1. Introducción y justificación

- 1. Diagnóstico de la situción
- 2. Análisis cualitativo: conclusiones del informe

Copyright 2026

1. Diagnóstico de la sitúción

Los datos del informe de igualdad de género en Aragón presente en la *ORDEN ECU/765/2024, de 4 de julio, por la que se da publicidad al Acuerdo de 3 de julio de 2024, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratifcándolo, al Acuerdo de 19 de junio de 2024 de la Mesa Sectorial de Educación, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón 2024-2026* muestran que los permisos de maternidad son solicitados mayoritariamente por mujeres, mientras que los hombres solicitan en menor proporción los permisos de paternidad y licencias para el cuidado de hijos/as y/o familiares.

> PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2024-2026

Esta distribución desigual puede conllevar el refuerzo de los estereotipos de género y suponer un impacto directo en la brecha salarial. El objetivo de este curso es dar a conocer los procedimientos necesarios para que los permisos de paternidad sean solicitados en mayor medida y por ende se pueda contribuir a la reducción de dicha brecha salarial.

El diagnóstico de la situación se lleva a cabo siguiendo la siguiente metodología:

> “**El Centro de Evaluación Formación y Calidad de Aragón (CEFyCA), dependiente del Departamento competente en materia de Educación elaboró, en dos fases, un **informe en el que se analizaban datos cuantitativos del personal docente desagregados por sexo**. A partir de los mismos, en el seno de la Comisión Sectorial se diseñó una encuesta de opinión con el objeto de detectar percepciones actuales en este campo y así poder adoptar las medidas más apropiadas. Los resultados se plasmaron en un nuevo informe por parte del CEFyCA. Paralelamente, la Administración propuso una serie de ejes y objetivos sobre los que se fue trabajando en varias sesiones de trabajo dentro y fuera de la comisión, hasta consensuar la versión actual.

En este informe, se definen las siguientes situaciones:

Distribución de mujeres y hombres:
Se han tenido en cuenta, en las condiciones del estudio para la primera fase, un total de 16127

nóminas de personal docente, durante un curso académico completo.

- Mujeres: 11520 (71.43%)
- Hombres: 4607 (28.57%)
- Índice de feminización (número de mujeres por cada hombre): 2.5

Distribución por cargos Directivos:
Considerando el total de hombres y mujeres a la hora de determinar los porcentajes por sexo que ocupan cargo directivo, se observa que los hombres superan en proporción a las mujeres: un 11.7%
de los hombres ejercen algún cargo directivo frente a un 9.3% de las mujeres.

