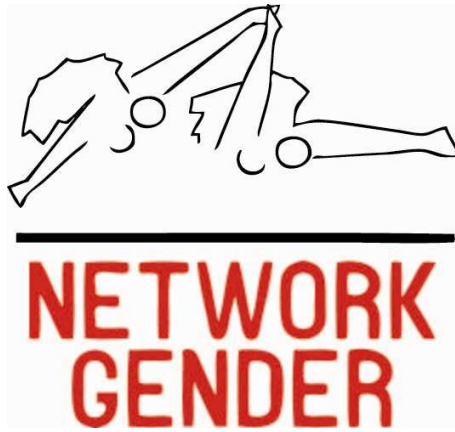




Project:
“Empowerment, Affirmative Action and Gender Mainstreaming in Trade Unions”
NETWORK.GENDER
European project VS/2013/0460 with financial support from the European Commission.
DG Employment, Social Affairs and Inclusion



PROYECTO EUROPEO NETWORK.GENDER

CONCLUSIONES

DE LOS INFORMES, LOS SEMINARIOS Y LOS TALLERES

Madrid, Octubre de 2014.

1 / 16



El avance normativo en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres producido en Europa durante las dos últimas décadas, ha pivotado sobre el principio de transversalidad de género como eje de la actuación de los poderes públicos en aras a eliminar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y conseguir el empoderamiento de las mujeres en todos los órdenes de la vida.

Dos estrategias enmarcan y están en la base de la política europea actual, interseccionando en lo que atañe a la igualdad de género: Europa2020: Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). En coherencia con ambas estrategias, y teniendo en cuenta las distintas situaciones concretas en países, regiones y sectores, es preciso tomar medidas que permitan mejorar la situación de las mujeres cuando se hallan en situación más desfavorecida que los hombres en el entorno social y apoyar aquellas medidas que aumenten la participación laboral de las mujeres de forma cuantitativa y cualitativa.

El proyecto NETWORK.GENDER VS/2013/0460 quiere contribuir a este objetivo. Uno de los instrumentos para ello es la formación que las organizaciones sindicales ofrecen a sus integrantes. La Negociación Colectiva y el Diálogo Social son herramientas fundamentales para garantizar la presencia de hombres y mujeres en el mercado laboral, así como garantizar la dimensión de género en todos los niveles de negociación. Para ello se hace necesario integrar la transversalidad de género en la acción sindical y reforzar la presencia de mujeres en el seno de las organizaciones sindicales, también en los puestos de toma de decisiones.

La realidad nos muestra a diario que los derechos adquiridos para la Igualdad de la mujer nunca son perpetuos, debido a una reacción del núcleo duro del patriarcado que apuesta por encaminar a las mujeres a una vuelta al espacio privado, haciendo valer cualquier argumento como excusa para esta finalidad, como puede ser la crisis en estos momentos.

Son numerosas las brechas de desigualdad que aún seguimos manteniendo y que perjudican a las mujeres en la participación social, económica y política, para poder afirmar que las mujeres se han incorporado en igualdad de

condiciones a los varones al espacio público tal, y como hemos analizado y visibilizado en el Informe transnacional, cuyas principales conclusiones detallamos a continuación, complementadas con los resultados de los debates e intercambio de experiencias de los trabajos realizados en los seminarios de Roma, Madrid y Wimbledon (Londres) y de la comparativa estadística de los tres países implicados aportada por los socios del proyecto¹.

La mayor precariedad laboral de las mujeres conlleva menores salarios, menor protección social ante el desempleo, diferencias en las cotizaciones laborales... todo ello se traduce en pensiones de las mujeres muy bajas, y por lo tanto, mayor feminización de la pobreza en la vejez.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, la devaluación salarial y de condiciones de trabajo impuestas por las reformas estructurales han tenido consecuencias particularmente graves en las mujeres, toda vez que las mujeres ya partíamos con grandes brechas de desigualdad en el mercado laboral, por lo que estas reformas han aumentado gravemente las brechas de desigualdad.

