



som drets. som lluita.

Bretxa salarial, l'expressió de les desigualtats entre dones i homes en el mercat de treball remunerat

Informe 2020



**UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA**

1.La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i Catalunya. Per una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. Per l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos. La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

Els rols de gènere juguen un paper clau en el la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció a les dones. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.

A Catalunya, el **guany mitjà anual** dels homes el **2017 a Catalunya** va ser de 28.323 euros, mentre que el de les dones va ser de 21.801 euros, **un 23,03% menys que els homes**. Per tant les dones cobren 6.522€ l'any menys que els homes, el que suposa 543€ mensuals de diferència. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (20.608 i 26.392 euros respectivament) van situar la bretxa en un 21,91%.

Salaris bruts anuals mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya 2017

| | Dones | Homes | Bretxa |
|-----------|----------|----------|---------------|
| Catalunya | 21.801,5 | 28.323,3 | 23,03% |
| Espanya | 20.607,8 | 26.391,8 | 21,91% |

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La **bretxa en la remuneració per hora**, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, **va ser d'un 15,8% a Catalunya** i un 13,5% a Espanya.

Salaris per hora mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya 2017

| | Dones | Homes | Bretxa |
|-----------|-------|-------|--------|
| Catalunya | 14,6 | 17,3 | 15,8% |
| Espanya | 13,9 | 16,1 | 13,5% |

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2016 en el 23,4%. El 2017 va baixar un 0,37% fins al 23,03%. **A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se!**

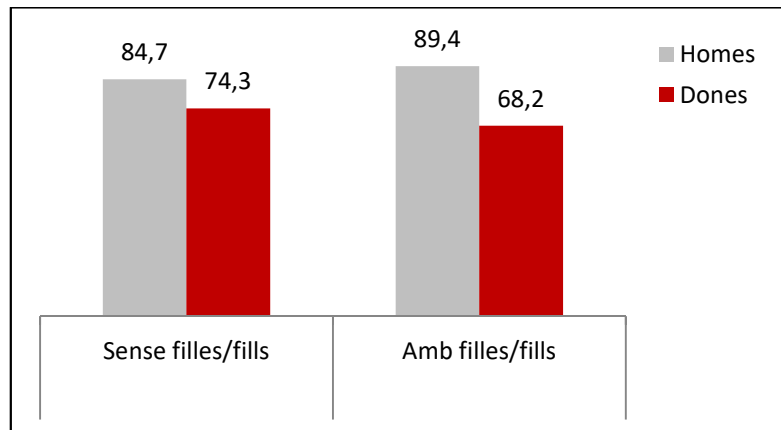
2. Edat reproductiva, conciliació i bretxa

La bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys i en endavant. L'inici de l'edat reproductiva i les necessitats de conciliació, que segons els rols de gènere imposats socialment estan associats a les dones, fa que moltes dones estiguin parcialment ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys amb necessitats de conciliar.

Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones. Les taxes d'ocupació de dones i homes sense fills se situen en un 84,7% per a ells i un 74,3% per a elles. En canvi, quan tenen fills, la taxa augmenta fins al 89,4% per als homes i baixa fins a un 68,2% per a les dones.

Per tant, tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.

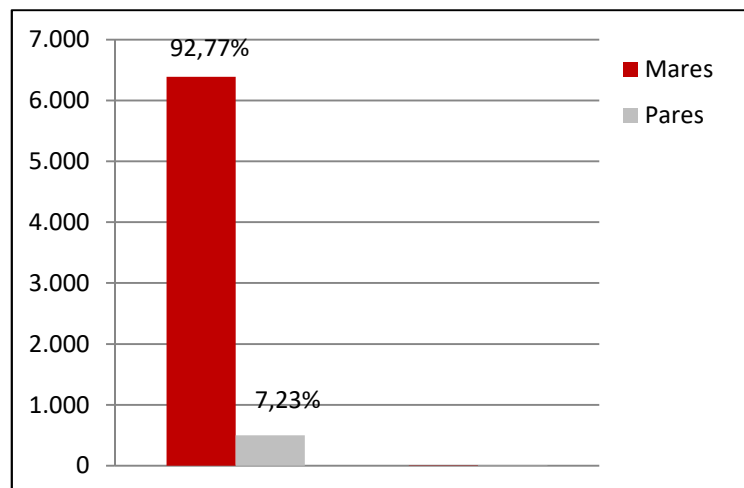
Taxes d'ocupació amb/sense filles i fills, 25 a 49 anys, Espanya 2018



Font: EPA, INE

Encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, hi dediquen menys hores que els homes, i no sempre de forma voluntària. Estan «menys presents i menys disponibles» en el mercat laboral remunerat.

