

**Artículo publicado en EL MOSCÓN Nº 3, DICIEMBRE 2011**

**16 DE NOVIEMBRE DE 2011: SE INICIA LA NEGOCIACION DEL PLAN DE IGUALDAD**

**Rebajas con precios en femenino: a vueltas con el Plan de Igualdad.**

Un Plan de Igualdad no es cosa baladí, es algo muy serio. La ley obliga a tenerlo y aplicarlo, pero la ética personal y la consecución de la equidad social, nos impone a todas y todos trabajar para que no se reproduzcan situaciones de discriminación o desigualdad por razón de sexo, en nuestros lugares de trabajo.

Nos alegramos de que se haya iniciado la negociación del Plan de Igualdad gracias a la denuncia que formularon las y los compañeros de la sección sindical de CCOO en febrero de 2011 y a requerimiento de la Inspección de Trabajo. El pasado 16 de noviembre la representación sindical mantuvo una reunión con responsables de Régimen Interior para reanudar negociaciones y convocar después la mesa paritaria que acometerá la tarea.

Acordamos partir del Informe de Diagnóstico de la plantilla municipal, basado en datos del año 2008 y no realizar uno nuevo para no retrasar en el tiempo su aprobación. Acordamos así mismo, establecer un calendario de reuniones con finalización de la negociación y entrega del Plan de Igualdad en junio de 2012, por un lado y por otro, la forma de trabajo convocando a toda la mesa, con representación sindical y de todas las áreas municipales, para negociar medidas de acción positiva que corrijan y equilibren las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la plantilla municipal, tal y como se deriva de los datos del Informe Diagnóstico. Se trabajará en tres líneas aprobadas con anterioridad: en primer lugar el acceso, promoción profesional y retribuciones; en segundo lugar, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; el acoso sexual y por razón de sexo. En tercer lugar la comunicación, sensibilización y participación.

Nuestra sorpresa, contrariedad y manifiesto rechazo se produjo cuando nos anunciaron que dada la crisis y la situación de endeudamiento que vive el consistorio las medidas que se adoptaran en el Plan de Igualdad se aprobaría con coste cero, es decir, sin ningún tipo de compromiso económico para las arcas municipales. Estas son las rebajas y los precios cuando se trata de situaciones que afectan desfavorablemente a trabajadoras, la igualdad con coste cero. Creemos que la eliminación de los obstáculos que impiden una igualdad real entre trabajadoras y trabajadores de esta empresa, pasa por aplicar medidas que tengan valor reconocido en el presupuesto municipal, para garantizar su aplicación. El precio de la desigualdad lo pagamos todos.