¹ Ver el *Informe transnacional de los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y su participación en las organizaciones sindicales*, accesible en el sitio Web del Proyecto NETWORK.GENDER: http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDER

1. CONCLUSIONES EN CUANTO AL IMPACTO DE LA CRISIS Y LAS POLÍTICAS DE AUSTERIDAD EN LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES

CONCLUSIÓN NÚMERO 1

- Tasa de actividad femenina que aumenta: la prueba más evidente de que las mujeres han decidido abandonar el espacio privado y ocupar el ámbito público es que continúan incorporándose al mercado laboral incluso en una situación adversa para el empleo como ha sido y es el periodo de crisis. Período en el que la tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado en los tres países analizados (según datos de Eurostat, la tasa de actividad femenina en el período 2008-2012 ha aumentado 4,5 puntos en España, 2 en Italia, 1 en Reino Unido)
- Mayores niveles de formación en las mujeres: Las mujeres han buscado estrategias individuales para esta incorporación al ámbito público, siendo la principal herramienta la formación, tal y como muestran las estadísticas. En todos los países de la Unión Europea, el número de mujeres graduadas en educación superior es superior al número de hombres graduados, siendo la proporción del 121% de mujeres graduadas en estudios superiores, según datos de Eurostat de 03.10.2014. Los estereotipos y roles de género siguen marcando la elección de las mujeres en sus estudios, muy relacionados con las tareas de cuidado y atención, lo que va a tener una repercusión directa en el mercado de trabajo.

Por campo de estudio, en el año 2012, el mayor porcentaje de mujeres que se gradúan en educación superior respecto al total de alumnos graduados corresponde al campo de Educación y formación, tanto en España (78%) como en la UE-28 (77%), seguido a continuación del campo de Salud y bienestar con un 72% en España y en la UE-28.

CONCLUSIÓN NÚMERO 2

- Más desempleo femenino. Falsa apariencia de mejora en la situación de las mujeres, en cuanto al desempleo. El incremento del paro en los hombres ha sido la causa de igualar la tasa de desempleo. El aumento de

desempleo tiene una incidencia especial en España respecto del conjunto de la UE. Así, mientras en la UE la tasa de paro en 2012 se situaba en el 8%, en España asciende al 25% siendo su incremento continuo llegando a confluir las tasas de paro de ambos sexos. En el caso opuesto hay que reseñar la situación de Gran Bretaña, donde la tasa de desempleo total y por sexo se sitúa por debajo de la media Europea.

- El desmantelamiento del Estado de Bienestar y el descenso del gasto público está afectando, principalmente, al empleo femenino, como trabajadoras y como usuarias de servicios sociales que, debido a su escasez, impiden u obstaculizan la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Cambio sectorial de la crisis: La crisis, en una segunda etapa, junto con las políticas gubernamentales de austeridad golpean con fuerza el sector servicios, fuertemente feminizado.

CONCLUSIÓN NÚMERO 3

- Cuidados feminizados, sin servicios de conciliación ni corresponsabilidad: La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha ido acompañado de un reparto del trabajo doméstico, que sigue recayendo en ella. Esta situación aboca a la mujer a optar por empleo con jornadas a tiempo parcial; de forma que el 44% de las mujeres europeas manifiestan afrontar en solitario las responsabilidades familiares. Los datos avalan la tesis que los cuidados nunca salieron de la esfera familiar, y dentro de la esfera familiar nunca se produjo una verdadera corresponsabilidad que permitiera a las mujeres participar en el mercado laboral y en los espacios públicos en igualdad de condiciones que los varones.
- Más tiempo parcial para las mujeres: Las razones que alegan las mujeres que están contratadas a tiempo parcial o las que directamente no buscan empleo o bien han tenido que abandonar el puesto de trabajo para atender los cuidados que los menores y las personas dependientes requieren (el 28,7% de las mujeres de la UE-28), es el excesivo precio de los servicios de cuidados. Las mujeres mantienen en todos los países de la UE y concretamente en los países objeto del proyecto una mayor precarización de sus empleos, lo que supone aumento de la temporalidad y del empleo a tiempo parcial. La presencia de mujeres con este tipo de jornada sobre el

empleo total femenino ha ido en aumento, siendo la tasa actualmente del 32% frente al 9% de hombres.

- A este hecho hay que sumarle las llamadas políticas gubernamentales de austeridad, que no son otra cosa que recortes en servicios sociales esenciales y una re-privatización de los mismos, impactando de una manera gravísima sobre las mujeres. Consecuencia de estos recortes es una mayor desigualdad de clase y de género, siendo las mujeres quienes asuman estos cuidados de forma masiva².

