

CONFERENCIA FINAL
La acción sindical frente a la brecha salarial de género: experiencias, desafíos y estrategias

FINAL CONFERENCE
Trade union action against the gender pay gap: experiences, challenges and strategies

Madrid (España | Spain) 24 septiembre | september 2015
 Sede Consejo Económico y Social de España (CES) | C/ Huertas, 73, 28014 Madrid

ACTA

CONFERENCIA FINAL “La acción sindical frente a la brecha salarial de género: experiencias, desafíos y estrategias”

Madrid 24 septiembre 2015

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, 1 de octubre de 2015



Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Fecha y lugar.....	3
3. Objetivos.....	4
4. Relación de participantes	4
Ponentes.....	4
Asistentes.....	5
5. Desarrollo de la Conferencia final	7
. INAUGURACIÓN.....	7
. MESA REDONDA “Actuaciones contra la brecha salarial de género: visión y experiencia de Lo-Norway y de UNI Global Union”	9
. MESA REDONDA “Desarrollo y conclusiones del Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY”	11
6. Conclusiones y Clausura	15
7. Difusión	16
Anuncio conferencia final.....	16
Desarrollo y conclusiones Conferencia final	16
8. Notas finales.....	19

1. Introducción

La Conferencia final del Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY¹ está programada para propiciar puntos de encuentro de las actuaciones sindicales para contrarrestar la brecha salarial de género desde los ángulos del sindicato noruego LO, de la confederación mundial sectorial UNI Global Unión y desde CCOO en España. También la conferencia final pretende dar a conocer al ámbito sindical y al gran público en general los materiales generados durante el transcurso de este proyecto, contribuyendo a su difusión, con efecto multiplicador, dada la diversa procedencia de las personas asistentes, tanto territorial como sectorial. En especial, en la conferencia final se presentan el *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*, y la Guía sindical *La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*. También se presentan públicamente las propuestas de CCOO para erradicar esta discriminación salarial mediante la negociación colectiva y la acción sindical.

2. Fecha y lugar

Fecha: 24 de septiembre de 2015

Lugar: Sede Consejo Económico y Social de España (CES)

C/ Huertas, 73, 28014 Madrid, España.

¹ El Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, promovido y coordinado por CCOO y con el sindicato noruego LO como socio, es un proyecto cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA Grants) 2009-2014, en el marco del Memorándum suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein («Estados donantes») y el Reino de España («Estado Beneficiario»)", específico del Programa de Igualdad de Género y Conciliación, dirigido a reducir las desigualdades económicas y sociales en el EEA mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral.

3. Objetivos

- . Presentar públicamente el proyecto ACCTIOON EQUAL PAY implementado, los materiales y eventos realizados. Las principales conclusiones obtenidas y las propuestas de CCOO.
- . Presentar las estrategias para combatir la brecha salarial de género desde una perspectiva institucional.
- . Presentar las estrategias para combatir la brecha salarial de género desde una perspectiva transnacional, a partir de las experiencias y buenas prácticas de Noruega, mediante la participación del sindicato noruego LO-Norway, socio del proyecto. También se contará con una visión europea sectorial, aportada por la confederación sindical UNI Global Unión Mundial/Europa.
- . Presentar el Estudio Diagnóstico sobre brecha salarial de género. Comparación por factores causantes, territorios y sectores de actividad. Análisis del peso relativo en la brecha del salario base y complementos. Propuestas para abordar desde la Negociación colectiva y desde la acción sindical.
- . Presentar el Informe de buenas prácticas sindicales frente a la brecha salarial de género. Señalar el papel de la negociación colectiva en el avance para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Presentar las Propuestas de CCOO de actuación sindical y negociación colectiva para la igualdad salarial.

4. Relación de participantes

Ponentes

Marcos Peña, Presidente del Consejo Económico y Social de España

Johan Christopher Vibe, Embajador de Noruega



Rosa Urbón Izquierdo, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Gobierno de España

Ana Herranz Sainz-Ezquerria, Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Synnøve Konglevoll, Special Advisor, Department of Economic and Social Affairs, LO Norway

Verónica Fernández Méndez, Officer Equal Opportunities. UNI Global Union

Raquel Gómez, Equipo técnico Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Rita Moreno, Adjunta Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Pilar Morales, Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid

Asistentes



Subdirector General para la Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva, Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Responsable de Comunicación y Mecanismo Financiero de EEE (EEA Grants) de la Embajada de Noruega en España.

