

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL
FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

16 de enero de 2024





ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Objetivos	5
1.2. Equipo para la elaboración del diagnóstico de igualdad	6
1.3. Fuentes y metodologías empleadas	7
1.4. La Administración de Justicia en Andalucía	9
1.4.1. Estructura organizativa: órganos judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses	9
1.4.2. Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia	15
2. ANÁLISIS GENERAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA	20
2.1. Distribución de género en la plantilla del personal	20
2.1.1. Distribución por órganos	22
2.1.2. Grupos profesionales	23
2.1.3. Categorías de personal	24
2.1.4. Grupos de edad	26
2.1.5. Antigüedad	27
2.1.6. Descendencia	28
2.2. Análisis por provincias	29
2.2.1. Provincia de Almería	29
2.2.2. Provincia de Cádiz	30
2.2.3. Provincia de Córdoba	31
2.2.4. Provincia de Granada	32
2.2.5. Provincia de Huelva	33
2.2.6. Provincia de Jaén	34
2.2.7. Provincia de Málaga	35
2.2.8. Provincia de Sevilla	36
2.3. Comparación con otras Administraciones	37
3. SEGREGACIÓN VERTICAL DE GÉNERO	38
3.1. Segregación vertical en los puestos genéricos	38
3.2. Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses	41
3.3. Oficinas Judiciales y Fiscales	43
3.3.1. Oficinas Judiciales	43
3.3.2. Oficinas Fiscales	51
3.4. Secretarías de Juzgados de Paz	56
4. PIRÁMIDE DE EDAD Y JUBILACIÓN	57
5. TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO	61



6. PROCESOS SELECTIVOS Y DE PROMOCIÓN	63
7. MOVILIDAD DEL PERSONAL	65
8. FORMACIÓN	67
9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: PERMISOS, EXCEDENCIAS Y TELETRABAJO	69
10. ABSENTISMO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	72
11. ESTUDIO RETRIBUTIVO: ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES	73
11.1. Objeto del estudio retributivo	73
11.2. Conceptos retributivos aplicados a los puestos de trabajo en la Administración de Justicia en Andalucía	73
11.3. Distribución de la masa salarial por categorías de personal y grupos profesionales, con distinción de sexo	77
11.3.1. Masa salarial y diferencias salariales	77
11.3.2. Desglose de la masa salarial por categorías de personal	78
11.3.3. Desglose de la masa salarial por grupos profesionales	80
11.3.4. Retribuciones variables: guardias y servicios extraordinarios	82
11.3.5. Segregación vertical de género en la distribución de la retribuciones	83
11.3.6. Tablas retributivas utilizadas en los cálculos de la distribución de la masa salarial	84
11.4. Conclusiones del análisis retributivo	87
12. VIOLENCIA DE GÉNERO	88
13. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	89
14. PREVENCIÓN FRENTE A AGRESIONES EXTERNAS	93
15. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	93
16. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO	95
17. PERSONAL CON DISCAPACIDAD	98
18. PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA	99
19. CONCLUSIONES	110
19.1. Generalidades	110
19.2. Situación general de la plantilla de personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía	110
19.2.1. Distribución de género en la plantilla de personal: segregación horizontal	110
19.2.2. Distribución por tipologías de órganos	111
19.2.3. Distribución por grupos o cuerpos profesionales	111
19.2.4. Distribución por categorías de personal: tasas de temporalidad	111
19.2.5. Distribución por descendencia	111
19.2.6. Personas con discapacidad	112
19.3. Pirámide de edad, envejecimiento y jubilaciones	112
19.4. Segregación vertical de género	113



19.5. Procesos selectivos y de promoción	114
19.6. Movilidad del personal por comisiones de servicio y sustituciones para el personal funcionario de carrera	114
19.7. Formación	114
19.8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: permisos, excedencias y teletrabajo	115
19.9. Absentismo por incapacidad temporal	115
19.10. Análisis de las diferencias salariales	115
19.11. Violencia de género	116
19.12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	116
19.13. Prevención frente a agresiones externas	117
19.14. Seguridad y salud laboral	117
19.15. Órganos de representación del personal funcionario	118
19.16. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	118
19.17. Percepción de la situación de igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía	119
ANEXO I. NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	122
ANEXO II. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	129
ANEXO III. SEGREGACIÓN HORIZONTAL DE GÉNERO POR PROVINCIAS Y ÓRGANOS EN LAS SEDES JUDICIALES, FISCALES E INSTITUTOS DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	163



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivo

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; particularmente, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad (antes 250 o más) y asimismo 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.

El desarrollo reglamentario de la materia se contiene en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, cuyo artículo 7 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.”

En el contexto normativo descrito, el presente documento constituye el análisis preliminar de situación del futuro plan de igualdad circunscrito al ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, compuesto por los Cuerpos Generales de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, y por el Cuerpo Especial de personal Médico Forense.

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, compuesta de forma paritaria, por una parte, por personas representantes de las organizaciones sindicales CSIF, SPJ-USO, STAJ, UGT y CCOO, y por otra parte por personas de la Administración General de la Junta de Andalucía, pertenecientes a la denominada actualmente Secretaria General de Servicios Judiciales. 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 los miembros 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.

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 los miembros 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, miembro titular.
- D.^a Cecilia Cueva, miembro suplente y asesor.
- D.^a María del Carmen Alguacil, miembro suplente y asesor.
- D. Manuel Moreno Gómez, miembro suplente y asesor.

En representación de STAJ:

- Carmen Lamana Gómez, miembro titular.



- María Ángeles Núñez Yanes, miembro suplente y asesor.
- Ana Belén Andrés Alcaide, miembro suplente y asesor.
- Carmen del Castillo Gutiérrez, miembro suplente y asesor.

En representación de SPJ-USO:

- Ana Marta Avilés Bermúdez, miembro titular.
- Davinia Baños López, miembro suplente y asesor.
- Fátima García García, miembro suplente y asesor.

En representación de UGT:

- D.^a Susana Chacón Albacete, miembro titular-
- D.^a Rosa Villena Mora, miembro suplente y asesor.

En representación de CCOO

- D.^a Margarita Ramírez Perdiguero, miembro titular.
- D.^a Inmaculada Centeno Herrera, miembro suplente y asesor.

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 los miembros de las Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad.

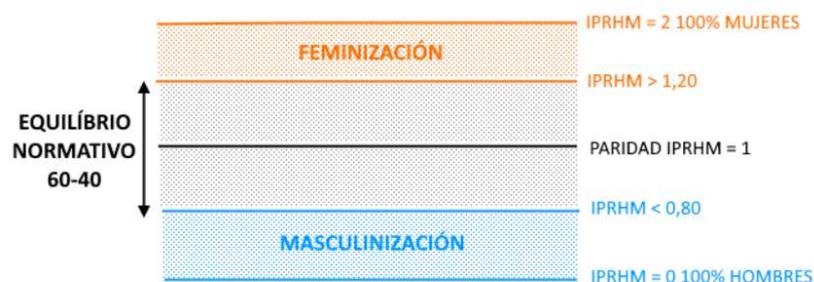
Para analizar la presencia de hombres y mujeres en la Administración de Justicia en Andalucía, se hará uso del denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM),

Así, el índice responde a la fórmula siguiente:

$$\text{IPRHM} = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$$
, 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.

1.4. La Administración de Justicia en Andalucía

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 Linea 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

Habrá 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.

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 extraprocetal.

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 extraprocetal.

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.

2. ANÁLISIS GENERAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA

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

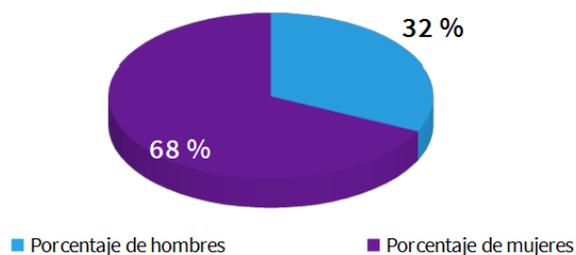


Figura 1. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía



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).

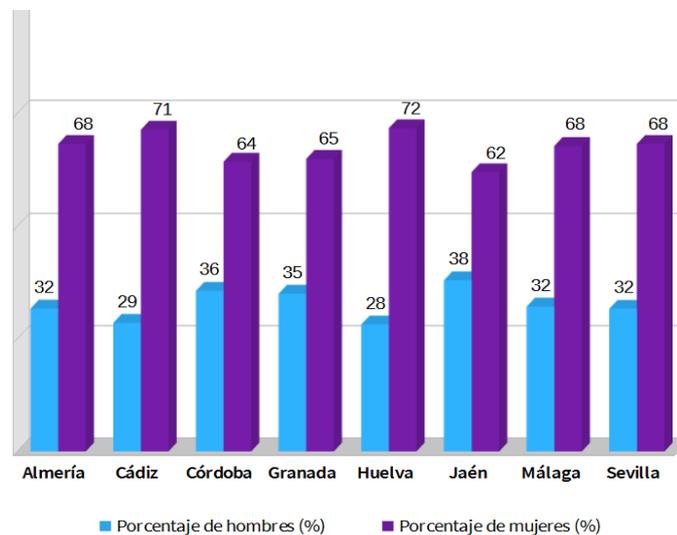


Figura 2. Porcentaje de hombres y mujeres por provincias en las sedes de la Administración de Justicia

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.



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).

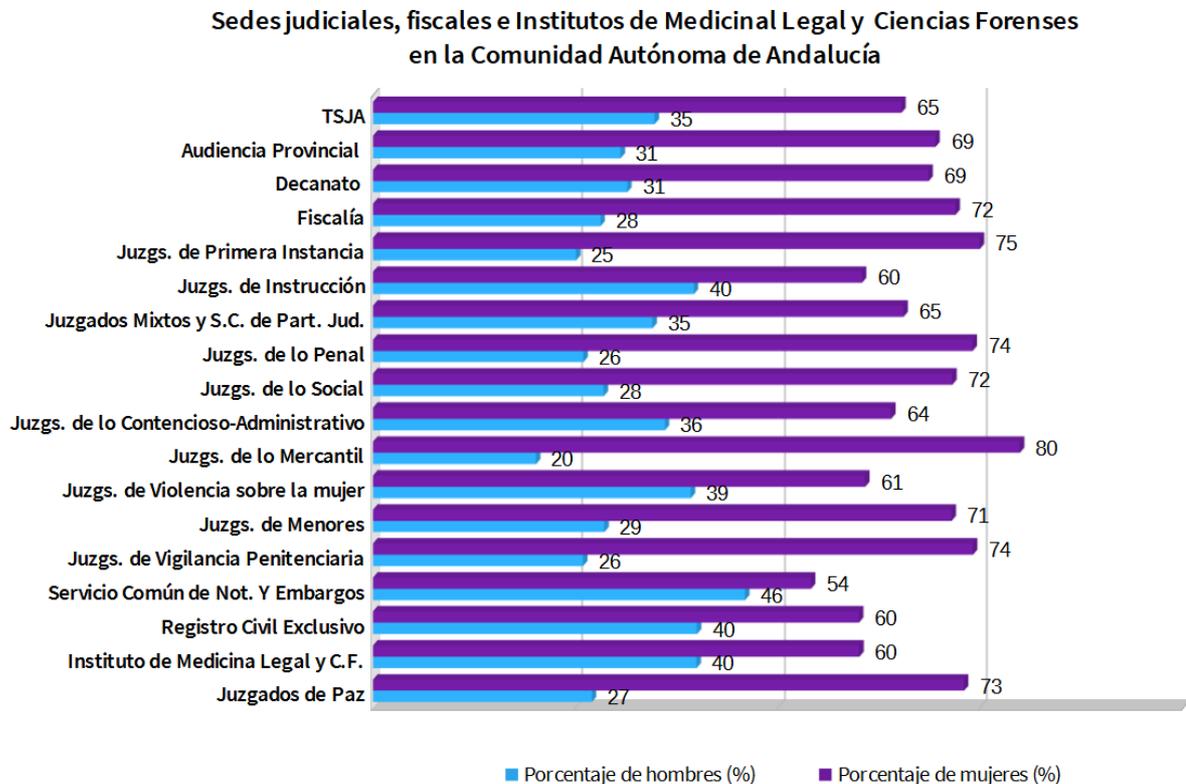


Figura 3. Porcentaje de hombres y mujeres por tipología de órganos en las sedes de la Administración de Justicia



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

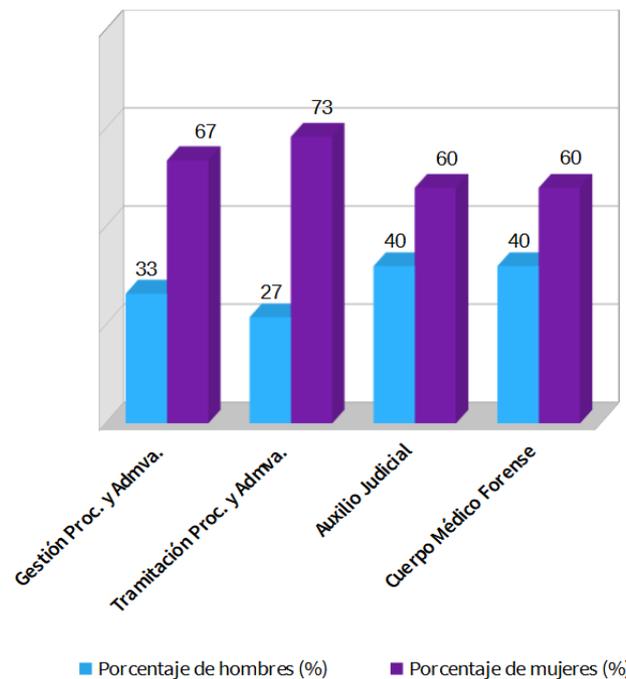


Figura 4. Porcentaje de hombres y mujeres por categorías de personal en las sedes de la Administración de Justicia

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

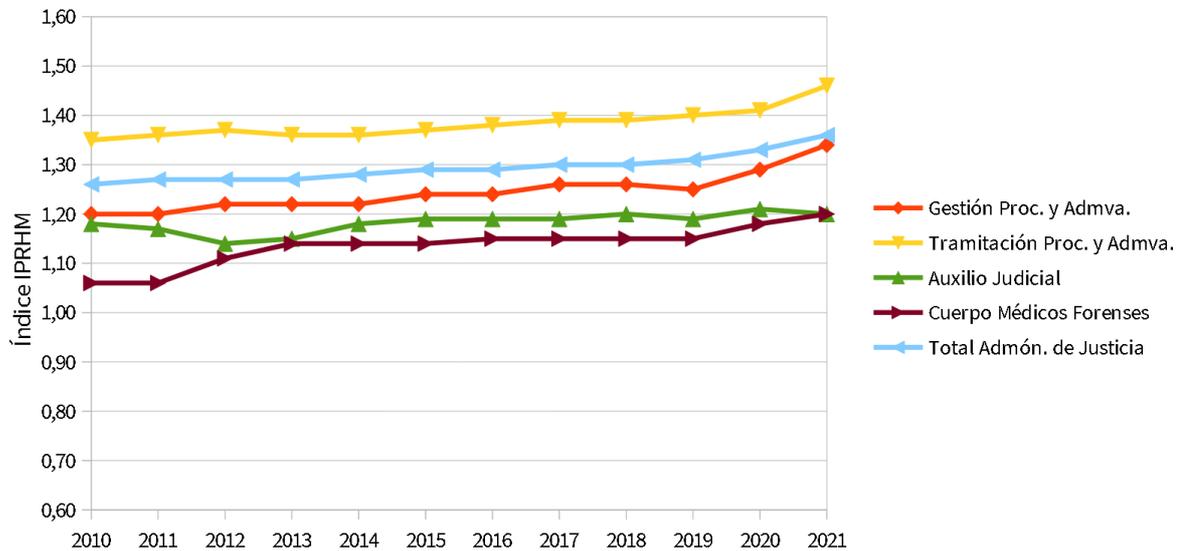


Figura 5. Evolución del índice IPRHM según los grupos profesionales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

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).

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

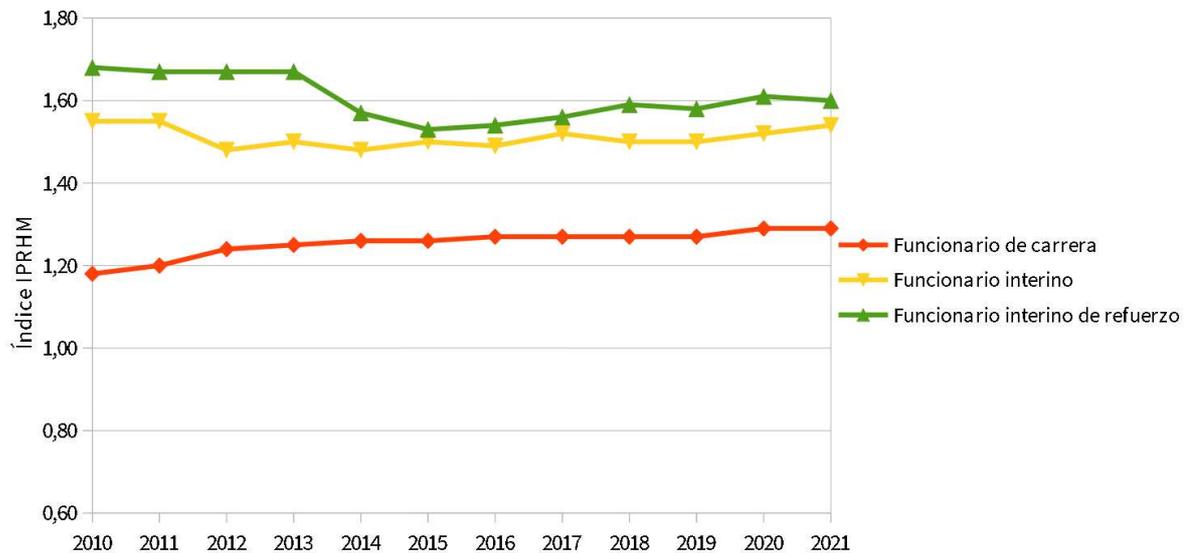


Figura 6. Evolución del índice IPRHM según las categorías del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

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 profesiones. 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).

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

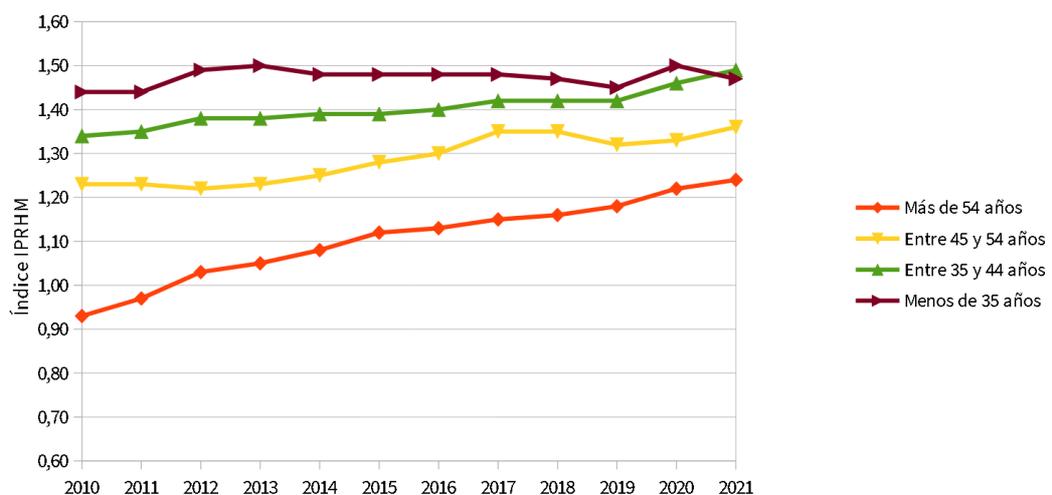


Figura 7. Evolución del índice IPRHM según los grupos de edad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021



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).

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.

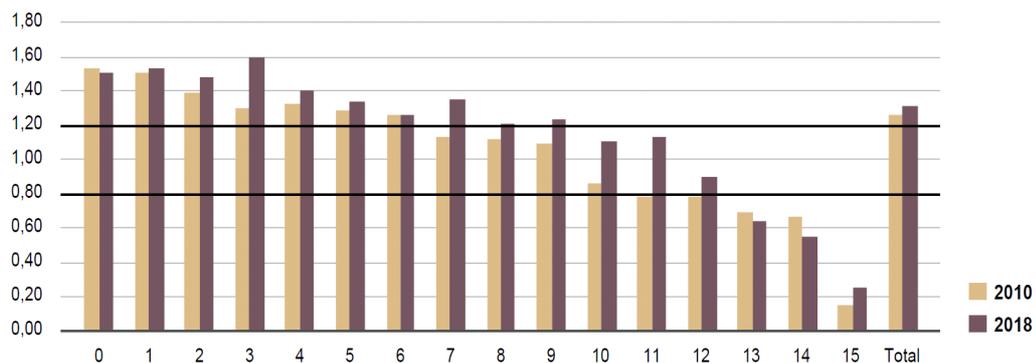


Figura 8. Índice IPRHM según el número de trienios del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia (años 2010 y 2018)



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

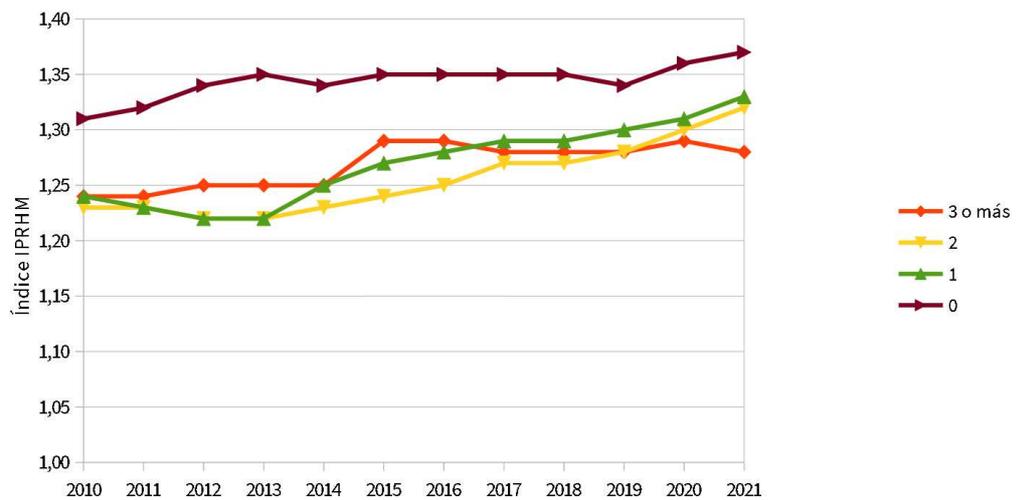


Figura 9. Evolución del índice IPRHM según el número de hijos e hijas del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el período 2010-2021

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).



2.2. Análisis por provincias

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%).

