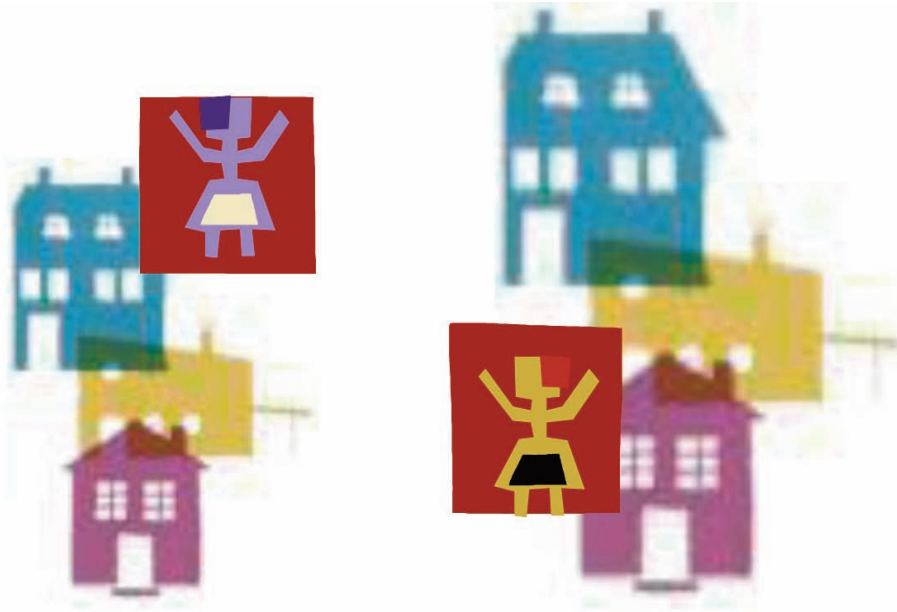


Órganos de representación en CCOO de Castilla-La Mancha



Órganos de representación de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha



Coordinadora: M^a Dolores Castejón Parra
Elaboración: M^a Dolores Castejón Parra
Edita: Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha
Plaza Horno de la Magdalena, 1-2^o
45001 Toledo
Teléfono: 925 28 97 97
lola.castejon@cm.ccoo.es
Julio 2013
Depósito Legal TO 409-2013

INDICE

Introducción	3
Metodología	4
1.Afiliación	5
1.1 Afiliación por provincias	5-6
1.2.Afiliación por federaciones	6-8
2.Representación Sindical (delegadas/os de Personal)	9
3. Ejecutivas (territorios y federaciones) y Consejo Regional	10-12
4. Comparativa de los tres ámbitos de participación	13-15
5. Análisis DAFO	16-17
6. Conclusiones	18-19
Anexo. Plan de Trabajo de la Secretaría de Mujer en Castilla La Mancha	20-22

INTRODUCCIÓN

La evolución de la participación de mujeres en **Comisiones Obreras de Castilla La Mancha**, ha sido, en gran parte, similar al avance de la misma en el conjunto de la sociedad castellano manchega.

Históricamente en CCOO, en su momento la presencia femenina era prácticamente nula, o casi nula en los órganos de representación. Esta situación ha ido cambiando en los últimos años. Situación que ha ido evolucionando y cambiando favorablemente, tanto en los **Estatutos del criterio de proporcionalidad** (a partir del IV Congreso, celebrado en 1996), como desde la aprobación de la ley estatal, Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, del año 2007 y la ley autonómica, Ley 12/2010, de 18 de noviembre (Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha).

En este estudio tomaremos como punto de partida la participación de mujeres en los distintos ámbitos de CCOO Castilla La Mancha en el año 2008, teniendo en cuenta también años anteriores, con el fin de evaluar la eficacia de la incorporación en nuestros Estatutos de la cláusula de igualdad. Analizaremos la evolución de nuestra participación hasta el año 2012.

A la vista de los resultados obtenidos en este estudio nos han de servir como marco de referencia para hacer efectiva la igualdad a través de la incorporación y participación de las mujeres en los procesos congresuales así como en la configuración de los nuevos órganos que de los distintos congresos se deriven.

METODOLOGÍA

En primer lugar se ha trabajado con datos internos, que nos van a proporcionar la participación del número de mujeres **en órganos ejecutivos de territorios y federaciones, afiliadas y delegadas elegidas.**

También hemos tenido en cuenta para el análisis la composición del Consejo Regional de CCOO de Castilla La Mancha.

En segundo lugar, se ha elaborado un análisis comparativo de cada uno de los ámbitos con el fin de relacionar las distintas evoluciones de la participación de mujeres.