Representante del área de Internacional de la LO Noruega.

Representante del Ministerio de Hacienda, coordinadora de los EEA Grants España.

Consejero del Consejo Económico y Social de España (CES). Grupo Primero.



Responsables de Mujer e Igualdad de CCOO, y personal técnico de apoyo, de territorios (Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Catalunya, Castilla y León, Illes Balears, Galicia, Extremadura, Madrid, Murcia, País Valencià) y federaciones estatales (Agroalimentaria, Construcción y Servicios, Sanidad, Servicios, Servicios a la Ciudadanía).

Responsables de Mujer de otras organizaciones de CCOO: de la Comarca de Alicante, de Servicios Andalucía, de construcción y Servicios de Extremadura, de Industria Andalucía, de Pensionistas Galicia, de la FSC de Castilla y León, de Servicios Madrid, de Pensionistas Murcia, de Badajoz, de Enseñanza Castilla-La Mancha, de Enseñanza Castilla y León, de Enseñanza Madrid, de Agroalimentaria Castilla y León, de Pensionistas Madrid, de Servicios Ciudad Real, de la FSC Canarias, de Pensionistas Andalucía.

Responsables sindicales de Acción sindical: Catalunya, Industria, Construcción y Servicios, Murcia, Euskadi.

Responsables sindicales de CCOO de otras áreas, de: Madrid, Galicia, Catalunya, Servicios Extremadura, de la comarca de Manacor, de Servicios Aragón, de la Unión comarcal del Nalón, de la Sección Sindical Estatal del Banco de Santander, de Servicios Extremadura, Sanidad País Valencià.

Responsables sindicales de distintas áreas, predominantemente de Mujer de secciones sindicales estatales: Banco de Santander, La Caixa.

Responsable de Formación de Género de la Escuela Confederal Sindical Muñiz Zapico.

Socióloga especialista en género y coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.



Directora de la Fundación Formación para el empleo “Miguel Escalera” de CCOO (FOREM Confederation).

Asociación de mujeres Nosotras Mismas, de Chamberí (Madrid).

Representante del Observatorio de Género de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

Equipo de comunicación de la confederación Sindical de CCOO.

Representante del Departamento de subvenciones de la Confederación sindical de CCOO.

Coordinadora del Proyecto e integrantes del equipo de la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO que forman parte del Proyecto.

5. Desarrollo de la Conferencia final

. INAUGURACIÓN



Marcos Peña, Presidente del Consejo Económico y Social (CES) de España

Excmo. Sr.D. Johan Christopher Vibe, Embajador de Noruega

Rosa Urbón Izquierdo, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Ana Herranz Sainz-Ezquerria, Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO



Excusa presencia: **Ignacio Fernández Toxo**, Presidente de la Confederación Europea de Sindicatos y Secretario General de CCOO

Marcos Peña, presidente del CES, expone que la realidad es que la brecha salarial existe y es de género. A pesar de las políticas existentes, hay que seguir actuando porque es una cuestión de cohesión social. Entre las políticas existentes, las laborales tienen una importancia significativa, y ahí los sindicatos ocupan un papel primordial, con su hábitat natural, la negociación colectiva. Por eso, la acción sindical tiene una dimensión crucial en la resolución de esta brecha salarial de género.

Johan Christopher Vibe, Embajador de Noruega, señala que existe una correlación positiva entre altos índices de igualdad de género y crecimiento económico y social. Las brechas salariales desincentivan la participación laboral femenina. En Noruega, la mayor brecha salarial de género se da en la cumbre, lo que apunta al techo de cristal. Subraya la importancia del consenso, el diálogo social entre patronal y sindicatos, muy arraigado en Noruega. Luchar contra la brecha salarial de género no es solo una cuestión de justicia social, sino de eficiencia económica.

Rosa Urbón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, afirma que la verdadera revolución ha sido el acceso de las mujeres a la formación y, fundamentalmente, al trabajo asalariado, porque el empleo es garantía de derechos y autonomía. Pero quedan mucho por hacer para lograr la igualdad efectiva, en todos los ámbitos. Una de las desigualdades mayores es la brecha salarial, consecuencia de las anteriores desigualdades, por ejemplo, de la segregación horizontal y vertical, la falta de corresponsabilidad y de conciliación, de vigencia de estereotipos, etc. El año pasado, el Gobierno ha aprobado el Plan Estratégico para La Igualdad de Oportunidades (PEIO que contempla un Plan Especial de Igualdad en el empleo y contra la discriminación salarial.