CONCLUSIÓN NÚMERO 4

- Brecha salarial doble y persistente: Es posible afirmar que las mujeres tienen una doble “brecha” con relación a los hombres sobre el mercado de trabajo en términos de salario: por una parte, las mujeres tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres, además de haber más mujeres trabajando a tiempo parcial. De esto resulta un salario medio anual inferior al de los hombres. En la Unión Europea la diferencia salario/hora entre sexos es del 16,2 %, sin embargo, se observan disparidades entre los Estados miembros con una diferencia que oscila desde el 6% de Italia al 20% en el Reino Unido. Eliminando la diferencia de horas trabajadas por mujeres y hombres, la brecha salarial persiste. La ganancia media anual de las mujeres es menor a la de los hombres en cualquier país de la UE; existen marcadas diferencias que van desde 12.733 € del Reino Unido hasta los 5.322 € de Italia. Expresando la brecha salarial en términos del salario de los hombres respecto del salario de las mujeres, el salario de los hombres equivale al 125% del salario femenino en España o al 145% en el Reino Unido, es decir, en España el salario medio anual de las mujeres debería incrementarse un 25% para equipararse al de los hombres y en el Reino Unido un 45%.
- La diferencia salarial, por lo general, refleja los diferentes patrones de empleo de las mujeres. En la mayor parte de los países en los que la tasa de empleo de las mujeres es baja, la diferencia salarial es inferior a la media. Las diferencias salariales elevadas suelen darse en mercados laborales altamente segregados o en los que existe una importante proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

² Estas valoraciones se han reiterado, de forma principal, los debates y grupos de discusión realizados en los seminarios de Roma, Madrid y Wimbledon.

2. CONCLUSIONES GENERALES Y PROPUESTAS DE FUTURO: EL PAPEL CRUCIAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA IGUALDAD LABORAL DE GÉNERO

Nos encontramos ahora en un momento crucial, en términos de igualdad de género, ya que aun existiendo una igualdad formal y la prohibición de discriminación por sexo/género, junto a leyes que exigen la transversalidad de género para acabar con las desigualdades, de ninguna manera está garantizada una igualdad en los resultados, a tenor de la falta de voluntad política que no realiza políticas públicas que verdaderamente remuevan los obstáculos que las mujeres tienen en la actualidad para lograr la ciudadanía plena, por lo que esta falta de voluntad política pone en peligro la propia transversalidad de género, y por ello la propia democracia.

Hasta la fecha, los gobiernos de los países que han participado en este estudio, han optado por consolidar a cualquier precio las políticas fiscales y la contención del gasto público a través de los recortes presupuestarios al aplicar los planes de austeridad que han afectado al sector público y sus servicios de asistencia, afectando doblemente a las mujeres, como trabajadoras (en Europa alrededor del 70% del empleo público está ocupado por mujeres) y como usuarias de los mismos. Podemos afirmar que la macrogobernanza ha sido y es ciega al género.

Estas políticas han sido ciegas al género no evaluando las repercusiones que las políticas de austeridad han tenido en la vida de las mujeres, incrementando la carga de trabajo e impidiendo su empleabilidad.

La mal llamada política de austeridad, que no es otra cosa que recortes en servicios que debían ser prestados por el Estado, ha supuesto, por la vía de los hechos, un trasvase en la responsabilidad en las tareas de atención y cuidado del ámbito público al ámbito privado, y dentro del mismo ha vuelto a recaer sobre las mujeres, reforzando el contrato sexual que el patriarcado impone exigiendo una vuelta al orden natural de las cosas: la vuelta de las mujeres al espacio privado, al hogar³.

³ Almost a third of employed women work part-time, this compares to a mere 8% of men working part-time. Even though men devote more time to paid work, women work in total 60 hours a week, 10 hours more than men, spending on average 26 hours on caring activities, compared with 9 hours spent by men :http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_progress_en.pdf

Esta re-ubicación de las mujeres refuerza los estereotipos sexistas de varón sustentador económico de la familia, mientras que la mujer vuelve a ser la garante del orden natural del hogar y de la familia que el patriarcado necesita para su supervivencia. El patriarcado impone sus políticas de austeridad para controlar el tiempo de las mujeres, que para el sistema patriarcal tiene menos valor. Así visto, el tiempo que las mujeres dedican al trabajo remunerado tiene un carácter de subsidiariedad del que se puede prescindir; esto tiene su reflejo en las condiciones laborales de las mujeres, más precarias que la de los varones.

Las organizaciones sindicales participantes en el proyecto hemos manifestado nuestra preocupación por las consecuencias que va a tener para las mujeres si se continua por la senda de la austeridad y de devaluación interna a cualquier precio, como es la menor cobertura de protección social o las menores pensiones que recibirán las mujeres, incrementando aún más la brecha existente en materia de pensiones, que en estos momentos se sitúa en un 39%, provocando una feminización de la pobreza a corto y largo plazo.

