

19-03-2018

# Resumen de la Reunión de Mujeres Maquinistas

Hace unas semanas convocamos a todas nuestras afiliadas de diferentes secciones y empresas, a venir el día 8 de marzo a que nos contaran su experiencia, problemática, inquietudes y propuestas de futuro, con el fin de crear mecanismos para solventar problemas de discriminación en todos sus aspectos.

Al acto asistieron 30 compañeras, algunas de las cuales ya habían pasado a la situación de jubilación, lo cual propició una visión de la problemática de la Mujer Maquinista a través del tiempo.

Algunas de las asistentes criticaron el hecho de que se eligiera este día para celebrar esta reunión en lugar de haber convocado huelgas u otro tipo de actos reivindicativos. Algunas incluso manifestaron que era necesario convocar una huelga como una lucha al patriarcado, la sociedad machista y "los techos de cristal" a los que se enfrentan las mujeres cada día. Desde la mesa se indicaron las razones que tuvo la Comisión Ejecutiva y que más arriba se hacen referencia, pero no obstante se tomó nota de la reivindicación para futuros actos.

Quedó claro que esta no iba a ser la única reunión, sino el inicio de una serie de contactos que queremos seguir manteniendo. Hemos tomado conciencia de que los mecanismos utilizados hasta ahora en las diferentes Comisiones de Igualdad no han sido suficientes, ya que las mujeres se siguen encontrando con situaciones discriminatorias que afectan tanto a la entrada de más mujeres en la actividad de conducción de trenes como en el posterior desempeño de su profesión.

Posteriormente se mantuvo un amplio debate sobre la gran problemática fisiológica a la que se enfrenta la mujer a la hora de ir al servicio. Llegando a soluciones bastante factibles: dotar de una llave única de acceso a los servicios de las estaciones y dependencias creando puntos estratégicos a lo largo de toda la RIFG en los que poder ir al servicio, o establecer baños químicos en futuras locomotoras. Se comentó lo perjudicial que resulta la retención de miccionar pudiendo acarrear diversas infecciones urinarias. En relación con los baños y vestuarios decir que en la inmensa mayoría se incumple el RD 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y vestuarios.

Otro tema tratado es la desinformación y crítica que algunos compañeros varones tienen acerca de la baja por maternidad y la reducción de jornada, no siendo conscientes de que el ejercicio de conducción está estipulado como un riesgo

para el feto. Con lo cual se llegó a propuestas para realizar comunicados y reuniones sobre temas de igualdad, así como una buena medida para solventar este tipo de problemas sería equiparar la baja maternal a la paternal, salvando lo correspondiente a la baja médica por parto, una cuestión que supondría una modificación de la ley.

Sobre el tema de la uniformidad en viajeros se hizo alusión al mal diseño de los pantalones de las mujeres, los cuales no disponen de bolsillos y a los zapatos con tacones. En mercancías a los EPIS y al calzado, ya que este lleva tallaje únicamente de varón.

En cuanto a la discriminación positiva en el acceso a becas y Ofertas Públicas de Empleo, hubo varias opiniones: Es un hándicap que hace que los compañeros consideren que "te han hecho un favor", de modo que el trabajo que hay que hacer es de educación y concienciación desde fuera, rompiendo el estereotipo de varón maquinista. Por otro lado, se considera como un mecanismo que, bien es cierto, puede no ser el adecuado, pero facilita y acelera el proceso de igualdad.

Se hizo crítica a las convocatorias del proyecto de tren de Alta Velocidad de Arabia, donde debido a la política y sociedad vejatoria del país impiden que ninguna mujer maquinista española acceda a esos puestos. Además, se criticó como una empresa pública, y en tanto que es pública, pacte llevar trabajadores de un solo género, siendo parte de un país que aboga por la igualdad.

La mejora de la seguridad corporativa y agresiones sufridas a compañeros de algunas dependencias, donde, ante presentaciones o tomas y dejes de locomotoras a horas intempestivas, o por zonas peligrosas, la empresa no pone las debidas condiciones para intentar garantizar la integridad física del personal de conducción. Como solución se propuso la mejora de la seguridad y la utilización de taxis en esas situaciones.

Finalmente se llegó a la conclusión de que sigue existiendo discriminación de género, pero no a nivel de empresa, sino en ocasiones a nivel de Gerencia y Sección Sindical. Las tres mujeres veteranas de las primeras generaciones de ingreso en Renfe constataron que, a lo largo de los años no se habían experimentado grandes cambios.

En relación a las compañeras de FGC y FGV, comentaron que la presencia de mujeres era muy significativa llegando al 30% de la plantilla, siendo en Renfe del 3% en cuanto al colectivo de la conducción. Debido a este porcentaje, inciden en que sus problemas en la empresa están más ligado a la conciliación familiar.

Por último, os pedimos colaboración a todo el colectivo para mejorar este tipo de situaciones, que en su mayoría nos afectan a TODOS, ya sea mediante denuncias mediante (P.I.R), llamadas telefónicas o cualquier otro medio. Todo lo que nos llegue será trasladado tenemos el compromiso de hacer un informe y transmitirlo a la empresa, así como ayudar a la Comisión de Igualdad en la mejora

de sus funciones.

Este ha sido un encuentro de muchos, y algo de lo que podemos aprender todos. Esperemos en los próximos meses convocaros a todas otra vez y tratar temas que nos dejamos sin atender. Es una labor que debemos hacer para poder llegar a la igualdad y equidad total.

## COMISION EJECUTIVA SEMAF

