



ACTA

I Jornadas Estatales

La acción sindical frente a la brecha salarial:

Impacto y repercusión de género

Valladolid, 3 y 4 diciembre 2014

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, diciembre 2014



INTRODUCCIÓN

El Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, promovido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, pretende combatir la brecha salarial de género a través de un exhaustivo conocimiento de los factores que la causan, recabando y fomentando la puesta en marcha de medidas correctoras en las empresas mediante la negociación colectiva, y mejorando la información de las personas implicadas en las mesas negociadoras así como la participación de las mujeres en ellas, y, en definitiva, extendiendo la información, concienciación y sensibilización social hacia este tipo de discriminación en el ámbito sindical y laboral y en la sociedad en su conjunto.

Este Proyecto está cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 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

El proyecto Acctioon Equal Pay que promueve CCOO tiene como socio a la confederación sindical noruega LO-Norway. Se desarrolla entre 2014 y 2015 con distintas acciones, todas ellas con el denominador común de ampliar conocimiento y sensibilización sobre la existencia de la brecha salarial de género así como difundir estrategias y herramientas sindicales para detectar y combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres en empresas y centros de trabajo, mediante la acción sindical y la negociación colectiva.

El primer evento público del proyecto ha sido la realización de estas I Jornadas Estatales en Valladolid, que, combinando los datos y factores desde una perspectiva europea, estatal y autonómica (UE, España, Castilla y León), analizan las diversas causas que producen la desigualdad retributiva que evidencian las estadísticas reiteradamente y que lejos de disminuir, va en aumento.

FECHA Y LUGAR

Valladolid, 3 Y 4 de diciembre 2014.

Hotel Silken Juan de Austria, Paseo de Zorrilla, 108, Valladolid 47006.



OBJETIVOS

- Mejorar el conocimiento sobre la brecha salarial de género, el marco conceptual, el análisis estadístico, la relación con la situación socio-laboral de mujeres y hombres, la relación con la brecha en la protección social, las diferencias sectoriales y territoriales, las herramientas e instrumentos institucionales y sindicales en marcha para combatirla.
- Concienciar sobre esta manifestación de discriminación de género a representantes sindicales, empresariales, a las personas trabajadoras y a la sociedad en su conjunto.
- Promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

PARTICIPANTES (65)

PONENTES Y MODERADORAS

Ana Herranz Sainz-Ezquerro, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Rosa Eva Martínez, secretaria de la Mujer de CCOO Castilla y León,

Carlos Castedo, secretario de Estudios de CCOO Castilla y León (en sustitución de Ángel Hernández, secretario general de CCOO Castilla y León)

Jesús Fuertes, gerente de Servicios sociales, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Junta de Castilla y León (en sustitución de la Consejera, Milagros Marcos)

Susana Brunel, adjunta a la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Gloria Moreno Raymundo, profesora titular de Análisis Económico, universidad de Alcalá de Henares

Luis Zarapuz, economista del Gabinete Técnico confederal de CCOO



Blanca Villate, adjunta de la Secretaría confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

Eva Cerdeiriña, secretaria de la Mujer de CCOO Illes Balears

Mabel Pérez, secretaria de la Mujer de CCOO Galicia

Luz García, secretaria de la Mujer de CCOO Cantabria

Silvia Espinosa, secretaria de la Mujer de la Federación de Sanidad de CCOO

Raúl Lucas, responsable de la sección sindical y miembro de la comisión de Igualdad de ITEVELESA

Milagros Herrero, responsable de RRHH del grupo empresarial SIRO

Vanessa Calleja, jefa servicio Promoción de Igualdad de la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León.

Ángel Hernández, secretario general de CCOO Castilla y León

ASISTENTES

Responsables, adjuntas y técnicas de Mujer e Igualdad de CCOO de CCAA y provincias (Asturias, Cantabria, Castilla y León, Murcia, Galicia, Illes Balears, Madrid, País Valencià, Andalucía, Catalunya, Alicante, Corredor del Henares) y federaciones estatales (Servicios, Construcción y Servicios, Sanidad, Servicios a la Ciudadanía, Servicios a la Ciudadanía-Andalucía, Industria-Andalucía, Pensionistas)