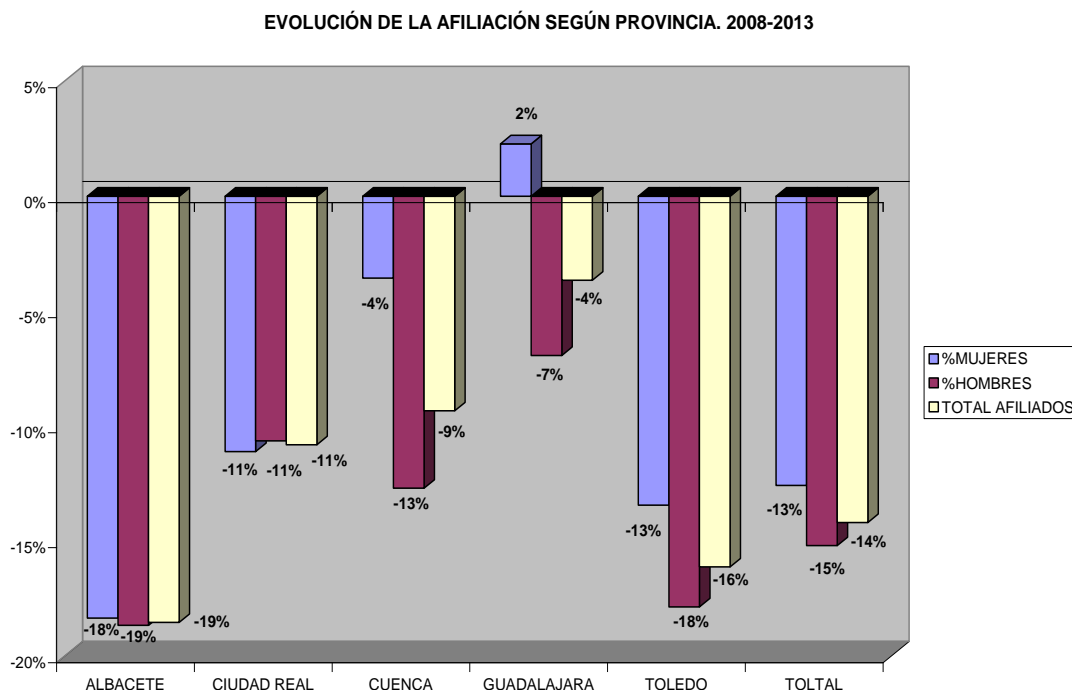
En tercer lugar se encontró una situación mejorable y nos propusimos un **objetivo** claro: aumentar a un más la participación de mujeres en estos tres ámbitos, teniendo en cuenta otros factores que han hecho la bajada en la filiación como consecuencia de la crisis económica y política en esta Región.

Y por último, y en función de los datos anteriores, se han extraído una serie de conclusiones sobre los avances de las mujeres en el ámbito sindical, las dificultades con las que se han podido encontrar para la participación en igualdad de condiciones.

Para ello hemos diseñado un Plan de Trabajo para los próximos cuatros años en función de los datos obtenidos, para avanzar en la mayor presencia de mujeres en todos los ámbitos de participación y decisión de las CCOO de Castilla La Mancha.

1.- AFILIACIÓN.

Antes de comentar el análisis de la situación de la afiliación en la región, queremos hacer una aclaración metodológica. Tomamos como referencia, por tanto, la evolución de la afiliación de hombres y mujeres entre enero de 2008 y enero de 2013.



1.1. Cuadro Afiliación por provincias.

Si bien respecto a la afiliación femenina podemos destacar que su crecimiento ha sido notablemente mayor que la masculina durante el periodo 2002-2005--2007 (ver cuadro), tanto a nivel regional, como en cada una de las cinco provincias, a partir del año 2008, los datos empiezan a cambiar, experimentándose una bajada en la afiliación, tal y como se refleja en el cuadro respecto a la evolución de la afiliación según provincia en el período 2008-2013.

En todas las provincias se produce esa misma dinámica, aunque con intensidades distintas, siendo excepcional el caso de Guadalajara donde se ha experimentado un crecimiento de un 2% en la afiliación femenina, bajando en caso contrario la masculina.

Se puede ver la situación actual de la afiliación de las mujeres por provincia en la siguiente tabla:

