



CCOO analiza la brecha salarial en la educación pública andaluza:

cuando la desigualdad se esconde tras los cuidados y los complementos

El poder de cambiar las cosas

En la enseñanza pública existe el falso mito de que no hay brecha salarial porque “las tablas salariales son iguales para todas y todos”. Desde CCOO Enseñanza de Andalucía denunciamos que la realidad de las nóminas demuestra lo contrario: las docentes andaluzas sufren una penalización económica real derivada de la carga de los cuidados, las reducciones de jornada y el menor acceso a cargos de responsabilidad.

cuando la desigualdad se esconde tras los cuidados y los complementos

La brecha salarial en educación no es una cuestión de discriminación directa sino el **reflejo económico de la desigualdad social en los cuidados**.

El coste de cuidar: reducciones de horario y excedencias tienen rostro de mujer

Los nuevos datos recabados por CCOO son demoledores. La plantilla docente pública en Andalucía es mayoritariamente femenina: **86.623 mujeres (65,8%)** frente a 45.042 hombres.



Sin embargo, cuando analizamos quién sacrifica su salario para cuidar, la desproporción se dispara. El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) alcanza el **1,34**, lo que confirma una sobrecarga femenina sistémica. Traducido a la realidad de los centros: **las mujeres solicitan casi el 90% de las reducciones de jornada**.

Aunque las mujeres son el 66% de la plantilla, asumen la práctica totalidad de la carga de cuidados, lo que tiene un impacto directo en sus bolsillos:

- 1. Merma salarial directa:** cobran menos mes a mes al reducir jornada.
- 2. Freno a la antigüedad:** acumulan menos tiempo de servicio, retrasando el cobro de trienios y sexenios en comparación con sus compañeros varones.

Las trampas burocráticas: cuando la norma castiga la maternidad.

Más allá de la nómina, desde CCOO denunciaremos una serie de obstáculos administrativos que funcionan como un castigo encubierto a la maternidad y los cuidados. No es solo cobrar menos sino perder derechos en el camino.

cuando la desigualdad se esconde tras los cuidados y los complementos

1. **La “multa” por lactancia.** Se penaliza a las compañeras que, tras disfrutar de la acumulación de lactancia, solicitan una excedencia por cuidado de hijo/a, exigiéndoles la devolución de ese tiempo, como si cuidar fuera un fraude.
2. **Funcionarias en prácticas.** La maternidad durante el año de prácticas genera incertidumbre sobre su evaluación y retraso en su nombramiento como funcionaria de carrera.
3. **El castigo a las interinas.** Cuando una interina renuncia a una vacante o sustitución por el cuidado de hijo/a no solo deja de percibir el salario, sino que pierde ese tiempo de experiencia docente vital para las oposiciones.
4. **Reducción de jornada y horario.** Las reducciones de jornada a menudo se traducen en horarios con huecos que impiden una conciliación efectiva.



El techo de cristal en los cargos directivos escolares

Otro factor determinante en esta brecha oculta son los **complementos por cargos directivos**.



Aunque las mujeres somos mayoría en los claustros, el porcentaje de hombres que acceden a **Direcciones** es desproporcionadamente alto en comparación.

Desde **CCOO** **desmontamos el mito de la igualdad real** en los puestos de responsabilidad. Las mujeres sostienen los centros desde las Jefaturas y Secretarías (puestos de altísima carga administrativa y gestión de conflictos diarios del centro) pero los hombres copan las Direcciones.. Tenemos una educación con una base y cuerpo mayoritariamente femenino, pero una cabeza desproporcionadamente masculina.

3

- No es falta de capacidad ni de liderazgo.
- Es la **falta de tiempo**. La Dirección exige una flexibilidad horaria

cuando la desigualdad se esconde tras los cuidados y los complementos

que expulsa a quienes ejercen los cuidados.

Al renunciar a estos puestos para poder conciliar renuncian también a los **complementos específicos** que sí engrosan las nóminas de sus compañeros varones.

La Inspección educativa: *un sector masculino.*

Los datos son demoledores y exigen una revisión inmediata del sistema de acceso.

4

- En Andalucía hay **185 inspectores hombres frente a solo 83 mujeres**.
- En un sector feminizado como la enseñanza, esta desproporción es injustificable.
- **La trampa del Concurso-Oposición:** los criterios de selección actuales favorecen trayectorias lineales, sin interrupciones por cuidados y con una acumulación de méritos que penaliza, de facto, las carreras profesionales de las mujeres (afectadas por reducciones, excedencias y “suelo pegajoso”).



La Administración pone el mal ejemplo: *75% de hombres.*



Si miramos a quien toma las decisiones políticas en educación la brecha se convierte en abismo. Según datos del III Plan de Igualdad, en las Delegaciones Territoriales el 75% de los altos cargos son hombres y solo el 25% mujeres.

La Consejería de Desarrollo Educativo y FP no puede defender la igualdad en las aulas cuando su propia estructura organizativa perpetúa el esquema patriarcal: hombres mandando, mujeres ejecutando.

La postura de CCOO: *corresponsabilidad y conciliación real*

Desde **CCOO Enseñanza Andalucía** tenemos claro que no habrá igualdad salarial real mientras no haya corresponsabilidad en los hogares y medidas de conciliación que no penalicen la carrera profesional de las mujeres.

Exigimos a la Consejería de Desarrollo Educativo y FP:

- **Permisos iguales e intransferibles** que fomenten la corresponsabilidad real.
- Medidas de acción positiva que faciliten el acceso de las mujeres a los **cargos directivos** y a la Inspección, sin que ello suponga un sacrificio personal inasumible.
- Que el tiempo dedicado a los cuidados sea reconocido y protegido de cara a la antigüedad y la jubilación.
- **Paridad real en los nombramientos de la propia Administración.**

En **CCOO** no queremos ser la **mano de obra** que sostiene el sistema: queremos estar, en igualdad de condiciones, allí donde se **toman las decisiones**.

La brecha existe. Negarla es invisibilizar el trabajo de cuidados que sostienen mayoritariamente las mujeres. En CCOO seguimos luchando para que conciliar no signifique cobrar menos.



Enseñanza

El poder de cambiar las cosas

FEANDALUCIA.CCOO.ES

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

X @feccooand

 @ccoofeandalucia

f @feccooand

 @feccooand

 F. Enseñanza de CCOO de Andalucía