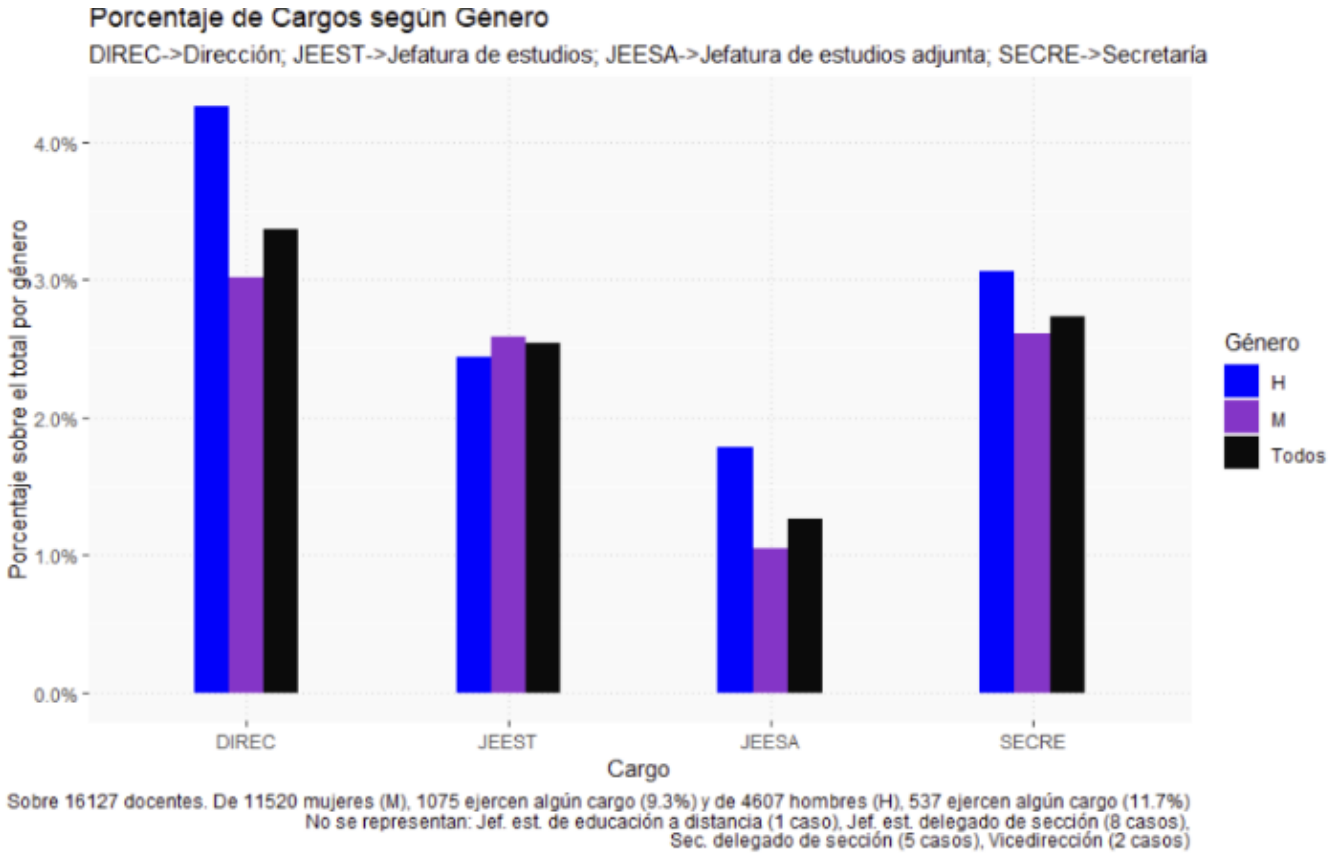

Gráfico 2 Porcentaje de Cargos Directivos por sexos

Remuneraciones económicas:
De media, por sexo, los hombres reciben un importe bruto anual superior al de las mujeres de (1.232€), lo que significa un porcentaje del 3,51% respecto de esa media, que en términos estadísticos representa una cantidad significativa pero cuyo tamaño, para esa diferencia entre hombres y mujeres, se considera pequeño.

Copyright 2026

En cuanto a la distribución de las remuneraciones económicas por edades, en aquellas más tempranas, hasta los 33 años, la tónica es diferente y es más bien favorable a las mujeres. A partir de esta edad la diferencia pasa a ser favorable a los hombres, aunque insistimos en que, en términos estadísticos, estas diferencias son pequeñas.

1 Un hombre de tipo medio respecto de esta variable, importe bruto, supera al 51,4% de las mujeres, mientras que una mujer, también de tipo medio, supera al 48,6% de los hombres.

Distribución sexos por Licencias por cuidados de familiar

Por otra parte, el número de personas que solicitan días de licencia por cuidados a algún familiar también es superior entre las mujeres que entre los hombres y puede afectar a las retribuciones medias.

Licencias por cuidado de familiar (nro. de docentes)	Total EDUCACIÓN				total	% sobre Total
	Mujeres	%	Hombres	%		
<365 días	137	1,19%	38	0,82%	175	1,09%
365 días	202	1,75%	19	0,41%	221	1,37%
Total	**339**	**2,94%**	**57**	**1,24%**	**396**	**2,46%**
Total	**11520**		**4607**		**16127**	

Tabla 2 Distribución de sexos por Licencias de Cuidados de Familiar.