Castilla y León: Secretario de Empleo y Formación de CCOO Castilla y León. Secretaria de Política Social de CCOO Castilla y León y adjunta. Adjunta Secretaría de Acción Sindical de CCOO Castilla y León. Responsables de Mujer de Uniones Provinciales (Palencia, Salamanca, Segovia, Ávila, Soria, Zamora). Responsables de Mujer de Federaciones de Castilla y León (Sanidad, Servicios, Industria, Agroalimentaria, Servicios a la ciudadanía). Coordinadora de Juventud de CCOO Castilla y León. Coordinadora de Migraciones de CCOO Castilla y León. Personal técnico de comunicación (periodista, fotógrafo). Delegadas de empresas y AAPP: MUFACE, Correos, LOGIFRUIT LEON, Gerencia Servicios Sociales, SADA, TRW, IVECO, MATUTANO

Responsables de Mujer de secciones sindicales estatales: Banco de Santander

Responsables de Formación de organizaciones de CCOO: Madrid CCOO, Escuela Sindical Muñiz Zapico

Socióloga especialista en género de la Fundación 1º de Mayo



Personal de comunicación de Castilla-La Mancha

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

DESARROLLO

PRIMER DÍA (3 diciembre 2014)

INAUGURACIÓN



Rosa Eva Martínez, secretaria de Mujer de CCOO Castilla y León, da la bienvenida a las personas asistentes y realiza una breve introducción a la injusticia que supone la persistencia de la brecha salarial de género, que ha subido 8 puntos en Castilla y León desde el inicio de la crisis; en la actualidad, las mujeres de Castilla y León cobran, de media, un 34% menos que los hombres, por trabajos de igual valor.

Carlos Castedo, secretario de Estudios de CCOO Castilla y León, refiere la idoneidad de esta Jornada que aporta más razones para la campaña por la revalorización salarial emprendida por el sindicato.

Ana Herranz, secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, presenta públicamente el proyecto de CCOO dirigido a combatir la brecha salarial de género mediante la acción sindical y la negociación colectiva, **ACCTIOON EQUAL PAY**. Un proyecto que está cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 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, con especial atención a la reducción de la brecha salarial.



El proyecto ACCTIOON EQUAL PAY que promueve CCOO a través de la Secretaría federal de Mujer e Igualdad tiene como socio a la confederación sindical noruega LO-Norway, y se desarrolla entre 2014 y 2015 con distintas acciones, dirigidas a ampliar conocimiento y sensibilización sobre la existencia de la brecha salarial de género así como difundir estrategias y herramientas sindicales para detectar y combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres en empresas y centros de trabajo, mediante la acción sindical y la negociación colectiva.

Recordó que la desigualdad salarial, es decir, el menor salario que perciben las mujeres en relación a los hombres por un trabajo de igual valor, es uno de los más persistentes y lacerantes indicadores de la desigualdad de género que aún perdura en el empleo y en la sociedad. Injusto e injustificable desde todos los puntos de vista. Y presentó públicamente algunos materiales de sensibilización del proyecto, como el **cartel** y el **lema: "Equal pay: es de justicia, ni más ni menos"**.



PONENCIAS

PONENCIA de **Jesús Fuertes Zurita**, Gerente de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, **"La estrategia institucional para combatir la brecha salarial"**



Jesús Fuertes disculpa a la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, Milagros Marcos, quien finalmente no ha podido asistir.



Explica que la brecha salarial de género es un hecho irrefutable y es un hecho de discriminación con consecuencias en bienestar y acceso a recursos y servicios de las mujeres, e incidencia en la pobreza. Apunta datos comparativos de la UE, España y Castilla y León, en indicadores como tasa de actividad, de empleo, de paro, etc. Como causas, señala la mentalidad tradicional y la pervivencia de estereotipos de género, la infravaloración del trabajo y capacidades de las mujeres, las necesidades de conciliación, pocas mujeres en puestos liderazgo, segregación laboral, etc. Recuerda la legislación estatal y autonómica de referencia para combatir esta brecha salarial, así como medidas emprendidas en el marco del diálogo social entre Gobierno autonómico y sindicatos.

PONENCIA **Gloria Moreno Raymundo**, profesora titular de fundamentos de Análisis Económico de la Universidad Alcalá de Henares, **“La brecha salarial de género, algunos conceptos, datos y reflexiones”**



Gloria Moreno realiza una aproximación conceptual al tema de la discriminación salarial de género, así como a los factores que pueden explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, según las investigaciones en las que ha participado. Entre estos factores, cita las influencias de las trayectorias laborales (diferentes) en los salarios de mujeres y hombres, especialmente en las edades próximas a la jubilación; la repercusión desigual la crisis económica en mujeres y hombres, la relación desigual con la pobreza, etc. Tras una revisión de la evolución de las trayectorias laborales, los tiempos de interrupción laboral, y otros indicadores laborales y sociales (dedicación al trabajo doméstico y del cuidado, usos del tiempo), Gloria Moreno cree importante discernir conceptualmente entre las diferencias salariales, explicadas en parte por la desigual presencia en el mercado laboral, fruto de segregación académica y por otras discriminaciones sociales, y la discriminación salarial, es decir, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.