Ana Herranz, Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, señala que el problema de la brecha salarial de género es resultado de un problema de discriminación estructural hacia las mujeres, intensificado en época de crisis. En España, las mujeres ganan, de media, un 32 % menos que los hombres, por trabajos equivalentes. Desde CCOO combatimos la brecha salarial desde hace décadas con nuestra acción sindical, y también desde la Negociación Colectiva. Combatir la brecha implica trabajar para mejorar la inserción laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres. En España las dos terceras partes de las personas en paro, sin prestaciones, con menores a cargo, son mujeres. No tenemos tiempo para más dilaciones, debe ponerse en marcha urgentemente una prestación garantizada mínima para personas que han agotado o no han accedido a otras prestaciones y debe implementarse políticas laborales con perspectiva de género.

Las propuestas de CCOO al Plan de Empleo del gobierno son conocidas: mejora sustancial de la contratación a tiempo parcial, equiparación total del empleo del hogar, medidas de conciliación para avanzar en corresponsabilidad. Debe gobernarse con responsabilidad y rectificarse las políticas nocivas para los derechos laborales, que impactan negativamente en el empleo de las mujeres.

. MESA REDONDA “Actuaciones contra la brecha salarial de género: visión y experiencia de Lo-Norway y de UNI Global Union”





Synnøve Konglevoll, Special Advisor, Department of Economic and Social Affairs, LO Norway

Verónica Fernández Méndez, Chief Equal Opportunities. UNI Global Union, Equal Opportunities Officer UNI Global Union

Presenta y modera: **Susana Brunel**, Adjunta de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Synnove Konglevoll, Asesora Espacial de Asuntos Económicos y sociales de la LO, presenta a la confederación sindical noruega LO, que representan al 505 de las personas trabajadoras tanto del sector público como del privado, con un 50% de afiliación de mujeres. En relación con la brecha salarial de género, sostiene que en Noruega las mujeres empiezan a quedarse atrás en los salarios cuando comienzan a tener hijos/hijas. En esta situación, muchas veces las mujeres reducen su tiempo de trabajo, y los hombres, en cambio, compensan trabajando más, lo que aumenta la diferencia salarial. Además, Los h suelen exigir un aumento de sueldo, y lo consiguen, en tanto las mujeres no suelen exigir aumento de sueldo. Por eso, señala, los sindicatos tenemos que trabajar a muchos niveles, a nivel micro, con los compañeros y compañeras del sindicato, y a nivel macro, con la sociedad en general, y al nivel del mercado laboral, mediante el diálogo social.

Verónica Fernández Méndez, Jefa de Igualdad de Oportunidades de la UNI Global Unión, señala abordar la brecha salarial de género implica varios procedimientos: en primer lugar, hay que detectar el problema, para abordar su solución. Hay que Analizar la subvaloración del empleo femenino y su relación con la brecha salarial. Porque la brecha es la materialización de esta devaluación de lo femenino. A nivel mundial, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres. En algún país, como Japón, la brecha llega al 40%. Una infravaloración que se plasma en la segregación sectorial y vertical de género en el mercado laboral. La solución implica también trabajar sindicalmente desde varios ángulos: con herramientas, como

campañas de sensibilización, con la negociación colectiva, con transparencia salarial, y con perspectiva de género. La UNI, con los acuerdos globales, también trabaja en esta dirección. Necesitamos acuerdos inclusivos. Incluir a las mujeres en los equipos de negociación. Incluir aumentos del salario mínimo y mejorar las condiciones de las mujeres, que se encuentran en los sectores peor pagados... definición de puestos de trabajo. Incluir acciones positivas para el acceso de mujeres a puestos de decisión, incluir planes de formación y revisiones periódicas en escalas salariales, clasificación de empleo, entre otras herramientas y medidas sindicales.