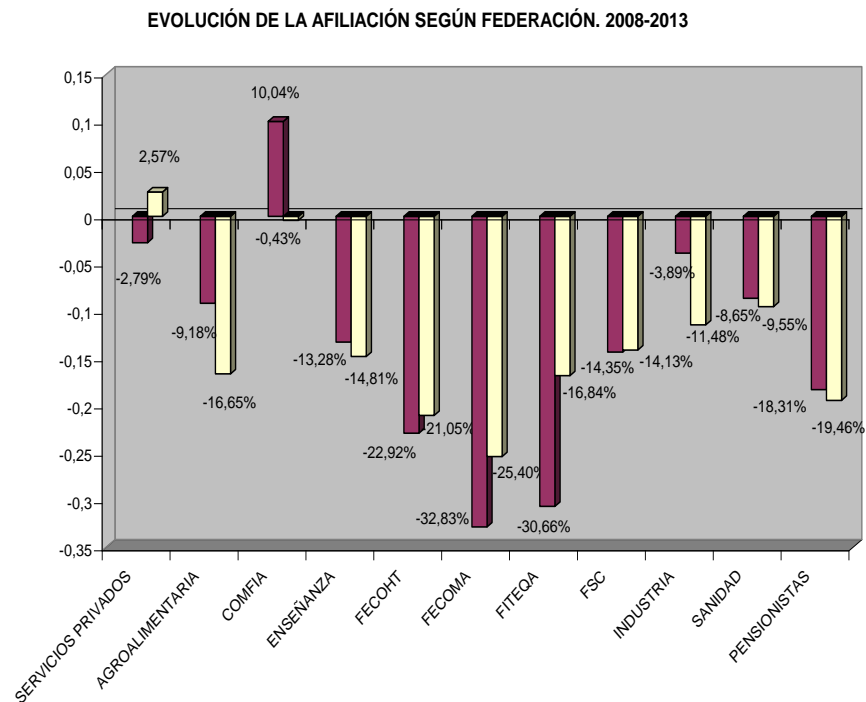
DATOS DE AFILIACION POR PROVINCIA 2008-2013						
PROVINCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
ALBACETE	-1.913	-18,34%	-2.885	-18,66%	-4.798	-18,53%
CIUDAD REAL	-493	-11,10%	-830	-10,63%	-1.323	-10,80%
CUENCA	-74	-3,56%	-452	-12,69%	-526	-9,33%
GUADALAJARA	64	2,28%	-353	-6,92%	-289	-3,65%
TOLEDO	-1.079	-13,43%	-2.216	-17,85%	-3.295	-16,12%
TOLTAL	-3.495	-12,57%	-6.736	-15,19%	-10.231	-14,18%

Fuente: SIGIS

El crecimiento de la afiliación femenina ha sido mayor que el masculino en el año 2008, sin embargo a pesar de que baja la afiliación en el año 2013, las mujeres han crecido más en representación que los hombres. Así la representación masculina ha pasado de un 61,47% a un 60,75%.

1.2. Afiliación por federaciones

Debemos considerar también cómo se ha producido la evolución en la afiliación de mujeres y hombres según federación. El gráfico siguiente contiene el descenso porcentual de afiliados/as según sexo y federación en el período 2008-2013.



El crecimiento de la afiliación femenina ha sido mayor que el masculino y que el total de afiliación en todas las federaciones en la última década, pero como se dijo anteriormente otros factores de índole económica han hecho que descienda la afiliación en ambos sexos, siendo más suave este descenso en la afiliación femenina que en la masculina (ver cuadro).

Actualmente en Castilla La Mancha están constituidas 10 federaciones regionales. Hoy por hoy son cuatro mujeres las que han sido elegidas **Secretarías Regionales** de estas 10 federaciones, Servicios Privados, COMFIA, FSC y Sanidad.

En cuanto a las federaciones, las hay que son las que aglutinan actividades tradicionalmente femeninas y más del 60% de la afiliación de mujeres de CCOO de Castilla La Mancha (Servicios Privados, Enseñanza, Sanidad, FITEQA, FSC).

Son estas mismas federaciones, excepto FITEQA y sumando FECOHT en las que más de la mitad de la afiliación total son mujeres, en algunos casos como el de Sanidad (81%), Enseñanza (66%) y Servicios Privados ((63%), el peso de las mujeres supera al de los hombres afiliados.

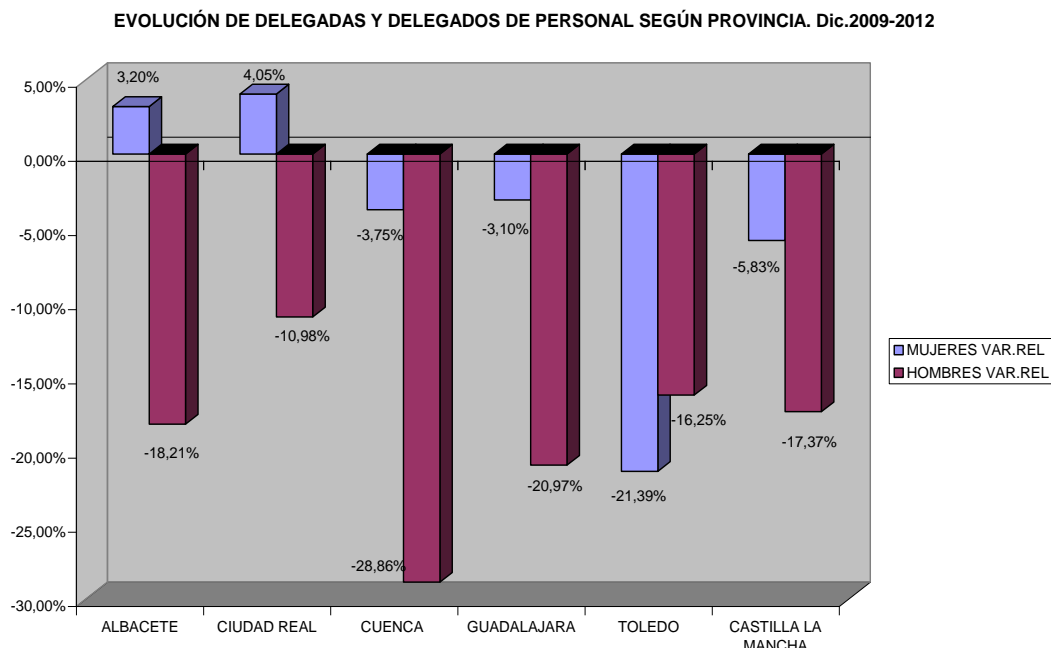
Sin embargo nos encontramos con la baja afiliación femenina en federaciones como Agroalimentaria, FECOMA e Industria, moviéndose en un intervalo entre el 10% y el 20%.