MESA DE DEBATE Análisis de los datos y factores sociolaborales que inciden en la brecha salarial

Presenta y modera: Eva Cerdeiriña, secretaria de la Mujer de CCOO Illes Balears.



PONENCIA **Luis Zarapuz**, economista del Gabinete Técnico confederal de CCOO, **“Inserción laboral y brecha salarial”**

Luis Zarapuz expone que toda la brecha salarial entre hombres y mujeres es discriminación salarial, pues responde a una desigual inserción laboral. Toda la diferencia es discriminación, luego es desigualdad. Las mujeres presentan una peor inserción laboral: menor tasa de actividad, de ocupación, mayor desempleo, mayor temporalidad, y, sobre todo, un factor clave, mayor tasa de parcialidad (que por sí solo explica la mayor parte de la brecha). Explica que los enfoques teóricos y metodológicos no son neutrales, sino que implican un sesgo importante: algunos empequeñecen la brecha. No es lo mismo calcular en base al salario/hora (dado que las mujeres trabajan un número menor de horas al año, consecuencia de la mayor parcialidad y la temporalidad) que salario /año, y tampoco es lo mismo dividir el salario de las mujeres entre el de los hombres que viceversa, porque lo que buscamos es conocer cuánto deberían aumentar los salarios de las mujeres para equipararse a los de los hombres. En cuanto a los componentes que la causan hay que distinguir entre los factores *a priori*, que condicionan el acceso laboral de las mujeres, y los factores *a posteriori*. A destacar el peso relativo de dos condicionantes, pro el efecto composición: el tiempo parcial y los complementos salariales.

PONENCIA **Ana Herranz**, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO **“Impacto de la crisis y la reforma laboral en las condiciones laborales y la desigualdad retributiva”**



Ana Herranz expone cómo en 2013 el Parlamento Europeo alertaba de los efectos de la crisis y las políticas de austeridad de los gobiernos en el empleo de las mujeres, alertando del impacto de género en medidas como recortes en servicios esenciales, dependencia, infancia...), y por la feminización de algunos sectores del sector Público. En España, con políticas ciegas al género, el impacto de género ha sido grave: por pérdida de empleo en sectores feminizados (el 59% del empleo público perdido ha sido de mujeres: perdidos 330 mil empleos desde 2010, de ellos 125 mil ocupados por mujeres). Además, la segregación laboral de las mujeres ha aumentado el impacto de la pérdida de empleo, por la destrucción en educación, sanidad, comercio, hostelería... Recuerda la brecha salarial media, según los últimos datos, en el 31%, y las diferencias por actividad y ocupación, observando el efecto de la mayor parcialidad, especialmente el tiempo parcial de carácter involuntario, debido en general a obligaciones familiares de cuidados no compartidos y sin acceso a servicios públicos. Ante esta desigualdad, CCOO estudia y afronta soluciones y medidas correctoras, especialmente desde la negociación colectiva.

PONENCIA **Blanca Villate**, adjunta de la Secretaría confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO, **“Repercusiones de la brecha de género en las pensiones”**



Blanca Villate aporta datos demográficos: de 9,5 millones de pensionistas, el 51% son mujeres. Hay 8,3 millones de pensiones contributivas. La brecha en la pensión media está en el 38%, en septiembre de 2014. En pensiones de jubilación, en el 33% (en la UE, 39%). además de diferencias territoriales en las pensiones medias



entre mujeres y hombres, también ha diferencias de pensiones según el peso del sector predominante (más bajo, CCAA con más peso del sector agrario, más altas en Asturias, Madrid y País Vasco, por peso sector industrial). Repercusiones de la vida laboral en las pensiones de las mujeres: interrupciones, carreras cortas de cotización, tiempo parcial... Las mujeres se jubilan más tarde que los hombres (un año de diferencia), para llegar al mínimo de años cotizados.

Tarde

REALIZACIÓN DE TALLERES. TRABAJO EN GRUPOS.