. MESA REDONDA “Desarrollo y conclusiones del Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY”. INFORME sobre la actuación sindical y la Negociación colectiva frente a la brecha salarial de género. Propuestas de Futuro: Actuaciones y buenas prácticas sindicales frente a la brecha salarial de género. El papel de la Negociación colectiva



Raquel Gómez, Equipo técnico Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Rita Moreno, Adjunta Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Ana Herranz, Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Presenta y modera: **Pilar Morales**, Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid

Pilar Morales, Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid, califica la brecha salarial de género como una conspiración salarial patriarcal para mantener subordinadas a las mujeres. Las mujeres madrileñas tienen que trabajar 78 días más que sus compañeros varones para cobrar lo mismo, por trabajos de igual valor. La masa salarial de Madrid es de un 61% de hombres y un 39% de mujeres, lo que muestra el desequilibrio de género. Eso, sin contar la calidad del empleo, la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Como propuestas, hacen falta políticas verdaderamente coeducativas, hacen falta políticas de igualdad y políticas generales con perspectiva de género. En CCOO ya está introducida la perspectiva de género y está constatada la existencia de la brecha salarial, pero queda por hacer. Y entre lo que podemos hacer, en lo que toca al sindicato, está que las mujeres ejerzamos el liderazgo sindical y feminista en todos los órganos en que estamos.

Raquel Gómez, del equipo técnico Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, presenta el *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*, elaborado en el marco del Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, señalando el abordaje legislativo de la brecha salarial de género y el análisis del mercado laboral, desde una perspectiva europea, con especial detenimiento en la realidad sociolaboral de las mujeres en España y en algunas Comunidades autónomas. Expone que la brecha salarial de género es resultado de las desiguales carreras laborales de mujeres y hombres. Por ejemplo, en la penalización laboral por la maternidad, como puede comprobarse si se comparan las tasas de empleo de mujeres con hijos/hijas respecto a mujeres sin hijos. Refiere el impacto de la crisis en el empleo de las mujeres, fundamentalmente por el impacto de las políticas de austeridad y el desplome del empleo en el sector público. También expone la brecha salarial en las pensiones. Avanza algunos resultados del estudio realizado sobre la incidencia de la negociación colectiva, revisando algunos criterios y cláusulas presentes en convenios colectivos susceptibles de generar un efecto indeseado y

agrandar la brecha salarial, aportando buenas prácticas para su inclusión en los convenios colectivos.

Rita Moreno, Adjunta de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, expone las prioridades de acción sindical frente a las brechas de género en el ámbito laboral: aumentar la participación de mujeres en todos los ámbitos de la organización sindical, reducir el desempleo femenino, combatir la precariedad (contratación, salarios, condiciones de trabajo), reducir la segregación, y combatir la discriminación salarial. Explica el papel que puede tener el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AENC) 2015-2017, que vuelve a tener explicitados unos criterios en materia de igualdad. Señala algunos avances, como que la mayoría de los convenios colectivos firmados desde 2013 contienen alguna medida de igualdad, y algunos déficits, como que la negociación de planes de igualdad está muy por debajo de lo que contempla la Ley de Igualdad. Respecto a aumentar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras, que es un compromiso sindical de CCOO, hay que señalar que, en general, ha aumentado la presencia de mujeres en todos los órganos, hay paridad por arriba, en los órganos de dirección, y por abajo, en la afiliación, y también en las delegadas, pero queda por fomentar la de las mesas de negociación, un factor clave porque en estas mesas se adquiere experiencia en la negociación, experiencia en la labor sindical. En 2013, las mujeres suponían el 25% de la delegación en mesas negociadoras, en 2014, el 27,33%, y en 2015 (con datos hasta junio), el 32,57%. Vamos avanzando pero queda espacio para avanzar más. Hay que tener presente el compromiso de CCOO con la igualdad y la paridad.

Ana Herranz, Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, expone las propuestas de CCOO para combatir la brecha salarial, que requiere de dos pilares fundamentales: acciones en políticas públicas, además de la acción sindical.

Propuestas de CCOO en políticas públicas: el cese de recortes en servicios sociales esenciales (infancia, dependencia, protección social); la necesidad

de implementar Indicadores específicos y la transversalidad en las políticas activas de empleo; la restitución de incentivos para la contratación de mujeres después de 5 años de inactividad o de 24 meses después de su maternidad (pero no bajo la modalidad del contrato de emprendedores)... Deben mejorar las condiciones laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar. Deben cerrarse los procesos de acreditación profesional de cuidadoras y otros sectores feminizados. Debe articularse una inserción laboral con itinerarios personalizados que atienda a las barreras sociolaborales específicas de las mujeres. Debe articularse una nueva regulación de la contratación a tiempo parcial. Debe combatirse la segregación en la elección de estudios y profesiones, con una verdadera política coeducativa. Debe darse desarrollo reglamentario a la Ley de Igualdad, especialmente en materia de retribución y transparencia. Debe garantizarse mayor formación específica y medios a la Inspección de Trabajo para combatir la brecha salarial de género.

