II, Sección 3ª, Título Preliminar Ley 40/2015, 1 octubre de Régimen Jurídico Sector Público, y por lo regulado en el reglamento de funcionamiento que la Comisión apruebe.

En el plazo de un mes tras la publicación del presente Plan, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación.



Las funciones de la Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación serán las siguientes, más las que se establezcan en su reglamento de funcionamiento:

- a) Conocer e informar el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- b) Valorar el nivel de desarrollo e implantación del Plan, a partir de los informes de seguimiento y evaluación.
- c) Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
- d) Acordar en cualquier momento la evaluación, revisión y modificación, en su caso, del Plan.
- e) Ser informada de cuantos datos le requiera a la Oficina Técnica, para el ejercicio de sus funciones.
- f) Elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final, o cualesquiera otra que se establezca, a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión designada al efecto.
- g) Detectar y evaluar los cambios producidos en la cultura de la Administración para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres.
- h) Promover y participar en las campañas informativas, divulgativas y de sensibilización, así como en las encuestas dirigidas al personal funcionario en materia de igualdad de género.
- i) Conocer e informar los protocolos y procedimientos que se realicen en aplicación de las medidas contenidas en este plan.
- j) Negociar en el seno de esta Comisión todas aquellas cuestiones que deban ser mejoradas tras los informes que realice la Oficina Técnica.

La evaluación del Plan, a través de la Comisión Negociadora, se concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones o proyectos incluidos en cada uno de los programas, con el fin de aprobar las modificaciones y mejoras propuestas.

5.3.3. Herramientas de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del plan son actuaciones paralelas mediante las cuales se realiza el control y verificación del cumplimiento de los objetivos de manera simultánea. Para ello, se cuenta con el compromiso continuado de la Secretaría General de Servicios Judiciales para el desarrollo de tales actividades, con la necesaria participación de la representación legal del personal funcionario, a través del suministro a esta de información sobre la ejecución y resultados de las medidas adoptadas.

Para llevar a cabo estas actividades, desde la Oficina Técnica de Seguimiento y de Evaluación se definirán las herramientas de seguimiento del Plan que aseguren la correcta interacción de



información entre los diferentes agentes, así como la recogida y presentación de los indicadores relacionados.

Se definirán, al menos, las siguientes herramientas:

- a) El sistema de comunicación y coordinación entre los diferentes órganos, así como entre ellos y los agentes implicados en el desarrollo del Plan.
- b) La matriz de recogida de información (fuentes, técnicas, periodicidad, sistemas de recogida, etc.) para el seguimiento del Plan, procurando que el mayor número de ellos sea de forma informatizada y automática.
- c) El sistema de indicadores. Los indicadores representan la principal fuente de información en los procesos de seguimiento y en el diseño de la evaluación del presente Plan de Igualdad. Son la herramienta que nos permitirá analizar qué se ha realizado, cómo se ha realizado y cuáles son los resultados e impactos que se están generando.

Para ello, los indicadores del Plan se estructuran en tres niveles:

- En primer lugar, los **indicadores de contexto (e impacto)**, que están asociados con los objetivos estratégicos del Plan y que permitirán establecer la línea de base y, en un momento posterior a la ejecución del Plan medir su impacto.
 - Por otra parte, los **indicadores de realización y de resultado** se encuentran asociados a los diferentes programas. Los indicadores de realización empezarán en cero al iniciar el Plan y se irán incrementando a medida que se ejecute el mismo; los indicadores de resultado permitan medir los logros conseguidos.
 - Por último, los **indicadores de proceso** informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- d) El sistema de información y participación del personal empleado público en el seguimiento y evaluación.

Para ello, se habilitará un enlace específico a través de la web de este personal dedicado al Plan, con información actualizada, informes anuales de seguimiento y evaluación.

La principales fuentes de información para la obtención de indicadores de seguimiento y evaluación serán las siguientes, entre otras:

- Los datos almacenados en el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, en adelante Sirhus, consultados en diversas fechas conforme avanzaba el estudio.
- Análisis de las Auditorías Retributivas que se realicen.
- Datos registrados en la aplicación de control de presencia Hermes.
- Los informes anuales de evaluación de impacto de género en el Presupuesto de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Estudios realizados por el Instituto Andaluz de Administración Pública.
- Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028 realizado por el Instituto Andaluz de la Mujer.



- Informes del Ministerio de Justicia, sobre procesos selectivos en la Administración de Justicia.
- Memorias anuales del Servicio de Prevención de la Administración de Justicia en Andalucía, adscrito a la Secretaría General de Servicios Judiciales.
- Memorias anuales de los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de Justicia.
- Datos de las encuestas realizadas al personal de la Administración de Justicia.