GRUPO 1. "El tratamiento de la brecha salarial en CC y planes de igualdad". Dinamiza y modera, Mabel Pérez, secretaria de la Mujer de CCOO Galicia

GRUPO 2. "Categorías y grupos profesionales por sectores de actividad y ocupación". Dinamiza y modera Luz García, secretaria de la Mujer de CCOO Cantabria.

GRUPO 3. "Formación y sensibilización a quienes negocian los CC: Acciones positivas y Buenas prácticas". Dinamiza y modera Silvia Espinosa, secretaria de la Mujer de la Federación de Sanidad CCOO.



SEGUNDO DÍA (4 diciembre 2014)

MESA DE DEBATE: Las brechas de género: un acercamiento de la situación en Castilla y León

Presenta **Rosa Eva Martínez**, secretaria de la Mujer de CCOO Castilla y León.



Señala la relación causal entre precariedad laboral y brecha salarial. Las expresiones principales de precariedad son la contratación temporal y la jornada a tiempo parcial. Señala en Castilla y León, con datos de 2012, las mujeres ganaron de media casi 6.000 euros menos que los hombres (5.922). Su salario medio tendría que aumentar un 34% para equipararse al de los hombres. O, por decirlo más gráficamente, tendrían que trabajar 124 días más.

PONENCIA **Raúl Lucas Rodríguez**, Responsable de la Sección Sindical, presidente del Comité y miembro de la Comisión Igualdad ITEVELESA (inspección Técnica de Vehículos de Castilla y León). Responsable de Acción Sindical en Industria Salamanca CCOO.



Raúl Lucas explica el proceso negociador que ha culminando con aprobación del Plan de Igualdad en la empresa ITELVEESA, las propuestas de CCOO, los logros, y las dificultades encontradas.

PONENCIA **Milagros Herrero Calle** Responsable de RRHH del Grupo empresarial Siro



Milagros Herrero da a conocer el mapa de género del personal asalariado de la empresa, las ocupaciones en que hay menor representación de mujeres y las medidas implantadas en el grupo empresarial para la igualdad entre mujeres y hombres.

PONENCIA **Vanessa Calleja Salazar**, Jefa Servicio Promoción Igualdad. Dirección General de la Mujer. Junta de Castilla y León.



Explica las diferentes brechas de género, laborales y sociales, que inciden en la permanencia de la brecha salarial, así como la normativa de referencia europea, estatal y autonómica. Relaciona la necesidad de corregir la brecha salarial con la lucha contra la discriminación y por un desarrollo económico inteligente.



TRABAJO EN GRUPOS. PUESTA EN COMÚN



Presenta Susana Brunel, del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

GRUPO 1. "El tratamiento de la brecha salarial en CC y planes de igualdad"

Presenta Mabel Pérez, secretaria de Mujer de CCOO Galicia.

Señala la importancia de la Negociación colectiva como instrumento para corregir las desigualdades laborales, en especial la brecha salarial, y expone los obstáculos detectados en su grupo de trabajo y las propuestas. Como obstáculos, que- los compañeros que negocian los CC, no consideran importantes las cláusulas de igualdad, algunas veces las relegan, no tienen formación en género; en mayoría de CC no aparece nada explícitamente sobre discriminación salarial; es difícil detectar la brecha salarial en las tablas salariales, no se da información suficiente a la RLT; los pluses, discrecionales, no aparecen en los CC, quedan al margen de tablas salariales, además, permanece un lenguaje sexista. Como propuestas: fundamentalmente, analizar el CC para impedir que permanezcan cláusulas discriminatorias, definir funciones objetivas para puestos trabajo (categorías equiparables), vigilar la existencia de pluses poco definidos, etc. El plan de igualdad puede modificar la estructura salarial, es una herramienta sindical más concreta y más práctica para ello que el CC, al adecuarse a la realidad detectada en cada empresa, por ello hay que cotejar las tablas salariales del CC con el diagnóstico del plan, al llegar a medidas concretas encontraremos dificultades al implicar coste, etc. Deben tenerse en cuenta, además, otros instrumentos: inspección de trabajo y magistratura.

GRUPO 2. "Categorías y grupos profesionales por sectores de actividad y ocupación"



Modera Luz García, Secretaria de la Mujer de CCOO de Cantabria. Presenta las conclusiones del Grupo Isabel Fernández, de Servicios CCOO Galicia

Expone que hay que analizar el CC desde la perspectiva de género. Definir claramente los puestos de trabajo y su clasificación. Grupos profesionales, categorías, salarios, complementos, todos objetivos y medibles. Hacer itinerario profesional, con medidas de acción positiva para acceso mujeres en sectores y categorías en que aún están sub-representadas, para combatir la segregación (techos de cristal y suelos pegajosos). Que se tenga en cuenta a la formación que adquieren las trabajadoras para su promoción. El área de acción sindical debe trabajar con las secretarías de la mujer para impulsar estas medidas.