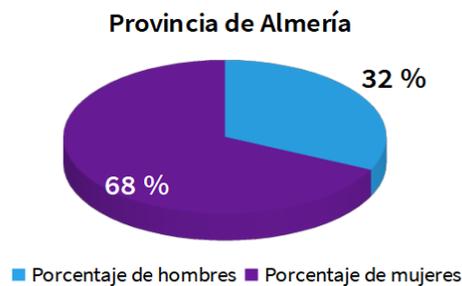


Figura 10. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Almería

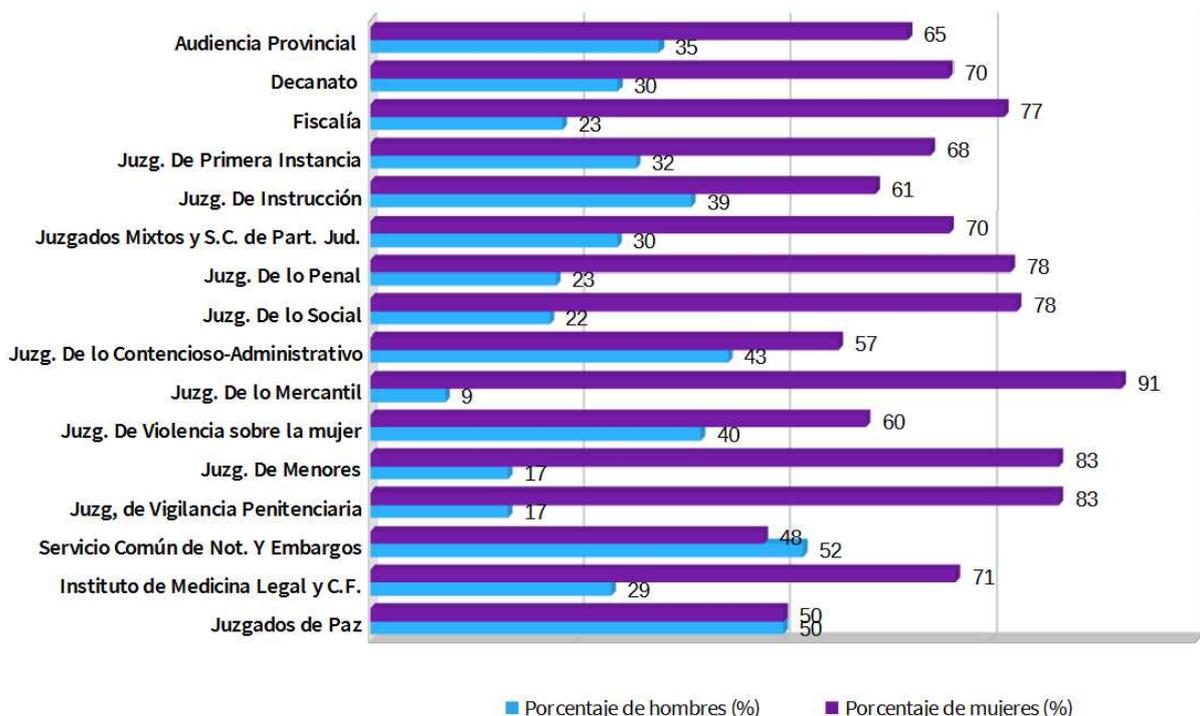


Figura 11. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Almería



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%)

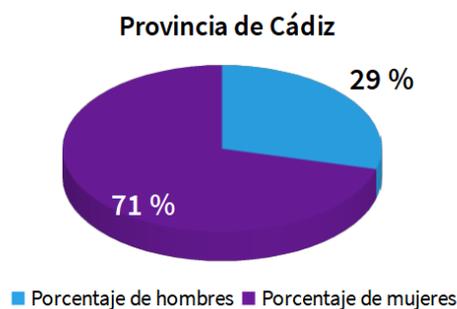


Figura 12. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Cádiz

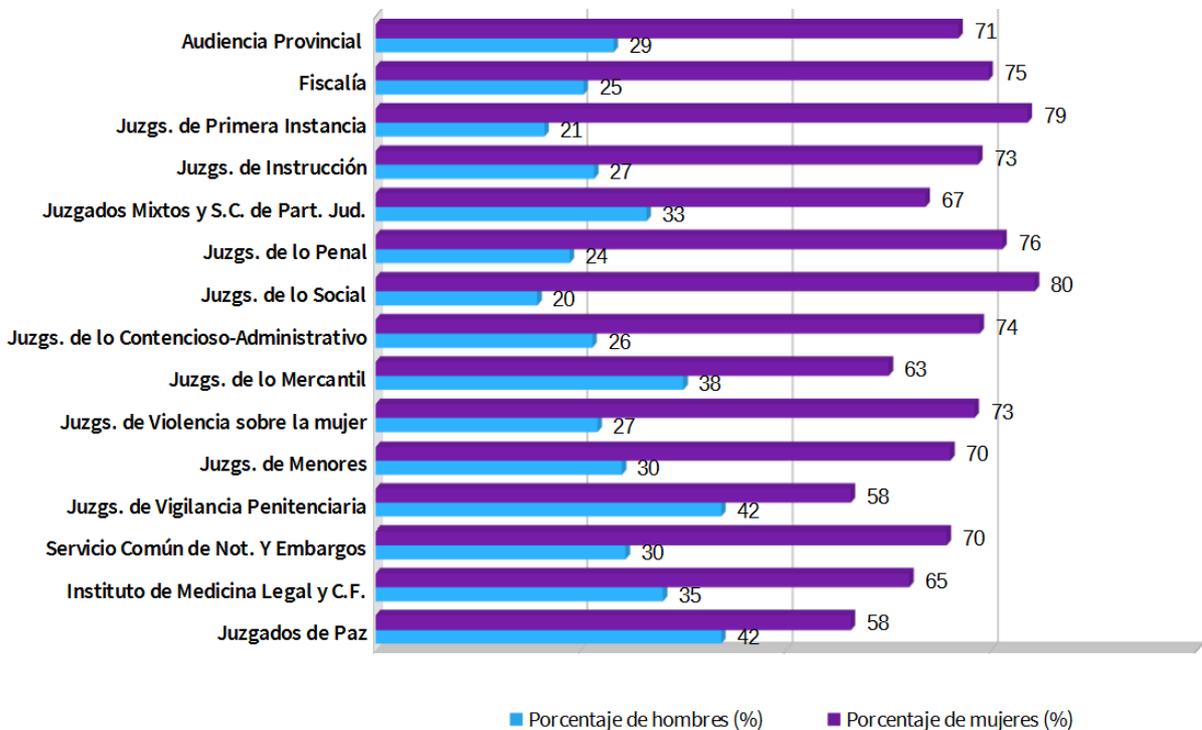


Figura 13. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Cádiz



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%).

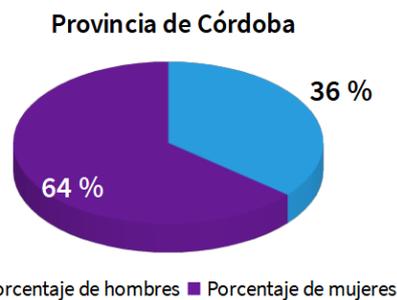


Figura 14. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Córdoba

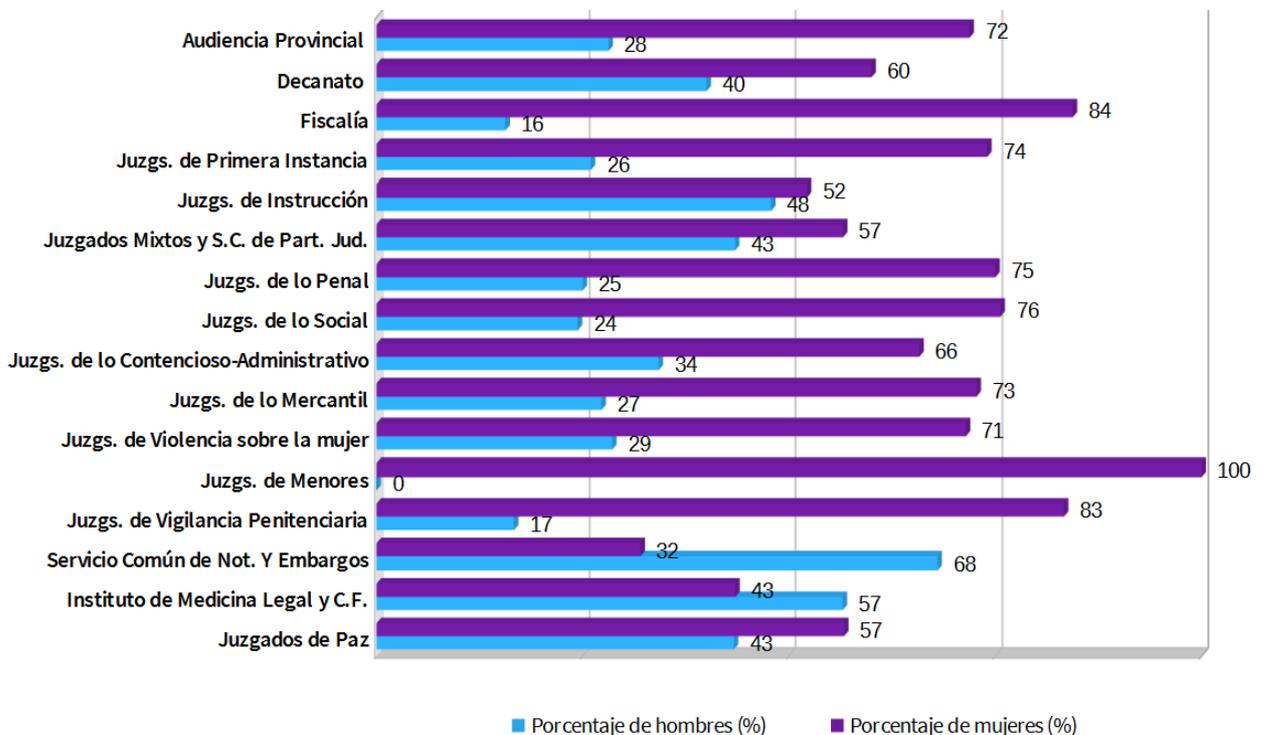


Figura 15. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Córdoba



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%).

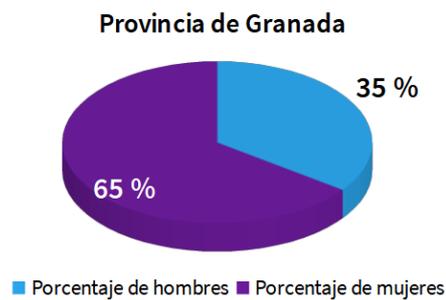


Figura 16. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Granada

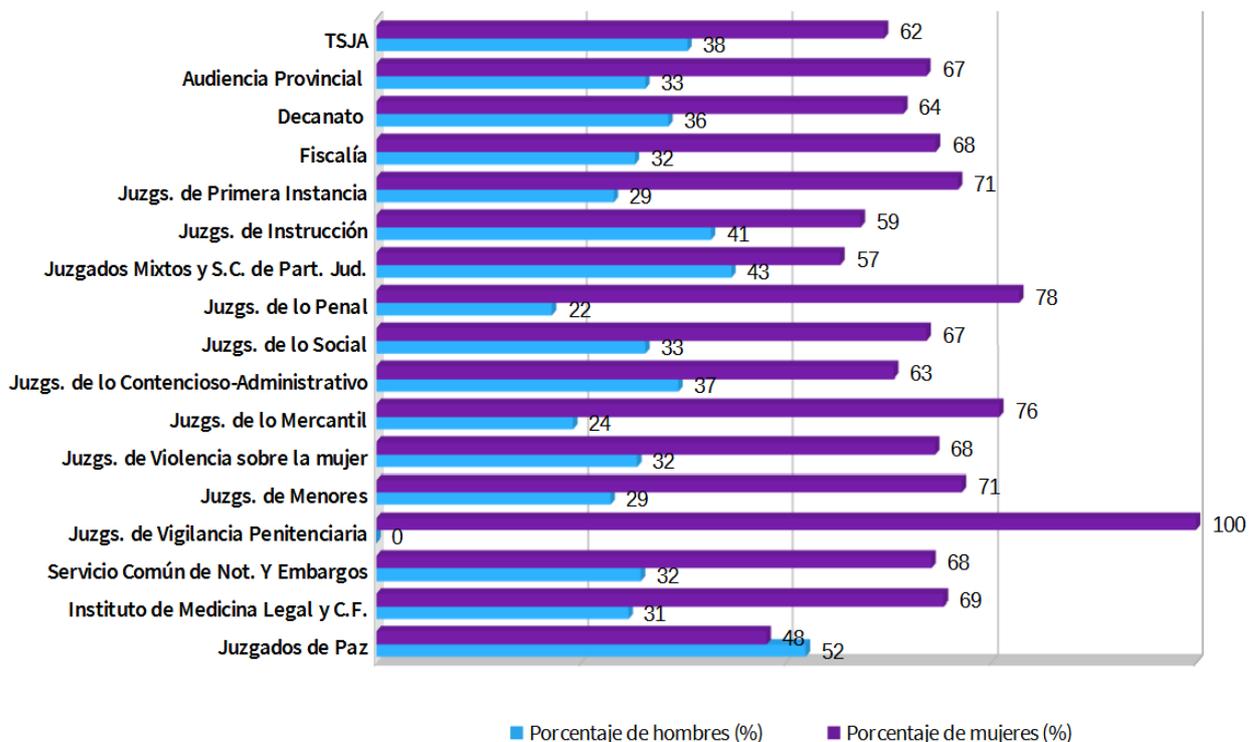


Figura 17. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Granada



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%).

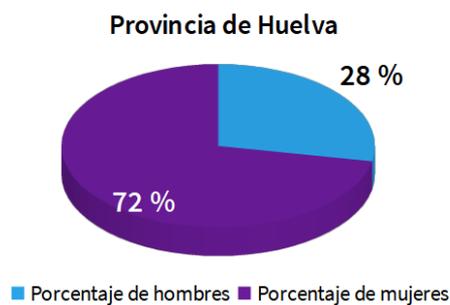


Figura 18. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Huelva

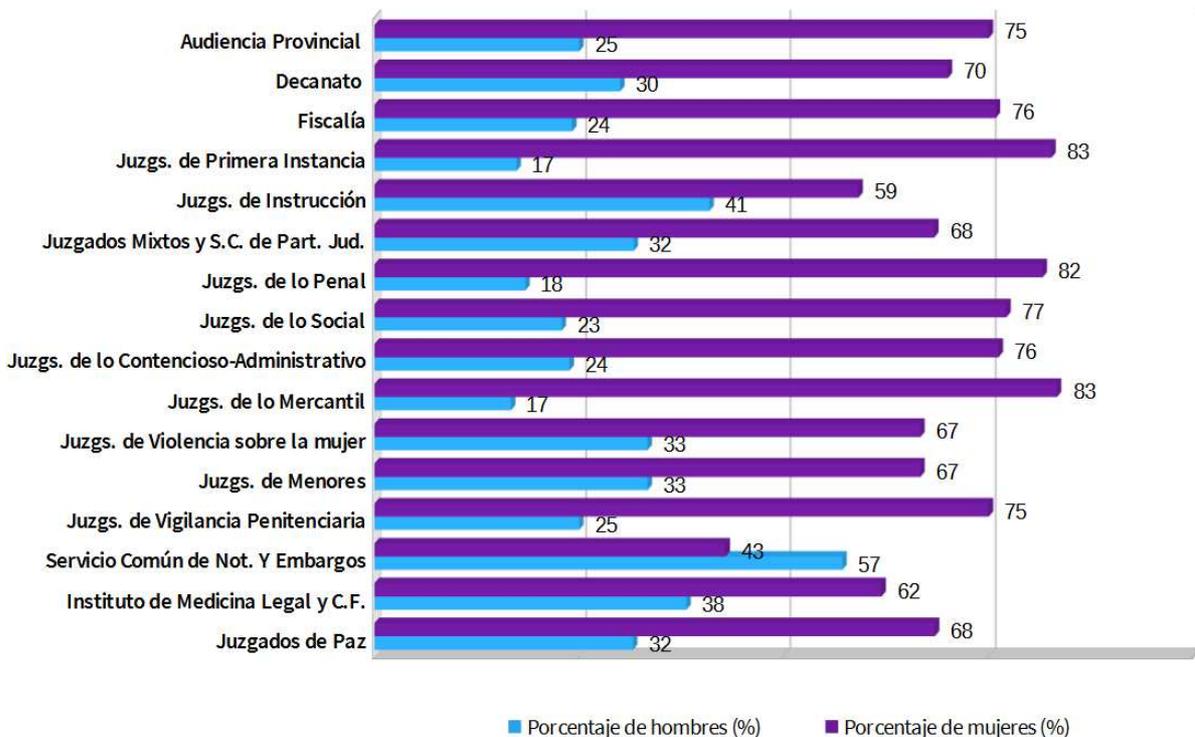


Figura 19. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Huelva



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%).

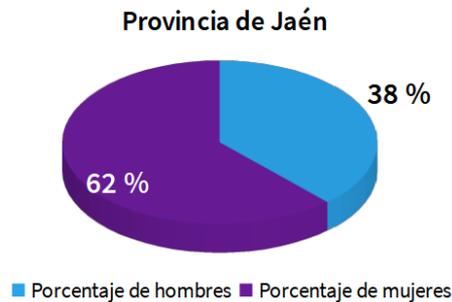


Figura 20. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Jaén

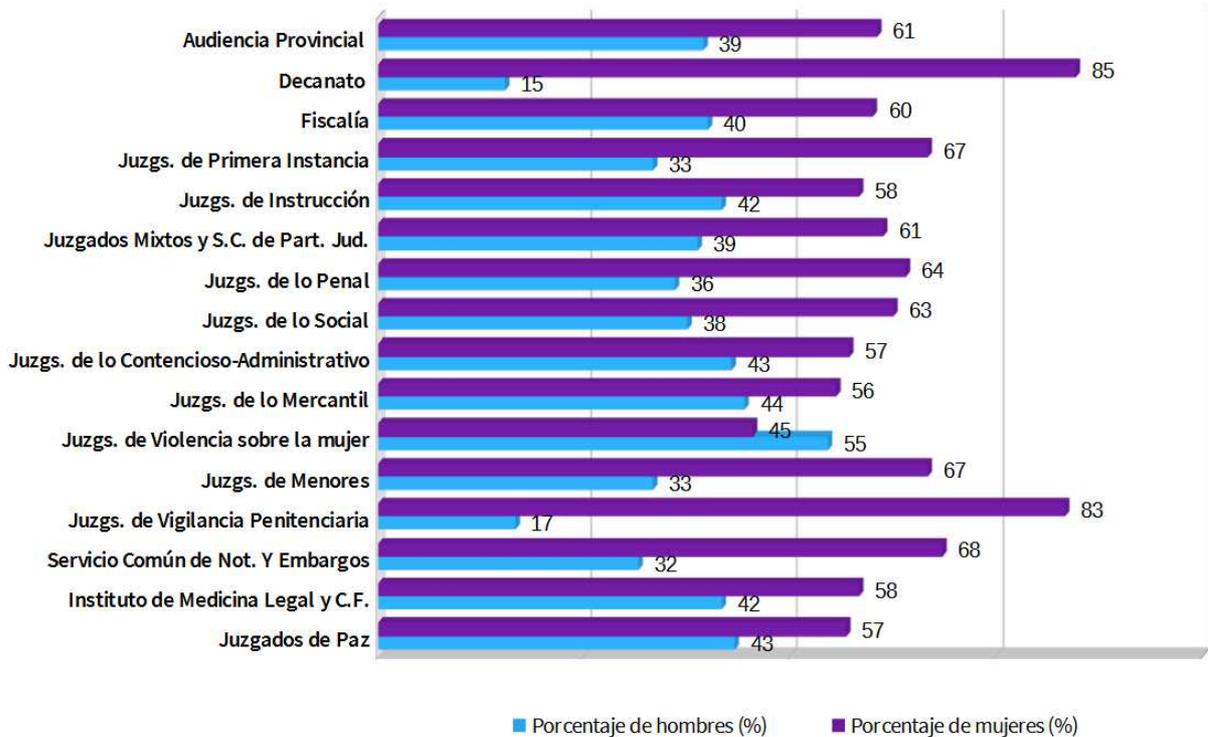


Figura 21. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Jaén



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%).

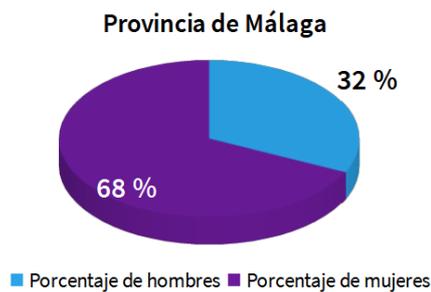


Figura 22. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Málaga

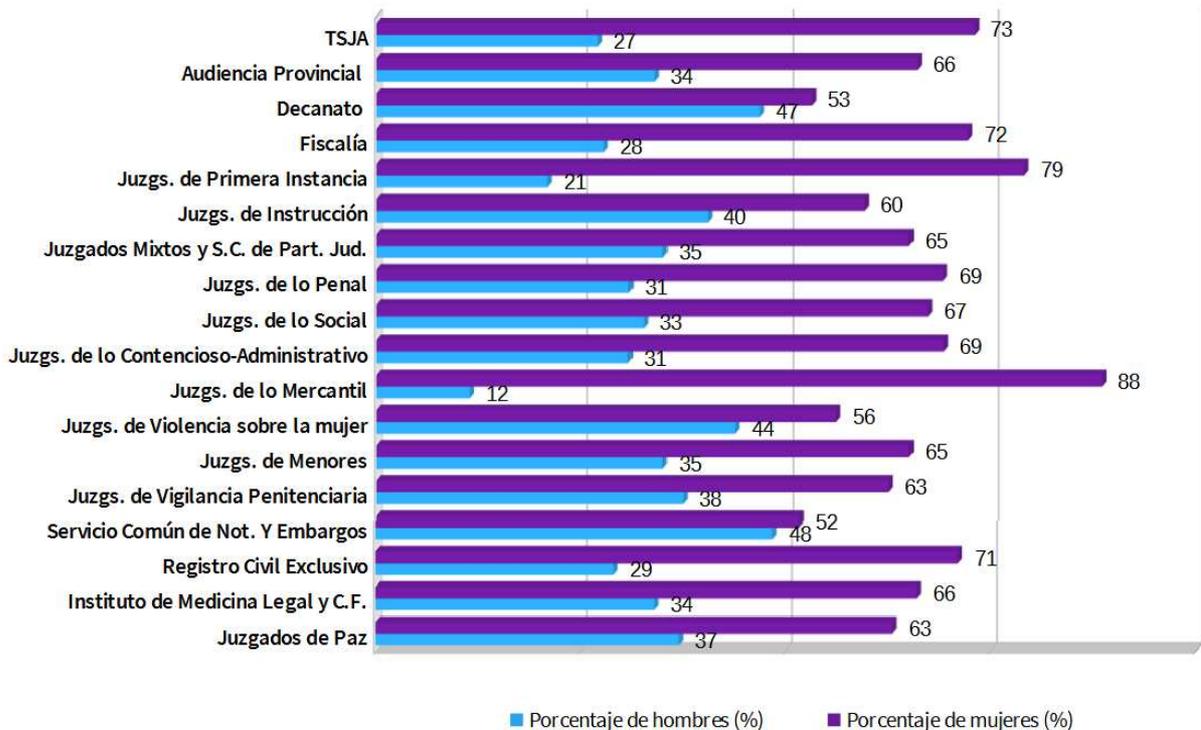


Figura 23. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Málaga



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%).