5.3.4. Productos del seguimiento y evaluación

Los resultados del seguimiento y evaluación serán plasmados en los siguientes informes:

- **Informes de seguimiento anual.**

Anualmente, la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación elaborará un informe referido al año anterior, en el que se presentará el grado de avance en los objetivos estratégicos y programas, y la evolución de los indicadores. Se identificarán los problemas y condicionantes surgidos y las soluciones propuestas para resolverlos.

Con esta información se persigue analizar el grado de consecución del Plan de Igualdad y sus logros parciales. Tras la revisión de los informes de seguimiento anuales y aprobación en la Comisión Negociadora, podrán producirse modificaciones en el Plan, que deberán quedar debidamente formalizadas.

- **Evaluación intermedia.**

La evaluación intermedia se realizará hacia la mitad del período de vigencia del plan y en ella se analizará el diseño, la implementación y los resultados hasta ese momento, y con ella se perseguirán los siguientes propósitos:

- Analizar el grado de avance de la ejecución, así como la forma en la que las actuaciones se han ajustado a lo programado.
- Valorar el progreso en la consecución de los objetivos fijados, mediante la valoración de la evolución de los principales indicadores, estudiándose las causas de los niveles alcanzados.
- Analizar los cambios en el marco normativo y reajustar los objetivos, programas y medidas para hacerlos coherentes.
- Proponer cambios en los Programas del Plan de Igualdad, para ajustarlos a los recursos disponibles, mejorar los resultados y alcanzar los objetivos establecidos.
- Con relación a lo expuesto, y en caso de existir una desviación importante respecto de los objetivos marcados, se analizará y propondrá un plan de medidas correctoras, cuya aplicación se consensuará con los agentes involucrados.

- **Evaluación final. Referida al periodo completo de ejecución del Plan de Igualdad.**

En esta evaluación, se valorarán los resultados generados y se determinará si los programas y medidas aplicadas han sido útiles y eficaces contribuyendo a alcanzar los objetivos perseguidos. Esta evaluación actualizará los resultados obtenidos en la evaluación



intermedia, siendo su propósito obtener conclusiones para formular el siguiente Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se requerirá disponer de los datos necesarios para establecer los valores finales de los indicadores.

La Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final, o cualquier otra evaluación que se establezca, con la asistencia de la Oficina Técnica, a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión designada al efecto, en la que se encuentran los representantes legales del personal funcionario.

Cada evaluación realizada comprenderá los siguientes aspectos:

- **Evaluación de resultados:** nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personal funcionario beneficiado.
- **Evaluación de proceso:** análisis de la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- **Evaluación de impacto:** valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la Administración como resultado de la implantación del plan de igualdad, como son la reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen tanto interna como externa de la Administración o el incremento en la presencia proporcionada de mujeres y hombres.

Con el objeto de dotar de transparencia a todas las actuaciones se creará un espacio específico, en el Portal Adriano, destinada a informar tanto al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía como a la ciudadanía y otros agentes implicados, de los avances y estado de ejecución del Plan de Igualdad.

5.3.5. Revisión del plan

El plan de igualdad deberá revisarse cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de los informes de seguimiento y evaluación previstos en este plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la Administración por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



- e) Por acuerdo de la mayoría de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación.

Cuando resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la forma en que sea necesario.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



ANEXO I

NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



I. NORMATIVA BÁSICA ESTATAL

- Constitución Española (Título VI, art. 149.1.5ª, art. 152.1)
- Ley Orgánica del Poder Judicial (Libros V y VI)
- Real Decreto 249/1996, de 16 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes al Servicio de la Administración de Justicia (arts. 50, 51 y 52).
- Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.
- Orden JUS/1263/2004, de 18 de marzo, por la que se regula el procedimiento de integración de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en los Cuerpos y Escalas creados por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 4.c, y Disposición adicional duodécima).
- Acuerdo de 15 de septiembre de 2005, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 1/2005, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales.

II. NORMATIVA BÁSICA AUTONÓMICA

- Real Decreto 142/1997, de 31 de enero, sobre traspaso de funciones de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (arts. 3.1.b, 11, 43.1.f, 86.2.c, 98.1, 146.1.h, 179.2, y Disposición final primera).
- Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías.
- Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
- Orden de 6 de octubre de 2023, de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, por la que se delegan competencias en los órganos directivos centrales y periféricos y en la entidad instrumental adscrita a la Consejería.
- Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría General de Servicios Judiciales, por la que se delegan competencias en las personas titulares de las Secretarías Generales Provinciales de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Normativa estatal

- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Título IX del Libro VI (artículos 534 a 540).
- Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de régimen disciplinario al personal al servicio de la Administración de Justicia.