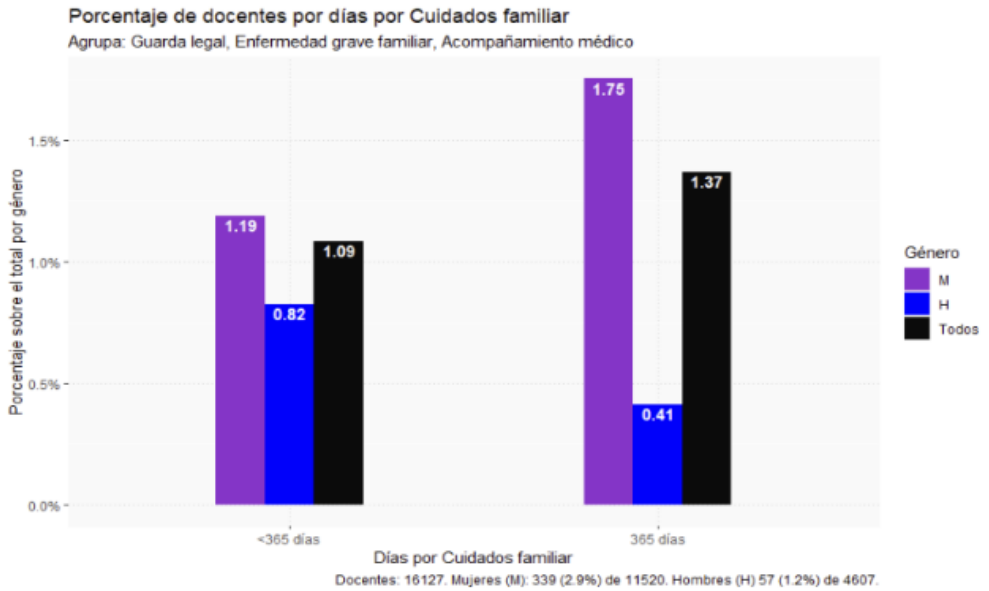

Gráfico 5 Porcentaje de docentes por sexos y días de cuidados de familiar

Tamaño de la diferencia en las variables analizadas, superior al efecto estadístico pequeño.

En todas las características analizadas el valor más alto, en cuanto al tamaño de las diferencias observado, es de 0.40 y corresponde al número de días de licencia dedicados a

Cuidados familiar cuando se agrupan en esta variable: Guarda Legal, Enfermedad Grave Familiar y Acompañamiento Médico.2

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Cuidados familiar (Agrupado)	Masculino	57	174,16	165,897	0,40
	Femenino	339	282,17	120,461	

Tabla 3 Tamaño de la diferencia Cuidados Agrupado

La siguiente variable con valor más alto es la que resulta de agrupar Maternidad, Paternidad y Protección Embarazo.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Maternidad_Paternidad (Agrupado)	Masculino	226	62,19	25,78	0,38
	Femenino	559	95,22	53,39	

Tabla 4 Tamaño de la diferencia Maternidad, Paternidad y Protección embarazo

A continuación, ya sin agrupar, aparece la variable Licencia sin sueldo.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Licencia sin sueldo	Masculino	39	31,62	29,10	0,33
	Femenino	195	44,73	30,99	

Tabla 5 Tamaño de la diferencia Cuidados Agrupado Licencia sin sueldo.

Otras variables con un tamaño de diferencia que supera, en poco, el efecto estadístico pequeño.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Maternidad o Paternidad_días	Masculino	226	62,19	25,78	0,25
	Femenino	546	80,91	35,62	
Nro. de ponencias	Masculino	736	1,62	1,81	0,23
	Femenino	2020	1,29	0,93	

Tabla 6 Tamaño de la diferencia Otras.

Sobre el importe bruto teniendo en cuenta la variable analizada

También en este caso el valor más alto observado, en cuanto al tamaño de las diferencias, corresponde a la media del importe bruto en la variable Cuidados familiar en el tramo referido a un número de días inferior al año (hasta 364 días) cuando se agrupan en esta variable: Guarda Legal, Enfermedad Grave Familiar y Acompañamiento Médico.