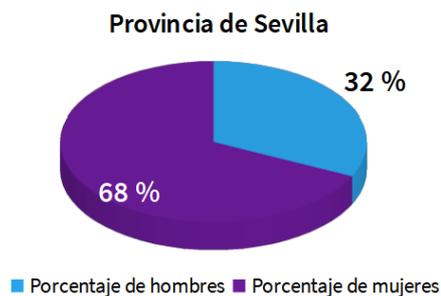


Figura 24. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Sevilla

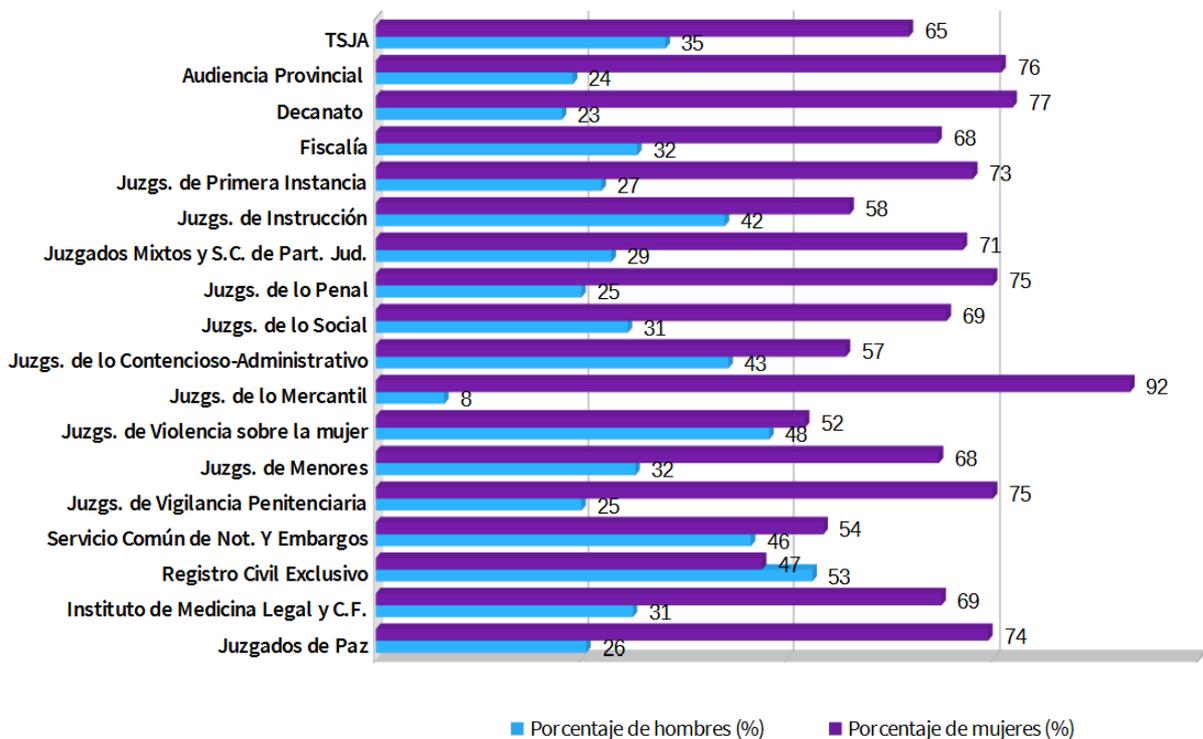


Figura 25. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia por tipo de órganos en la provincia de Sevilla



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. 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.

3.1. 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.



3.2. 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.

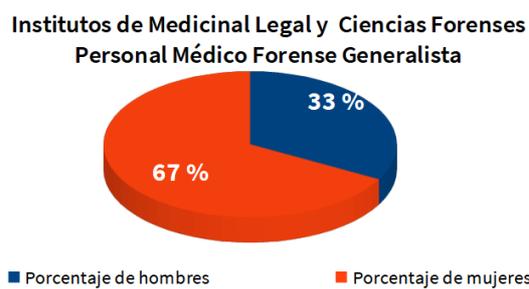


Figura 26. Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de personal Médico Forense Generalista

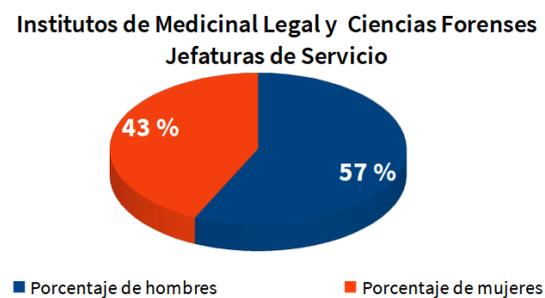


Figura 27. Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de Jefaturas de Servicio

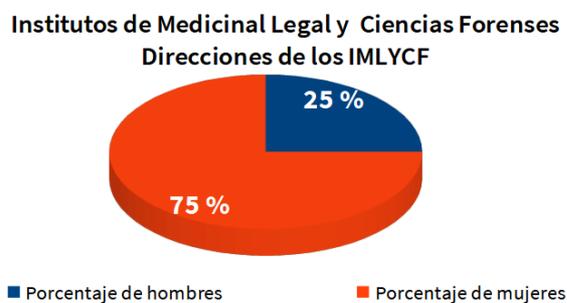


Figura 28. Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de Dirección de los IMLYCF



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.

Índices ICM e ICH en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses						
PROVINCIA	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. Oficinas Judiciales y Fiscales

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 Comunicación	66,67 %	33,33 %
Tramitación Comunica. Y Atención	100,00 %	0,00 %
Auxilio Actos de Comunicación	50,00 %	50,00 %
Total	66,67 %	33,33 %

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

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



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



3.4. 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%).

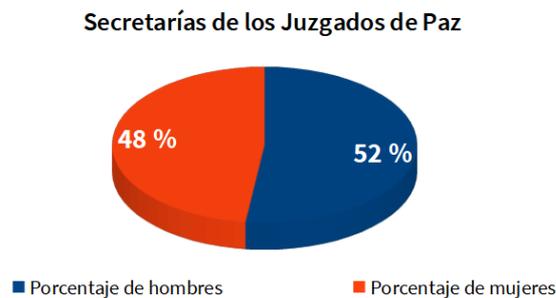


Figura 29. Porcentaje de mujeres y hombres en las Secretarías de los Juzgados de Paz

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

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	102
	G	100,00	0,00	100,00	0,00	40,00	60,00	100,00	0,00	82,35	17,65	17
	W	100,00	0,00	66,67	33,33	33,33	66,67	0,00	100,00	54,55	45,45	11
	D	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	5
	Total:	61,11	38,89	63,33	36,67	50,00	50,00	36,36	63,64	57,78	42,22	135
2024	F	49,02	50,98	85,11	14,89	36,67	63,33	40,00	60,00	57,97	42,03	138
	G	33,33	66,67	75,00	25,00	57,14	42,86	100,00	0,00	59,09	40,91	22
	W	100,00	0,00	83,33	16,67	0,00	100,00	0,00	0,00	82,35	17,65	17
	D	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	5
	Total:	51,61	48,39	84,29	15,71	41,03	58,97	45,45	54,55	61,54	38,46	182

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.



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



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				
			N.º DE PERSONAS PRESENTADAS 1.º EJERCICIO		N.º PLAZAS ADJUDICADAS		IPRHM
			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%).



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.



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.



		mujeres	hombres			
Formación de Justicia	3.134	2.398	736	76,52	23,48	1,53
Total programas	989	842	1	85,14	0,09	1,70

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



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	506	189	2	0	0	0	38	9	0
	Tramit.	680	257	286	84	133	26	825	278	10	3	2	1	70	29	3
	Auxil.	210	112	73	29	39	14	235	128	1	1	2	0	23	7	0
	Secret. J. Paz	17	14	8	6	1	0	16	12	0	0	0	0	0	1	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	1	131	46	8	1	
Personal Funcionario Interino	Gest.	97	17	65	7	19	2	131	22	1	0	1	0	13	2	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	0	23	2	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	0	1	0	0
Subtotal:	498	97	271	49	61	9	334	75	4	1	2	0	58	6	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	0	4	0	2	0	0	2	0	0
	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	22
	Tramit.	4	0	2	0	0	1	0	0	3	0	178	27	0	0	189
	Auxil.	7	0	4	0	0	0	0	0	4	1	103	47	2	0	127
	Secret. J. Paz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2	0	0	5
	Méd. Forense	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	0	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. 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	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 %
Gest.	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 %
Tramit.	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 %
Auxil.	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 %
Secret. J. Paz	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 %
Méd. Forense	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 %
Subtotal:	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 %	0,00 %	0,00 %
Personal Funcionario Interino	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 %	0,00 %	0,00 %
Gest.	76,50 %	23,50 %	78,49 %	21,51 %	88,89 %	11,11 %	79,63 %	20,37 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	92,00 %	8,00 %	0,00 %	0,00 %
Tramit.	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 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Auxil.	60,00 %	40,00 %	75,00 %	25,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Secret. J. Paz	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 %
Méd. Forense	73,38 %	26,62 %	78,22 %	21,78 %	82,49 %	17,51 %	73,81 %	26,19 %	78,26 %	21,74 %	85,71 %	14,29 %	78,42 %	21,58 %	88,89 %	11,11 %
Subtotal:																
Total:																

	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
Personal Funcionario	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	14,29 %	85,71 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	72,13 %	27,87 %
Gest.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	72,75 %	27,25 %
Tramit.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	65,79 %	34,21 %
Auxil.	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 %
Secret. J. Paz	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	41,18 %	58,82 %
Méd. Forense	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	7,14 %	92,86 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	70,49 %	29,51 %
Subtotal:	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	79,82 %	20,18 %
Personal Funcionario Interino	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	84,00 %	16,00 %
Gest.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	77,44 %	22,56 %
Tramit.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	71,43 %	28,57 %
Auxil.	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	84,62 %	15,38 %
Secret. J. Paz	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	80,89 %	19,11 %
Méd. Forense	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	5,56 %	94,44 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	73,32 %	26,68 %
Subtotal:														
Total:														



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



11. ESTUDIO RETRIBUTIVO: ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

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.

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.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.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	



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

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	80.559.884,56 €	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.



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 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Salidas a centros penitenciarios	731,05 €	0,00 €	731,05 €	0 €	0 €	0 €	731,05 €
Penosidad ext. Territorial	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Desempeño conjunto	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Productividad	134.534,57 €	0,00 €	134.534,57 €	33.908 €	0 €	33.908 €	168.443,01 €
Guardias	85.630,24 €	0,00 €	85.630,24 €	42.081 €	0 €	42.081 €	127.711,34 €
Servicios extraordinarios	208.738,18 €	0,00 €	208.738,18 €	50.269 €	0 €	50.269 €	259.007,36 €
Prestación por IT	167.359,98 €	0,00 €	167.359,98 €	29.402 €	0 €	29.402 €	196.761,59 €
Prestación diferencia retributiva IT	25.331,44 €	0,00 €	25.331,44 €	3.077 €	0 €	3.077 €	28.408,45 €
Diferencia retributiva mater./pater.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €
Dif. Retributiva por sentencia	54.618,44 €	0,00 €	54.618,44 €	0 €	0 €	0 €	54.618,44 €
Intereses determinados en sentencia	800,79 €	0,00 €	800,79 €	0 €	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

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 €	0,00 €	0,00 €
Salidas a centros penitenciarios	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Penosidad ext. Territorial	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Desempeño conjunto	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Productividad	44.609,27 €	0,00 €	44.609,27 €	30.582,09 €	0,00 €	30.582,09 €	75.191,36 €
Guardias	1.640.134,51 €	0,00 €	1.640.134,51 €	1.219.296,69 €	0,00 €	1.219.296,69 €	2.859.431,20 €
Servicios extraordinarios	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestación por IT	10.374,89 €	0,00 €	10.374,89 €	11.701,55 €	0,00 €	11.701,55 €	22.076,44 €
Prestación diferencia retributiva IT	2.809,31 €	0,00 €	2.809,31 €	7.767,10 €	0,00 €	7.767,10 €	10.576,41 €
Diferencia retributiva mater./pater.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Dif. Retributiva por sentencia	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Intereses determinados en sentencia	709,14 €	0,00 €	709,14 €	663,15 €	0,00 €	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 €		9.951,31 €	0 €		0 €	9.951,31 €
Salidas a centros penitenciarios	7.129,45 €		7.129,45 €	398 €		398 €	7.526,98 €
Penosidad ext. Territorial	20.632,05 €		20.632,05 €	0 €		0 €	20.632,05 €
Desempeño conjunto	9.863,71 €		9.863,71 €	0 €		0 €	9.863,71 €
Desempeño Secret. Paz	35,45 €		35,45 €	0 €		0 €	35,45 €
Productividad	706.494,53 €		706.494,53 €	70.403 €		70.403 €	776.897,30 €
Guardias	1.567.552,45 €		1.567.552,45 €	210.323 €		210.323 €	1.777.875,25 €
Servicios extraordinarios	1.530.955,88 €		1.530.955,88 €	184.452 €		184.452 €	1.715.407,88 €
Prestación por IT	357.681,14 €		357.681,14 €	154.802 €		154.802 €	512.482,75 €
Prestación diferencia retributiva IT	317.024,87 €		317.024,87 €	20.401 €		20.401 €	337.426,22 €
Diferencia retributiva mater./pater.	4.116,37 €		4.116,37 €	0 €		0 €	4.116,37 €
Dif. Retributiva por sentencia	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Intereses determinados en sentencia	5.062,74 €		5.062,74 €	994 €		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 €		0 €	0,00 €
Salidas a centros penitenciarios	3.310,40 €		3.310,40 €	3.726 €		3.726 €	7.036,08 €
Penosidad ext. Territorial	28.399,40 €		28.399,40 €	34.259 €		34.259 €	62.658,25 €
Desempeño conjunto	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Desempeño Secret. Paz	76,34 €		76,34 €	0 €		0 €	76,34 €
Productividad	1.212.363,60 €		1.212.363,60 €	490.470 €		490.470 €	1.702.833,45 €
Guardias	3.660.170,85 €		3.660.170,85 €	1.951.413 €		1.951.413 €	5.611.583,44 €
Servicios extraordinarios	1.767.548,12 €		1.767.548,12 €	672.969 €		672.969 €	2.440.517,60 €
Prestación por IT	528.607,27 €		528.607,27 €	96.892 €		96.892 €	625.499,67 €
Prestación diferencia retributiva IT	412.984,54 €		412.984,54 €	162.537 €		162.537 €	575.521,69 €
Diferencia retributiva mater./pater.	390,56 €		390,56 €	0 €		0 €	390,56 €
Dif. Retributiva por sentencia	12.961,76 €		12.961,76 €	0 €		0 €	12.961,76 €
Intereses determinados en sentencia	7.226,58 €		7.226,58 €	3.191 €		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. Específico	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 €		7.305,88 €	13.184 €		13.184 €	20.489,41 €
Salidas a centros penitenciarios	18.626,18 €		18.626,18 €	5.738 €		5.738 €	24.364,03 €
Penosidad ext. Territorial	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Desempeño conjunto	137,64 €		137,64 €	38 €		38 €	175,53 €
Desempeño Secret. Paz	0,00 €		0,00 €	0 €		0 €	0,00 €
Productividad	465.675,88 €		465.675,88 €	279.305 €		279.305 €	744.981,33 €
Guardias	1.095.251,91 €		1.095.251,91 €	1.204.688 €		1.204.688 €	2.299.940,10 €
Servicios extraordinarios	991.274,97 €		991.274,97 €	410.081 €		410.081 €	1.401.355,50 €
Prestación por IT	428.637,78 €		428.637,78 €	122.308 €		122.308 €	550.945,83 €
Prestación diferencia retributiva IT	162.881,82 €		162.881,82 €	83.217 €		83.217 €	246.098,86 €
Diferencia retributiva mater./pater.	442,22 €		442,22 €	0 €		0 €	442,22 €
Dif. Retributiva por sentencia	41.656,68 €		41.656,68 €	0 €		0 €	41.656,68 €
Intereses determinados en sentencia	2.702,75 €		2.702,75 €	475 €		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

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



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



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

RETRIBUCIONES MENSUALES AÑO 2021 - COLECTIVO "J"

GRUPO	Sueldo (cód. 11)	Tiempos (cód. 12)	C. Transfondo de Puesto (cód. 15A)	C. Provisional Especial (cód. 18J)	Incremento C. Provisional Especifico en los Juzgados con competencia en materia de violencia sobre la mujer (cód. 18J)	IMPANU (cód. 18J)	Impedimentos	CUANTÍA ADICIONAL A PAGAS EXTRAS DE JUNIO Y DICIEMBRE (cód. 86)
MEDICOS FORENSES (Grupo A)	1.485,78	ILZM	---	184,65	---	---	---	Nivel III y IV
GESTION PROCESAL Y ADMINISTRATIVA (Grupo B)	1.213,60	6R70	---	688,46	Primer	282,58	---	Director de IML
TRAMITACION PROCESAL Y ADMINISTRATIVA (Grupo C)	997,74	4E59	---	634,68	Segundo	210,04	---	Jefe de Servicio
AUXILIO JUDICIAL (Grupo D)	994,69	4E25	---	615,68	Tercero	140,48	---	Jefe de Sección
								Medicos Forenses
								Medicos F. en R.C.
								Gestión P. y Adm.
								Tramitación P y Adm.
								Auxilio Judicial
								Secretario de Paz
								Valor del punto: 28,91

Tiempos < 01/01/2004 (cód. 95) y de Medicos Forenses < 1995 (cód. 12)	Tiempos Admon. General (cód. 78)	Otros Tiempos
58,82	4E,74	Carrera Judicial y Fiscal (cód. 202)
54,70	Grupo A2	Secretario Magistratura (cód. 203)
48,62	Grupo C1	Jefe de la Admón. (cód. 204)
37,48	Grupo C2	
32,38	Grupo E	

CUANTIA A INCLUIR EN PAGAS EXTRAS DE JUNIO Y DICIEMBRE (cód. 79)	Nivel III	Nivel IV
Director de IML	839,30	815,15
Jefe de Servicio	799,60	778,88
Jefe de Sección	758,67	738,54
Medicos Forenses	637,78	617,55
Medicos F. en R. C.	110,95	90,78
Gestión P. y Adm.	413,64	399,45
Tramitación P y Adm.	375,35	360,95
Auxilio Judicial	317,47	303,08
Secretario de Paz	---	481,26

Real Decreto 19/97/2000	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
PENSAMIENTO DESTINO (cód. 152)	---	187,92	---	159,91
Art. 8.2 b) (Gestión, fuera de horario de trabajo)	---	---	---	---
SALIDAS CENTROS FEMENIN (cód. 183)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 8.2 a) (Salidas a centros penitenciarios)	---	70,83	42,18	53,48
PENSAMIENTO TERRITORIAL (cód. 185)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 8.2 c) (Fincancas en servicio de apoyo)	---	285,10	251,28	173,46
DESPELLEJO COMUNITO (cód. 187)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 9 (Por el ejercicio conjunto de otra función)	---	115,64	---	57,82
ARTICULO 10 (cód. 174)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 10 (Sustitución de Grupo B por Grupo C)	---	86,73	---	---
RESERVA REGRET. JOO DE PAZ (cód. 178)	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Art. 8.1 e) (Plaza vacante)	---	43,37	---	---

COMPLEMENTO TRANSITORIO DE PUESTOS I.M. (cód. 184)	CADIZ	CORDOBA	GRANADA	HUELVA	JAEN	MALAGA	SEVILLA
Director	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.080,30	2.103,15	2.103,15
Sr. Patología F.	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sr. Anatomía F. E. Histopatología	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.987,51	1.987,51
Sr. Clínica M.F.	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sr. Policl. Y Esp.	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.964,66	1.987,51	1.987,51
Sr. Laboratorio	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.022,48	2.045,33	2.045,33
Sr. Psiquiatría	---	---	---	---	---	---	---
Medico F. Generalista	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	1.698,41	1.698,41
Medico Registro Civil (a extinguir)	---	---	---	---	---	1.698,41	---

Fecha versión: 17/12/2020



TABLAS RETRIBUTIVAS. AÑO 2021

RETRIBUCIONES MENSUALES AÑO 2021 - COLECTIVO "J"

"COMPLEMENTO TRANSITORIO DE PUESTO (cód. 364):				
	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	334,26
Artículo 8.1 (Responsabilidad y dificultad)				
Aparato a) (M. jurisdicción separada)	188,47	168,47	188,47	---
Aparato b) (M. distinto anterior)	188,47	188,47	188,47	---
Aparato c) (Organos judiciales competencias separadas)	115,64	115,64	115,64	---
Aparato d) (Resto)	115,64	115,64	115,64	115,64
Aparato e) (Juzgados de Paz)	115,64	115,64	115,64	43,37
Aparato f) (Con desempeño de Secretaría con nombramiento)	43,37	---	---	---
Artículo 8.2 (Penosidad)				
Aparato a) (Notificaciones y embargos)	144,55	57,82	144,55	---

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

"COMPLEMENTO GENERAL DE PUESTO (cód. 221):			
	TIPO	SUBTIPO	
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	380,60
	IV	C	305,87
	IV	D	320,26
	II	A	286,88
	II	B	357,39
	III	A	272,28
	III	B	342,68
	IV	C	257,90
	IV	C	257,90
Auxilio Judicial	II	A	240,98
	II	B	288,70
	III	A	264,58
	III	B	275,33
Médicos Forenses y Facilitativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses	II		1.094,00
	III		1.674,92
	III		464,10

Fecha versión: 17/12/2020



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	



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.



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.



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 Comités 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 de 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 los miembros 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 los miembros 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 miembros en 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 miembros en 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.



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.

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, y que por la extensión de su contenido se ha hecho formar parte de este documento como un anexo al mismo (véase el Anexo I).



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.