Por último también decir, que federaciones como COMFIA, han experimentado una importante evolución en la afiliación femenina en los últimos años habiendo pasado de un 43% a un 45% en representación femenina.

En cuanto a la federación FSC, hasta diciembre del 2009(FSAP) tenía una representación de un 46%. Sin embargo a partir de la fusión con la FCT (donde existe una gran presencia masculina), se produce un cambio cuántico y actualmente representan un 37% la presencia femenina. Lo mismo cabe decir de la federación FITEQA.

	DATOS DE AFILIACION POR FEDERACIONES PERIODO 2008-2013									
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
SERVICIOS PRIVADOS	3.051	64%	1.712	36%	4.763	2.966	63%	1.756	37%	4.722
AGROALIMENTARIA	991	17%	4978	83%	5969	900	18%	4149	82%	5.049
COMFIA	2111	43%	2814	57%	4925	2323	45%	2802	55%	5.125
ENSEÑANZA	4035	66%	2086	34%	6121	3499	66%	1777	34%	5276
FECOHT	4368	58%	3169	42%	7537	3367	57%	2502	43%	5869
FECOMA	466	6%	7193	94%	7659	313	6%	5366	94%	5679
FITEQA	1960	38%	3200	62%	5160	1359	34%	2661	66%	4020
FSC	5123	37%	8576	63%	13699	4388	37%	7364	63%	11752
INDUSTRIA	720	9%	7188	91%	7908	692	10%	6363	90%	7055
SANIDAD	4484	81%	1079	19%	5563	4096	81%	976	19%	5072
PENSIONISTAS	486	17%	2349	83%	2835	397	17%	1892	83%	2289
CASTILLA LA MANCHA	30.846	40%	44.344	60%	72.139	24.300	40%	37.608	60%	61.908

2. REPRESENTACIÓN SINDICAL (DELEGADAS/OS DE PERSONAL)



Cómo puede apreciarse en el gráfico anterior, en todas las provincias, a excepción de Albacete y ciudad Real, se produce un descenso de la representación sindical femenina de CCOO en las empresas en el período considerado. Lo mismo ocurre con la representación masculina, siendo esta más acuciada.

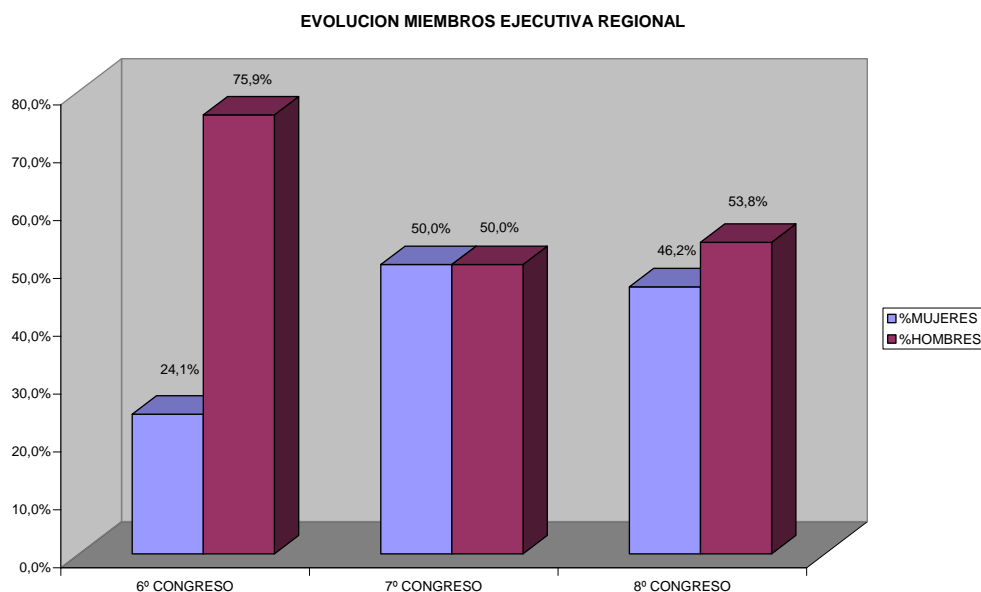
Si bien el ritmo de crecimiento de mujeres delegadas en años anteriores fue muy superior al de los hombres en nuestra región, en la actualidad se muestra este importante descenso, pero también hay que decir que es bastante inferior al de los hombres.