Normativa autonómica

- Decreto 447/2004, de 6 de julio, por el que se determinan los órganos competentes en materia de régimen disciplinario respecto del personal funcionario de la Administración de Justicia en Andalucía.

IV. JORNADA Y HORARIOS



Normativa estatal

- Instrucciones sobre jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia.
- Sistema de control del cumplimiento de la jornada y horarios.
- Duración de la jornada de trabajo en cómputo anual y en régimen de dedicación especial.

Normativa autonómica

- Orden de 12 de febrero de 2013, por la que se distribuye la jornada y se fija el horario de trabajo en el ámbito de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Resolución de la Secretaría General de Servicios Judiciales de 2 de marzo de 2023, por la que se aprueba el calendario laboral para el año 2023 del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

V. SERVICIO ACTIVO Y PERMANENCIA

- Resolución de 3 de febrero de 1997, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se dictan normas complementarias de procedimiento para la aplicación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo a los funcionarios que integran los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

VI. PERSONAL INTERINO

Normativa autonómica

- Orden de 2 de marzo de 2015 sobre selección y nombramiento de personal funcionario interino de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Orden de 15 de enero de 2016, por la que se modifica la Orden de 2 de marzo de 2015, sobre selección y nombramiento de personal funcionario interino de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Resolución de la Secretaría Genral de Servicios Judiciales, por la que se dictan Instrucciones para la constitución y gestión de las listas de reserva, reguladas en el artículo 3.4 del Texto consolidado de la Orden de 2 de marzo de 2015, sobre selección y nombramiento de personal interino de los Cuerpoa al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y se abre el plazo de presentación de solicitudes para formar parte de las listas listas de reserva de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, correspondientes a las pruebas de acceso libre, convocadas por Orden JUS 1254/2022, de 7 de diciembre, correspondientes a las ofertas de empleo público 2020, 2021 y 2022.
- Instrucción de la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal por la que se establecen los criterios a seguir en la aplicación de la Orden de 2 de marzo sobre selección y nombramiento de personal funcionario interino de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Junta d Andalucía.

VII. RETRIBUCIONES

Normativa autonómica

- Orden de 12 de diciembre de 2005, conjunta de las Consejerías de Economía y Hacienda y de Justicia y Administración Pública, por la que se regula la nómina general de la Administración de la Junta de Andalucía y sus Organismos Autónomos y se establece el procedimiento para su elaboración.
- Orden de 14 de enero de 2013, por la que se modifica la Orden de 12 de diciembre de 2005, conjunta de las Consejerías de Economía y Hacienda y de Justicia y Administración Pública, por la que se regula



la nómina general de la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos y se establece el procedimiento para su elaboración.

- Decreto 156/2006, de 25 de julio, por el que se regulan los procedimientos y criterios para la determinación y asignación individualizada del complemento de productividad y de las gratificaciones por servicios extraordinarios del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Tablas retributivas.

VIII. GUARDIAS

Normativa estatal

- Orden PRE/1417/2003, de 3 de junio, por la que se regula las retribuciones complementarias por servicios de guardia del personal al servicio de la Administración de Justicia.

- Resolución de 2 de julio de 2014, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se modifica la de 5 de diciembre de 1996, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia.

- Acuerdo de 15 de septiembre de 2005, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 1/2005, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales (Título III).

IX. INCOMPATIBILIDADES

Normativa estatal

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

- Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

Normativa autonómica

- Decreto 524/2008, de 16 de diciembre, por el que se regulan las competencias y el procedimiento en materia de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del Sector Público Andaluz.

- Guía informativa sobre incompatibilidades.

X. SEGURIDAD SOCIAL y MUTUALISMO JUDICIAL. JUBILACIÓN E INCAPACIDAD LABORAL

Normativa estatal

- Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

- Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

- Resolución de 29 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se modifican los procedimientos de jubilación del personal civil incluido en el ámbito de cobertura del Régimen de Clases Pasivas del Estado.



XI. OTRAS NORMAS RELACIONADAS

- Adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal (Real Decreto 1765/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal relativos a los miembros del Ministerio Fiscal y al personal al servicio de la Administración de Justicia a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común)
- Registro Central del Personal al servicio de la Administración de Justicia (Orden de 25 de abril de 1996 por la que se aprueban las normas reguladoras del Registro Central del Personal al Servicio de la Administración de Justicia y el programa para su implantación).

XII. INSTITUTOS MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

Normativa estatal

- Real Decreto 144/2023, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
- Real Decreto 862/1998, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto de Toxicología.