Excedència per cura de filles i fills, Catalunya 2017

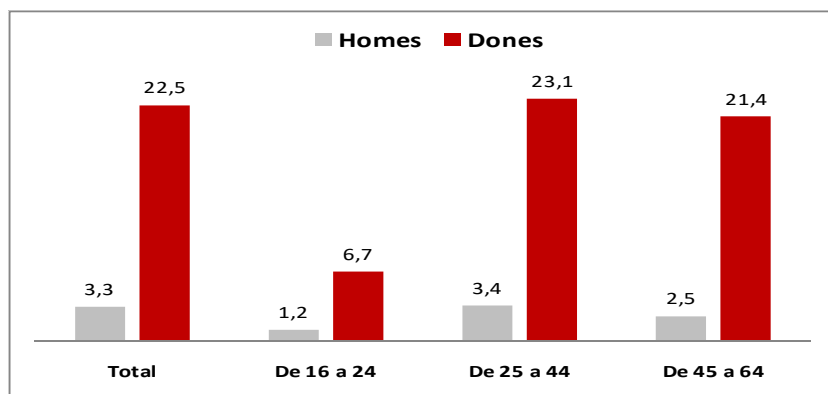


Font: Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills a Catalunya el 2017 el 92,77% les van agafar les dones, i només el 7,23% els homes.

D'altra banda, segons dades de l'EPA, un 22,5% de les dones enquestades va reduir el nombre d'hores treballades per a la cura de fills. Entre els homes, la xifra va ser d'un escàs 3,3%. Les dades també mostren que és a partir de l'edat reproductiva quan les dones decideixen reduir el temps de treball remunerat.

Persones (de 25 a 64 anys), que hagin reduït el nombre d'hores treballades per a la cura de filles i fills, Espanya 2010

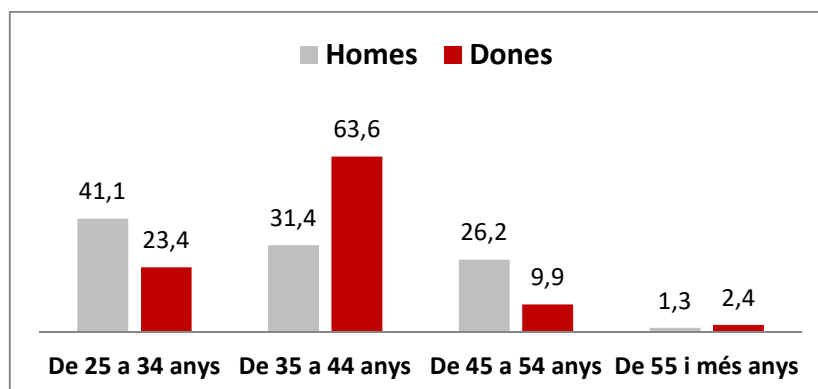


Font: EPA, INE

Quant als contractes a temps parcial, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones, ja que 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones.

Segons les enquestes, el motiu de fer servir aquesta modalitat de contractació entre el 63,6% de les dones de 35 a 44 anys és la necessitat de tenir cura de persones dependents (vegeu gràfic).

% de persones ocupades a temps parcial, per cura de persones dependents, per grups d'edat, Espanya 2014



Font: EPA, INE

3. Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2017 els homes a Catalunya van tenir guanys un 23,03% més alts que les dones. Però si descomponem la bretxa per franja d'edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.

Salari mitjà anual. Euros, Catalunya, 2017

| | Dones | Homes | Bretxa |
|-------------------|----------|----------|--------|
| Menors de 25 anys | 9.438,1 | 12.939,2 | 27,05% |
| De 25 a 34 anys | 18.909,0 | 21.557,7 | 12,28% |
| De 35 a 44 anys | 23.129,0 | 28.808,2 | 19,71% |
| De 45 a 54 anys | 23.110,7 | 31.364,4 | 26,31% |
| 55 anys i més | 22.709,1 | 32.077,6 | 29,20% |
| TOTAL | 21.801,5 | 28.323,3 | 23,02% |

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

De les xifres, se'n poden treure diverses conclusions:

- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 27,05% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, a través de la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La primera generació, que està plenament incorporada al mercat laboral (la dels 25 als 34 anys), augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació anterior, independentment del sexe, al voltant dels 9.000 euros. La bretxa disminueix així fins al 12,28%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 19,71%.

- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa s'amplia fins el 26,31%.
- Per últim, la bretxa salarial ascendeix fins al 29,2% a la generació de més de 55 anys.

4.Segregació laboral i bretxa

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

Segregació segons ocupacions

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: segons les dades anuals que ofereix la EPA, al 2018, **el 82,5% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 45,7% dels homes, que presenten una major diversificació ocupacional:**

- Personal comptable, administratiu i d'oficina
- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- Ocupacions elementals

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe, Catalunya 2018

| | Dones | | Homes | |
|-----------------------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| 1 | 418,8 | 26,5% | 248,2 | 13,9% |
| 2 | 366,8 | 23,2% | 277,8 | 15,6% |
| 3 | 310,2 | 19,6% | 132,4 | 7,4% |
| 4 | 208,3 | 13,2% | 156,5 | 8,8% |
| Total ocupacions 1 a 4 | 1.304,1 | 82,5% | 814,9 | 45,7% |
| 5 | 144,0 | 9,1% | 232,8 | 13,1% |
| 6 | 52,0 | 3,3% | 228,9 | 12,8% |
| 7 | 51,1 | 3,2% | 113,1 | 6,3% |
| 8 | 21,9 | 1,4% | 348,8 | 19,6% |
| 9 | 7,1 | 0,5% | 43,2 | 2,4% |
| TOTAL | 1.580,2 | 100,0% | 1.781,7 | 100,0% |

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

- 1** Personal de serveis de restauració, personals, protecció y venda
- 2** Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3** Personal contable, administratiu i oficina
- 4** Ocupacions elementals
- 5** Personal tècnic i de recolzament
- 6** Operadores/rs d'instal·lacions i maquinària
- 7** Directors/es i gerents
- 8** Personal qualificat de les indústries manufactureres i construcció
- 9** Treballadors/es sector agrícola, ramader, forestal i pesquer

Bretxa segons ocupacions

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és major. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals el 2018 a Catalunya** (que hem vist que ocupa a un 13,2% de les dones ocupades) i **serveis de restauració, personals i venda** (que ocupa a un 26,5% de les dones), el 2014 tenien uns salaris mitjans de 10.668 i 13.762 euros bruts anuals i una **bretxa del 37,4% i del 36,1% respectivament**. El salari mitjà de les dones es situava en 20.325 euros i la bretxa mitjana en un 26%.

Salari brut anual segons ocupació, Catalunya 2014

| | Dones | Homes | Bretxa |
|--|---------------|---------------|--------------|
| Ocupacions elementals | 10.668 | 17.032 | 37,4% |
| Serveis de restauració, personals, protecció y venda | 13.762 | 21.549 | 36,1% |
| Personal qualificat de les ind manufactura i construcció | 17.563 | 23.943 | 26,6% |
| Personal tècnic i de recolzament | 24.403 | 32.773 | 25,5% |
| Personal contable, administratiu i oficina | 18.919 | 24.463 | 22,7% |
| Personal tècnic i professional científic i intel·lectual | 29.476 | 37.629 | 21,7% |
| Directors/es i gerents | 49.028 | 62.484 | 21,5% |
| Operadores/rs d'instal·lacions i maquinària | 20.600 | 24.709 | 16,6% |
| TOTAL | 20.325 | 27.448 | 26,0% |

Font: Enquesta cuatriennal d'estructura salarial, INE

5.Salaris baixos i bretxa

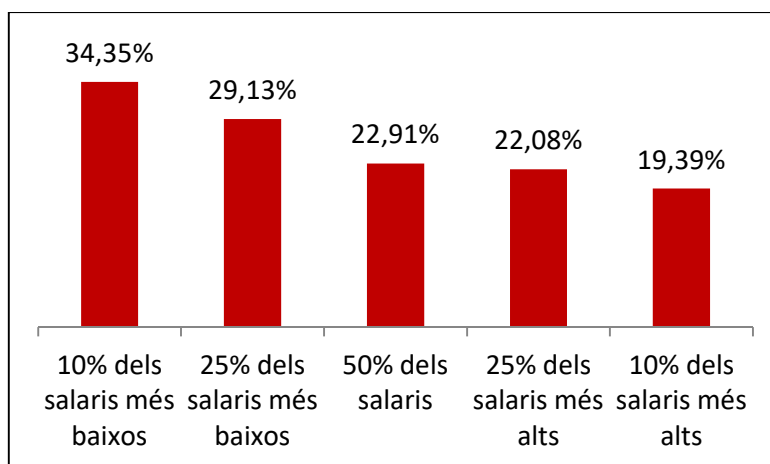
La següent estadística mostra el què hem observat anteriorment, que **als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial.**

Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos salarials, veiem que **la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris de homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos, és del 34,35% a Catalunya, gairebé 11,5 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 23,03%.**

Aquesta va baixant a mida que augmenta la franja salarial. Els 10% de salaris més elevats presenten un bretxa entre homes i dones del 19,39%, 3,5 punts per sota de la bretxa a la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe, Catalunya 2017

| | Dones | Homes | Bretxa |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| 10% dels salaris més baixos | 7.760 | 11.820 | 34,35% |
| 25% dels salaris més baixos | 12.587 | 17.761 | 29,13% |
| 50% dels salaris | 18.866 | 24.474 | 22,91% |
| 25% dels salaris més alts | 27.662 | 35.500 | 22,08% |
| 10% dels salaris més alts | 38.780 | 48.109 | 19,39% |
| Mitjana salarial | 21.801 | 28.323 | 23,03% |



Font: Elaboració pròpia. Salari brut anual. Per sexe i percentils. IDESCAT

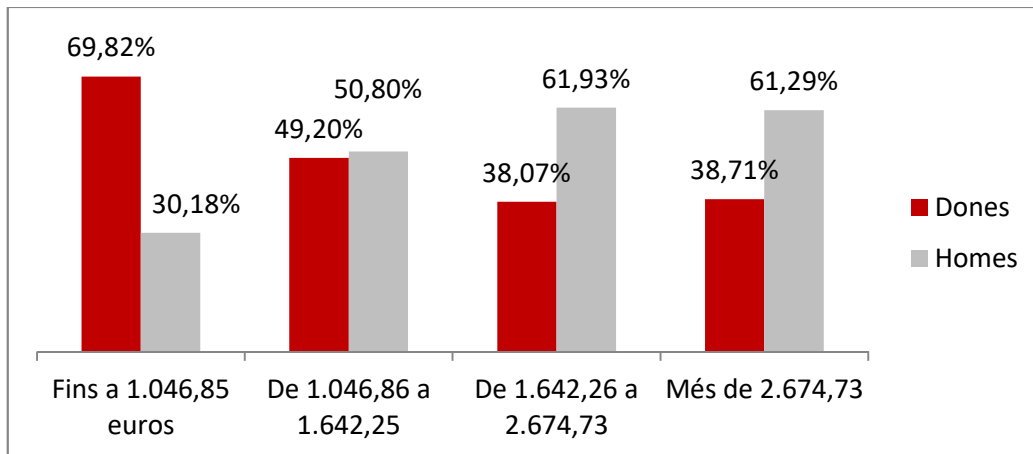
A més, el número de dones que cobra salaris baixos és molt més gran que el d'homes. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2018), **gairebé 7 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros són dones.**

La següent taula mostra que la presència de les dones disminueix a mida que major és la franja salarial: les dones representaven el 2018 el 69,82% de les persones que cobraven fins a 1.046,85 euros, el 49,20% de 1.046,86 fins 1.642,25 euros, el 38,07% de les persones amb salaris de 1.642,26 fins a 2.674,73 euros i un 38,71% de les persones amb salaris superiors a 2.674,73 euros.

La presència de dones en la franja baixa, és gairebé el doble que la presència de dones a la franja alta (69,82% vs. 38,71%), mentre que la presència masculina va en augment fins a doblar-se entre la primera franja i la última (30,18% vs. 61,29%).

Milers de persones assalariades, segons franja retributiva i sexe, Espanya 2018

| | Dones | Homes | Dones | Homes |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|
| Fins a 1.046,85 euros | 2.264,20 | 978,60 | 69,82% | 30,18% |
| De 1.046,86 a 1.642,25 | 2.393,20 | 2.470,90 | 49,20% | 50,80% |
| De 1.642,26 a 2.674,73 | 1.852,50 | 3.012,90 | 38,07% | 61,93% |
| Més de 2.674,73 | 1.255,50 | 1.987,90 | 38,71% | 61,29% |
| Total | 7.765,40 | 8.450,30 | 47,89% | 52,11% |



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

6.Els complements salarials, factor de bretxa salarial

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. El 2014 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 18,4% menor** que els homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.