GRUPO 3. "Formación y sensibilización a quienes negocian los CC: Acciones positivas y Buenas prácticas"

Modera Silvia Espinosa, Secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de CCOO Sanidad

Resume algunos déficits detectados al respecto en nuestra organización: no están formadas en igualdad de género todas las personas que negocian, hay pocas mujeres en mesas negociadoras, no utilizamos lo suficiente la formación como herramienta de promoción y liderazgo, no se aprovecha en toda su potencialidad el DS, la gestión de los tiempos en sindicato deriva en presencialismo excesivo, lo que aleja a las mujeres, la organización no desarrolla suficientemente el mandato congresual de transversalidad de género. Se proponen medidas: que la formación en igualdad de género sea básica para las delegadas y delegados sindicales, especialmente para quienes estén en mesas de igualdad; que se ofrezca formación ligada a la promoción para las mujeres, que desaparezcan imágenes y lenguaje sexistas y estereotipadas, promover a las mujeres como expertas, mesas negociadoras paritarias, mayor compromiso entre estructuras para desarrollar la transversalidad de género, eficacia en gestión de tiempos sindicales (horarios), formación a mujeres en liderazgo sindical. En cuanto a los Planes de igualdad, formación y sensibilización en género (conciliación, corresponsabilidad, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje y comunicación no sexista, brecha salarial...), la formación en horario laboral, en la empresa, que puntúe para promoción, formar a toda la plantilla, especialmente a personal de RHH, mandos intermedios, RLT, e incluir acciones positivas a mujeres en categorías y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, utilizar un lenguaje e imágenes que representen en igualdad a mujeres y hombres.

Intervención Ángel Hernández, Secretario General de CCOO Castilla y León

Agradece la celebración de las I Jornadas Estatales en Valladolid. Manifiesta su compromiso de que las conclusiones de la Jornada se trasladen al hacer cotidiano en Castilla y León, para poner fin a esta discriminación que afecta en lo económico, en lo laboral y en lo social a las mujeres.



CLAUSURA ANA HERRANZ



Agradece a las participantes por su presencia y aportaciones en las I Jornadas Estatales. A CCOO de Castilla y León, por su colaboración en la organización de estas Jornadas. A las personas que han intervenido como ponentes, por sus aportaciones, el intercambio de ideas, los debates y valoraciones, las propuestas. A las responsables de las secretarías de Mujer e Igualdad de territorios y federaciones, por los estudios y análisis que han realizado sobre la situación sociolaboral de las mujeres y específicamente sobre la brecha salarial, y por los aportes al estudio sobre brecha salarial en curso. A quienes han participado en los Grupos de Trabajo, por sus importantes conclusiones.

El trabajo realizado en estas I Jornadas Estatales en Valladolid será publicado en edición digital próximamente y difundido, a través del sitio Web del proyecto y de las Webs y redes sociales de CCOO.

Éste es un proyecto a realizar entre 2014-2015, que continúa en 2015, con diferentes actividades, con el objetivo de profundizar en el conocimiento de todos los factores sociales y laborales que contribuyen a causar la brecha salarial de género y con la finalidad de elaborar herramientas sindicales para combatir la brecha salarial desde la negociación colectiva. Desde CCOO seguiremos trabajando con igual intensidad y dedicación para eliminar esta brecha salarial de género, porque, como expresa el lema que hemos elegido para este proyecto, es de justicia, ni más ni menos.

NOTAS

Tras la clausura, se recogió un **cuestionario de satisfacción** previamente distribuido y cumplimentado por las personas asistentes, para la evaluación de las I Jornadas Estatales.



El desarrollo de las I Jornadas Estatales fue **grabado íntegramente en vídeo**, material audiovisual que servirá para un **vídeo breve de sensibilización** a difundir en las redes sociales y para un **vídeo más extenso, de carácter divulgativo y formativo**.

Vídeo de Sensibilización **AACTIOON equal PAY, es de justicia, ni más ni menos:**

Autor: José Luis Romero.

#ACCTIOONequalPAY. Desigualdad salarial entre mujeres y hombres, vídeo realizado por José Luis Romero (2'46).