3.- EJECUTIVAS (TERRITORIOS Y FEDERACIONES) Y CONSEJO REGIONAL

Para el análisis del tercer ámbito de participación que hemos considerado, damos a conocer, como punto de partida, los datos de participación de mujeres en la Ejecutiva Regional de CCOO de Castilla La Mancha, en los últimos Congresos (7º y 8º).

Si bien partimos de una situación de nula presencia femenina en la Ejecutiva Regional durante el periodo 1984-2004, esto empieza a cambiar en los sucesivos congresos. Se ha ido incrementando favorablemente el número de mujeres, reforzándose la participación con la incorporación en nuestros Estatutos del criterio de proporcionalidad (a partir del IV Congreso, que se celebró en el año 1996).

Pero como se dijo anteriormente, son los cambios legislativos los que imponen y marcan la igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir del año 2007. Esto se expresa en la siguiente grafica donde se observa ese mayor incremento en los tres últimos Congresos.



Por su parte, y del acceso a los datos de ejecutivas anteriores, la ejecutiva saliente en noviembre de 2004 estaba compuesta por 28 personas, de las cuales 7 eran mujeres. En el período 2004-2008 (6º Congreso), la ejecutiva regional estaba compuesta por un total de 29 personas de las cuales 7 eran mujeres. En el 7º Congreso (período 2009-2012) la Ejecutiva está integrada por un total de 22 personas, de las cuales 11 son mujeres. Y en este último Congreso (8º), su composición total ha sido de 10 personas, de las cuales 4 son mujeres.

Por tanto se observa que ha habido un crecimiento en la participación de mujeres en los órganos de dirección, siendo el 7º Congreso donde se hace más patente el criterio de proporcionalidad, siendo de un 50% en los dos sexos. También ocurre en el 8º Congreso, donde se cumple el criterio 40% - 60%.

Hemos podido acceder a los datos de ejecutivas provinciales para conocer la actual situación de las mujeres en dichas ejecutivas y también en las federativas.

EJECUTIVA 10º CONGRESO POR TERRITORIOS				
PROVINCIAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
ALBACETE	5	3	8	38%
CIUDAD REAL	4	3	7	43%
CUENCA	5	3	8	38%
GUADALAJARA	5	3	8	38%
TOLEDO	4	3	7	43%
TOTAL	23	15	38	39%

Observamos que en el último congreso, el peso de las mujeres es inferior al de los hombres, y también es inferior a lo que se refiere a ejecutivas anteriores. Esto también ocurre en algunas federaciones, como veremos más adelante. En cambio, la Ejecutiva Regional supera estos datos.

Sólo Toledo y Ciudad Real superan el 40%, representando la media total de las provincias un 39%.

FEDERACIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
SERVICIOS PRIVADOS	4	4	8	50%
AGROALIMENTARIA	5	2	7	29%
COMFIA	7	7	14	50%
ENSEÑANZA	7	5	12	42%
FECOHT	3	5	8	63%
FECOMA	6	2	8	25%
FITEQA	8	3	11	27%
FSC	7	6	13	46%
INDUSTRIA	4	1	5	20%
SANIDAD	3	4	7	57%
PENSIONISTAS	6	1	7	14%

En cuanto a las Federaciones, son los sectores como Servicios Privados, COMFIA, FECOHT, Sanidad, Enseñanza y FSC, las que tienen ejecutivas formadas con criterios de paridad.

Tradicionalmente los sectores y actividades tradicionales feminizadas (Enseñanza, Sanidad y Servicios Privados), siguen manteniendo sus criterios de paridad. Pero también aquellas federaciones que anteriormente eran deficitarias en representación femenina han experimentado un aumento importante como es el caso de COMFIA y FECOHT, estando por encima del 50% de representación.

Pero si que debemos alertar sobre la escasa, en algunos casos inexistente, participación de mujeres en ejecutivas de Federaciones como Industria, FECOMA, FITEQA y Agroalimentaria, encontrándose entre el 20% y el 30%.

