

las docentes  
andaluzas  
sufrimos  
discriminación  
por género



e n s e ñ a n z a



## ¿Sufrimos discriminación por género las docentes andaluzas?

### Acciones positivas en la educación pública para erradicarlas

Las mujeres sufrimos serios perjuicios por el mero hecho de ser mujeres. Esta afirmación es una realidad incuestionable también en nuestro caso, el ámbito laboral de las mujeres docentes. Contar con regulaciones legales dirigidas a reducir prácticas discriminatorias resulta imprescindible para avanzar hacia una sociedad que erradique las **discriminaciones que sufrimos las maestras y profesoras respecto a los maestros y profesores.**

Seguimos siendo las trabajadoras, de forma muy mayoritaria, “las cuidadoras de la familia” en primera persona, una realidad constatada por las solicitudes de permisos para la adopción, lactancia, y -particularmente-, las situaciones de reducción de jornada y/o excedencias. Renuncias justificadas por cuidado de menores o personas con dependencia y familiares, situaciones todas que, en gran número, suelen seguir siendo solicitadas principalmente por mujeres.

CCOO es en Andalucía un sindicato pionero en la lucha contra condiciones de injusticia y de discriminación por razón de sexo. Gracias a diferentes **sentencias sobre “maternidad” que hemos logrado en CCOO, hemos forzado que la Junta de Andalucía “legisle”** para corregir determinadas situaciones discriminatorias en este ámbito. Durante los últimos 20 años se han dado pasos importantes para



revertir los perjuicios que, a nivel de promoción profesional e ingresos económicos veníamos sufriendo las mujeres, medidas jurídicas injustas que hoy día ya están corregidas. Pero existen todavía muchos motivos para seguir reivindicando el cese de acciones discriminatorias y penalizadoras por razón de género. **La realidad impone que se nos mejore, que se nos respalde a las mujeres en tanto que somos nosotras las que cargamos mayoritariamente con estas tareas y sufrimos una mayor incidencia negativa en nuestro desarrollo personal y profesional.**

## Principales discriminaciones a las maestras y profesoras en la educación pública andaluza

Con la norma expresa o la interpretación que efectúa la Consejería de Educación y Deporte, se vulnera en varios casos el principio de no discriminación por razón de sexo plasmado en la Constitución Española de 1978, leyes estatales y autonómicas y Directivas Europeas sobre igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y directrices relativas a medidas protectoras de la maternidad y de los derechos de la mujer trabajadora.

Existen aún hoy situaciones que sigue aplicando la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía y que discriminan a las mujeres docentes:

### 1.- Penalización como funcionarias en prácticas ante la maternidad

El periodo mínimo de 3 meses y 1 día para que las madres docentes puedan ser evaluadas como funcionarias en práctica en un curso escolar es insuficiente en tanto que el permiso de la maternidad y otros permisos derivados pueden imposibilitar el cumplimiento de este plazo pudiendo verse obligadas a ser evaluadas y nombradas funcionarias de carrera el curso escolar siguiente, con los perjuicios que ello conlleva.

Ninguna docente debe ser nombrada



funcionaria de carrera con posterioridad al colectivo con el que superó el proceso de concurso-oposición si lo es por razones derivadas por su género (maternidad, embarazo de riesgo, parto...) y en todos estos casos deberá contar con dos convocatorias como el resto del profesorado funcionario en prácticas.

## 2.- Imposibilidad de acumular reducción horaria por lactancia si posteriormente se disfruta de excedencia por cuidado de hijas e hijos

---

No se nos debe limitar a una docente la acumulación horaria por lactancia si vamos a disfrutar posteriormente de una excedencia por cuidado de hijas e hijos. Es ajustado a derecho el pretender disfrutar dos derechos cuyo disfrute sucesivo no resultan incompatibles como determinan sentencias.

## 3.- Imposibilidad de disfrute simultáneo de acumulación de lactancia por ambos progenitores

---

Las docentes hemos de poder disfrutar de la acumulación de la lactancia sin ningún otro condicionante -como el no disfrute del permiso por el padre progenitor- pues esta acumulación sustituye la reducción laboral diaria de lactancia, un derecho no transferible por regulación del Estatuto Básico del Empleado Público que incumple la Consejería de Educación y que perjudica a las docentes madres.

## 4.- Límites al derecho de reducción horaria por cuidado de hijas e hijos

---

El profesorado que solicita reducción horaria por cuidado de hija e hijo debe disfrutar de esta reducción en los tramos horarios que desee, incluyendo la acumulación en jornadas completas puesto que la medida lo es en beneficio del menor y conlleva reducción económica de salario. Las docentes, que somos mayoritarias en la solicitud de este permiso, nos encontramos discriminadas en tanto que arbitrarias decisiones basadas en "necesidades



del servicio” impiden el disfrute de este derecho en los periodos solicitados a pesar de sentencias logradas por CC.OO. que obligan a que el incumplimiento de la reducción en el horario solicitado esté motivado y argumentado.

## 5.- Discriminación en la renuncia justificada por cuidado de hijas e hijos del profesorado interino respecto a la excedencia del profesorado funcionario de carrera

Esta discriminación contribuye a la brecha social existente entre hombres y mujeres, pues el único efecto positivo que poseen las docentes interinas si renuncian a vacante o sustitución por cuidado de hija e hijo se limita a que no se les excluya de la bolsa y se les compute a los solos efectos administrativos el periodo no trabajado -tiempo de servicio en la bolsa de pertenencia- pero sin reconocimiento como experiencia docente a efectos de ingreso por concurso-oposición, ni de trienios, ni cotizaciones en vida laboral, ni tampoco nada se dispone respecto a su derecho a la formación durante esta renuncia justificada. Para la docente funcionaria, por el contrario, el tiempo de permanencia en esta situación es computable a efectos de trienios, carrera profesional, derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, y puede además participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



El profesorado interino no debe padecer perjuicio laboral si renuncia a una vacante o sustitución por cuidados de hijos e hijas tal como sucede con la excedencia por este mismo motivo del personal funcionario ya que ambos colectivos deben estar equiparados según el artículo 10.5 del EBEP.

## 6.- Imposibilidad de ocupar un puesto específico si se desea disfrutar de reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos o de un familiar.

El profesorado no puede ver mermado su derecho a disfrutar de una reducción de jornada si ha obtenido un puesto específico.

La atención educativa por la adjudicación de un puesto específico se deter-

mina por los requisitos de especialización o capacitación profesional necesarios para desarrollar la labor docente específica y no porque se desee disfrutar de una reducción de jornada por guarda legal o cuidados de un familiar. Lo que define al puesto específico no son los derechos individuales que se puedan ejercer como docente, lo que define un puesto específico es que el personal docente seleccionado cumple los requisitos de especialización y capacitación sin merma alguna de sus derechos reconocidos en normas de rango superior.

La interpretación que hace la Administración Educativa andaluza, resulta contraria a nuestra Constitución y a su vez no da efectividad a la aplicación del EBEP (tal como regula la Instrucción 3/2007 de la Secretaría General para la Administración Pública). La jornada de trabajo reducida por razones de cuidados de un menor o un familiar debe aplicarse en todos los casos que se solicite y se reúnan los requisitos, No se pueden "limitar" derechos que mayoritariamente solicitamos las mujeres, cuestión que los Tribunales de Justicia están reconociendo al tener en consideración la perspectiva de género en sus sentencias. Esta decisión arbitraria ataca la conciliación personal, familiar y laboral y nos discrimina como mujeres

50 ♀ / 50 ♂

**CC.OO. contra la  
discriminación de las  
docentes andaluzas**



e n s e ñ a n z a