Copyright 2026

Variable	Sexo	Días Licencia	Nro. De casos	Imp_Bruto (media)	Desv_estándar	Tamaño de la diferencia
Cuidados familiar (agrupado)	Hombres	Ninguno	4550	35912,7513	8263,11232	0,03
	Mujeres	Ninguno	11181	34935,2899	7855,98031	
	Hombres	**<= 364 días**	**38**	**45136,5679**	**13869,92481**	**0,36**
	Mujeres	**<= 364 días**	**137**	**32391,5977**	**11367,18136**	
	Hombres	365 días	19	25837,2395	6922,20747	0,07
	Mujeres	365 días	202	24119,6909	5459,24515	

Tabla 7 Tamaño de la diferencia Cuidados en relación con Importe Bruto

El informe estadístico sobre los resultados de las respuestas del profesorado a la encuesta de opinión, presentado a la Comisión Sectorial de Igualdad en Educación, consta de 97 tablas y 88 gráficos.
Estas tablas y gráficos son el resultado tanto del análisis descriptivo de los resultados de la encuesta como de las relaciones establecidas entre diferentes variables.

Copyright 2026

2. Análisis cualitativo: conclusiones del informe

Los datos objetivos extraídos de la Fase 1 y 2 muestran una pequeña diferencia retributiva, que no salarial, entre hombres y mujeres. Entre las posibles causas que explicarían esas diferencias están las siguientes:

En cargos directivos los hombres superan en proporción a las mujeres: un 11.7% de los hombres ejercen algún cargo directivo frente a un 9.3% de las mujeres.

Hay una mayor concentración de mujeres en edades más tempranas que en el grupo de los hombres. Esto puede explicar una diferencia en las medias de las remuneraciones, aunque este dato cambiará con el tiempo si la distribución del acceso actual continúa.

El profesorado es un colectivo globalmente feminizado, no obstante, se aprecia un menor grado de feminización en colectivos que reciben retribuciones mayores, profesorado de secundaria frente a profesorado de primaria.

El número de personas que solicitan días de licencias por cuidados a algún familiar, relacionadas comúnmente con reducción de sueldo, también es superior entre las mujeres que entre los hombres y puede afectar a las retribuciones medias.

En el análisis de los datos objetivos (Fase 2) extraídos de las personas que habían tenido más de una contratación, no se apreciaron diferencias significativas en los análisis. Es por ello que no podemos concluir que haya diferencia por razón de sexo en la contratación de personal interino, ni en sus retribuciones, más allá de que las mujeres representen un número superior al de los hombres en las bolsas de trabajo para docencia. Las diferencias en el importe bruto diario, ligeramente favorable a los hombres, se puede deber a que estos tienen una mayor implantación de sustituciones en etapas de secundaria y bachillerato, mientras que al haber un mayor número de mujeres en global el importe bruto es ligeramente mayor para ellas.

A este respecto, el informe realizado por la OCDE “EDUCATION INDICATORS FOCUS” en el que se analizan ¿Por qué existe un desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres en la docencia? concluye que ese desequilibrio se debe a varias razones. Persisten algunos estereotipos de sexo que contribuyen a la percepción de la docencia como una profesión femenina, orientada a

Copyright 2026

los cuidados.
La flexibilidad que se ofrece al profesorado para conciliar la vida laboral y familiar es atractiva para las madres trabajadoras, mientras que las diferencias entre hombres y mujeres en los niveles salariales relativos contribuyen a que la docencia sea menos atractiva para los hombres que para las mujeres desde el punto de vista económico.

En la encuesta de opinión es importante remarcar la amplia participación superior al 10% del profesorado objetivo, así como que la distribución de las variables de datos del profesorado entre los datos objetivos y la participación en la encuesta son muy similares.
De los resultados analizados en la encuesta de opinión, y como diferencias más destacables desde un punto de vista estadístico, vemos como la opinión de las mujeres difiere de la de los hombres, con un efecto moderado, en cuestiones como las menores oportunidades para acceder a puestos mejor retribuidos, el menor apoyo de la administración para garantizar la igualdad y la insuficiencia de los
recursos que pone la administración para el diseño y puesta en marcha de medidas de igualdad.
La percepción de las mujeres sobre las retribuciones hombre-mujer en educación se acerca más a la realidad que muestran los datos objetivos. La mujer percibe en mayor medida que los hombres que el apoyo de la administración ante los temas de igualdad es insuficiente.