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

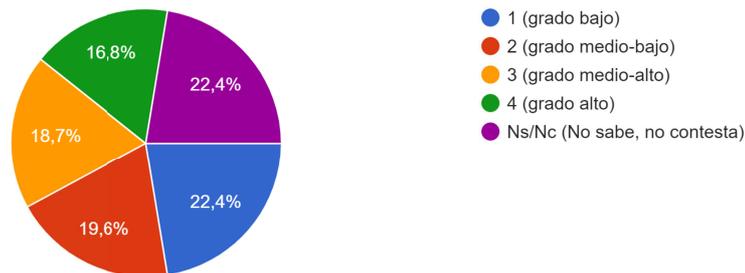


18. PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA

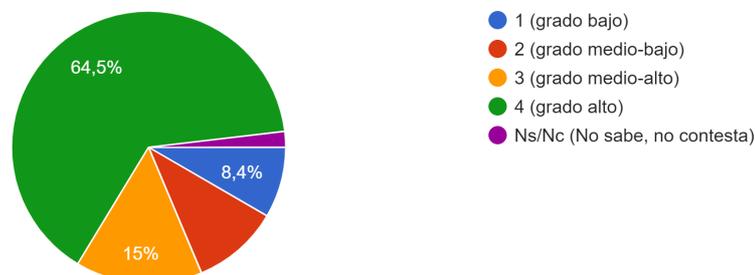
Durante el mes de diciembre de 2022 se realizó una encuesta entre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, con objeto de obtener una visión de la percepción que este personal tiene sobre la situación de igualdad en este sector de la Administración. El número 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



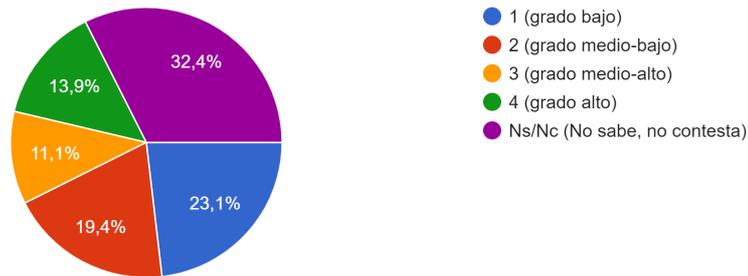
2. En el centro de trabajo en el que presta sus servicios hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
107 respuestas





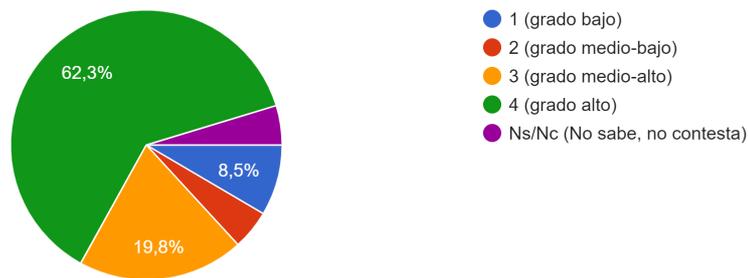
3. La Consejería ha tomado medidas básicas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

108 respuestas



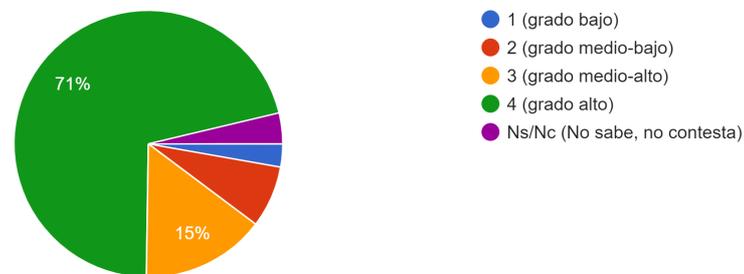
4. Los procesos de selección del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia se realizan de forma objetiva, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

106 respuestas



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

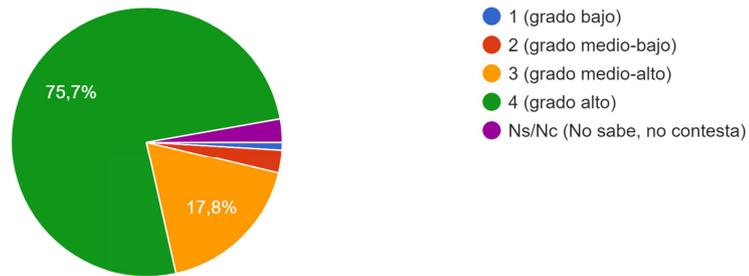
107 respuestas





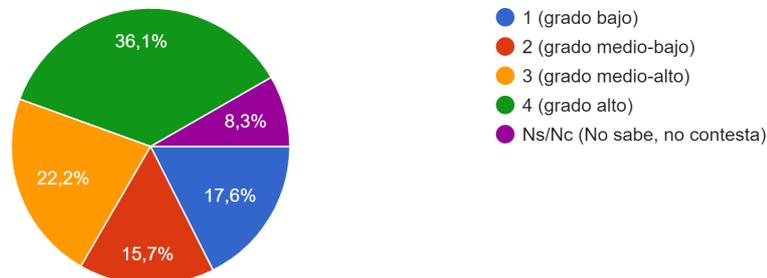
6. La formación que ofrece la Administración en modalidad ON LINE puede ser realizada por cualquier persona independientemente de su sexo.

107 respuestas



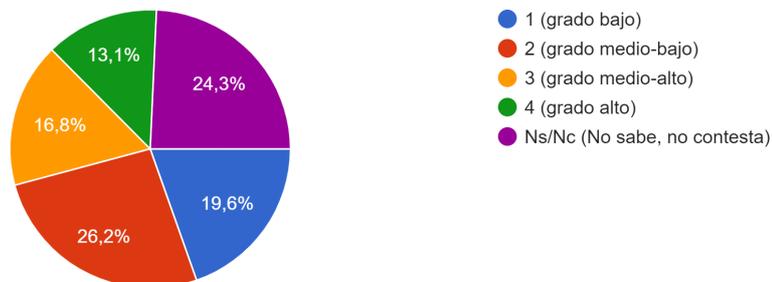
7. La formación tanto PRESENCIAL como ON LINE se imparte en horarios de trabajo o en horarios que permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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.

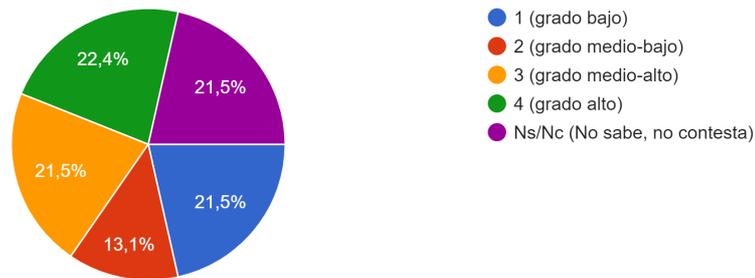
107 respuestas





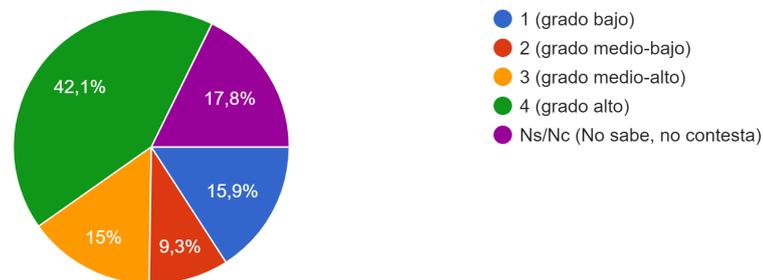
9. Grado en el que el hecho de que los procesos de promoción interna estén vinculados a la formación es una dificultad para su consecución.

107 respuestas



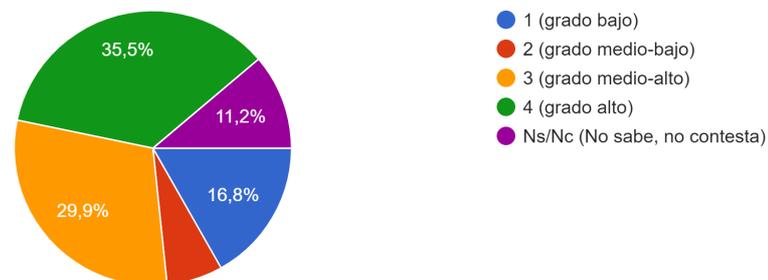
10. Grado en el que el avance y la progresión en la promoción profesional, así como el acceso a puestos de mayor responsabilidad (por ejemplo, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).

107 respuestas



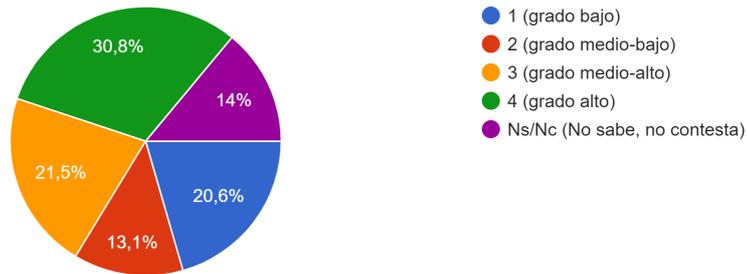
11. Grado en el que las responsabilidades familiares influyen en el acceso a puestos de promoción interna o en el traslado de puesto de trabajo.

107 respuestas

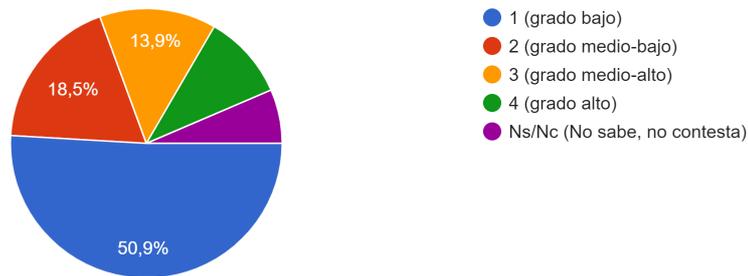




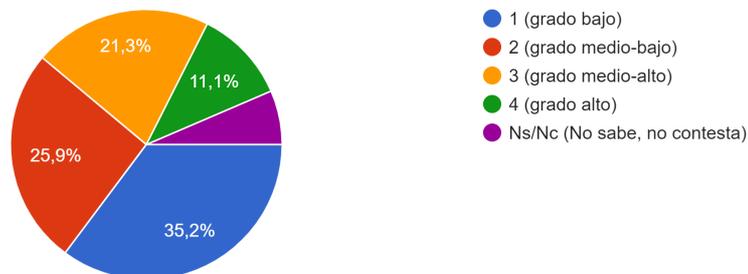
12. La Administración favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral).
107 respuestas



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



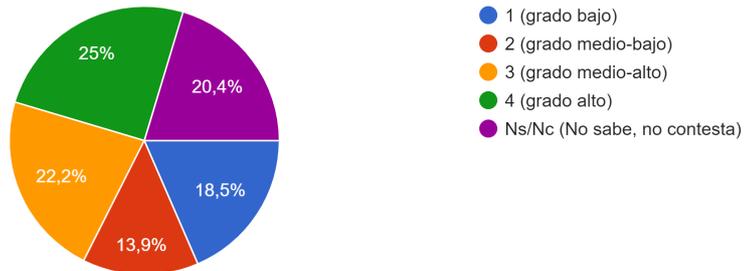
14. Grado en el que las medidas existentes de conciliación con la vida personal, familiar y laboral son suficientes (como la posibilidad de atender a pe... la flexibilidad horaria y reducciones de jornada).
108 respuestas





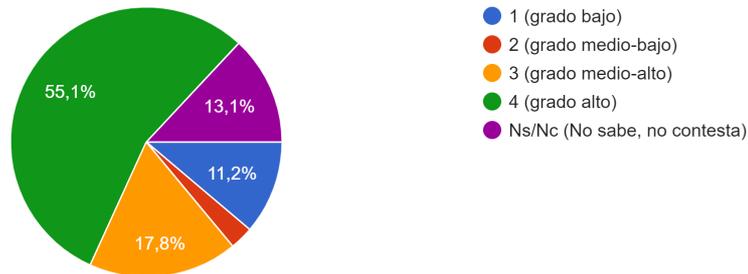
15. Grado en el que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades... promoción y desarrollo profesional que el resto.

108 respuestas



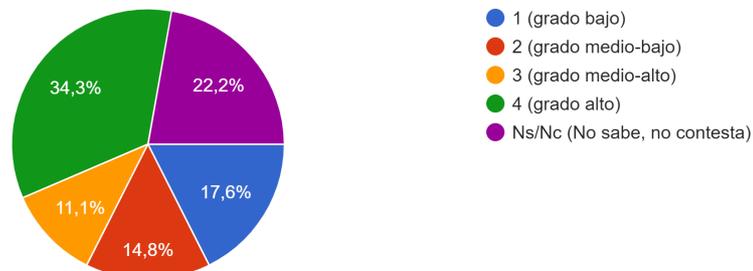
16. Grado en el que la disminución proporcional de retribuciones para acogerse a la reducción de jornada por el cuidado de familiares, le podría disuadir de solicitar esta medida.

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.

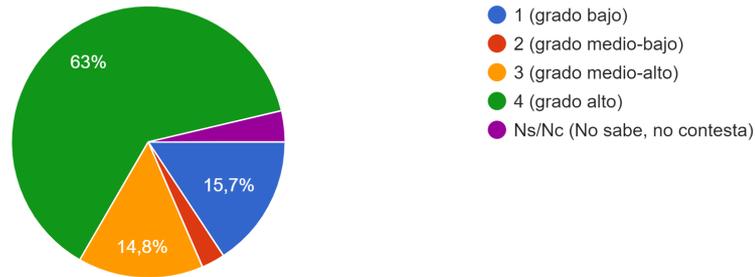
108 respuestas





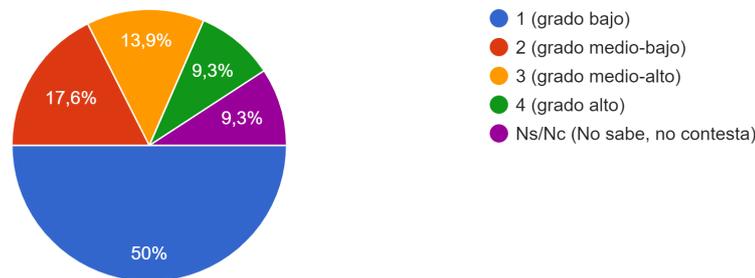
18. Grado en el que el teletrabajo es una herramienta útil para el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación personal, laboral y familiar.

108 respuestas



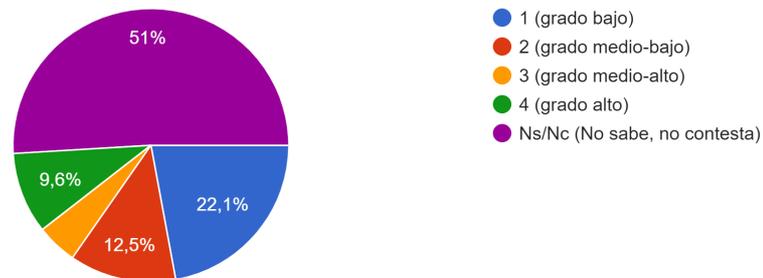
19. Grado en el que el porcentaje de la jornada laboral que actualmente es posible desarrollar en la modalidad de teletrabajo es suficiente para el ejercicio de los derechos de conciliación personal, laboral y familiar.

108 respuestas



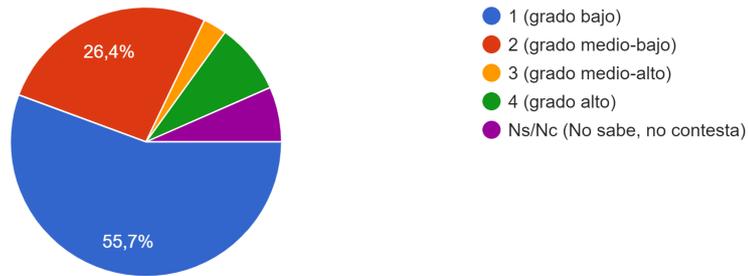
20. En caso de que usted haya realizado teletrabajo, ¿en qué grado ha tenido dificultades para la conciliación personal, laboral y familiar?

104 respuestas

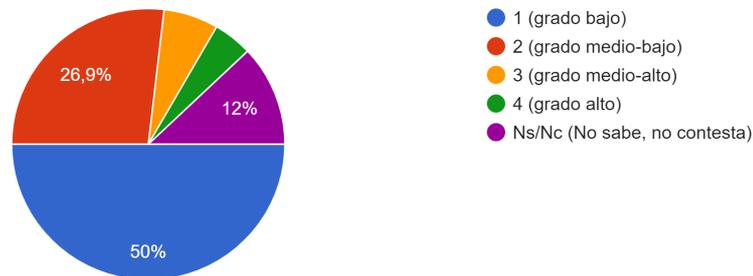




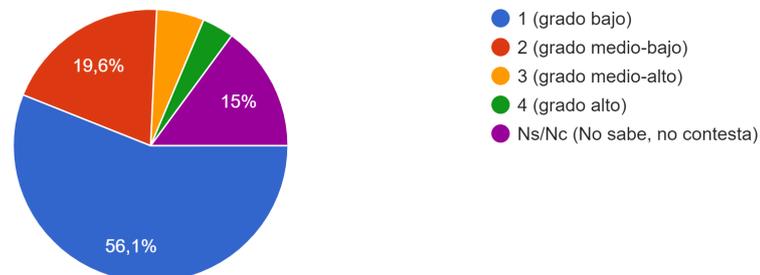
21. La Administración le ha informado del protocolo existente ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, y del protocolo frente a agresiones ...mo proceder en esas situaciones y dónde dirigirse.
106 respuestas



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



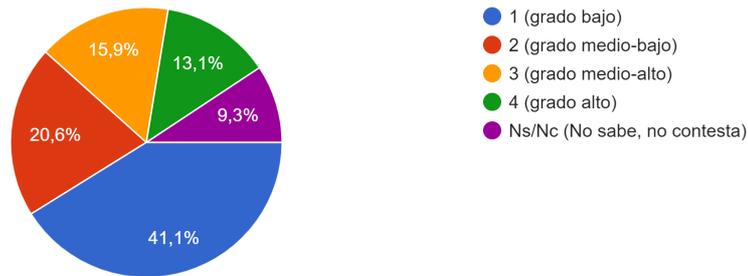
23. La Administración ha informado de los procedimientos existentes para la adaptación de puestos de trabajo para el personal especialmente ...a las situaciones de embarazo y lactancia natural.
107 respuestas





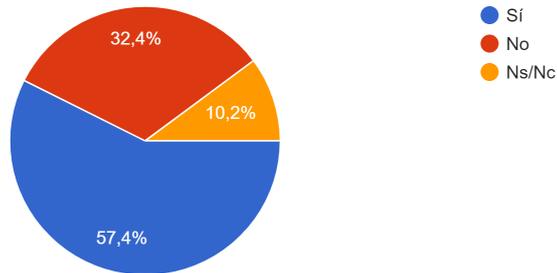
24. Grado en el que se observa un uso sexista o discriminatorio por razón de sexo en el lenguaje oral o escrito utilizado en el centro de trabajo.

107 respuestas



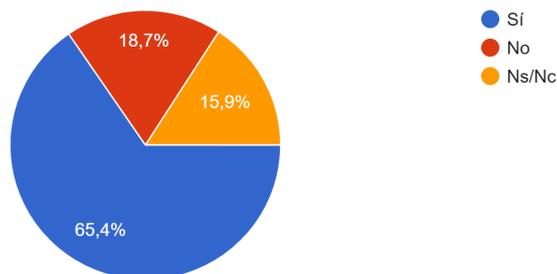
25. ¿Sabe en qué consiste un Plan de Igualdad y su utilidad?

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... acoso sexual y discriminación por razones de sexo?

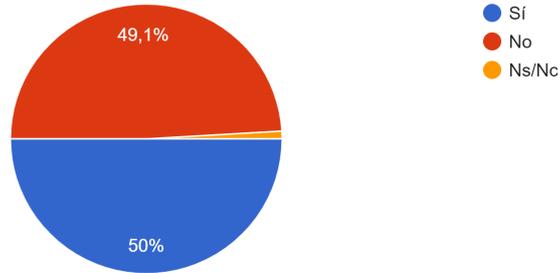
107 respuestas





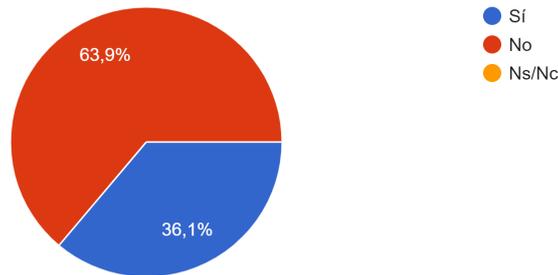
27. ¿Ha recibido algún curso de formación en materia de igualdad de género?

108 respuestas



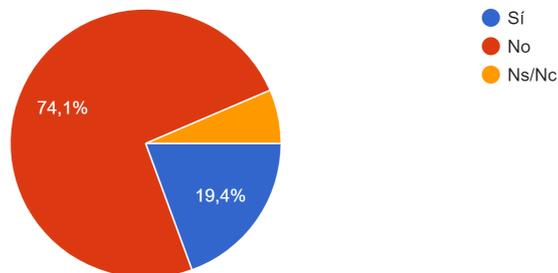
28. ¿Ha recibido algún curso de formación en materia de acoso sexual y discriminación por razón de sexo?

108 respuestas



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

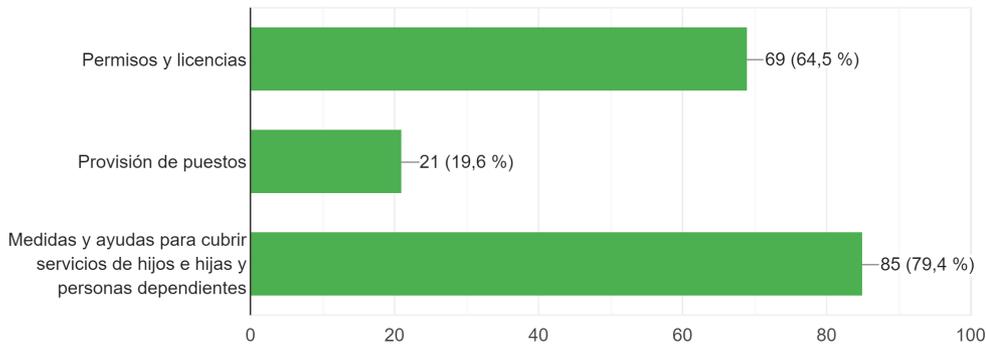
108 respuestas





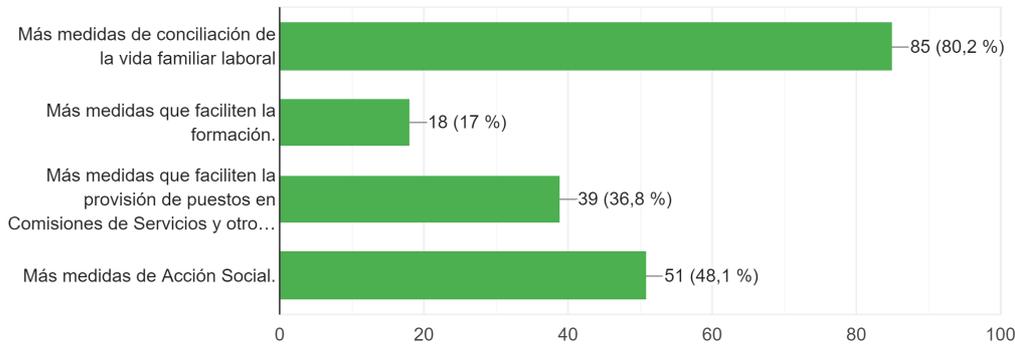
30. Necesidades y deficiencias que considera que se deben cubrir para favorecer la igualdad:
(marque un máximo de dos ítems)

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





19. CONCLUSIONES

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.

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

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%).

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).

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).

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).

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.

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.

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.

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%).

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%).

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.

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.

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.

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%).

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.

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.

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.

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.

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 la 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

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.

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 inclusivos y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros 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

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 encuestas 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.



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.