En CCOO también sabemos qué y cómo hacer para combatir la brecha salarial mediante la Negociación Colectiva. Debe activarse la Comisión de Igualdad de Oportunidades del ANC. Hay que revertir, rectificar o minimizar el impacto de la Reforma laboral (tomando los CC sectoriales como punto de referencia). Hay que implementar sistemas de evaluación de retribución en los Planes de Igualdad, con las medidas correctoras necesarias (diagnósticos previos al plan de igualdad, auditorías...), siempre con participación sindical. También sabemos que hay que romper inercias en la negociación colectiva, que lleva muchas veces a la repetición automática de pluses, complementos, dobles escalas, con gran impacto de género. También sabemos de otros aspectos de la acción sindical que son esenciales para lograr la igualdad salarial. La formación en igualdad y, específicamente sobre brecha salarial de género a nuestras delegaciones negociadoras y al conjunto de sindicalistas, la integración y desarrollo pleno de la transversalidad de género en toda la estructura y toda la acción sindical, el aumento de mujeres en todos los órganos de participación sindical, incluidas las mesas negociadoras. El liderazgo de sindicalistas

feministas.... Igualdad, paridad, corresponsabilidad, para acabar con todas las brechas sociales y laborales. Desde CCOO lo vamos a hacer. Es de justicia.

6. Conclusiones y Clausura



Ana Herranz, Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, agradece a todos los organismos, instituciones y organizaciones de CCOO implicados en el desarrollo del Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY el apoyo proporcionado. Señala que en toda su trayectoria, CCOO ha tenido como objetivo preferente la mejora de las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras, incluidas lógicamente las mujeres y sus dificultades y barreras sociolaborales específicas. Y nunca se ha olvidado combatir sindicalmente la brecha salarial de género. Pero con el Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, CCOO ha intensificado y profundizado su acción sindical para lograr la igualdad salarial en lo que nos compete: la negociación colectiva: en el análisis de las causas, en la formulación de propuestas, en la elaboración de herramientas eficaces para que nuestras delegadas y delegados tengan fácil detectarla y contrarrestarla en sus empresas, y en la sensibilización social, laboral y sindical. Ahora sabemos más y somos más para combatirla.

7. Difusión

Anuncio conferencia final

. Web CCOO Mujeres. **La acción sindical frente a la brecha salarial de género: experiencias, desafíos y estrategias**

<http://www.ccoo.es/noticia:99251-->

[La acción sindical frente a la brecha salarial de género experiencias desafíos y estrategias](#)

. Web Proyecto. **La acción sindical frente a la brecha salarial de género: experiencias, desafíos y estrategias**

<http://www.ccoo.es/noticia:99251-->

[La acción sindical frente a la brecha salarial de género experiencias desafíos y estrategias](#)

Desarrollo y conclusiones Conferencia final

. **Convocatoria de Rueda de Prensa** previa a la inauguración de la Conferencia final. Asistencia de periodistas de diversos medios: Radio Nacional de España, El diario.es, además del equipo de comunicación de la CS de CCOO, quienes tomaron declaraciones de Ana Herranz (cortes radio y vídeo).

. Web CS de CCOO. **"El salario de las mujeres tendría que incrementarse un 32 por ciento para igualarse al de los hombres"**

<http://www.ccoo.es/noticia:99359-->

[El salario de las mujeres tendría que incrementarse un 32 por ciento para igualarse al de los hombres](#)

. **Vídeo CS de CCOO. Ana Herranz presenta la Jornada conclusiones Proyecto EQUAL PAY**

<https://youtu.be/0pbvxc-hmno>

. Web CCOO Mujeres. **ACCTIOON EQUAL PAY: acción sindical y negociación colectiva por la igualdad salarial**

<http://www.ccoo.es/noticia:99376-->

[ACCTIOON EQUAL PAY acción sindical y negociación colectiva por la igualdad salarial](#)