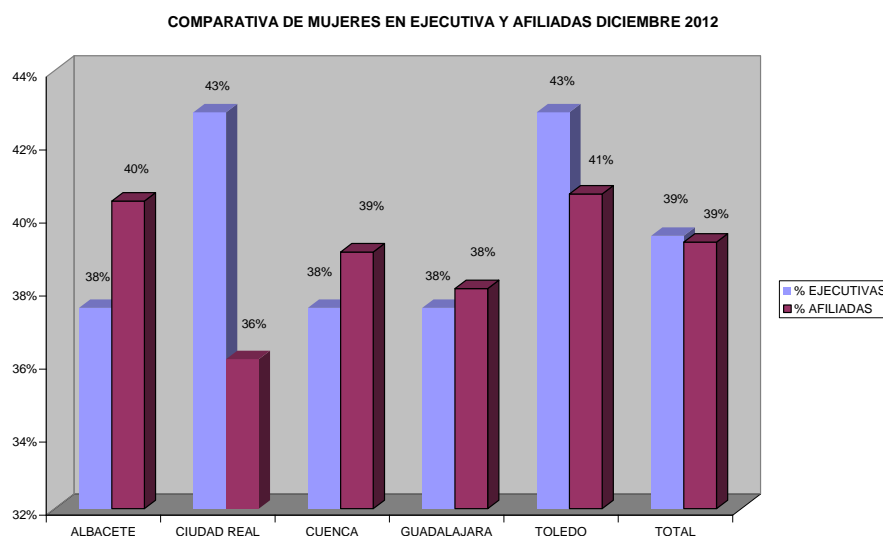
Si bien, aquellas federaciones feminizadas, responden mucho mejor a los criterios de paridad, con una igual participación de mujeres y hombres, las federaciones masculinizadas no responden a estos criterios.

4.- COMPARATIVA DE LOS TRES ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN.

En cuanto a la definición de los principios en que se inspira el sindicalismo de CCOO de CLM son **“reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativos y de masas, sociopolítico, internacionalista, intercultural, diverso y de hombres y mujeres”**. *CCOO de CLM tiene por objeto entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de trato y oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.*

Se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato.

A la vista de lo anterior y según los datos anteriores hemos querido comparar los tres ámbitos de participación considerados y revisar la aplicación del principio estatutario comentado anteriormente.

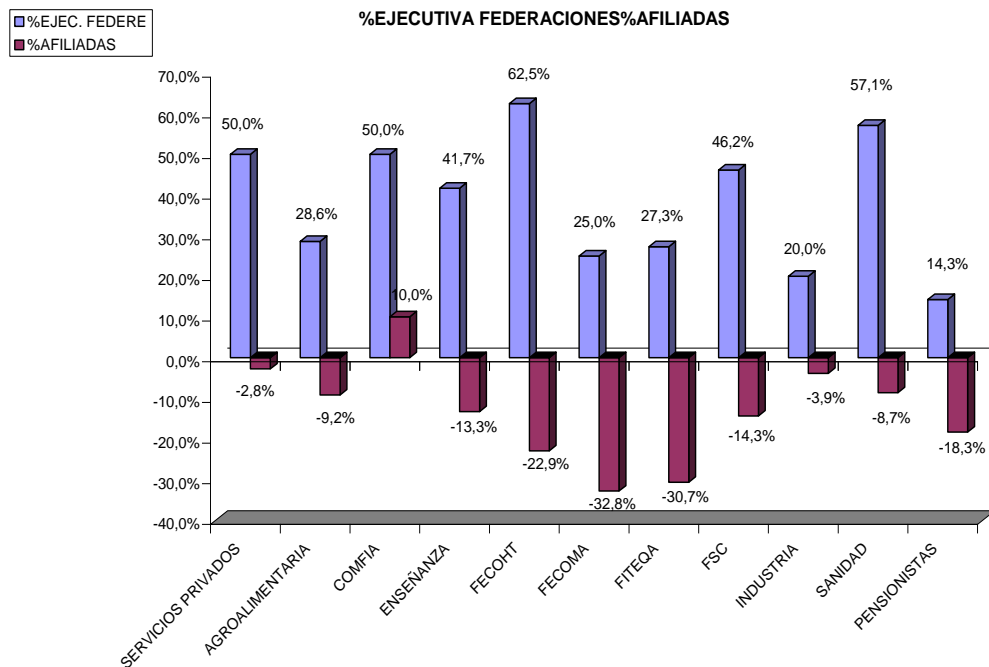


La participación de mujeres en ejecutivas de estructuras territoriales presenta una situación desigual.

Tres provincias, Albacete, Cuenca y Guadalajara, muestran porcentajes similares de participación femenina en ejecutivas y afiliación de mujeres. La posición de Ciudad Real y Toledo es peculiar, ya que el porcentaje de mujeres en sus ejecutivas provinciales (ambas con un 43%) es mayor que la afiliación femenina (36% y 41% respectivamente).

Sin embargo tampoco existen importantes diferencias entre afiliación y ejecutivas, siendo la media total de un 39%.

En cuanto a las federaciones:



De las 11 federaciones 4 han elegido mujeres como Secretarías Generales: Servicios Privados, FSC, COMFIA Y SANIDAD. Las cuatro cuentan con una importante afiliación de mujeres, pero algunas de ellas no son tan mayoritarias.