ANEXO II

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. METODOLOGÍA
3. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
 - 3.1. Situación de partida
 - 3.2. Especificidades de los centros de trabajo de la Administración de Justicia en Andalucía
 - 3.3. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia
 - 3.4. La integración de la perspectiva de género en el Plan de Prevención
4. LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
 - 4.1. Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva
 - 4.1.1. Descripción de las condiciones de trabajo
 - 4.1.2. Análisis de riesgo
 - 4.1.3. Estimación del riesgo
 - 4.1.4. Severidad del daño
 - 4.1.5. Planificación de la actividad preventiva
 - 4.1.6. Eficacia de la actividad preventiva
 - 4.2. Evaluación de riesgos psicosociales
 - 4.2.1. Introducción a los riesgos psicosociales
 - 4.2.2. Dimensiones de análisis de los riesgos psicosociales
 - 4.2.3. Las evaluaciones de riesgos psicosociales en la Administración de Justicia en Andalucía
 - 4.3. Procedimientos para la adaptación del puesto de trabajo para la protección en situaciones de embarazo y lactancia.
 - 4.4. Información a los trabajadores y trabajadoras
 - 4.5. Formación de los trabajadores y trabajadoras
 - 4.5.1. Requisitos de formación
 - 4.5.2. Formación general homologada por el Instituto Andaluz de Administración Pública
 - 4.5.3. Formación propia de la Secretaría General de Servicios Judiciales, homologada por el Instituto Andaluz de Administración Pública
 - 4.5.4. Plan de acogida
 - 4.6. Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras
 - 4.6.1. Perspectiva de género en la salud
 - 4.6.2. Vigilancia de la salud
 - 4.6.2.1. Vigilancia individual de la salud
 - 4.6.2.2. Vigilancia colectiva de la salud
 - 4.6.3. Situación de la vigilancia de la salud en la Administración de Justicia en Andalucía
 - 4.7. Investigación de daños para la salud: accidentes laborales e incidentes
5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA
6. CONCLUSIONES



1. INTRODUCCIÓN

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 y gestión menstrual.
- 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 para dar respuesta a la diversidad de realidades del mundo del trabajo.

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.

Por tanto, el objeto de este documento es realizar un diagnóstico sobre la integración de la perspectiva de género en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, para detectar las posibles carencias o deficiencias, con objeto de proponer unos objetivos y acciones a programar para la consecución de los mismos, para lograr la efectiva integración de la perspectiva de género en las condiciones de seguridad y salud laboral en este personal funcionario.

Así, el presente diagnóstico ha sido sometido, por acuerdo de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad, al Comité Sectorial de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia en Andalucía, para su consulta y acuerdo, con el objeto de disponer de unos objetivos con los que posteriormente proceder, en una segunda fase, a la determinación de las medidas a adoptar para la consecución de tales objetivos, con el establecimiento de unos plazos para ello, la identificación de las personas responsables de llevar a cabo tales medidas y la adopción de unos indicadores para el seguimiento del grado de ejecución de estas medidas.

2. METODOLOGÍA

Para la realización del diagnóstico se ha seguido la metodología propuesta tanto en el documento “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales” (2017), emitido por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales; como en la “Herramienta de apoyo n.º 10: Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género”, publicada por el Ministerio de Igualdad, para facilitar la elaboración de los diagnósticos de la integración de la perspectiva de género en la salud laboral, con objeto de realizar los planes de igualdad.



La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, consistirá en integrar en el sistema de gestión del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, todas aquellas cuestiones relacionadas con las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades en materia de seguridad y salud laboral y promover la igualdad en todas las políticas y acciones en esta materia, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Para ello, la metodología para la realización de este diagnóstico se basa en los dos siguientes tipos de análisis:

- En primer lugar, el análisis textual desde la perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales existente para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, con el objetivo de verificar si existen los procedimientos básicos adecuados para la integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud del personal trabajador.
- Por otra parte, se analizarán cada una de las siguientes actividades preventivas, contenidas en el Plan de Prevención, y se determinarán las carencias o deficiencias que, en su caso, podrían existir desde el punto de vista de la diferenciación de género, lo que dará lugar a la propuesta de acciones correctivas o de mejora.

Así, los requisitos básicos que serán evaluados en los siguientes apartados, con el objeto de realizar un diagnóstico sobre la integración de la perspectiva de género en la gestión de prevención de riesgos laborales, son los siguientes:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva
- Evaluación de riesgos psicosociales
- Procedimientos para la adaptación del puesto de trabajo al personal sensible
- Información a los trabajadores y trabajadoras
- Formación de los trabajadores y trabajadoras
- Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras
- Investigación de daños para la salud: accidentes laborales, incidentes y patologías asociadas a las necesidades de adaptaciones o cambios de puestos de trabajo.
- Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Situaciones de agresiones externas.

3. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

3.1. Situación de partida



Hasta el año 2018, la prevención de riesgos laborales en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, había seguido la orientación predominante en la práctica totalidad del resto de Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de Justicia, en las cuales la gestión de la prevención de estos centros de trabajo había quedado englobada en los Planes de Prevención generales que las Comunidades Autónomas habían venido aprobando para todo el personal funcionario dependiente de las mismas, sin que se hubiese realizado en el ámbito de la prevención una gestión diferenciada para el personal de la Administración de Justicia.

Un plan de prevención debe establecer la organización y medios necesarios para llevar a cabo una gran variedad de actividades encaminadas a la protección del personal trabajador, entre las que destacan: la evaluación de los riesgos a los que se encuentran sometidas las personas trabajadoras en los centros de trabajo; la información, consulta y participación y formación del personal trabajador; las actuaciones a llevar a cabo en los casos de emergencia y de riesgo grave e inminente en los centros de trabajo; y la realización de una vigilancia de la salud a este personal.

Así, la gestión de la prevención de riesgos laborales de la Administración de Justicia en Andalucía se venía llevando a cabo a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se aplicaba a todo el personal de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, tanto al personal de la Administración General como al que presta su servicio a la Administración de Justicia.

3.2. Especificidades de los centros de trabajo de la Administración de Justicia en Andalucía

Sin embargo, la aplicación de un mismo plan de prevención a todo esta variedad de personal funcionario, presentaba serios problemas, ya que no tenía en cuenta las particularidades de los centros de trabajo de la Administración de Justicia, respecto a aquellos en los que presta su servicio el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Así en los centros de trabajo de la Administración de Justicia encontramos, entre otras, las siguientes especificidades:

- La concurrencia de diversas Administraciones, como son: el personal de la Carrera Judicial (Jueces y Magistrados), pertenecientes al Consejo General del Poder Judicial; los Letrados de la Administración de Justicia; el personal de la Carrera Fiscal; y el propio personal dependiente de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración de Justicia.
- El elevado número y la gran dispersión geográfica de sus centros de trabajo.
- La elevada carga y ritmo de trabajo a la que se ve sometido el personal trabajador.
- La existencia de centros de trabajo, como son los juzgados de Paz, cuya titularidad corresponde a los Ayuntamientos, en los cuales presta su servicio el personal dependiente de la Junta de Andalucía.
- La existencia de órganos de representación del personal trabajador sectoriales específicos para la Administración de Justicia: Mesa Sectorial y Comités de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia.
- La existencia de funciones que se realizan fuera de las dependencias administrativas, ya sean fuera de los centros de trabajo, como son la práctica de actos de comunicación por parte del



personal de los Cuerpos Generales, u otros actos de similares característica, o los levantamientos de cadáveres por el personal Médico Forense, como aquellas funciones que este último desarrolla en los Servicios de Clínica y Patología Forense.

3.3. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia

Para conseguir el objetivo de elaborar un Plan de Prevención específico para la Administración de Justicia, era necesario llevar a cabo dos actuaciones:

- La creación de una Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia, adscrita a la por entonces Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal, para que impulsara la elaboración de un Plan de Prevención propio y específico para la Administración de Justicia.
- La creación de un Servicio de Prevención propio para la gestión de la prevención de riesgos de la Administración de Justicia, compuesto por técnicos de prevención en cada una de las provincias para la gestión de la prevención en las sedes judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

La culminación del proceso referido tuvo lugar en mayo de 2021, en el que se cumplieron los siguientes objetivos:

- La creación de un Servicio de Prevención propio para la Administración de Justicia con un total de 16 técnicos de prevención: dos técnicos adscritos a la actual Secretaría General de Servicios Judiciales, y 14 técnicos adscritos a las Secretarías Generales Provinciales, distribuidos entre las ocho provincias.
- La aprobación, por orden de 28 de mayo de 2021 del Vicepresidente de la Junta de Andalucía y Consejero de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3.4. La integración de la perspectiva de género en el Plan de Prevención

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.

Este procedimiento se aplicará en todas las acciones llevadas a cabo en materia de prevención de riesgos laborales que pudieran afectar a sus empleadas públicas.

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 la seguridad y salud de las personas empleadas públicas.

Conforme a lo establecido en el procedimiento mencionado P-IG 01, en los siguientes apartados se analizará la integración de la perspectiva de género en las diferentes actividades preventivas contempladas en el Plan de Prevención.

4. LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

4.1. Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva

La integración del enfoque de género en el proceso de las evaluaciones de riesgo del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, consiste en visibilizar en todas sus fases (recogida de información, identificación de peligros y análisis de los riesgos) las posibles diferencias existentes entre los hombres y las mujeres en cuanto a las condiciones en las que desempeñan el trabajo, que tendrá como consecuencia una diferente exposición a los riesgos, así como las distintas consecuencias que el riesgo puede tener para ellos y para ellas en función de sus características y situación personales.

Así, en las evaluaciones de riesgos no es común encontrarnos un enfoque de género, tan solo la valoración, con mayor o menor profundidad, del riesgo durante el embarazo y/o la lactancia. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter sedentario del trabajo que se desarrolla en la Administración de Justicia en la mayoría de los puestos, las contingencias profesionales derivadas de dicho carácter están bien catalogadas, si bien, su incidencia variará según que la persona trabajadora sea hombre o mujer. Por ello, se menciona algunas de esas contingencias profesionales en las que se evidencian las diferencias por razón de sexo, como son las diferentes patologías asociadas a la espalda, sistema circulatorio o ciertos riesgos psicosociales.

En efecto, las evaluaciones de riesgos del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia se realizan mediante la metodología aprobada por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, y publicada en el Manual de Evaluación de Riesgos Laborales, correspondiente a la edición de 2014.

Con objeto de la elaboración de este diagnóstico, se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de los métodos de evaluación de riesgos contemplados en dicho manual. A partir del análisis realizado se llega a la conclusión que la perspectiva de género está ausente de dichos métodos de evaluación. Así, se ha comprobado que en ninguna de las fichas de evaluación de riesgos se recoge la distinción si el puesto de trabajo que se evalúa lo ocupa un hombre o una mujer.



Por ello, a continuación se proponen las actuaciones que deben llevarse a cabo para integrar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

4.1.1. Descripción de las condiciones de trabajo

El primer paso para abordar la evaluación de riesgos es la recogida de información y la descripción de las condiciones de trabajo, a fin de determinar los peligros asociados a ellas.

Se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

- Aunque constituye una práctica habitual, no es aconsejable realizar el análisis a nivel de “puesto de trabajo” o de “categoría ocupacional”, ya que esa simplificación impide descubrir segregaciones horizontales encubiertas que pueden sesgar la posterior comparación de efectos en la salud entre hombres y mujeres; bajo la misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres realizan distintas actividades o presentan diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos. Por ello, es especialmente importante analizar la actividad real de trabajo y el uso de técnicas cualitativas.

Al hacer la evaluación de riesgos, deberá comprobarse si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.

- Para cada tarea/operación/proceso identificados, hay que caracterizar una serie de aspectos, considerando la variable sexo:
 - Lugares donde se realiza el trabajo, especificando quién accede y quién permanece en dichos lugares (M/H).
 - Equipos, materiales y vehículos que deben emplearse, identificando las personas (M/H) que los utilizan, mantienen y limpian.
 - Condiciones que influirán en el riesgo higiénico de la tarea (condiciones ambientales, presencia de agentes físicos-químicos-biológicos,...), identificando a las personas expuestas (M/H).
 - Factores ergonómicos asociados a posturas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas, etc., identificando las personas expuestas a cada uno de ellos (M/H).
 - Aspectos relacionados con la organización del trabajo, asociados al tipo de jornada, horarios, turnicidad, flexibilidad, carga mental, autonomía, responsabilidad, control,..., caracterizando la situación de cada persona (M/H).
 - Factores Psicosociales: Personas que puedan ser afectadas por las actividades de trabajo (M/H). Posibilidad de estrés/discriminación, violencia... Personas expuestas (M/H).
 - Condiciones específicas (aptitudes, conocimientos, experiencia,...) necesarias y las restricciones de la tarea/operación/proceso por peligros incompatibles con determinadas condiciones personales (de “especial sensibilidad”).
 - Procedimientos escritos de trabajo, y/o permisos de trabajo. Disponibilidad y adaptabilidad a diferentes condiciones (M/H).



- Requisitos de la legislación vigente sobre la forma de hacer el trabajo, instalaciones, maquinaria y sustancias utilizadas.
- Medidas de control existentes, aplicables y aplicadas (M/H).
- Daños producidos y actuaciones reactivas: incidentes, accidentes, enfermedades laborales derivadas de la actividad que se desarrolla, de los equipos y de las sustancias utilizadas. Buscar información dentro y fuera de la organización (M/H).
- Datos de evaluaciones de riesgos existentes, relativos a la actividad desarrollada, y revisión de las mismas con perspectiva de género.
- Datos de las patologías asociadas a las incapacidades temporales y permanentes (M/H).

4.1.2. Análisis de riesgo

La mejor fuente de información sobre las condiciones de realización de una tarea y los peligros que entraña son las personas que habitualmente la realizan, quienes además suelen aportar valiosas sugerencias para la eliminación o reducción de los riesgos. Es imprescindible, por tanto, contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la descripción y recogida de información sobre sus tareas y las condiciones de ejecución de las mismas, incluyendo los aspectos organizativos y de clima laboral, así como de las dificultades y riesgos que perciben en su desempeño.

Para ello, se tendrá en cuenta:

- Se establecerán medidas para garantizar la paridad, así como la participación activa tanto de hombres como de mujeres y la expresión de sus experiencias y percepciones en las fases de identificación y valoración de los riesgos.
- Establecimiento de prioridades, elección e implementación de las soluciones preventivas.
 - Facilitar medios, tiempo y espacio para que las mujeres tomen parte en la evaluación de riesgos, así como en la consulta, toma de decisiones y actividades del Comité de Seguridad y Salud. Utilizar métodos de evaluación de riesgos laborales que primen dicha participación e instrumentos que permitan hacer un análisis de género.
 - Instar a que las mujeres propongan medidas preventivas y tener en cuenta su opinión en la aplicación de las mismas.
- Tener en cuenta los riesgos laborales presentes en las situaciones reales: examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo y no formarse juicios gratuitos acerca de la exposición, basados en la mera denominación del puesto.
- Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un enfoque integral y holístico para detectar las diferencias de género (acoso sexual y por razón de sexo, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).
- Evitar hacerse ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos, quién se encuentra en situación de riesgo y qué puede ser trivial. Los trabajos típicamente realizados por mujeres pueden tener exposiciones específicas que escapen a la atención del personal técnico. Deben evitarse tópicos sobre lo ligero del trabajo de las mujeres y evaluar a fondo la exposición



laboral. Así, existe una tendencia a la desvaloración del riesgo en trabajos que requieren esfuerzos aparentemente livianos pero repetitivos, incluso aquellos que se realizan manteniendo una posición invariable durante la jornada de trabajo, pero que sin embargo de ellos se derivan patologías que se desarrollan a largo plazo, cuya incidencia varía según que la persona que desempeña esas tareas sea hombre o mujer.

- Considerar el riesgo para el embarazo, la lactancia natural y la salud reproductiva con enfoque preventivo, y disponer de un protocolo para actuar.
- No olvidar a personas en modalidad de teletrabajo, ni a quienes faltan en el momento de la evaluación (baja médica, excedencia, cambio de turno, vacaciones...). A menudo estos colectivos son olvidados en la actividad preventiva: no se evalúan sus riesgos o no con el detalle que a otros colectivos laborales; no tienen voz, no están representados en los órganos donde se discuten y deciden los problemas; no se les da formación en prevención e igualdad; o no se les ofrecen reconocimientos médicos.
- Realizar las evaluaciones de riesgos por género y grupos de edad.

4.1.3. Estimación del riesgo

La estimación del nivel de riesgo dependerá de la probabilidad de que se materialice y sus consecuencias esperadas.

Habrà que tener en cuenta:

- Identificar qué personas realizan la tarea y establecer la magnitud de la exposición.
 - Quién realiza el trabajo, tanto permanente como ocasional (M/H).
 - Frecuencia de exposición al peligro (Nº y duración de exposiciones).
 - Intensidad de la exposición (medidas cuantitativas, en lo posible).
- Tener en cuenta la protección suministrada por las medidas de control ya implantadas.
- Considerar la formación que han recibido los trabajadores y trabajadoras sobre la ejecución de la tarea (M/H).
- Tener presentes los actos inseguros de las personas (errores no intencionados y violaciones intencionadas de los procedimientos).

4.1.4. Severidad del daño

El otro parámetro a considerar en el análisis del riesgo es la consecuencia que su materialización provoca a la persona afectada, es decir, el daño que le puede causar.

- Un mismo riesgo puede acarrear diferentes consecuencias para distintas personas, en función de las características personales y situación biológica. Así, la severidad puede ser distinta para los hombres y las mujeres, e incluso para grupos concretos de hombres y mujeres en función de la edad, patologías previas, tratamientos médicos. El caso más evidente es la consecuencia de ciertos riesgos en la situación de embarazo o lactancia, que puede incrementar el nivel del



riesgo hasta hacerlo intolerable, y requerir medidas de prevención adicionales o la no realización de la tarea.

- La especificidad vinculada al sexo viene referida a los factores biológicos diferenciales, como son el diferente contenido graso (la mayoría de los alteradores endocrinos, por ejemplo, son liposolubles), las diferencias hormonales entre los sexos, las distintas etapas del ciclo vital, e incluso la diferencia en los procesos de detoxificación. Las diferencias biológicas apoyan fuertemente una distinta susceptibilidad a la acción tóxica de estos agentes, como han demostrado estudios en animales de experimentación e investigaciones epidemiológicas.

4.1.5. Planificación de la actividad preventiva

A la hora de seleccionar y priorizar las medidas más adecuadas frente a los riesgos, se deben aplicar los principios de la acción preventiva, conforme al artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Para ello se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Medidas para adaptar el trabajo a la persona, relativas al diseño de los lugares y puestos, la selección de equipos, los métodos de trabajo y la organización del mismo.
 - Diseñar puestos de trabajo y elegir equipos de trabajo y equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres, y por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media.
 - Cuando se planteen cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las interacciones entre el trabajo y la vida privada.
 - Constituir equipos y grupos de trabajo con presencia lo más equilibrada posible, favorecer relaciones sociales, o fomentar cultura de igualdad.
- Medidas de protección individual, cuando no sea posible la protección colectiva: Selección de los EPIs contando con la participación de las personas destinatarias, adaptados a las personas, a sus características anatómicas y fisiológicas y teniendo en cuenta su estado de salud.
- Medidas de formación e información a los trabajadores y trabajadoras: Realizar programas formativos relativos a riesgos específicos, que incidan en áreas de conocimiento, habilidades y aptitudes, teniendo en cuenta la situación de partida de la persona, evitando estereotipos de género y facilitando la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.
- Medidas de vigilancia y control para conseguir que los riesgos se mantengan dentro de unos niveles tolerables, mediante inspecciones, mediciones, etc. que se realicen contando con todas las personas expuestas, incluyendo a quienes están a tiempo parcial.
- Abordar los riesgos a los que está expuesto el personal trabajador, teniendo en cuenta las singularidades de cada sexo. Para ello, se analizarán los riesgos a los que están más expuestos mujeres y hombres de forma diferenciada.
- Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva desde el punto de vista de género.



- Proponer y aplicar medidas preventivas específicas, contando con la participación tanto de los hombres como de las mujeres trabajadoras.
- Buscar medidas imaginativas, huyendo de soluciones cómodas y poco efectivas.

4.1.6. Eficacia de la actividad preventiva

La persona responsable en la aplicación del Plan de Prevención deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma, y además debe constatar -llevando a cabo controles periódicos- la adecuación de las medidas a los fines de protección requeridos.

- Para valorar la eficacia de la acción preventiva y el cumplimiento por parte de la Administración de los objetivos de prevención es conveniente definir indicadores, a ser posible medibles y desagregados por sexo, que permitan controlar la evolución y los cambios aportados por las medidas preventivas.
- Las actuaciones de control deben contemplarse en la planificación de la actividad preventiva, de forma que cada año se confeccionará un calendario anual de inspecciones, en el que se indicarán los aspectos a controlar, los requisitos a cumplir, la metodología, el equipo inspector, la frecuencia y la fecha de las inspecciones.
 - Al elaborar este calendario deberá tenerse presente a las personas que pueden quedar fuera del circuito de inspecciones por horarios (turnos, reducciones de jornada, trabajo a tiempo parcial), por tipo de trabajo con escasa presencia en los centros o por alguna otra razón.
 - Así mismo, el equipo inspector tiene que dar cabida a mujeres y hombres de forma paritaria. Se deben asignar responsabilidades y posibilidad de decisión a las mujeres en las acciones de control y en el seguimiento de la actividad preventiva, especialmente en los aspectos que más les afectan (requisitos, metodología, fechas, horarios).
- Finalmente, es aconsejable recabar la opinión de las personas trabajadoras afectadas sobre la necesidad y la operatividad de las medidas de control, así como sobre la eficacia de las medidas preventivas aplicadas.

4.2. Evaluación de riesgos psicosociales

4.2.1 Introducción a los riesgos psicosociales

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de la persona trabajadora como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del personal trabajador.

De los diferentes factores que afectan al riesgo psicosocial, uno de los más importantes a tener en cuenta en la integración de la perspectiva de género es el denominado “doble presencia”, definida



esta como las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico. Su origen en el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social. Así, el factor de doble presencia va a afectar en mayor o menor medida en función de cómo se realice y esté organizado el trabajo, sobre todo en cuestión de horarios de trabajo y la posibilidad de flexibilizarlos. No obstante, afecta sobre todo a las mujeres, porque siguen siendo sobre las que recae el mayor peso del trabajo doméstico, ya que aún no existe un reparto equitativo y equilibrado de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, por lo que a veces no se cumple con un papel de corresponsabilidad efectiva en la totalidad de estas tareas.

Para integrar la perspectiva de género en las diferentes dimensiones del riesgo psicosocial, no solo en la dimensión de la doble presencia, por parte de la Secretaría General de Servicios Judiciales se ha aprobado el Protocolo para la realización de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en las Sedes Judiciales, Fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses en La Comunidad Autónoma De Andalucía, el cual establece como metodología para tales evaluaciones de riesgos el denominado método CoPsoQ-ISTAS21, el cual contempla el análisis de los siguientes factores de riesgo psicosocial.

4.2.2. Dimensiones de análisis de los riesgos psicosociales

1. Exigencias cuantitativas

- **Definición.** Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.
- **Posible origen.** Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

2. Ritmo de trabajo

- **Definición.** Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
- **Posible origen.** Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

3. Exigencias emocionales

- **Definición.** Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.
- **Posible origen.** En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de ex-



posición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

4. Exigencias de esconder emociones

- Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.
- Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.
También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la Administración y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.
Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de las personas trabajadoras y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

5. Doble presencia

- Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico familiar.
- Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

6. Influencia

- Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.
- Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada persona trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

7. Posibilidades de desarrollo

- Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de las personas trabajadoras y adquirir nuevos.
- Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.



8. Sentido del trabajo

- **Definición.** Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.
- **Posible origen.** Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido facilita afrontar las exigencias.

9. Claridad de rol

- **Definición.** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
- **Posible origen.** Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todo el personal trabajador de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

10. Conflicto de rol

- **Definición.** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- **Posible origen.** Es frecuente cuando la persona trabajadora debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

11. Apoyo social de compañeros

- **Definición.** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- **Posible origen.** La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

12. Sentimiento de grupo

- **Definición.** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
- **Posible origen.** Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

13. Apoyo social de superiores



- Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
- Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

14. Calidad de liderazgo

- Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.
- Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación, formación y preparación de las personas que tienen que aplicarlos.