La crisis también ha producido una mayor desregularización en las relaciones laborales que se han producido a través de reformas laborales que han dotado de mayor discrecionalidad a los empresarios, como es el caso de España, con las sucesivas modificaciones de la contratación a tiempo parcial, o bien han aparecido formas de contratación que precarizan las condiciones laborales de las mujeres, como ha sido en Reino unido con el llamado contrato de 0 horas o el contrato con dimisión en Italia.

Para reducir las brechas de desigualdad incrementadas por unas políticas ciegas al género se hace necesario un cambio; las diferentes organizaciones que hemos participado en el proyecto exigiremos las siguientes medidas y orientaciones, que implican un favorable impacto de género y mejoran las condiciones sociolaborales de las mujeres, en todos nuestros ámbitos de actuación:

- Recuperar la Negociación Colectiva y situar el Dialogo Social como eje vertebrador de las medidas a realizar en aras a combatir la crisis y a garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Exigir la integración de la dimensión de género en todas las políticas, en particular las relativas a: impacto de las medidas de austeridad y recuperación de la crisis, gobernanza económica y medidas previstas o

que se aplicarán a fin de contrarrestar o limitar los efectos de la crisis, especialmente en los Planes Nacionales de Reforma, con la finalidad de corregir y neutralizar los negativos impactos sobre las mujeres.

- Recuperar los recursos destinados a programas y políticas destinadas a fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Financiación de servicios públicos de calidad, como las guarderías de 0 a 3 años, que ayudarán a la creación de empleo de calidad, fomentarán la igualdad entre hombres y mujeres a través de la conciliación de la vida personal y profesional, y permitirán la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
- Desarrollar los servicios sociales en general y en especial los dirigidos a personas en situación de dependencia, tanto para satisfacer la demanda como para generar empleo estable y de calidad.
- Incrementar las políticas públicas de empleo a favor de las mujeres con la finalidad de eliminar las discriminaciones que aún persisten en el mercado laboral como la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial.
- Asegurar una atención personalizada y el establecimiento de un itinerario de inserción profesional, enfocado a la empleabilidad de las mujeres.
- Reducir la temporalidad injustificada. Para ellos hemos propuesto penalizar la contratación temporal. Esta medida favorecería a las mujeres que son las que mayor tasa de temporalidad mantienen.
- Contemplar la implicación activa de los interlocutores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas.
- Son necesarias políticas de apoyo a las nuevas actividades con capacidad de generar empleos verdes y decentes, favoreciendo la empleabilidad de mujeres y jóvenes.

- Innovación y mejorar la capacitación del capital humano del sector servicios.
- El empleo público juega un papel principal en el buen funcionamiento de un sector público destinado a satisfacer las demandas ciudadanas. Las inversiones en este sector deben contribuir a mejorar la capacidad productiva del país, siendo el sector público un referente primordial de empleabilidad para las mujeres.
- Reforzar los mecanismos de protección frente al desempleo. Revisar los criterios de acceso e impulsar programas ligados a la formación y recolocación.
- Facilitar el acceso a la formación continua (profesional o para el empleo) de las mujeres trabajadoras para combatir la segregación laboral, o para aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo para ocuparse de su familia.
- Potenciar la igualdad de oportunidades en el alumnado con la finalidad de romper estereotipos y roles sexistas que son los responsables de la perpetuidad de la discriminación de la mujeres.
- Incremento de inversiones en los programas de prevención y tratamiento de la violencia machista, incluidos los programas para prevenir y atajar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Éstas son algunas medidas y orientaciones que se pueden adoptar, pero hay más. La continuidad de la dejación que el Estado practica en las políticas de igualdad sólo va a perpetuar que las mujeres sigan siendo ciudadanas de segunda, no pudiendo hablar pues de verdadera democracia, la democracia será paritaria o no será.

3. CONCLUSIONES SOBRE EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Uno de los ejes del proyecto NETWORK GENDER ha sido profundizar en el conocimiento de la presencia de las mujeres dentro de la estructura sindical, analizar e intercambiar las formulas que las diferentes organizaciones han ido realizando con el fin de asegurar una mayor presencia de mujeres en los espacios de decisión de los mismos, hasta que muestren una representación equilibrada por sexo.