Si bien casi todas ellas presentan una bajada en la afiliación, la federación de COMFIA, es la única que no experimenta una bajada, sino todo lo contrario aumenta en afiliación femenina, teniendo en los órganos de representación un 50%.

Pero para acabar podemos decir que existe cada vez mayor equilibrio en las federaciones con mayor porcentaje de afiliación femenina, reduciéndose la brecha entre estas y las mujeres en la ejecutivas de Servicios Privados, ENSEÑANZA, SANIDAD Y FECOHT.

5. ANALISIS DAFO.

En el siguiente cuadro se recogen propuestas a analizar en nuestra organización en materia de género.

INTERNO Fortalezas	INTERNO Debilidades	EXTERNO Oportunidades	EXTERNO Amenazas
Formación sindical.	Resistencia a los cambios en temas de género por falta de sensibilización suficiente.	Cambios habidos en toda la etapa democrática, en la sociedad, como consecuencia mayor sensibilización social	Radicalización de la extrema derecha
Organización fuerte	Falta de coordinación en el conjunto de la organización (trabajo en compartimentos estanco)	Avance normativo en igualdad y por tanto derechos legales	Perdida de credibilidad de la organización por parte de la sociedad
Existencia de un marco estatutario obligacional	Escaso número de mujeres en puestos de responsabilidad	Existencia de Redes sociales	Crisis
Muchas mujeres implicadas, lo que consigue que la conciencia de clase con perspectiva de género se extienda.	Falta de empoderamiento de las mujeres, agudizado por falta de solidaridad	Pertenencia a organizaciones sindicales internacionales	Miedo social, al paro, al diferente, a las propias mujeres
Experiencia acumulada a través de la existencia de Secretarías de la Mujer a lo largo y ancho de toda la organización.	Carencia o escasez de puesta en común del trabajo de las Secretarías de la mujer	Trabajo en RED con organizaciones de mujeres,(barrios, universidades, feministas, mayores...)	Prepotencia sindical, en algunos dirigentes sindicales
Formación de una cantera, a través de la afiliación, la RLT, delegadas.	Actitudes (machistas-discriminatorias) que son reflejo de la sociedad		Déficit democrático y pérdida de derechos.
Capacidad de negociación en las empresas (planes de igualdad)	Cubrir formalmente el cargo de S. de la mujer		
Participación institucional.	Demasiada exigencia de disponibilidad total del tiempo para estar en los órganos de dirección.		

En concreto fueron recogidas en la jornada “La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sindical y laboral”. (Políticas de género), celebrada en Madrid los días 7 y 8 de mayo en la Escuela Muñiz Zapico, con la participación de CCOO de Castilla La Mancha.

Una vez analizados los factores internos y externos que nos ponen ante las fortalezas y debilidades así como las oportunidades y amenazas, pasar a plantear los cambios que consideres necesarios:

- 1.- Necesidad de revalorizar el trabajo de las mujeres, (dentro y fuera) fortaleciendo las S. de la Mujer y avanzar en la rotura del techo de cristal.
- 2.- Empoderarnos como mujeres y empoderar a las Secretarías de la mujer, avanzando en la necesaria coordinación del trabajo.
- 3.- Creación de una Escuela de Formación Sindical en Género, permanente.
- 4.- Evaluar el trabajo de género y su transversalización en la organización de forma permanente y periódica
- 5.- Sensibilización a través de la formación permanente de toda la organización
- 6.- Establecimiento de estrategias para transversalizar la perspectiva de género a todas las propuestas sindicales
- 7.- Adopción de cuotas masculinas para la asistencia a cursos de formación sindical específicos de género.

6. CONCLUSIONES.

A la vista de los resultados cuantitativos, observamos cual ha sido la evolución de la participación de mujeres en CCOO de Castilla La Mancha. Ahora describiremos algunas situaciones que han caracterizado la participación de mujeres en nuestra organización y que a su vez coincide con algunos puntos del análisis DAFO, recogido en las debilidades y amenazas.

1. Rotación y permanencia. Existe, entre las mujeres, un alto componente de rotación y desaparición de los órganos del sindicato. Mientras prácticamente todos los hombres de la organización permanecen presentes en alguna estructura del sindicato a lo largo del tiempo, en el caso de las mujeres su vigencia temporal es menor, además de no pasar posteriormente a otras responsabilidades en el interno del sindicato.

A ello se le suma que para estar en los puestos de responsabilidad existe demasiada exigencia de disponibilidad total del tiempo para estar en los órganos de dirección. Esto a veces puede tener sus consecuencias en el proceso de participación de las mujeres, al considerar los efectos en la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, esta situación contribuye a la inestabilidad de la posición jerárquica de las mujeres y de los logros conseguidos por las mismas.

