

Traballadoras de limpeza da Xunta mobilízanse contra a discriminación por razón de xénero que sofren



[1]

As traballadoras de Grupo Norte, empresa concesionaria do servizo de limpeza da Xunta de Galiza mobilizáronse de novo esta mañá, coincidindo co Consello da Xunta, para demandar igualdade de dereitos á hora de acceder a categorías e pluses para poder acadar así unha igualdade salarial que lles é negada polo feito de ser mulleres. Unha situación que consideran evidente do momento no que ningunha das traballadoras, que conforman o 90% do cadro de persoal, conseguiu ver recoñecidos eses dereitos.
07/6/18.

No decurso da mobilización, que se iniciou cunha concentración diante da consellaría de Presidencia e continuou como manifestación arredor do edificio administrativo da Xunta de Galiza en San Caetano, representantes das organizacións sindicais que conforman o comité de empresa fixeron entrega dun escrito no rexistro dirixido á consellaría de Presidencia no que se denuncia esta situación.

Brecha de xénero

Nese sentido lémbrese que se vén de producir por parte de Grupo Norte “o ascenso de categoría a peón especialista dos homes que aínda non a posuían de maneira unilateral e sen consultalo e comunicalo ao Comité de Empresa”; que eses ascensos teñen unha implicación directa na súa retribución e que, porén non se lle deu, “en ningún momento esa mesma posibilidade as mulleres traballadoras”.

Do mesmo xeito denúnciase que tamén o colectivo masculino é o único que “se ve recompensado economicamente con diferentes pluses, a maiores do salario, que teñen que ver con circunstancias tales como a Perigosidade/Penosidade/Toxicidade, coa dispoñibilidade, coa localizacións (disposición de teléfonos móbiles da Empresa), responsabilidade,, pluses que non percibe ningunha das mulleres que se atopa nesa mesma situación”.

Por iso entenden que desde a empresa promoveuse e promóvese “a existencia de brechas de xénero”. Unha situación que aseguran que se vén producindo desde hai anos “de tal maneira que sempre, e de xeito sistemático, aos homes, e só aos homes que cumpren determinada antigüidade na prestación do servizo se lles recoñece a mencionada categoría de peón especialista.

Acción positiva

Diante desta evidencia entenden que “a única medida de acción positiva que pode eliminar ou compensar esta discriminación é que se opere do mesmo xeito co xénero feminino e que, polo tanto, “a todas as mulleres con categoría de limpadoras e con esa determinada antigüidade (que ciframos nun trienio) se nos recoñeza a categoría de peon-especialista”.

Aseguran que non facelo así significaría “seguir agrandando a brecha salarial por razón de xénero, xa que neste

caso o feito discriminatorio non se reduce exclusivamente á simple promoción de categorías, senón ao propio sistema e requisitos que se lle esixe a un e a outro xénero para ascender de categoría”.

Afirman ademais que non sería entendíbel que agora se pretendese topar o número de traballadoras que puidesen acceder á categoría de peón-especialista cando isto, “nunca ocorreu co persoal masculino” e consideran que “o contrario significaría seguir a manter e soste indefinidamente a situación de discriminación e, polo tanto, a brecha salarial”, algo que, engaden, ocorre tamén coa percepción dos diferentes Pluses.

Exceso de carga de traballo

A estas cuestións discriminatorias engaden unha terceira que cualifican como “máis sutil” e que ten que ver co exceso de carga de traballo.

Explican que desde hai anos, por parte da Empresa non se substituían a inmensa maioría das ausencias, fundamentalmente no referido á substitucións de IT e de vacacións. “Falamos aquí tamén dunha nova discriminación porque o colectivo que con maior diferenza resulta máis damnificado por esta situación son ás mulleres traballadoras”.

Á hora de avaliar o conxunto do exceso da Carga de Traballo teñen en conta que o actual prego de condicións demanda una maior frecuencia nos servizos a prestar e que, pola contra, a Empresa non abordou o necesario redimensionamento da plantilla. “Faise polo tanto necesario, a fin de eliminar esta discriminación, abordar tanto unha política de substitucións de ausencias como un redimensionamento da plantilla”.

A todo isto engaden ademais a desviación de persoal realizada pola empresa ao obrigar a traballadores/as que pertencen a esta contrata de limpeza que fagan traballos noutros centros alleos á mesma, “o cal redonda aínda máis na sobrecarga laboral que sofre o cadro de persoal desta contrata”.

Acordos existentes

No escrito subliñase a necesidade de adaptar a redacción dos Acordos existentes na Contrata da Limpeza da Xunta en Compostela a fin de eliminar calquera cuestión que puidera derivar directa ou indirectamente nun incremento da brecha salarial e provocar calquera tipo de discriminación por razón de xénero.

Así mesmo, e unha vez solucionada a actual discriminación de xénero demandan que se proceda á elaboración dun Protocolo de promoción de categorías que, de cara ao futuro, contribúa a garantir a non discriminación por razóns de xénero.

Ligazóns:

[1] <http://cigservizos.org/node>