**CCOO señala que es una “vergüenza” que la Junta no cumpla la ley y aún no tenga un plan de igualdad**

**“Es una vergüenza que la Junta de Castilla y León, la mayor empresa de este territorio con más de 86.000 personas trabajadoras, no tenga ya un plan de igualdad. Y no solo eso, sino que desde 2007, hace ya 13 años, se permita incumplir la ley”. Más clara no ha podido mostrarse Mª Carmen Mascaraque Egido, secretaria de Mujer e Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO-CyL, en representación de todo el Área Pública de CCOO-CyL (Enseñanza, Sanidad y Servicios a la Ciudadanía), en el transcurso de la rueda de prensa habida durante la mañana de hoy lunes día 17 de febrero en nuestra sede de Valladolid.**

Acompañada por Eva Espeso González, secretaria de Política de Igualdad y Social de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO-CyL, y Dolores Menéndez Bartolomé, responsable de Políticas Sociales y Mujer de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO-CyL, han sacado los colores a los responsables de la Dirección General de Función Pública dependiente de la consejería de Presidencia de la Junta. Ambas han secundado en sus afirmaciones a su compañera, para ratificar que “la Junta nunca ha tenido auténtica voluntad de llevar a cabo este procedimiento para acabar con las desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres trabajadores de la Junta”, indica Dolores Méndez. Para apostillar su compañera Eva Espero que “en la Administración autonómica existe la segregación horizontal y vertical, y la brecha salarial entre géneros”.

Aunque no sirva de consuelo en un asunto de tanta trascendencia, la mayor parte de las comunidades autónomas de este país carecen de planes de igualdad para sus trabajadores y trabajadoras. A día de hoy tan solo cinco territorios disponen de él: País Vasco, Islas Baleares, castilla La Mancha, Valencia y Murcia. Ante esta grave situación, “y no sabemos si ha tenido algo que ver esta cita de hoy con los medios de comunicación, pero Función Pública nos ha convocado para mañana martes día 18 de febrero, en Presidencia, junto con el resto de sindicatos, para tratar sobre este asunto.

Pero nuestras compañeras no solo se han quedado en denunciar esta problemática, sino que entre ellas ha apuntado algunas como medidas relacionadas con el acceso a los puestos de trabajo, buscar el equilibrio en los puestos feminizados y masculinizados, más formación y sensibilización, revisar los complementos específicos, acciones de prevención del acoso por razón de sexo y otras más concretas como elevar hasta el 75% el salario que se percibe con reducción de jornada.

Dolores Menéndez ha incidido en que el 71% de la plantilla son mujeres, muchas de ellas en sectores claramente feminizados como Sanidad y Educación. En este sentido, ha señalado que, aunque no han visto un rechazo de la Junta a la hora de cumplir con la norma, puesto que sus responsables tienen interiorizado que allí esto no se produce, “la realidad es que sí hay desigualdad dentro de la Administración. Así, aunque se ha empezado a trabajar con datos que ha ido aportando la propia Junta, consideramos que faltan muchos para poder elaborar un diagnóstico en condiciones. Incluso hemos observado que la interpretación que hacen de los mismos está bastante sesgada”, subraya.

Además, ha señalado que la falta de datos es más importante en Educación y Sanidad, áreas en las que la Junta argumenta que el sistema informático no cuenta con esta información, lo que hizo que tras esperar "mucho" acudieran en 2018 a la Inspección de Trabajo, que requirió a la Junta para que facilitara estos datos, que se aportaron en 2019, aunque consideran que aún son insuficientes.

Habría que hacer planes de igualdad específicos para educación y sanidad

En este contexto, tanto la responsable de Educación como de Sanidad han querido dejar bien patente la necesidad de echar a andar con un plan de igualdad en la Junta, pero luego habría que hacer uno para los profesionales educativos y otro para los sanitarios, “puesto que tenemos unas singularidades muy específicas que no se dan en la administración general”, sostienen Mascaraque y Menéndez

En el área educativa, ha señalado la responsable sindical, es que las mujeres ocupan los puestos de menor retribución, ocupan menos puestos directivos en algunas etapas y su temporalidad es bastante superior a la de los hombres, de manera que hay una preocupación porque en un sector feminizado hay una mayor precarización entre las mujeres.

También ocurre algo similar en sanidad, donde el 77% del personal son mujeres y hay una segregación horizontal y vertical, algo que se puede ver en los puestos de dirección o jefaturas de servicio, donde no se corresponde el porcentaje de mujeres y hombres en comparación con el que hay en la plantilla o en otras materias como la formación o cuando se trata de reducir jornadas para cuidado de hijos, por ejemplo.

En el ámbito de la administración general también se observa que las mujeres ocupan los puestos más bajos y la segregación es horizontal y vertical, con una mayor temporalidad entre ellas, que tienen menos puestos de responsabilidad, una brecha salarial dada por la falta de acceso a niveles altos o una ausencia de perspectiva de género en el acceso y contratación a los puestos, por ejemplo.