. Web Federación de CCOO Sanidad. **"El salario de las mujeres tendría que incrementarse un 32 por ciento para igualarse al de los hombres"**

<http://www.sanidad.ccoo.es/websanidad/Secciones:Mujeres:Noticias:912708-->

[El salario de las mujeres tendría que incrementarse un 32 por ciento para igualarse al de los hombres](#)

. Web de Federación de CCOO Servicios. **Conferencia Final "la acción sindical frente a la brecha salarial de género: experiencia, desafíos y estrategias".**

<http://www.ccoo-servicios.es/mujer/html/34896.html>

. Web de Federación de CCOO Servicios. **Vídeo: Presentación Jornada Brecha Salarial de Género**



<http://www.ccoo-servicios.es/mujer/html/34899.html>

. Web Federación de CCOO FSC: La brecha salarial de género: Análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva

<http://www.fsc.ccoo.es/webfscanarias/Inicio:913034-->

[La brecha salarial de genero Analisis y propuestas sindicales para la negociacion colectiva](#)

. Web de CS de CCOO. **Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical**

<http://www.ccoo.es/noticia:99356-->

[Informe sobre la brecha salarial de genero impacto negociacion colectiva y actuacion sindical](#)

. Web de CS de CCOO. **La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva (Guía sindical)**

<http://www.ccoo.es/noticia:99357-->

[La brecha salarial de genero analisis y propuestas sindicales para la negociacion colectiva](#)

.Web de CCOO País Valencià. **"El salario de las mujeres tendría que incrementarse un 32% para igualarse al de los hombres"**

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:dona :actualitat:912778--

[El salario de las mujeres tendria que incrementarse un 32 para igualarse al de los hombres](#)

. Web de Federación de CCOO Servicios. **LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (Guía)**

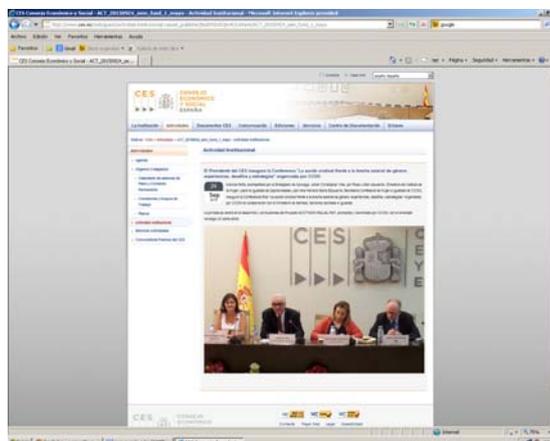
<http://www.ccoo-servicios.es/mujer/html/34910.html>

Webs externas:

. Web Consejo Económico y Social (CES) de España. **El Presidente del CES inaugura la Conferencia "La acción sindical frente a la brecha salarial de género: experiencias, desafíos y estrategias" organizada por CCOO**

<http://www.ces.es/web/guest/actividad-institucional/->

[/asset_publisher/NuEKHds5QbvR/content/ACT_20150924 sem fund 1 mayo](#)





. Web Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. **Rosa Urbón participa en la presentación de resultados del programa ACCTIOON EQUAL PAY, realizado por Comisiones Obreras**

<http://www.inmujer.gov.es/actualidad/noticias/2015/Septiembre/Actioonequalpay.htm>



. Noticias de Madrid.es. **Diario Digital. "El salario de las mujeres tendría que incrementarse un 32 por ciento para igualarse al de los hombres"**

<http://noticiasmadrid.es/2015/09/el-salario-de-las-mujeres-tendra-que-incrementarse-un-32-por-ciento-para-igualarse-al-de-los-hombres/>



"El salario de las mujeres tendría que incrementarse un 32 por ciento para igualarse al de los hombres"

<http://www.elmercuriodigital.net/2015/09/el-salario-de-las-mujeres-tendria-que.html#.VgUI5tLtlHw>





8. Notas finales

Traducción al inglés.

Reportaje fotográfico: José Luis Romero y Julián Rebollo

La celebración de las Jornadas, retransmitida por **Twitter**, con el hashtag:
#ACCTIOONEQUALPAY

Todas las informaciones, incluido el álbum de fotos, publicadas también en el **Facebook** de la Revista *Trabajadora*
<https://es-es.facebook.com/RevistaTrabajadora>
2015-2014/ Proyecto #ACCTIOON EQUAL PAY