Normativa autonómica

- Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
- Decreto 90/2018, de 15 de mayo, por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, del Consejo Andaluz de Medicina Legal y Forense y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal, aprobado por el Decreto 69/2012, de 20 de marzo.
- Orden de 7 de marzo de 2014, por la que se establecen las normas de organización y de adscripción a los servicios de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Orden de 20 de abril de 2016, por la que se fijan las cuantías de los precios públicos por servicios periciales de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía a solicitud de particulares y se dictan las normas para su liquidación en las reclamaciones extrajudiciales por hechos relativos a la circulación de vehículos a motor.
- Resolución de 11 de julio de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se dictan instrucciones del Servicio de Guardia de los Médicos Forenses de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Resolución de 10 de febrero de 2010, de la Dirección General de Oficina Judicial, Justicia Juvenil y Cooperación, por la que se autoriza el régimen de guardias para el personal del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses de los Institutos de Medicina Legal de Andalucía.
- Resolución de 24 de febrero de 2009, de la Dirección General de Recursos Humanos y Medicina legal, por la que se establecen las normas que han de regir los procesos electorales de vocales de los Consejos de Dirección de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Resolución de 28 de julio de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se establecen las normas que han de regir los procesos electorales de vocales de los Consejos de Dirección de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

XIII. OFICINA JUDICIAL Y FISCAL



- Decreto 1/2014, de 14 de enero, por el que se regula la organización y estructura de las Oficinas Judicial y Fiscal en Andalucía.

XIV. NORMATIVA SOBRE PERSONAL LIBERADO SINDICAL

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

- Acuerdo de 27 de marzo de 2000: Pacto que suscriben la Junta de Andalucía y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la administración de Justicia: U.G.T., C.C.O.O Y CSI-CSIF, sobre derechos sindicales y de representación.

- Acuerdo de 7 de octubre de 2008, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 7 de julio de 2008, entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Junta de Andalucía, común para el personal funcionario, estatutario y laboral (art. 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril), sobre derechos de representación y sindicales.

- Acuerdo de la mesa general de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la Junta de Andalucía, de 29 de octubre de 2012, sobre créditos y permisos sindicales.

- Acuerdo de 8 de abril de 2014, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común de Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de marzo de 2014, sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (TÍTULO III Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos, Capítulo IV)

- Resolución de 17 de diciembre de 2018, de la Viceconsejería, por la que se publica el Acuerdo de 27 de noviembre de 2018, de la Mesa Sectorial de Negociación del personal de la Administración de Justicia, por el que se mejoran las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia y se establece el programa para la aprobación de las oficinas judicial y fiscal y sus modelos estructurales básicos en el ámbito territorial de Andalucía (Punto octavo)

- Resolución de 8 de abril de 2019, de la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal, por la que se dictan instrucciones y se señalan los criterios de actuaciones en los procedimientos de elecciones sindicales del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía durante el año 2019.

- Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por la que se modifica la distribución del crédito horario sindical correspondiente al sector de Justicia (falta la fecha).

XV. NORMATIVA SOBRE ELECCIONES SINDICALES

- Ley de Representación, Condiciones de Trabajo y Participación del personal de la Administración Ley 9/1987 de 12 de junio.

Norma derogada, excepto el art. 7 y los preceptos contemplados en la disposición transitoria 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11719, por su disposición derogatoria única.c) y con el alcance establecido en su disposición final 4.

Disposición transitoria quinta. Procedimiento Electoral General.



"En tanto se determine el procedimiento electoral general previsto en el artículo 39 del presente Estatuto, se mantendrán con carácter de normativa básica los siguientes artículos de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29."

- Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal de la Administración. Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre.
- Orden de 16 de julio de 1998 por la que se publican los modelos normalizados de impresos, sobres y papeletas de votación a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Resolución de 14 de abril de 2023, de la Secretaría General de Servicios Judiciales, por la que se dictan instrucciones y se señalan los criterios de actuaciones en los procedimientos de elecciones sindicales del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía durante el año 2023.

XVI. NORMATIVA PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Normativa autonómica

- Manuel de Gestión de Permisos, Licencias y Excedencias (en proceso de tramitación)

XVII. NORMATIVA SOBRE ACCIÓN SOCIAL

- Decreto Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía
- Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía
- Resolución de 28 de junio de 2023, de la Secretaría General de Servicios Judiciales, por la que se aprueba la convocatoria de ayuda de Acción Social por discapacidad, del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, correspondiente al ejercicio 2022.

XVIII. NORMATIVA DE LA COMISIÓN DE MOVILIDAD POR RAZONES HUMANITARIAS

Normativa autonómica

- Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Movilidad por razones humanitarias del personal de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