La opinión del profesorado respecto de las medidas de conciliación se inclina claramente por manifestar una insuficiencia de estas, siendo las medidas de conciliación existentes relativas a los cuidados las de más interés para el profesorado. Las consecuencias, en el entorno laboral educativo, del acogimiento a medidas de conciliación son asumidas sin una repercusión negativa por la mayoría
del profesorado.
El profesorado, en su mayoría, asume que no hay una brecha salarial entre sexos, aunque sí hay una percepción amplia de que sí que existe una diferencia retributiva, cuestión comentada en párrafos anteriores de esta valoración cualitativa.
Mientras que casi dos terceras partes de las personas encuestadas manifiestan que la administración favorece la corresponsabilidad, los datos objetivos muestran que son las mujeres las que más optan por aquellas licencias y permisos sin retribución para el cuidado de familiares.
No podemos dejar de expresar que, aun tratándose de una encuesta de opinión y de que los valores representados son bajos, los datos que arrojan los resultados de las cuestiones relacionadas con el acoso no son en modo alguno satisfactorios. Que un 15% de respuestas manifiesten que conocen circunstancias que identifican con acoso sexual, y de entre ellas un 6% considera que se dan con cierta frecuencia, por pequeño que parezca, es un dato relevante. Si bien, al tratarse de una opinión expresada en un formato de encuesta en donde no se da una definición concreta sobre el acoso sexual, los datos apuntan a una situación de la que habría que determinar con mayor precisión su alcance real de cara a establecer las actuaciones necesarias.
Para el caso del acoso por razón de género, también vemos unos resultados relativamente bajos, 18% por razón de sexo y 13% por razón de identidad y de expresión de género. No por ello,

Copyright 2026

siguen siendo situaciones de acoso que no deberían producirse y para las que cabe una reflexión similar al acoso sexual.

Existe un porcentaje importante (44%) que manifiesta no saber qué hacer ante situaciones de acoso sexual, lo que puede implicar una clara desventaja en las actuaciones que el personal de educación podría realizar ante estas situaciones. De igual modo, la opinión del profesorado ante su conocimiento de qué hacer en estas situaciones de acoso muestra que un 43% lo desconoce.
De los datos extraídos se puede concluir que la feminización de la profesión docente tiene bases culturales y económicas que contribuyen al mantenimiento de estas estadísticas a lo largo de los años.

En el aspecto cultural, las profesiones relacionadas con los cuidados, sanidad, educación, etc., son profesiones más feminizadas (véase Plan de Igualdad del Dpto. de Sanidad). En este sentido, y de acuerdo con el informe de la OCDE, la estructura organizativa de la profesión docente favorece, más que otras situaciones laborales, la conciliación familiar. Este aspecto reporta un importante acuerdo
de la comunidad docente, aunque los datos objetivos muestran como son las mujeres las que, en mayor medida, optan por medidas de conciliación que llegan a la rebaja de sus retribuciones. Resulta contradictorio el hecho de que las personas encuestadas, casi dos de cada tres, manifiesten que la administración favorece la corresponsabilidad, mientras que los datos son concluyentes al mostrar
que aspectos como las licencias por cuidados familiares se asuman mayoritariamente por mujeres.

En el aspecto económico, de acuerdo también con el análisis de la OCDE y dado que en el mercado laboral persiste lamentablemente una brecha salarial, las mujeres tienen menores diferencias salariales de acuerdo con su titulación cuando optan por el ámbito docente en la Administración Pública que cuando lo hacen en sectores del ámbito privado. En el caso de los hombres esa diferencia, a favor de otras opciones del mercado laboral, es mayor. Simplemente hay que observar la distribución de hombres y mujeres en la docencia cuando comparamos el índice de feminización en educación primaria y secundaria, siendo esta segunda la que tiene una retribución salarial mayor y donde su índice de feminización es menor, si bien en este caso también existe una influencia en
los índices de feminización de estudios universitarios que conducen a las especialidades de secundaria. Como otro dato económico, los datos objetivos muestran como las mujeres que se acogen a licencias sin retribución tienen medias retributivas más bajas que los casos de aquellos hombres que optan por las mismas, es decir, el menor salario es posible que asuma los cuidados, sin bien al ser números pequeños en el caso de los hombres que se acogen a estas medidas puede no ser un dato significativo.

Copyright 2026