15. Previsibilidad

- Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).
- Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

16. Reconocimiento

- Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
- Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

17. Inseguridad sobre el empleo

- Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
- Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada persona trabajadora.

18. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

- Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
- Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual como en la posibilidad de cambios. Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada persona trabajadora.



19. Confianza vertical

- Definición. Es la seguridad que se tiene de que la dirección y el personal trabajador actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.
- Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a las personas trabajadoras, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

20. Justicia

- Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.
- Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

4.2.3. Las evaluaciones de riesgos psicosociales en la Administración de Justicia en Andalucía

En la actualidad se han realizado las evaluaciones de riesgos psicosociales de la práctica totalidad de las sedes judiciales y fiscales de la provincia de Málaga y de aquellas ubicadas en la capital de la provincia de Sevilla. En la provincia de Jaén se están realizando los trabajos par ir completando las evaluaciones de las sedes de la provincia, mientras que para el año 2022 se programó la realización de la evaluación de riesgos psicosociales de la Ciudad de la Justicia de Córdoba.

Si bien hay que avanzar en la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales en la totalidad de sedes judiciales y fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y sobre todo comenzar la efectiva implantación de las medidas derivadas de las evaluaciones ya realizadas, en la actualidad se dispone de datos suficientes, a partir de las evaluaciones finalizadas y realizadas conforme al método CoPsoQ-ISTAS21, para obtener unas conclusiones generales sobre la situación de los riesgos psicosociales en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

Así, se puede concluir que, en general, las dimensiones que dan lugar un nivel de riesgo psicosocial alto en la Administración de Justicia en Andalucía son las siguientes, tanto en hombres como mujeres:

- Exigencias cuantitativas
- Ritmo de trabajo
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder emociones
- Doble presencia
- Influencia
- Claridad de rol
- Conflicto de rol



- Calidad de liderazgo
- Previsibilidad
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Sin embargo, conviene destacar que hay dos dimensiones que presentan un riesgo alto para las mujeres, mientras que para los hombres el riesgo correspondiente es tan solo bajo:

- Posibilidades de desarrollo
- Inseguridad sobre el empleo

En cuanto a la dimensión denominada “doble presencia”, los análisis realizados en las evaluaciones de riesgos psicosociales no diferencian por sexo, por lo cual las conclusiones solo se pueden extraer a nivel general, sin distinguir entre hombres y mujeres, a través de las siguientes preguntas realizada en un cuestionario:

- ¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en el trabajo?
- ¿hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?
- ¿sientes que el trabajo te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?
- ¿sientes que el trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

Por ello, será necesario analizar las evaluaciones ya realizadas, en especial la dimensión de doble presencia, con perspectiva de género y tener en cuenta la diferenciación por sexos en las nuevas evaluaciones que se realicen, incluyendo la obtención de datos a través de técnicas cualitativas, como son las entrevistas, y no solo mediante los datos cualitativos que proporcionan las encuestas que habitualmente se entrega al personal funcionario para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales.

4.3. Procedimientos para la adaptación del puesto de trabajo para la protección en situaciones de embarazo y lactancia.

El procedimiento P-VS 03 contenido en el anexo II del vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia en Andalucía, establece las actuaciones a llevar a cabo para la protección de las situaciones de embarazo y lactancia.

Así, este procedimiento es de aplicación a todas las empleadas públicas de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía que se encuentren en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia natural, que presenten un riesgo específico que pueda influir negativamente en su salud o la del feto. Asimismo, el citado procedimiento establece las pautas de actuación para garantizar su protección eficaz, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo o si los resultados de la evaluación específica revelasen un riesgo o una posible repercusión sobre su situación.

Para poder iniciar las actuaciones indicadas en este procedimiento, será necesario que la empleada pública en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural comunique su estado, mediante



escrito dirigido a la Unidad administrativa competente en materia de personal del centro donde preste sus servicios, la cual lo remitirá de inmediato a la Unidad de Prevención.

La Unidad de Prevención procederá a evaluar y/o revisar los riesgos del puesto de trabajo y las funciones ejercidas, con la información que aporte la persona responsable del órgano/unidad/servicio administrativo donde preste sus servicios la empleada pública. Los resultados obtenidos se harán constar en un informe que será remitido a la Unidad competente en materia de personal para que ésta de traslado del mismo al Área de Vigilancia de la Salud del Centro de Prevención de Riesgos Laborales, a la mayor brevedad posible.

El Área de Vigilancia de la Salud citará a consulta, de modo preferente, a la empleada pública para, previo consentimiento expreso de la misma, proceder a la valoración preliminar de su estado de salud y de su eventual exposición a riesgos específicos en las actividades desarrolladas. Una vez analizada la evaluación de riesgos y valorados los datos referidos a la salud de la empleada pública, el personal facultativo emitirá informe médico laboral sobre aptitud de desempeño de las funciones y tareas del puesto habitual, pudiéndose establecer las siguientes situaciones:

- Apta sin limitaciones: si el puesto de trabajo no conlleva ningún riesgo, se darán las recomendaciones preventivas pertinentes y, previo consentimiento de la empleada pública, se realizará un seguimiento clínico laboral durante el periodo de gestación o lactancia natural, con periodicidad trimestral.
- Apta con limitaciones: la empleada puede continuar en su puesto de trabajo pero con ciertas limitaciones establecidas en el informe médico y que conllevarán las adaptaciones oportunas.
- No apta temporal: el informe médico puede recomendar que, dadas las condiciones del puesto de trabajo y/o su actividad, la empleada pública en período de gestación o de lactancia natural cambie de puesto de trabajo a otro exento de dichas situaciones de riesgo.

Según el diagnóstico que el informe médico haya establecido en relación con la actividad laboral de la empleada pública en período de gestación o de lactancia natural, se establecerán alguna de las siguientes medidas:

- Adaptación del puesto de trabajo y/o limitación de tareas
- Cambio de puesto de trabajo
- Permiso por riesgo durante el embarazo o durante el período de lactancia natural

En aquellos casos de situación de riesgo durante el embarazo, o en período de lactancia natural, en los que no resulte técnica u objetivamente posible la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se iniciarán los trámites para pasar a la empleada pública a la situación de permiso por RE (riesgo durante el embarazo) o RLN (riesgo durante el período de lactancia natural).

La unidad responsable en materia de personal emitirá informe sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la empleada pública, o cuando éstos existan, sobre la imposibilidad técnica u objetiva de realizar el traslado correspondiente. Asimismo, proporcionará a la



trabajadora el informe sobre la actividad desarrollada, las condiciones del puesto de trabajo y la evaluación de los riesgos.

No obstante, si bien desde 2021 se dispone de este procedimiento específico para la adaptación de puestos de trabajo para el personal en situaciones de riesgo por embarazo o lactancia, en su aplicación práctica aún no se dispone de una base de datos que permita conocer el número y circunstancias de adaptaciones de puestos de trabajo realizados.

Por otra parte, resulta necesario disponer de un catálogo de puestos de trabajo para los cuales se determine que existe un riesgo para las personas en situación de embarazo o lactancia, que permita anticipar las consecuencias de tales situaciones y prever las medidas preventivas o adaptaciones de los puestos con la suficiente antelación. Esto resulta especialmente significativo en actividades como las del personal médico forense, debido a la utilización del formol, agente clasificado como cancerígeno, o aquellas actividades que se desarrollan fuera del centro de trabajo, como las realizadas por el personal de los Servicios de Notificaciones, así como también cualquier otras que impliquen desplazamientos fuera del centro de trabajo o cualquier otro riesgo para las situaciones de embarazo o lactancia .

4.4. Información a los trabajadores y trabajadoras

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de la Administración de informar a las personas trabajadoras sobre una serie de cuestiones que afectan a su seguridad y salud (arts. 18.1.^a y 41).

Para ello, se tendrá en cuenta:

- A la hora de informar de los riesgos del puesto de trabajo habrá que contemplar aquellos riesgos que se han identificado en la evaluación de riesgos que afectan de forma diferente a hombres y mujeres, evitando la utilización de fichas de riesgos estandarizadas. Se deberá individualizar, por ejemplo, la información sobre los riesgos por la exposición a agentes tanto físicos como químicos cuyos valores varían en función del sexo de la persona trabajadora.
- Otras medidas que deben ser conocidas por toda la plantilla son las pautas que se deben adoptar ante una situación de emergencia. En este sentido hay que tener un cuidado especial con aquellas personas que puedan acceder al centro de trabajo cuando cesa la actividad para realizar las labores de limpieza.
- La información debe llegar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo. Hay que prestar especial atención a las personas que realizan teletrabajo por posible aislamiento y falta de integración en el colectivo trabajador.
- La información proveniente de los manuales de instrucciones de los equipos y de las fichas de datos de seguridad de los productos empleados recogerá las diferencias identificadas en relación al sexo por cualquier fabricante respecto de las medidas preventivas aplicables en el uso de sus equipos de trabajo, sustancia, preparado, componente, etc.
- Se informará de la disposición de equipos de protección individual diferenciados en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.



- En cada centro de trabajo se informará sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como sobre las tareas o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo en función del sexo y/o del estado de los ocupantes de los mismos.
- A la hora de elaborar instrucciones de trabajo se debe evitar tomar como ejemplo que quien realizará la tarea será un prototipo de hombre. Una instrucción es una exigencia que debe ser abordable para cualquier persona, por lo que los requisitos se mantendrán en valores alcanzables tanto por hombres como por mujeres.
- En la información facilitada, tanto verbalmente como en soportes gráficos o audiovisuales (carteles, señales, folletos, vídeos,...) se evitarán los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y se cuidará el uso no sexista del lenguaje.
- Se incluirán campañas informativas para detectar y prevenir situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Hasta 2021, la información al personal trabajador en las materias relacionadas no se viene realizando por la insuficiencia de medios humanos del Servicio de Prevención de la Administración de Justicia, situación esta que se espera pueda cambiar tras la incorporación de personal técnico de prevención a los puestos creados.

4.5. Formación de los trabajadores y trabajadoras

4.5.1. Requisitos de formación

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la Administración, en cumplimiento del deber de protección, deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (art. 19).

Para ello se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Es conveniente que la formación en PRL se integre en el Plan General de Formación de la Administración de Justicia, el cual debería considerar individualmente las necesidades de cada persona trabajadora y preparar un perfil de formación en todos los ámbitos, de manera que haya un desarrollo personal/profesional continuo.
- De la formación en PRL no se debe excluir a nadie, independientemente de la modalidad o duración del contrato.
- Las encuestas realizadas al personal pueden constituir un instrumento para obtener información sobre las necesidades que las personas trabajadoras identifican en cuanto a formación, debiendo garantizarse que dichas encuestas lleguen a toda la plantilla, independientemente de jornadas, turnos o ausencias, y promover que se cumplimenten y que estén desagregadas por sexo.



- Las actividades formativas de PRL deben desarrollarse siempre en horario laboral y compatible con los distintos tipos de jornadas, respetando las medidas de conciliación).
- Los programas de formación deben incluir formación específica en igualdad.
- Los cursos de formación y material didáctico disponible para su utilización dentro de la organización deben evitar estereotipos de género y hacer un uso no sexista del lenguaje.
- Los instrumentos de evaluación y seguimiento de la formación deberán incluir indicadores de género en las diferentes actividades formativas, así como evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral.

4.5.2. Formación general homologada por el Instituto Andaluz de Administración Pública

El Plan de Formación Corporativa para 2022, publicado en el BOJA n.º 1 de fecha 3/1/22, prevé la celebración de dos ediciones de un curso básico de Igualdad de Género destinado al personal funcionario de la Administración General pero también al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia:

- Igualdad de Género. Nivel Básico. 15 horas. Plazas: 300 personas. Fecha de inicio: 23/02/2022
- Igualdad de Género. Nivel Básico. 15 horas. Plazas: 300 personas. Fecha de inicio: 01/07/2022

Por otra parte, en el citado Plan de Formación corporativa también se prevé la celebración en 2022 de dos cursos básicos sobre prevención de riesgos laborales destinado al personal funcionario de la Administración General y al personal al servicio de la Administración de Justicia:

- Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Andalucía. 15 horas. Plazas: Fecha de inicio: 23/02/2022
- Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Andalucía. 15 horas. Plazas: Fecha de inicio: 09/06/2022

4.5.3. Formación propia de la Secretaría General de Servicios Judiciales, homologada por el Instituto Andaluz de Administración Pública

Sin perjuicio de la formación básica y genérica ofrecida por el IAAP, se considera necesaria una formación básica en prevención de riesgos laborales específica y adaptada a las particularidades de la Administración de Justicia, por lo que actualmente, por iniciativa de la Secretaría General de Servicios Judiciales, se han homologado por el Instituto Andaluz de Administración Pública los siguientes cursos en prevención de riesgos laborales, en los cuales figurará un módulo sobre la integración de la igualdad y perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales:

- **Formación básica en prevención de riesgos laborales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia**

Formación básica en prevención de riesgos laborales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, que permita al personal funcionario obtener un conocimiento de los riesgos generales y específicos en los centros de trabajo de la Administración de Justicia y de las medidas preventivas a adoptar, así como de los medios para la gestión de las diferentes actividades de prevención.



- Homologado por el IAAP
- Destinatarios: personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia
- Modalidad: semipresencial (sesiones presenciales en videoconferencia)
- Duración: 20 horas
- **Formación especializada en prevención de riesgos laborales para los Delegados y Delegadas de Prevención, y otros representantes del personal trabajador, en el ámbito de la Administración de Justicia**

Curso para la formación de los Delegados y Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de Justicia, para el desempeño de sus funciones.

Se extenderá acreditación de haber recibido la formación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales, conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- 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: 50 horas

4.5.4. Plan de acogida

Como casos particulares a considerar se encuentran los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso.

Toda persona que se incorpore por primera vez a un centro de trabajo, independientemente de si es personal funcionario de carrera o interino, debe recibir una formación de acogida, en la que se deben impartir temas de carácter general, tales como:

- Introducir a los nuevos trabajadores y trabajadoras en la cultura de la prevención de riesgos laborales, de manera que puedan adecuar sus actitudes y comportamiento conforme a pautas de acción seguras y saludables.
- Destacar el compromiso de la Administración con la no tolerancia ante comportamientos o actitudes discriminatorias, de acoso o violencia -en particular ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo- e informar de los medios o procedimientos existentes en la Administración de Justicia para prevenir y afrontar estas situaciones.

Para ello, recientemente se ha aprobado un Manual de acogida para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, que sirva al personal técnico de prevención del Servicio de Prevención, para la formación al personal trabajador en esta materia.

No obstante, tras revisar la primera edición del Manual de acogida referido se ha detectado la necesidad de introducir un apartado sobre la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.



Por otra parte, como consecuencia de las carencias de personal técnico de prevención de riesgos laborales, en la actualidad aún no se están llevando a cabo actuaciones de acogida al personal funcionario de nuevo ingreso.

4.6. Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras

4.6.1. Perspectiva de género en la salud

La vigilancia de la salud consiste en la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de los datos de salud con el fin de proteger la salud y prevenir los daños relacionados con el trabajo.

La salud de las mujeres y hombres es diferente y también desigual: diferente porque existen factores de tipo biológico que tienen distintas implicaciones en la salud, desigual porque hay factores sociales que establecen diferencias injustas y evitables en la salud de los hombres y las mujeres.

Los estudios actuales muestran la existencia de importantes desigualdades de género en los problemas de salud relacionados con el trabajo.

En salud laboral, el análisis de género como herramienta propone estudiar el patrón diferencial de enfermar en razón de las diferencias fisiológicas (sexo) y sociales (género) de hombres y mujeres, considerando no solo el ambiente laboral, sino también el extralaboral, y no solo las consecuencias sobre la salud biológica, sino también sobre la psicológica y social.

El análisis de género propone como método observar y describir la realidad siempre por sexos, identificando las diferencias por sexos e identificando las desigualdades de género debidas a condiciones sociales.

Este enfoque trata de determinar las desigualdades en el estado de salud. En primer lugar, la invisibilidad de la morbilidad diferencial por sexos. En segundo lugar, identificar sesgos de género en la atención: atención diferente y errónea a cada sexo, con igual sintomatología y diagnóstico. Tanto la invisibilidad de la morbilidad diferencial como los sesgos de género en la atención son debidos a la influencia de estereotipos de género activos en la sociedad y en el medio sanitario.

Por todo ello, el paso previo imprescindible para aplicar un enfoque de género es contar con datos desagregados por sexos.

Así, habrá que tener en cuenta:

- Descripción por sexos. ¿Están disponibles los datos desagregados por sexos?
- Identificar diferencias por sexos. ¿Son diferentes por sexos la incidencia, prevalencia, mortalidad, letalidad de las enfermedades?
- Identificar morbilidad diferencial por sexo. ¿Son enfermedades o procesos que aparecen sólo en las mujeres? ¿Y sólo en los hombres? ¿Se deben a las diferencias biológicas entre ambos sexos? ¿Las enfermedades o procesos que sólo padecen las mujeres, o bien los hombres, generan necesidades específicas y diferentes de atención?
- Identificar necesidades específicas de mujeres y hombres. Puede tratarse de distinta vulnerabilidad biológica ¿Existen factores que afecten o dañen más a las mujeres? ¿Y a los hombres? ¿Se sabe qué factores biológicos las hacen más vulnerables? ¿Y a los hombres?



Diferencias por momento ciclo vital ¿El proceso de salud-enfermedad es debido al momento del ciclo vital?

- Identificar desigualdades de género en el estado de salud. ¿Las diferencias en la forma de enfermar encontradas por sexos, son de género? ¿Es debida a situación de desventaja, discriminación o de poder de uno de los sexos sobre otro? ¿Se deben a la forma de vida y a los papeles de género de hombre o mujer?
- Identificar variabilidad en la atención por el sexo de pacientes.
- Identificar sesgos, desigualdades e inequidades en la atención ¿Están consultando las mujeres y los hombres con la misma frecuencia por el mismo motivo? ¿Presentan sus quejas y síntomas de diferente manera? ¿Las diferencias son debidas a estereotipos de género que invisibilizan o minusvaloran lo que les ocurre a las mujeres?
- Relación patologías/categorías laborales (H/M).

4.6.2. Vigilancia de la salud

Las experiencias y la investigación en torno a la vigilancia de la salud sensible al género aunque limitadas, van en aumento. Cabe citar las Notas Técnicas de Prevención NTP 657 y NTP 658 editadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se introduce la dimensión de género en el abordaje de los trastornos músculo-esqueléticos y se proporcionan pautas y recomendaciones de actuación para las políticas y actividades preventivas en los centros de trabajo; también el documento “Detección de la sobrecarga física desde la variable de género” presenta cuestionarios dirigidos a la detección de la sobrecarga física de las trabajadoras con el objetivo de ir estableciendo en el día a día de los centros de trabajo las pautas que permitan alertar de la necesidad de estudios ergonómicos específicos.

4.6.2.1 Vigilancia individual de la salud

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora. Los protocolos actualmente existentes en vigilancia de la salud deberían ser revisados con el objetivo de profundizar en la perspectiva de género.

Dichos protocolos deberán evaluar e interpretar de forma adecuada las exposiciones en el trabajo, las diferencias de sexo (antropométricas, función endocrina, distribución de la grasa corporal, etc.) y de género (aún en ocupaciones similares).

Para ello, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Deberá tenerse en cuenta la protección de la salud reproductiva tanto de hombres como de mujeres, examinando el ciclo reproductivo más allá de las situaciones de embarazo y lactancia. En todos los puestos de trabajo se deberá valorar si los riesgos laborales pueden afectar a la salud reproductiva de los trabajadores y trabajadoras, y evitar también desproteger a los hombres por permanecer expuestos a esos agentes nocivos o tóxicos. Para ello, se tendrán en cuenta todos los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales.
- Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios



complementarios en función de los riesgos, se deberá incorporar una descripción detallada del puesto de trabajo (no basada en la denominación/cargo/categoría ocupacional sino en la tarea real), tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados y las medidas de prevención adoptadas.

- En relación al riesgo higiénico se hará constar el contaminante y la vía de penetración, teniendo en cuenta si la condición biológica puede influir en su absorción y/o distribución del mismo.
 - Se recogerá, además, el tipo de contrato y la jornada (completa/parcial) con el fin de detectar situaciones de precariedad laboral que puedan suponer un mayor riesgo; puede haber desigualdades por turnicidad, jornadas laborales largas (esto último, más frecuente en trabajadores varones), o si se han tomado medidas de conciliación, como por ejemplo reducciones de jornada, analizar si se ha reducido la carga de trabajo de manera proporcional.
- Es fundamental tener en cuenta los roles de género en las actividades extralaborales que puedan incrementar el riesgo de enfermedades (carga física, mental, descanso que pueda condicionar déficits de atención, doble jornada, etc.). Identificar signos tempranos de estrés.
 - Es necesario, así mismo, que el personal sanitario que desempeñe actividades de VST cuente con conocimientos sobre la relación género/salud y la aplicación del enfoque de género en las actividades de salud laboral.
 - Se proporcionara una información específica para cada persona trabajadora y diferenciada por sexo.

4.6.2.2 Vigilancia colectiva de la salud

La Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención, publicada por Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, recoge orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género. Como ejemplo: “Recoger en la historia clínico-laboral y en las encuestas o estudios sobre el terreno, además de la variable sexo, variables que expresen el género (variables sociodemográficas, trabajo productivo, trabajo reproductivo, etc.) en ambos sexos”.

Los resultados obtenidos tras el análisis epidemiológico tendrán como finalidad orientar y priorizar las actividades preventivas de los centros de trabajo, así como valorar la eficacia de las acciones preventivas llevadas a cabo (si han disminuido las patologías en la población trabajadora).

Se tendrá en cuenta lo siguiente:

- A la hora de diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud ¿se tienen en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales de género?
- Es importante poner énfasis no únicamente en las enfermedades profesionales, sino también en las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Los resultados colectivos de la vigilancia epidemiológica ¿se presentan siempre por sexos y se analizan de forma completa y diferenciada?



- ¿Se recogen y analizan datos de accidente y enfermedad laboral desagregados por sexo?
- ¿Se recogen y analizan los datos sobre incapacidades temporales y permanentes asociados a categorías y tareas específicas por sexo?
- ¿Los datos diferencian no solo entre hombres y mujeres sino también entre diferentes puestos (ocupaciones) y turnos?

4.6.3. Situación de la vigilancia de la salud en la Administración de Justicia en Andalucía

El procedimiento P-VS 01 contenido en el anexo II del vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia en Andalucía, establece el procedimiento para la gestión de la vigilancia de la salud del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

Para ello, los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, coordinador por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, ostentan las competencias para la vigilancia de la salud de todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, por lo que tendrán que ser estos los que introduzcan en sus protocolos la necesaria integración de la perspectiva de género en sus actividades de vigilancia de la salud, conforme a los requisitos mencionados en los apartados anteriores.

En la actualidad, no se dispone de la información referida en los apartados anteriores, con relación a los datos a nivel agregado sobre las condiciones de salud del personal al servicio de la Administración de Justicia, diferenciados por sexo.

4.7. Investigación de daños para la salud: accidentes laborales e incidentes

Es exigible a la Administración la investigación de los accidentes e incidentes laborales, ya que la investigación del suceso posible causante del daño o que ha dado lugar a un incidente es una valiosa fuente de información para conocer qué ha fallado en la cadena preventiva de la organización y adoptar medidas para subsanar las deficiencias. La investigación de los sucesos podría contribuir, también a evidenciar casos de vulnerabilidad por situaciones personales o por el tipo de trabajo.