2. Responsabilidades. Desde el principio las mujeres que han participado en ejecutivas territoriales lo han hecho con responsabilidades de la **Secretaría de Mujer** y cuando han ocupado otras secretarías, lo han hecho en **áreas de políticas sociales, formativas y en otras materias transversales.**

Podría afirmarse que las mujeres en CCOO, se han quedado atrapadas en “sus temas de mujer”.

Sin embargo esta situación empieza a cambiar en los últimos seis años y así en este último Congreso se observa que ya se están ocupando en la Ejecutiva Regional de CCOO de Castilla La Mancha, y en otras ejecutivas de Federaciones y Territorios responsabilidades de Empleo, Finanzas, Acción sindical y Organización.

Pero queda mucho por hacer, ya que si bien las políticas de igualdad sirven para mejorar y analizar la situación y evolución de las mujeres en el mundo sindical, **la transversalización de la visión de género** al conjunto de la organización es todavía reticente en algunas federaciones fuertemente masculinizadas y en el conjunto de las políticas sindicales.

3. Recursos. Estas Secretarías son las que se les confiere una menor importancia sindical, pública y política, produciendo efectos negativos en su posición en la jerarquía orgánica. Además en el momento actual, la situación económica y las políticas regresivas están produciendo resultados negativos en las políticas de género, pasando a un segundo plano lo que algunos llaman “las cuestiones del colectivo de mujeres”.

Al ser abordadas las materias de género en forma transversal y no principal, observamos cierta reticencia a la hora de destinar recursos humanos y materiales en estas Secretarías.

ANEXO. PLAN DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE MUJER EN CASTILLA LA MANCHA.

A partir de los resultados anteriores, hemos replanteado nuestro trabajo para los próximos años entorno a tres ejes:

Consolidar la Secretaria Regional de la Mujer:

1.- Creando una estructura estable y permanente que permita dar continuidad al trabajo.

2.- Organizando una red de mujeres de CCOO de Castilla La Mancha. Prácticamente en casi todas las estructuras, tanto federativas como territoriales, están nombradas las secretarías de la mujer. El objetivo es coordinar nuestro trabajo y definir entre todas nuestras propuestas en el interno y también en nuestras relaciones con la Administración y a reivindicaciones en otros ámbitos. Se ha comenzado a trabajar en la creación de esta red con una dificultad importante, prácticamente todas las secretarías de mujer lo son además de otras áreas o participan en otros órganos de federación o territorio.

3.- Acercando a los hombres del sindicato al trabajo de las Secretarías de la Mujer. Implicarles y hacerles partícipes de nuestras propuestas, ofrecerles formación e información, con el fin de que ellos también trasladen nuestras propuestas en todos los ámbitos.

4.- Trasladar nuestros avances de forma más clara mediante una mayor información en todos los medios que estén a nuestro alcance: gaceta sindical, página Web, correo electrónico y medios de comunicación.

5.- Trabajar de forma transversal y coordinadamente con Secretarías como Acción Sindical, Empleo, Formación, Políticas Sociales y Salud Laboral.

Trabajar con acción sindical en:

1.- Negociación Colectiva. Participar en la elaboración de los documentos de criterios de negociación colectiva y ser firmes en la vigilancia de su posterior traslación a la negociación y su plasmación en los convenios colectivos. (Esto tiene que ver con el hecho de que no se hayan dado avances en las propuestas de los documentos de negociación colectiva que se han revisado).

2.- Formación en Igualdad de Oportunidades. Creemos absolutamente necesario que las personas que finalmente están en las mesas de negociación sean capaces de trasladar y defender nuestras propuestas en materia de igualdad de oportunidades. (Curso de formadores en igualdad de oportunidades y el módulo de igualdad en toda la formación sindical e inclusión de mujeres en toda la formación)

3.- Participación de Mujeres en la negociación. Velaremos por que se asegure la participación de mujeres en los procesos de elecciones sindicales y negociación colectiva. (Empezar por abajo para después encontrar mujeres con facilidad dispuestas a participar en ámbitos superiores).

Organización:

1.- Velar por la participación de mujeres en todos los ámbitos. Estaremos vigilantes en los próximos congresos, configuración de ejecutivas, etc., para asegurar la proporcionalidad.

2.- Creación de Secretarías de Mujer en aquellos ámbitos donde no se han puesto en marcha, así como dotarlas de estructuras básicas para asegurar el funcionamiento de las secretarías.

3.- Evitar que caiga el peso de más de una Secretaría, en el caso de mujeres, con responsabilidad sindical.

Por último, otra de las cuestiones de especial trascendencia en la Secretaría de la Mujer que tienen que ser objeto de análisis político sindical es ***“la violencia de género” y todas aquellas formas de violencia hacia las mujeres en el mundo social y laboral.***

M^a Dolores Castejón Parra

Secretaria de Mujer de CCOO Castilla La Mancha

<http://www.castillalamancha.ccoo.es/mujeres>