<https://www.facebook.com/video.php?v=781544438583947&set=vb.348986205173108&type=2&theater>

Vídeo: Porque es de justicia. Ni más, ni menos. #ACTIOONequalPAY

<https://www.youtube.com/watch?v=uhgDIrBubhM&feature=youtu.be>

Las ponencias y conclusiones de los Grupos de Trabajo de las I Jornadas Estatales serán editadas, en una **publicación digital** que será presentada y accesible en breve desde el sitio Web del Proyecto.

DIFUSIÓN

. **NOTA PREVIA ANUNCIO en Web Proyecto y Webs CC00**

Web ACCTIOON equal PAY. **I JORNADAS ESTATALES La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género**

http://www.ccoo.es/csc00/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_ACCTIOON_EQUAL_PAY:747493--

[I JORNADAS ESTATALES La acción sindical frente a la brecha salarial impacto y repercusión de género](#)

CS de CC00. **CC00 organiza unas Jornadas para analizar el trabajo sindical frente a la brecha salarial de género**



[http://www.ccoo.es/csc00/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY:747530--](http://www.ccoo.es/csc00/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_ACCTIOON_EQUAL_PAY:747530--)

[CCOO organiza unas Jornadas para analizar el trabajo sindical frente a la brecha salarial de género](#)

CCOO Castilla y León. **I Jornadas Estatales de acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género**

<http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/Areas:Mujeres:Actualidad:747623-->

[I Jornadas Estatales de acción sindical frente a la brecha salarial impacto y repercusión de género.](#)

Federación Servicios a la Ciudadanía (FSC) CCOO. **Valladolid acoge las primeras jornadas estatales sobre brecha salarial**

<http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Mujer:Actualidad:747851-->
[Valladolid acoge las primeras jornadas estatales sobre brecha salarial](#)

. DESARROLLO JORNADAS en Web Proyecto y Webs CCOO

Web ACCTIOON equal PAY. Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas

[http://www.ccoo.es/csc00/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY:747908--](http://www.ccoo.es/csc00/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_ACCTIOON_EQUAL_PAY:747908--)

[Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas](#)

CS de CCOO. **Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas**

<http://www.ccoo.es/csc00/Inicio:747908-->

[Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas](#)



CS de CCOO. **Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas**

<http://www.ccoo.es/cscceo/Inicio:747908-->

[Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas](#)

CCOO Castilla y León. **La brecha salarial entre hombres y mujeres ha crecido 8 puntos en Castilla y León durante los años de crisis**

<http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/Areas:Mujeres:Actualidad:747777-->

[La brecha salarial entre hombres y mujeres ha crecido 8 puntos en Castilla y León durante los años de crisis](#)

CCOO Castilla y León. **Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas**

<http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/Areas:Mujeres:Actualidad:747908-->

[Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas](#)

CCOO Murcia. **Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas**

<http://www.murcia.ccoo.es/webmurcia/Areas:Mujeres:Actualidad:748078-->

[Las I Jornadas sobre brecha salarial, en su segundo día, abordan las dificultades para promover Planes de Igualdad en las empresas](#)

CCOO País Valencià. **Trabajo sindical frente a la brecha salarial de género**

<http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio del sindicat:dona :actualitat:747943-->

[Trabajo sindical frente a la brecha salarial de género](#)



CCOO Asturias. **CCOO presenta el proyecto Equal Pay para luchar contra la brecha salarial**

<http://www.ccooasturias.es/webasturias/Areas:Mujer:Noticias:748533--CCOO presenta el proyecto Equal Pay para luchar contra la brecha salarial>

Federación Servicios a la Ciudadanía (FSC) CCOO. **Las dificultades para promover planes de igualdad en las empresas**

<http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Mujer:Actualidad:748046--Las dificultades para promover planes de igualdad en las empresas>

Federación de Construcción y Servicios CCOO. **La brecha salarial aumenta con la crisis**

<http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas:Politicas de Igualdad:Noticias:748264--La brecha salarial aumenta con la crisis>

Federación de Servicios CCOO. **UNA MIRADA DE GÉNERO. EQUAL justicia, ni más ni menos**

<http://www.ccoo-servicios.es/mujer/html/32705.html>

Federación Servicios a la Ciudadanía (FSC) CCOO. **Equal pay: es de más ni menos**

<http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Mujer:Actualidad:748458Equal pay es de justicia, ni mas ni menos>

Federación Servicios a la Ciudadanía (FSC) CCOO Andalucía. **Equal justicia, ni más ni menos**

<http://www.fsc.ccoo.es/webfscandalucia/Inicio:748468--Equal pay es de justicia, ni mas ni menos>