Para ello, el procedimiento P-NI 01 contenido en el anexo II del vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia, establece los protocolos para la comunicación, notificación e investigación de los accidentes e incidentes laborales.

El procedimiento se aplicará a:

- Todos los accidentes de trabajo que hayan causado un daño para las personas trabajadoras, con baja y sin baja médica.
- Todos los accidentes con pérdidas materiales significativas o que impliquen paro de proceso o actividad.
- Los accidentes o incidentes que, potencialmente o modificando alguna condición, podrían haber tenido consecuencias graves, tanto materiales como para la salud de las personas.
- Otros que, a criterio de la organización, se estime conveniente



Este procedimiento será de aplicación a las personas empleadas públicas de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía, tanto del personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social como al Mutualismo Administrativo gestionado por MUGEJU.

La investigación de accidentes de trabajo e incidentes forma parte de las actuaciones que corresponden a las Unidades de Prevención, con la necesaria cooperación de los responsables de los centros de trabajo o superiores jerárquicos de las unidades administrativas donde se hayan producido, así como el personal funcionario destinado en el órgano donde se haya producido el accidente o incidente. La investigación de accidentes e incidentes tiene una finalidad exclusivamente preventiva, evitando buscar culpables ni determinar responsabilidades de ningún tipo.

Serán investigados todos los accidentes e incidentes comunicados con independencia de su gravedad. En general, los accidentes *in itinere* no se investigarán, salvo que, tras recabar la Unidad de Prevención los datos básicos sobre el mismo, se presuma posible responsabilidad de la Administración, como es el caso, por ejemplo, de los accidentes con vehículos oficiales. No obstante, la Unidad de Prevención registrará los datos básicos obtenidos de los accidentes *in itinere*, para su tratamiento de forma agregada para la propuesta de una planificación de actividades preventivas, como pueden ser la formación en seguridad vial, mantenimiento de coches particulares, uso del transporte público, gestión de tiempos para evitar prisas y atascos, etc.

El objetivo fundamental de toda investigación es determinar las causas preventivamente útiles del accidente o incidente, es decir, aquellas sobre las que se puede actuar, tanto las inmediatas como las remotas. Actuando sobre las inmediatas se podrá evitar que la misma situación se genere de nuevo y pueda producirse un accidente o incidente análogo al anterior. Eliminando las causas más remotas y las que se refieren a deficiencias en el sistema de gestión de la prevención, se puede ayudar a prevenir también accidentes e incidentes muy distintos al investigado.

La investigación de accidentes e incidentes se realizará tan rápidamente como sea posible, sobre todo en aquellos en los que el parte de baja médica inicial no especifique explícitamente que se de un accidente laboral, lo que pudiera dar lugar a la emisión de un nuevo parte de baja como consecuencia de la investigación del accidente. En este sentido es fundamental poder hablar con la persona accidentada (aunque se encuentre de baja médica) o relacionada con el incidente y con los testigos, si los hubiere, al objeto de conocer los hechos de primera mano. Retrasar la investigación del accidente o incidente puede hacer perder información.

En la actualidad no es posible tratar estadísticamente los accidentes e incidentes laborales acaecidos, con expresión de las causas y medidas preventivas adoptadas, puesto que aún no se ha implantado el reciente procedimiento P-NI 01 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, para la comunicación, notificación e investigación de los accidentes e incidentes laborales. En consecuencia tampoco se pueden tratar estadísticamente esos datos referidos a la siniestralidad laboral diferenciando por sexos.

Por ello, una de las actuaciones a programar deberá ser la creación de una base de datos para la contabilización de los accidentes e incidentes laborales, que contenga no solo la fecha y descripción del accidente o incidente, sino los datos básicos de la investigación realizada como son las causas del suceso y las medidas de correctivas y preventivas tomadas, diferenciando por sexos, de forma que permita obtener anualmente diagnósticos agregados sobre la siniestralidad laboral.



5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA

Las relaciones que se establecen entre el personal funcionario y la ciudadanía en los centros de trabajo de la Administración de Justicia, pueden dar lugar a cargas de agresividad externa que se manifiestan alterando la relación que se debe establecer entre ambos, lo que conlleva que el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia se encuentre expuesto a un elevado riesgo de enfrentarse a situaciones conflictivas.

Por ello, 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, el cual fue objeto de acuerdo en la Mesa Sectorial de la Administración de Justicia, celebrada el 27/10/21, y tras el proceso previo de consulta y participación del Comité Sectorial de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia.

Así, el protocolo prevé una serie de actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia externa en el lugar de trabajo contra el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

En primer lugar se establece la obligación de realizar una evaluación de los riesgos por violencia externa en todos los puestos de trabajo, para la adopción de las medidas que procedan en función de los resultados de los riesgos detectados, en función del tipo de actividad desarrollada en cada tipo de puesto de trabajo.

A continuación, sin perjuicio de las medidas concretas que puedan adoptarse en función de los riesgos evaluados, el protocolo contempla medidas de carácter general para prevenir la violencia externa, como son: evitar aislamiento, físico y horario; disponer mobiliario adecuado al nivel de riesgo; zonas de espera apropiadas y confortables para el público; asegurar una adecuada gestión de colas y de esperas, usando signos claros y visibles y asegurando un fácil acceso; monitorizar las entradas, salidas y zonas de mayor riesgo; disponer una información clara a las personas usuarias sobre derechos, obligaciones, horarios, documentación, quejas y sugerencias y consecuencias para la persona agresora de sus actos agresivos; e informar y formar, adecuada y periódicamente, a las personas empleadas públicas sobre procedimientos y sistemas de trabajo, conductas a evitar, considerando prioritario desarrollar un plan de formación específico sobre la forma de manejar situaciones conflictivas; todo ello, entre otras medidas contempladas en el protocolo.

Por otra parte, el protocolo comprende una serie de pautas o actuaciones generales a seguir por el personal funcionario, ante una agresión ya sea verbal, gestual o agresión física directa, tanto durante el momento en el que se produce la agresión, como una vez haya tenido lugar la misma. Para ello, el protocolo también incluye un guía básica de orientación jurídica es informar a las personas empleadas públicas dependientes de la Junta de Andalucía sobre las posibles acciones legales y la asistencia jurídica que sea necesario realizar, cuando sean objeto de infracciones en cualquier orden jurisdiccional, en los centros de trabajo de la Administración de Justicia y dependencias de la Consejería o entidad o fuera de ellas en el ejercicio de sus funciones, todo ello en los términos regulados en el Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

Además, el protocolo establece la necesidad de crear un Registro de Agresiones en los centros de trabajo de la Administración de Justicia, como una herramienta que, por un lado, permita recoger



todos los datos específicos de cada incidente violento y, por otro, mediante el análisis de los datos, permita elaborar un Mapa de Riesgo sobre Agresiones en estos centros de trabajo.

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.

6. CONCLUSIONES

En este documento se ha realizado un diagnóstico sobre la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones, especialmente en los casos de embarazo y lactancia, y en las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Para ello, en primer lugar, se ha analizado la perspectiva de género presente en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia en Andalucía, y en los procedimientos y protocolos existentes para llevar a cabo las diferentes actividades preventivas en todos sus niveles, todo ello con el objeto de detectar las carencias que pudieran existir en dicho plan y en los protocolos de desarrollo, para una efectiva integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, se ha analizado el grado de implantación de las actividades preventivas, con relación a la perspectiva de género, es decir, la puesta en práctica de los procedimientos y protocolos existentes y sus previsiones en cuestiones de género mencionados en el párrafo anterior.

Por ello, a continuación se relacionan las conclusiones obtenidas para cada actividad objeto de este diagnóstico, con la identificación de las carencias o debilidades detectadas en la integración de la perspectiva de género en tales actividades, así como una propuesta de objetivos a alcanzar para lograr dicha integración a través de unas determinadas acciones.

El presente diagnóstico sobre las condiciones de seguridad y salud laboral constituye una primera fase previa al diseño de las medidas a implantar para lograr una efectiva integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud del personal trabajador.

Posteriormente, una vez que el diagnóstico sea aprobado por la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en Andalucía, habrá que definir unos objetivos concretos, con unas medidas a llevar a cabo para alcanzar tales objetivos, en unos plazos determinados y con unas personas responsables para ello, así como unos indicadores para el control del grado de ejecución de las medidas que finalmente se aprueben, que formará todo ello parte del Plan de Igualdad que finalmente se apruebe.



Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral

El vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia, recientemente aprobado, contempla a nivel normativo el marco general para la integración de la perspectiva de género en todas las actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral, a través del procedimiento Procedimiento P-IG 01, “Integración de la perspectiva de género en La Prevención de Riesgos Laborales”, contenido en el anexo II del Plan de Prevención.

No obstante, si bien se parte de un marco normativo propio de la Administración de Justicia para llevar a cabo la integración de la perspectiva de género en este campo de actuación, como se ha mostrado en los apartados anteriores, es necesario llevar a cabo una gran variedad de actividades encaminadas a la consecución efectiva de dicha integración.

Así, a continuación se relacionan las medidas propuestas para lograr una efectiva integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, a partir de las carencias y deficiencias observadas en los anteriores apartados.

Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva

- Revisión del Manual de Evaluación de Riesgos editado por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, y elaboración y aprobación por la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal de un nuevo Manual de Evaluación de Riesgos específico para la Administración de Justicia, en el que los métodos de evaluación contemplen la perspectiva de género, es decir, la diferenciación por sexos en las metodologías de evaluación de los riesgos a los que está expuesto el personal trabajador, todo ello con las especificaciones descritas en el apartado 4.1. de este diagnóstico.
- El Manual que se elabore contendrá unos índices para el seguimiento de los riesgos y su afectación e incidencia al personal trabajador, de forma diferenciada por sexos, para conformar una base de datos sobre los riesgos presentes en el sector de la Administración de Justicia, su incidencia diferenciada por sexos y las medidas preventivas adaptadas al puesto de trabajo, con diferenciación de hombres y mujeres.
- Elaboración de una base de datos para el seguimiento de los riesgos y su incidencia, diferenciada por sexos, para su explotación para la generación de informes periódicos.

Evaluación de riesgos psicosociales

- Completar la evaluaciones de riesgos psicosociales en la totalidad de centros de trabajo de la Administración de Justicia mediante el método CoPsoQ-ISTAS21, por incorporar este, en los cuestionarios a rellenar por el personal trabajador, la diferenciación de sexos en su metodología de análisis, y además ser de los pocos métodos que incluyen la dimensión denominada “doble presencia” en la evaluación de riesgos, dimensión esta de gran importancia para la integración de la perspectiva de género en los riesgos psicosociales a los que suelen estar más expuestas las mujeres.
- Revisar aquellas evaluaciones de riesgo psicosociales que puedan haber quedado obsoletas.
- Elaborar un procedimiento para la obtención de datos a través de técnicas cualitativas mediante entrevistas, que tenga por objeto su aplicación para complementar la evaluación de riesgos psicosociales mediante el cuestionario del método CoPsoQ-ISTAS21.



- Realización de informes anuales estadísticos para 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

- Elaboración de un catálogo de puestos de trabajo para los cuales se determine que existe un riesgo para las personas en situación de embarazo o lactancia, que permita anticipar las consecuencias de tales situaciones y prever las medidas preventivas o adaptaciones de los puestos con la suficiente antelación. Esto resulta especialmente importante en actividades como las del personal médico forense, debido a la utilización del formol, agente clasificado como cancerígeno, o aquellas actividades que impliquen desplazamientos fuera del centro de trabajo, u otras que se determine en dicho catálogo.
- Creación de una base de datos que permita conocer el número y circunstancias de adaptaciones de puestos de trabajo realizados para cualquier personal que se determine como sensible, con diferenciación de sexos, y en especial, para aquellas adaptaciones para la protección de situaciones de embarazo y lactancia.
- Realización de informes anuales estadísticos para el análisis de las adaptaciones de puestos de trabajo por las situaciones de embarazo y lactancia.

Información a los trabajadores y trabajadoras

- Elaboración de un Manual para la información al personal trabajador de los riesgos de sus puestos de trabajo, en el que se integre la perspectiva de género, que sirva a las Unidades de Prevención para dar la información obligada al personal funcionario.
- Realización de la información sobre los riesgos de los puestos de trabajo al personal funcionario en todos los centros de trabajo.

Formación de los trabajadores y trabajadoras

- Modificación del vigente Manual de acogida para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, para incorporar un módulo de igualdad de género y su integración en la prevención de riesgos laborales.
- Realización de los siguientes cursos de formación, homologados por el Instituto Andaluz de Administración Pública, y organizados e impartidos por la Secretaría General de Servicios Judiciales, en los cuales figurará un módulo sobre la integración de la igualdad y perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales:
 - Formación básica en prevención de riesgos laborales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
 - Formación especializada en prevención de riesgos laborales para los Delegados y Delegadas de Prevención de la Administración de Justicia.
- Integrar la igualdad y perspectiva de género en los cursos de formación de la Junta de Andalucía para el personal de la Carrera Judicial y Fiscal y personal Letrado de la Administración de Justicia, que puedan tener incidencia sobre la prevención de riesgos laborales del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía, como puedan ser los cursos de formación sobre liderazgo, organización del trabajo, técnicas directivas, etc.

Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras



- Gestión del ofrecimiento para la realización de los reconocimientos médicos ordinarios para todo el personal funcionario.
- Gestión de la realización de los reconocimientos médicos obligatorios para el personal médico forense.
- Dar traslado a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de un documento que apruebe la Secretaría General de Servicios Judiciales, a elaborar por la Coordinación de Prevención de Riesgos, con la participación del Comité Sectorial de Seguridad y Salud, para:
 - La integración de la perspectiva de género en las actividades de vigilancia de la salud del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, por ser la Dirección General de Trabajo la competente para la coordinación de las Áreas de Vigilancia de la Salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales
 - Disponer de un informe anual sobre datos agregados sobre los resultados de la vigilancia de la salud y propuestas preventivas derivadas, diferenciando por sexo, tipología de puestos y otros.

Investigación de daños para la salud: accidentes laborales e incidentes y enfermedades profesionales

- Creación de una base de datos para la contabilización de los accidentes e incidentes laborales, que contenga no solo la fecha y descripción del accidente o incidente, sino los datos básicos de la investigación realizada como son las causas del suceso y las medidas de correctivas y preventivas tomadas, diferenciando por sexos, de forma que permita obtener anualmente diagnósticos agregados sobre la siniestralidad laboral.
- Realización de informes anuales estadísticos para el análisis con perspectiva de género de la siniestralidad laboral, incluyendo las enfermedades profesionales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Elaboración de un procedimiento para la prevención de las situaciones de acoso del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, con inclusión del acoso sexual y por razón de sexo, como desarrollo del protocolo general de actuación ante casos de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Campaña de difusión entre el personal funcionario para la prevención de las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- Realización de cursos de formación en materia de acoso para los Delegados y Delegadas de Prevención, y otros representantes del personal trabajador, en el ámbito de la Administración de Justicia, para la actuación de los Comités de Investigación Interna.

Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de violencia externa

- Campaña de difusión entre el personal funcionario para la prevención de las situaciones de violencia externa.
- Realización de cursos de formación al personal funcionario para la gestión de las situaciones de violencia externa.
- Incorporación de la perspectiva de género en la metodología de evaluación de riesgos por violencia externa que está prevista elaborar y aprobar.
- Creación de una base de datos para la implantación del Registro de Agresiones previsto, con la integración de la perspectiva de género.



ANEXO III

SEGREGACIÓN HORIZONTAL DE GÉNERO POR PROVINCIAS Y ÓRGANOS EN LAS SEDES JUDICIALES, FISCALES E INSTITUTOS DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

Fecha de recogida de los datos: noviembre de 2021

Huércal-Overa	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ Florida, 2. C.P.: 04600	25	Juzg. de P. Inst. e Instr. n.º 1 y 2	69 %	67	71	-	-	-	-	-	-
			Servicio Común	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-
			Instituto de Medicina Legal y C.F.	83 %	-	-	-	-	-	-	-	
			Fiscalía	0 %	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	64 %								
Huércal-Overa	J. de P. Inst. e Inst. n.º 3 Ctra. N-340, n.º. 204. C.P.: 04600	6	Juzg. de P. Inst. e Instr. N.º 3	83 %	-	-	83	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	83 %								
Purchena	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 C/ Camino Verde, s/n. C.P.: 04870	9	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1	89 %	89	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	89 %								
Roquetas de Mar	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 6 C/ Reina Sofía, 11. C.P.: 04740	59	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 6	71 %	92	86	60	71	33	67	-	-
			Servicio Común	36 %	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	64 %								
Vélez-Rubio	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 C/ Carrera del Mercado, 32. C.P.: 04820	5	J. de P. Inst. e Inst. N.º 1	60 %	60	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	60 %								
Vera	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 4 Ctra. de las Águilas, s/n. C.P.: 04620	42	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 4	75 %	78	78	86	57	-	-	-	-
			Servicio Común	90 %	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	79 %								
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Almería (con excepción de Juzgados de Paz):		670	% total de mujeres en la Provincia de Almería (con excepción de Juzgados de Paz):	69 %								

JUZGADOS DE PAZ				
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	% Mujeres
Adra	Travesía Victoria de la Paz, s/n. C.P. 04770	4	Juzgado de Paz	25 %
Albox	Plaza Nueva, 3. C.P. 04800.	3	Juzgado de Paz	67 %
Canjáyar	Plaza de la Constitución, 6. C.P. 04450	2	Juzgado de Paz	100 %
Carboneras	C/ Sorbas, 11. C.P. 04140	2	Juzgado de Paz	50 %
Cuevas de Almanzora	C/ El Pilar s/n. C.P. 04610	3	Juzgado de Paz	100 %
Huércal de Almería	C\ Profesor Tierno Galván, 2. C.P. 04230	2	Juzgado de Paz	50 %
Garrucha	Plaza Pedro Gea s/n. C.P. 04630	2	Juzgado de Paz	50 %

Mojácar	Avda. De Andalucía, 1. C.P. 04638	2	Juzgado de Paz	50 %
La Mojonera	C/ Trébol, 2. C.P. 04745	2	Juzgado de Paz	50 %
Níjar	C/ Correos, 1. C.P. 04100	3	Juzgado de Paz	33 %
Pulpí	Avda. Andalucía, 131. C.P. 04640	2	Juzgado de Paz	0 %
Vícar	C/ Albox, 3. C.P. 04738	3	Juzgado de Paz	33 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia:		30	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	50 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia en la provincia de Almería:		700	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA:	68 %
--	--	------------	---	-------------

San Fernando	J. de Prim. Inst. e Instr. nº 1 a 3 Servicio Común C/ Real, 229. C.P.: 11100	31	J. de Prim. Inst. e Instr. nº 1 a 3	77 %	88	63	80	-	-	-	-	-	-	-
			Servicio Común	40 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	71 %										
San Roque	J. de Prim. Inst. e Instr. nº 1 a 3 Servicio Común C/ Batallón de Cazadores de Tarifa, s/n. C.P.: 11360	29	Juzg. de P. Inst. e Instr. nº 1 a 3	83 %	100	75	75	-	-	-	-	-	-	-
			Servicio Común	80 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	83 %										
Sanlúcar de Barrameda	J. de Prim. Inst. e Instr. nº 1 a 4 Servicio Común Plaza Antonio Pigafetta, s/n. C.P.: 11540	46	J. de Prim. Inst. e Instr. nº 1 a 4	51 %	63	70	27	50	-	-	-	-	-	-
			Servicio Común	56 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	52 %										
Ubrique	J. de Prim. Inst. e Instr. Nº 1 C/ El Cano, s/n. C.P.. 11600	10	J. de Prim. Inst. e Instr. Nº 1	40 %	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	40 %										
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Cádiz (con excepción de Juzgados de Paz):		1.248	% total de mujeres en la Provincia de Cádiz (con excepción de Juzgados de Paz):		72 %									

JUZGADOS DE PAZ				
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	% Mujeres
Algodonales	Avda. de Andalucía, 2. C.P. 11680	1	Juzgado de Paz	0 %
Benalup-Casas Viejas	C/ Oeste, 1, local 1. C.P. 11190	3	Juzgado de Paz	67 %
Bornos	C/ Miguel de Cervantes, n.º 3A. C.P. 11640	2	Juzgado de Paz	0 %
Chipiona	C/ Padre Lerchundi, 3 – Bajo. C.P. 11550	3	Juzgado de Paz	33 %
Conil	Pza de la Constitución, 1. C.P. 11140	4	Juzgado de Paz	75 %
Jimena de la Frontera	C/ Sevilla, 61. C.P. 11339	2	Juzgado de Paz	100 %
Los Barrios	C/ Vega Maldonado, s/n. C.P. 11370	4	Juzgado de Paz	100 %



Medina-Sidonia	C/ Nuestra Sra de la Salud, 1. C.P. 11170	3	Juzgado de Paz	67 %
Olvera	C/ Bellavista, 90. C.P. 11690	3	Juzgado de Paz	67 %
Puerto Serrano	Plaza Andalucía, s/n. C.P. 11659	2	Juzgado de Paz	0 %
Tarifa	Paseo del Retiro, s/n. C.P. 11380	3	Juzgado de Paz	67 %
Trebujena	C/ Cabildo, 2. C.P. 11560	2	Juzgado de Paz	50 %
Vejer de la Frontera	Pza de España, 12. C.P. 11150	3	Juzgado de Paz	67 %
Villamartín	Plaza del Ayuntamiento s/n. C.P. 11650	3	Juzgado de Paz	33 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia:		38	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	58 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia En la provincia de Cádiz:	1.286	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ:	71 %
--	--------------	---	-------------

Lucena	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 3 C/ San Pedro, 43. C.P.: 14900	34	Juzg. de P. Inst. e Instr. Nº 1 a 3	74 %	67	78	75	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Instituto de Medicina Legal y C.F.	75 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Fiscalía	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	74 %									
Montilla	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ Arcipreste Fernandez Casado, 1. C.P.: 14550	15	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2	82 %	100	67	-	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	0 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	60 %									
Montoro	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ Magistrado Fernando Rubiales-Poblaciones, s/n. C.P.: 14600	12	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2	75 %	100	50	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	75 %									
Peñarroya- Pueblonuevo	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ Romero Robledo, s/n. C.P.: 14200	15	J. de P. Inst. e Inst. Nº 1 y 2	55 %	50	60	-	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	75 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	60 %									
Posadas	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 3 C/ Pintor Pablo Picasso, s/n. C.P.: 14730	25	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 3	50 %	50	50	50	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	40 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	48 %									
Pozoblanco	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ Dr. Antonio Cabrera, 34. C.P.: 14400	16	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2	58 %	83	33	-	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	69 %									
Priego de Córdoba	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 C/ Ronda, 17. C.P.: 14800	9	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1	56 %	56	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	56 %									
Puente Genil	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ La Huerta, s/n. C.P.: 14500	20	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2	25 %	11	43	-	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	75 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	35 %									
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Córdoba (con excepción de Juzgados de Paz):			660	% total de mujeres en la Provincia de Córdoba (con excepción de Juzgados de Paz):	65 %								