Se han analizado los diferentes Estatutos de las organizaciones sindicales participantes y junto al estudio del régimen de funcionamiento de cada sindicato, en los seminarios piloto se ha situado este tema como un eje central de debate. En ellos, las mujeres sindicalistas han abordado, desde su experiencia, qué avances, obstáculos y nuevos retos deben afrontar las organizaciones para que sean un verdadero espacio democrático de participación de las mujeres, garantizando el acceso de las mismas en igualdad de condiciones a los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

Este epígrafe sintetiza las conclusiones de estos debates realizados en los seminarios piloto y en los informes realizados por los sindicatos integrantes del proyecto, constatando la necesidad de reforzar las políticas de igualdad dentro de las organizaciones sindicales con el fin de afianzar e incrementar la presencia de la mujeres en los ámbitos de decisión de una manera cuantitativa y también cualitativa.

Así mismo, las participantes en los cursos coinciden en el reconocimiento del trabajo realizado por las estructuras de igualdad en aras a garantizar la aplicación de la transversalidad de género en la acción sindical y política de las organizaciones.

Avances y Buenas Prácticas. Desde los inicios en las distintas confederaciones CCOO, CGIL, CWU y UNI Europa, se produce el reconocimiento de la necesidad de abordar de manera específica los problemas sociales y laborales que afectan a las mujeres y los desafíos a los que se enfrentan.

Las estructuras internas destinadas específicamente a las mujeres y la incorporación de transversalidad de la igualdad de género en la política sindical, son una constante en las organizaciones analizadas. Cada confederación sindical, en función de sus condicionantes sociales, políticos y económicos, ha ido conformando paulatinamente una estrategia de igualdad, en su política y acción sindical, debatiendo y resolviendo las contradicciones y vacíos existentes.

A continuación destacamos algunas de las actuaciones, objetivos y buenas prácticas que por su impacto de género han favorecido el avance de la igualdad de oportunidades y la promoción de una participación y representación más igualitaria entre mujeres y hombres.

- Creación, impulso y desarrollo de estructuras específicas para la igualdad de género: Están presentes en todas las confederaciones. Dependiendo de cada confederación, con un tipo de estructura de mayor o menor desarrollo: regiones/territorios y/o de Rama, recursos humanos y económicos, etc., conformando un núcleo importante de influencia sindical, que se extiende a estructuras de ámbito inferior, llegando incluso hasta las secciones sindicales de empresa.

- Reformas, avances estatutarios y planes de igualdad: Desarrollo de cambios normativos internos, desarrollo de estrategias de igualdad de género y medidas eficaces para garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en la participación y la representación sindical.

- La transversalidad de género en las políticas sindicales en el ámbito sindical interno, en la Negociación Colectiva y en el Diálogo Social, es la principal estrategia para abordar y prevenir las desigualdades por razón de sexo, junto a ella. Igualmente imprescindible es la acción positiva y actuaciones para el empoderamiento de las mujeres.

- Estrategias formativas y de sensibilización para la igualdad de género. Se han venido realizando programas, materiales formativos (guías, folletos) y campañas de sensibilización, sobre aspectos referidos a la mejora del empleo y las condiciones sociales y laborales, contra la violencia de género, etc., así como para avanzar en el empoderamiento de las mujeres y favorecer una mayor afiliación y representación sindical de las mujeres.

La formación en igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género a la formación sindical son fundamentales ya que capacitan para la aplicación sistemática de la transversalidad de género, proporciona información, conceptos, datos y metodologías para detectar discriminaciones de género, así como conocimiento de la legislación igualitaria.

Las campañas de sensibilización, que en ocasiones van más allá del ámbito laboral y sindical, abordan problemáticas de carácter socio-político y pretenden impulsar cambios educativos que posibiliten una ruptura de estereotipos y roles tradicionales adjudicados socialmente, así como ofrecer apoyo puntual a campañas lideradas por el movimiento de mujeres.

Pero además de la formación para la igualdad de género dirigida a toda la estructura sindical, se hace necesario formar a las mujeres en técnicas de liderazgo, dirección de equipos, técnicas de comunicación en público... con el fin de dotar de herramientas que favorezcan su empoderamiento, visualizar las inhibiciones propias y grupales debidas a aspectos sociales, culturales en definitiva romper las barreras que impiden su liderazgo.

CONCLUSIÓN 1

- Se han producido logros y avances positivos, aunque es necesario continuar reforzando la participación y representación sindical de las mujeres, de modo que el conjunto de las organizaciones apliquen y garanticen dichas prácticas en los distintos niveles y estructuras.