JUZGADOS DE PAZ				
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	% Mujeres
Almodóvar del Río	C/ Abc, 3. C.P. 14720	2	Juzgado de Paz	100 %
Bujalance	Plaza Andalucía, s/n. C.P. 14650	2	Juzgado de Paz	50 %
La Carlota	Avda. Carlos III, 50. C.P. 14100	2	Juzgado de Paz	50 %
Castro del Río	C/ Cuesta Mesones, 8. C.P. 14840	2	Juzgado de Paz	100 %
Fernán-Núñez	Plaza de Armas, 5. C.P. 14520	2	Juzgado de Paz	0 %
Fuente Obejuna	C/ Regidor Caballero Villa Medina, 1. C.P. 14290	2	Juzgado de Paz	50 %
Fuente Palmera	C/ Portales, 75. C.P. 14120	2	Juzgado de Paz	50 %
Hinojosa del Duque	Plaza de la Catedral, s/n. C.P. 14270	2	Juzgado de Paz	50 %
Iznájar	C/ Lanzas Torres, 8. C.P. 14970	2	Juzgado de Paz	50 %
Palma del Río	Avda. de Santa Ana, 31, 2ª planta. Edif. Los Bombos. C.P. 14700	4	Juzgado de Paz	100 %
La Rambla	Pza de la Constitución, s/n. C.P. 14540	2	Juzgado de Paz	0 %
Rute	C/ Mercado s/n. C.P. 14960	2	Juzgado de Paz	50 %
Villa del Río	Plaza de la Constitución, 8. C.P. 14640	2	Juzgado de Paz	50 %
Villanueva de Córdoba	C/ San Miguel, 42. C.P. 14440	2	Juzgado de Paz	50 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia :		30	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	57 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia en la provincia de Córdoba:	690	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA:	64 %
--	------------	---	-------------

PROVINCIA DE GRANADA
EVALUACIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS SEDES JUDICIALES, FISCALES E INSTITUTOS DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

SEDES JUDICIALES Y FISCALES E INSTITUTOS DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES				Porcentaje de mujeres (%)																																		
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	Total	Número del órgano																																	
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
Granada	Edificio Judicial La Caleta (Telefónica). Juzg. de Prim. Instancia Juzg. Cont.-Admvo Registro Civil Av. del Sur, 1. C.P.: 18014 Granada	117	Juzgados de Prim. Instancia N.º 3, 5, 10 (Familia), 15, 16 y 19	80 %	-	-	90	-	77	-	-	-	-	60	-	-	-	-	91	75	-	-	90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			Juzgado de lo Cont.-Admvo. N.º 1 a 5	63 %	71	50	50	63	86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	74 %																																		
Granada	Edificio Judicial La Caleta (Diputación) Juzg. de Prim. Instancia Juzgados de lo Mercantil Av. del Sur, 3. C.P.: 18014 Granada	56	Juzg. de Prim. Instancia N.º 11, 14 y 17	58 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60	-	-	55	-	-	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			Juzgados de lo Mercantil N.º 1 y 2	76 %	79	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	66 %																																		
Granada	Edificio Judicial Juzg. de Instrucción Juzgados de lo Social Juzg. Viol. sobre la Mujer Juzgados de lo Penal Juzg. Vig. Penitenciaria Fiscalía S.C. de Registro y Reparto Av. del Sur, 5. C.P.: 18014 Granada	256	Juzgados de Instrucción nº 1 a 9	59 %	56	56	64	56	70	56	82	40	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
			Juzgados de lo Social nº 1 a 7	66 %	63	50	88	89	50	50	67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Juzg. de Viol. sobre la Mujer nº 1 y 2	68 %	90	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Juzgados de lo Penal nº 1 a 6	76 %	63	100	63	63	88	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Juzgado de Vig. Penitenciaria nº 5	100 %	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			S.C. de Registro y Reparto	68 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% total de mujeres	67 %																																					
Granada	Edificio Judicial Luis Rosales Audiencia Provincial. Civil C/ Molino de la Corteza del Carmen, 10. C.P.: 18009 Granada	46	Aud. Provincial. Presiden. Gubernativo	58 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
			Aud. Provincial. Secc. nº 3 a 5 – Civil	62 %	-	-	71	44	64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	61 %																																		
Granada	Edificio Judicial Plaza Nueva Decanato Juzg. de Primera Instancia Plaza Nueva, 8. C.P.: 18009 Granada	142	Decanato	64 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
			Juzgados de Primera Instancia nº 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 9bis, 12, 13 y 18	68 %	42	60	-	55	-	73	100	50	89	-	-	100	60	-	-	-	-	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	68 %																																		

Motril	Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses C/ Rafael Alberti, 3. C.P. 18600	6	Instituto de Medicina Legal y C.F.	67 %	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	67 %								
Órgiva	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 C/ Estación, s/n. C.P. 18400	5	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1	80 %	80	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	80 %								
Órgiva	J. de P. Inst. e Inst. n.º 2 C/ Pintor Juan Ruiz, s/n. C.P. 18320	5	J. de P. Inst. e Inst. n.º 2	60 %	-	60	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	60 %								
Santa Fe	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 4 C/ Pintor Juan Ruiz, s/n. C.P. 18320	51	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 4	54 %	73	50	38	50	-	-	-	-
			Servicio Común	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	53 %								
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Granada (con excepción de Juzgados de Paz):		1.062	% total de mujeres en la Provincia de Granada (con excepción de Juzgados de Paz):	66 %								

JUZGADOS DE PAZ				
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	% Mujeres
Albolote	Ramón y Cajal, 13. C.P. 18220	3	Juzgado de Paz	33 %
Albuñol	C/ 28 de Febrero, s/n. C.P. 18700	2	Juzgado de Paz	100 %
Alhama de Granada	Carrera Francisco de Toledo, 10. C.P. 18120	2	Juzgado de Paz	50 %
Alhendín	Plaza de España 1.C.P.: 18260	2	Juzgado de Paz	0 %
Armillá	C/ Extremadura, 5. C.P. 18100	3	Juzgado de Paz	33 %
Atarfe	Avda. Andalucía, s/n. C.P. 18230	3	Juzgado de Paz	100 %
Calicasas	Plaza de la Constitución, 1. C.P. 18290	1	Juzgado de Paz	0 %
Caniles	Plaza Constitución, 2. C.P. 18810	1	Juzgado de Paz	0 %
Cenes de la Vega	Carretera Sierra Nevada s/n. C.P.: 18190	2	Juzgado de Paz	50 %
Cúllar	Plaza de la Constitución, 1 - Bajo. C.P. 18850	1	Juzgado de Paz	0 %
Cúllar Vega	C/. Pablo Picasso 21. C.P.: 18195	2	Juzgado de Paz	200 %

Churriana de la Vega	Plaza de las Palmeras, s/n. C.P. 18194	2	Juzgado de Paz	0 %
Dúrcal	C/ Comandante Lázaro, 48. Edif. Municipal De Balina. C.P. 18650	1	Juzgado de Paz	100 %
Las Gubias	C/ Plaza de España, 1. C.P. 18110	2	Juzgado de Paz	50 %
Huétor-Tájar	C/ Ancha, 77. C.P. 18360	3	Juzgado de Paz	67 %
Huétor Vega	C/ Granada, 45, Edif. Huerta Cercada, Plt 1ª. C.P. 18198	2	Juzgado de Paz	0 %
Íllora	Pza del Arco, s/n. C.P. 18260	3	Juzgado de Paz	0 %
Iznalloz	Plaza de la Constitución, s/n. C.P. 18550	2	Juzgado de Paz	50 %
Maracena	C/ Horno, 2. C.P. 18200	3	Juzgado de Paz	33 %
Monachil	C\ Pósito, nº 1. C.P.: 18193	2	Juzgado de Paz	50 %
Montefrío	C/ Miguel Carralcázar, 8. C.P. 18270	2	Juzgado de Paz	0 %
Ogíjares	C/ Boabdil, s/n. C.P. 18151	2	Juzgado de Paz	50 %
Otura	C/ Severo Ochoa s/n -esq. C/ de Depósito. C.P.: 18630	3	Juzgado de Paz	33 %
Padul	C/ Atalaya, s/n. C.P. 18640	2	Juzgado de Paz	100 %
Pinos Puente	Real, 146. C.P. 18240	3	Juzgado de Paz	33 %
Peligros	C/ Pintor Velázquez, s/n. C.P. 18210	2	Juzgado de Paz	100 %
Salobreña	Plaza Juan Carlos I, 1. C.P. 18680	3	Juzgado de Paz	0 %
Vegas del Genil	C/ Selva Florida, s/n, Edif. Municipal. C.P. 18101	2	Juzgado de Paz	50 %
La Zubia	C\ Matadero, nº2, bajo. C.P. 18140	2	Juzgado de Paz	100 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia:		63	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	48 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia en la provincia de Granada:		1.125	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE GRANADA:	65 %
--	--	--------------	---	-------------

Isla Cristina	C/ Sebastian Urbano Vázquez, 2. C.P. 21410	4	Juzgado de Paz	75 %
Lepe	C/ Real, 3. Pasaje Las Farolas. C.P. 21440	4	Juzgado de Paz	100 %
Minas de Río Tinto	Avda. Virgen del Rosario, s/n. C.P. 21660	2	Juzgado de Paz	50 %
Nerva	Avda Andalucía, 15. C.P. 21670	3	Juzgado de Paz	67 %
Palos de la Frontera	C/ Española, 1. C.P. 21810	2	Juzgado de Paz	100 %
Punta Umbría	C/ Párroco José García Muñoz, s/n. Edif. Multifuncional. C.P. 21100	3	Juzgado de Paz	33 %
Rociana del Condado	San Bartolomé, 3. C.P. 21720	2	Juzgado de Paz	100 %
San Juan del Puerto	Plaza de España, 10. C.P. 21610	2	Juzgado de Paz	100 %
Trigueros	C/ Almazara, 12. C.P. 21620	3	Juzgado de Paz	67 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia:		38	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	68 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia en la provincia de Huelva:	564	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE HUELVA:	72 %
---	------------	--	-------------

Úbeda	J. de P. Inst. e Inst. n.º 3 Avda. Chiclana de la Frontera, s/n. C.P. 23400	8	J. de P. Inst. e Inst. n.º 3	38 %	-	-	38	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	38 %								
Villacarrillo	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ Pintor Juan Ruiz, s/n. C.P. 18320	14	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2	71 %	57	86	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	71 %								
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Jaén (con excepción de Juzgados de Paz):		558	% total de mujeres en la Provincia de Jaén (con excepción de Juzgados de Paz):	62 %								

JUZGADOS DE PAZ				
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	% Mujeres
Alcaudete	Plazuela Del Carmen, 3. C.P. 23660	3	Juzgado de Paz	33 %
Bailén	C/ Doctor Fleming, 8. C.P. 23710	4	Juzgado de Paz	50 %
Beas de Segura	Avda. del Mercado s/n. C.P. 23280	1	Juzgado de Paz	100 %
Castillo de Locubín	c/ Pósito, 7. C.P. 23670	1	Juzgado de Paz	100 %
Huelma	c/ Cervantes, 3. C.P. 23560	2	Juzgado de Paz	50 %
Jódar	Paseo Primero de Mayo, 36, 1º. C.P. 23500	3	Juzgado de Paz	33 %
Mancha Real	C\ Callejuelas Altas, nº 8. C.P. 23100	3	Juzgado de Paz	67 %
Marmolejo	C/ Doctor Severo Ochoa S/N. Bajo 1, Izqda. C.P. 23770	2	Juzgado de Paz	100 %
Mengíbar	C/ Real, 15. C.P. 23620	3	Juzgado de Paz	67 %
Porcuna	Plaza de Andalucía, 1. C.P. 23790	2	Juzgado de Paz	0 %
Pozo Alcón	C/ Santo, 23, Bajo. C.P. 23485	1	Juzgado de Paz	0 %
Quesada	C/ Cesario Rodríguez Aguilera, S/Nº. C.P. 23480	2	Juzgado de Paz	100 %
Torre del Campo	C/ Puerta de Martos, 2 (Ayto 2ª Pl.). C.P. 23640	3	Juzgado de Paz	67 %

Torredonjimen	C/ Plaza de la Constitución, 13. C.P. 23650	3	Juzgado de Paz	67 %
Torreperogil	C/ Andalucía, 13. C.P. 23320	2	Juzgado de Paz	50 %
Villanueva del Arzobispo	Avda. Constitución, S/N (Ayto). C.P. 23330	2	Juzgado de Paz	50 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia:		37	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	57 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia en la provincia de Jaén:		595	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE JAÉN:	62 %
---	--	------------	--	-------------

Marbella	Juzg. de P. Instancia nº 1 a 6 Avda. Arias de Velasco, 15. C.P. 29601	80	Juzgados de Primera Instancia nº 1 a 6	76 %	80	80	89	69	78	67	-	-	
			Servicio Común	71 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	75 %									
Marbella	Juzg. de Instrucción nº 1 a 5 Mayorazgo, s/n. C.P. 29601	52	Juzgados de Instrucción nº 1 a 5	63 %	50	38	75	78	75	-	-	-	
			Fiscalía de Marbella	64 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	63 %									
Marbella	Juzg. de P. Instancia n.º 7 y 8 Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 1 C/ Doha, 5. C.P. 2960	29	Juzgados de Primera Instancia n.º 7 y 8	61 %	-	-	-	-	-	-	67	56	
			Juzgado de Viol. sobre la Mujer nº 1	55 %	55	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	59 %									
Ronda	Juzg. de P. Inst. e Instr. nº 1 a 3 Plaza Carlos Cano, s/n. C.P. 29400	31	Juzg. de P. Inst. e Instr. nº 1 a 3	62 %	71	80	33	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	20 %	-	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	55 %									
Torremolinos	Juzg. de P. Instancia n.º 1 a 4 Avda. Palma de Mallorca, 24. C.P.: 29620	40	Juzgados de Primera Instancia nº 1 a 4	73 %	64	63	78	89	-	-	-	-	
			% total de mujeres	73 %									
Torremolinos	Juzg. de Instrucción nº 1 a 4 Avda. Palma de Mallorca, 32. C.P.: 29620	34	Juzgados de Instrucción nº 1 a 4	76 %	78	88	67	75	-	-	-	-	
			% total de mujeres	76 %									
Torremolinos	Juzg. de Instrucción nº 5 Juzg. de P. Instancia n.º 5 Avda. Palma de Mallorca, 41. C.P.: 29620	40	Juzgado de Instrucción nº 5	63 %	-	-	-	-	63	-	-	-	
			Juzgado de Primera Instancia n.º 5	67 %	-	-	-	-	67	-	-	-	
			Servicio Común	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Fiscalía de Torremolinos	67 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	58 %									
Torrox	Juzg. de P. Inst. e Instr. nº 1 a 2 Plaza de la Hoya, 1. C.P. 29770	19	Juzg. de P. Inst. e Instr. nº 1 a 2	74 %	70	78	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	74 %									
Vélez-Málaga	Juzg. de P. Inst. e Instr. nº 1 a 5 Oficina Judicial de Vélez- Málaga C/ Eugenio Morales Jurado, nº 2 C.P. 29700	59	UPADS	75 %	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Servicio Común	66 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Fiscalía de Vélez-Málaga	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	69 %									
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Málaga (con excepción de Juzgados de Paz):		1.766	% total de mujeres en la Provincia de Málaga (con excepción de Juzgados de Paz):		68 %								

JUZGADOS DE PAZ				
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	% Mujeres
Alhaurín el Grande	C/ Esperanza. C.P. 29120	4	Juzgado de Paz	75 %
Alhaurín de la Torre	Plaza de la Torre, 45. C.P. 29130	5	Juzgado de Paz	60 %
Álora	C/ Chozuelas, s/n. C.P. 29500	3	Juzgado de Paz	67 %
Benahavís	Avda. Andalucía, 34 C.P. 29679	2	Juzgado de Paz	100 %
Benalmádena	Av. Juan Luis de Peralta, 39. C.P. 29639	5	Juzgado de Paz	100 %
Campillos	Avda. Pascual Duarte, 1. C.P. 29320	3	Juzgado de Paz	67 %
Cártama	C/. Juan Carlos I, 64. C.P. 29570	3	Juzgado de Paz	33 %
Manilva	Plaza De Orfeo, s/n. C.P. 29691	2	Juzgado de Paz	50 %
Mijas	C/ Francisco Ruiz Martín Corro, 13 C.P. 29650	5	Juzgado de Paz	40 %
Nerja	C/ Carmen, 1. C.P. 29780	3	Juzgado de Paz	0 %
Pizarra	Plaza Del Ayuntamiento, s/n. C.P. 29569	2	Juzgado de Paz	100 %
Rincón de la Victoria	Plaza Al Andalus, 1. C.P. 29730	3	Juzgado de Paz	67 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia:		40	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	63 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia En la provincia de Málaga:	1.806	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA:	68 %
---	--------------	--	-------------

Osuna	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2 C/ Alfareros, 27,29,31 (Pol. Industr. el Ejido) C.P. 41640	15	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 2	77 %	57	100	-	-	-	-	-	-
			Fiscalía de Osuna	0 %	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	67 %								
Sanlúcar la Mayor	J. de P. Inst. e Inst. n.º 2, 4 y 5 C/ Duque de Lerma 8. C.P. 41800	32	J. de P. Inst. e Inst. n.º 2, 4 y 5	85 %	-	86	-	100	67	-	-	-
			Servicio Común	92 %	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	88 %								
Sanlúcar la Mayor	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 3 Avda. de las Doblas s/n. C.P. 41800	19	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 y 3	74 %	90	-	56	-	-	-	-	-
			% total de mujeres	74 %								
Utrera	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 3 C/ San Juan Bosco, 15. C.P. 41710	37	J. de P. Inst. e Inst. n.º 1 a 3	64 %	75	70	50	-	-	-	-	-
			Servicio Común	44 %	-	-	-	-	-	-	-	
			% total de mujeres	59 %								
Utrera	J. de P. Inst. e Inst. n.º 4	7	J. de P. Inst. e Inst. n.º 4	71 %	-	-	-	71	-	-	-	-
			% total de mujeres	71 %								
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia en la provincia de Sevilla (con excepción de Juzgados de Paz):		1.942	% total de mujeres en la Provincia de Sevilla (con excepción de Juzgados de Paz):	68 %								

JUZGADOS DE PAZ				
Localidad	Denominación Domicilio	Personal Admon. Justicia	Órganos	% Mujeres
Alcalá del Río	C/ Juan Ramón Jiménez, N° 2 C.P. 41200	2	Juzgado de Paz	50 %
Arahal	Plaza Vieja, 20 C.P. 41600	4	Juzgado de Paz	50 %
Aznalcóllar	C/ Daoiz, N° 12 C.P. 41870	1	Juzgado de Paz	100 %
Bollullos de la Mitación	C/ Antonio Pérez Ruiz, S/N C.P. 41110	2	Juzgado de Paz	50 %
Benacazón	C/ Rafael Alonso, N° 16 C.P. 41805	2	Juzgado de Paz	50 %
Bormujos	C/ Almijara, s/n. Hacienda Belén. C.P. 41930	3	Juzgado de Paz	67 %
Brenes	Pza Del Alandroal, S/N C.P. 41310	2	Juzgado de Paz	50 %
Camas	Plaza Nuestra Señora de los Dolores S/N 1ª Planta	5	Juzgado de Paz	60 %
Cantillana	C/ Nuestro Padre Jesús S/N (junto al Ayto) C.P. 41320	2	Juzgado de Paz	0 %

Casariche	C/ Andalucía, 1 C.P. 41580	2	Juzgado de Paz	100 %
Castilleja de la Cuesta	Avda. Antonio Mairena, 5, Centro Logístico Municipal C.P. 41950	4	Juzgado de Paz	100 %
Constantina	C/ Eduardo Dato, 7 C.P. 41450	2	Juzgado de Paz	50 %
El Cuervo	Pza De La Constitución C.P. 41749	2	Juzgado de Paz	50 %
El Viso del Alcor	C/ San Pedro Nolasco, S/N C.P. 41520	3	Juzgado de Paz	100 %
Espartinas	C/ Federico Leal Castaño, N° 5 C.P. 41807	2	Juzgado de Paz	50 %
Fuentes de Andalucía	Pza. de Andalucía 21 C.P. 41420	3	Juzgado de Paz	0 %
Gerena	Plaza De La Constitución, 1 C.P. 41860	2	Juzgado de Paz	50 %
Gelves	C/ Alcalde José Garrido C.P. 41120	2	Juzgado de Paz	100 %
Gines	C/ Colón, N° 2 C.P. 41960	2	Juzgado de Paz	0 %
Guillena	C/ Echegaray N° 4. C.P. 41210	3	Juzgado de Paz	67 %
La Algaba	C/ Sánchez Cotán, 4 C.P. 41980	3	Juzgado de Paz	100 %
La Puebla de Cazalla	C\ Colegiales, 4 C.P. 41540	3	Juzgado de Paz	100 %
La Puebla del Río	C/ Comercio, N° 90 C.P. 41130	3	Juzgado de Paz	67 %
La Rinconada	Carretera Nueva, S/N C.P. 41309	4	Juzgado de Paz	50 %
Las Cabezas de San Juan	Pza. de La Constitución, 5 C.P. 41730	3	Juzgado de Paz	33 %
Los Palacios y Villafranca	Plaza de Andalucía s/n C.P. 41720	5	Juzgado de Paz	80 %
Mairena del Alcor	C/ Río Guadiamar, 9 C.P. 41510	3	Juzgado de Paz	67 %
Mairena del Aljarafe	Barriada Ciudad Aljarafe, conjunto 18, bajo 1º C.P. 41927	6	Juzgado de Paz	83 %
Montellano	Pza. Concepción, 5 C.P. 41770	3	Juzgado de Paz	67 %
Olivares	C/ Hermano Machado 20 C.P. 41804	2	Juzgado de Paz	50 %
Palomares del Río	C/ Iglesia, 36 C.P. 41928	2	Juzgado de Paz	100 %

Paradas	C/ Larga, 11 C.P. 41610	3	Juzgado de Paz	100 %
Pilas	C/ Ramón Y Cajal, 2 C.P. 41840	2	Juzgado de Paz	100 %
San Juan de Aznalfarache	Plaza de Andalucía, número 10, 1ª Planta C.P. 41920	4	Juzgado de Paz	75 %
Santiponce	C/ Arroyo, nº 1 C.P. 41970	2	Juzgado de Paz	50 %
Tocina	C\ Julio Caro Baroja, 13 C.P. 41340	2	Juzgado de Paz	100 %
Tomares	C/ Tomás Ibarra, nº 2 C.P. 41940	2	Juzgado de Paz	100 %
Umbrete	C/ Alcalde Manuel Amores Illanes S/N. Edif Universidad Popular C.P.	2	Juzgado de Paz	100 %
Valencina de la Concepción	C\ Reyes Católicos, 1 C.P. 41907	3	Juzgado de Paz	100 %
Villanueva del Río y Minas	C/ Velarde, S/N C.P. 41350	3	Juzgado de Paz	67 %
Villaverde del Río	Avda. de Agua Santa, S/N. Edif. Centro Cívico C.P. 41318	2	Juzgado de Paz	50 %
Total de personas trabajadoras al servicio de la Administración de Justicia:		112	% total de mujeres en los Juzgados de Paz:	69 %

Total de personas trabajadoras al servicio de la Admon. de Justicia en la provincia de Sevilla:		2.054	% TOTAL DE MUJERES EN LA PROVINCIA DE SEVILLA:	68 %
--	--	--------------	---	-------------