Obstáculos. Las mujeres se enfrentan tradicionalmente a diversos obstáculos para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En el ámbito sindical destacan especialmente la resistencia de las estructuras a cambios en la organización que propicien una mayor presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones, resultado de prácticas sociales y prejuicios culturales, que persisten en el conjunto de las sociedades. Los principales obstáculos detectados, pues, son:

- Ciertos en la participación de las mujeres en los distintos órganos y niveles de dirección y representación. Los niveles de afiliación y representación sindical de las mujeres han ido evolucionando muy positivamente, si bien persisten desequilibrios e insuficiencias entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos y niveles de participación y representación en el conjunto de las

organizaciones. Se produce una segregación sindical tanto horizontal como vertical, es decir, las mujeres tienen una mayor presencia en responsabilidades con temáticas feminizadas, y una menor presencia en áreas o Secretarías con más peso y reconocimiento (secretarías generales, acción sindical, organización, finanzas, etc.). Así mismo son pocas las mujeres que ostentan cargos en las máximas responsabilidades ejecutivas. Así mismo, desigual es su presencia en mesas negociadoras de convenios.

- Déficit en formación, sensibilización y comunicación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito interno y en el ámbito de la negociación colectiva. Persisten los déficits en formación, sensibilización y comunicación en igualdad de género, ya que la formación específica está muy feminizada y la transversalidad de género no está suficientemente incorporada en los contenidos formativos, materiales didácticos, campañas divulgativas, mensajes, y en general en el lenguaje e imágenes utilizados.

- Insuficiente integración de la transversalidad de género en las políticas sindicales. Perviven obstáculos y dificultades el desarrollo de la aplicación de la transversalidad de género en las políticas sindicales y planes de trabajo de las distintas Secretarías, se precisan estrategias de actuación que garanticen la aplicación de las medidas estatutarias aprobadas por el conjunto de las estructuras sindicales.

CONCLUSIÓN 2

- Es necesario que el conjunto de las organizaciones sindicales garanticen la aplicación de las estrategias, normas y medidas de que se han dotado para combatir la discriminación por razón de sexo y para avanzar en el equilibrio en la participación y representación de mujeres y hombres en el conjunto de sus niveles y estructuras.

Tras el recorrido realizado en los apartados anteriores, identificamos algunos retos y propuestas necesarios para alcanzar los objetivos mencionados:

1. Avanzar en la integración de la transversalidad de género en el conjunto de las políticas sindicales:

- Impulsar la formación y sensibilización para la igualdad de género en distintos niveles y estructuras llegando al conjunto de hombres y mujeres del sindicato.
 - Impulsar la Comunicación, lenguaje no sexista, información y cultura de la igualdad desarrollada a través de los medios de comunicación, revistas, folletos, carteles y otras campañas que realicen las organizaciones sindicales.
 - Fortalecer las estructuras específicas, valorar y reconocer el papel de las mujeres en las organizaciones sindicales.
 - Elaborar y difundir el Mapa de Género del sindicato, desglose y análisis de los datos sobre participación, presencia y representación de las mujeres en los distintos ámbitos, niveles y estructuras del sindicato.
 - Realizar o fomentar Análisis, evaluación e informes de impacto de género en la aplicación de la transversalidad en las políticas y decisiones sindicales.
 - Promover el diálogo social y la negociación colectiva, garantizar el cumplimiento e la normativa igualitaria, medidas, estrategias y recursos necesarios para combatir la discriminación por razón de sexo y todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres.
- 2. Acciones positivas para promover e incentivar la presencia y representación de las mujeres en el conjunto de las estructuras sindicales.**
- Realizar Campañas, objetivos y estrategias para ACERCAR LAS MUJERES AL SINDICATO, incrementar la afiliación y la presencia de las mujeres en las candidaturas electorales.
 - Promover la PRESENCIA DE MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN.
 - Impulsar el Establecimiento de cuotas, medidas de acción positiva y puestos reservados a mujeres.

- Modificar, mejorar y garantizar la igualdad de género en las normas y estrategias sindicales para erradicar la discriminación y avanzar en la REPRESENTACIÓN PARITARIA en el conjunto de las estructuras sindicales.
- Fomentar la Capacitación y formación a mujeres en LIDERAZGO que propicie su acceso a puestos de toma de decisiones.
- ORGANIZAR LOS TIEMPOS en el sindicato de modo que se favorezcan la conciliación personal y familiar de las personas.