La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 36,4%, el doble que la bretxa al salari base. Elles van cobrar, de mitjana, 428 euros al mes en concepte de complements salarials metre que ells van cobrar 672,6 euros mensuals.

Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres "extres" la bretxa total mensual augmenta fins un 24,8%**.

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 27,3% i un 32,2% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, **la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.**

Els complements salarials van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat). Les feines i tasques feminitzades

estan menys valorades, i no se'ls hi acostuma a aplicar complements. Molts altres també estan associats a la presència al lloc de treball. En aquest sentit, la conciliació dificulta l'accés a aquest tipus de complements. En aquest sentit, **el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 73,4% superior en els homes.**

Salari base i complements, per sexe, Catalunya 2014

| | Composició del salari brut mensual, en euros | | | Composició del salari brut mensual, en % | |
|--|--|-----------------|--------------|--|---------------|
| | Dones | Homes | Bretxa | Dones | Homes |
| Salari base | 1.118,19 | 1.370,96 | 18,4% | 71,2% | 65,7% |
| Complements salarials | 428,05 | 672,60 | 36,4% | 27,3% | 32,2% |
| Complements salarials de nocturnitat, tornicitat o treballs durant el cap de setmana | 17,85 | 29,69 | 39,9% | 1,1% | 1,4% |
| Pagaments per hores extraordinàries | 3,55 | 13,33 | 73,4% | 0,2% | 0,6% |
| Pagues extraordinàries | 20,32 | 31,04 | 34,5% | 1,3% | 1,5% |
| Salari brut | 1.570,11 | 2.087,93 | 24,8% | 100,0% | 100,0% |

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

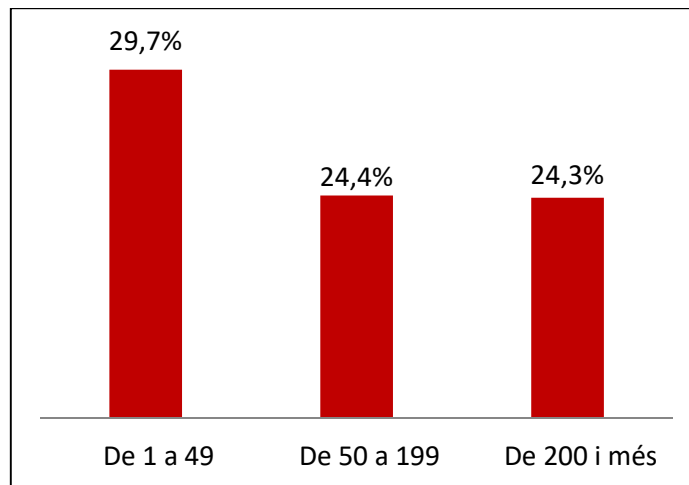
7. Major bretxa a empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa és també determinant de les desigualtats salarials entre les dones i els homes que hi treballen. Així ho demostren les dades de 2015 per a Catalunya, que indiquen que **la bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió, de 1 a 49 persones treballadores és del 29,7%, 3,7 punts per sobre de la mitjana del 26%.**

El menor nivell de sindicalització i menor protecció de les persones treballadores a l'empresa petita és sense dubte un element que contribueix a la major desigualtat salarial. Les petites empreses moltes vegades no apliquen el conveni col·lectiu de referència o les persones treballadores que hi treballen tenen menys força negociadora. Aquest fet, que comportaria una major discrecionalitat per part de l'empresa a l'hora d'atorgar condicions laborals i salarials als seus treballadors i treballadores, podria ser element clau en la major generació de desigualtats dins l'empresa.

Bretxa salarial de gènere segons número de persones treballadores,

Catalunya 2014



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

8. Conclusions

- El 2017 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 23,03%, més d'1 punt per sobre de la mitjana estatal. La bretxa per hora treballada va ser del 15,8% a Catalunya i del 13,5% a Espanya.
- La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2016 en el 23,40%. El 2017 va baixar només un 0,37% fins al 23,03%. A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se.
- En l'edat reproductiva, conciliació de la vida familiar i laboral, la bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys en endavant. Les taxes d'ocupació de dones i homes amb filles i fills augmenta fins el 89,4% per als homes i baixa fins a un 68,2% per a les dones. Tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.
- Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills el 92,77% les van agafar les dones i només el 7,23% els homes.
- En quant als contractes a temps parcial, 7 de cada 10 contractes estan signats per dones per tenir cura de filles i fills. I el 63,6% de les dones de 35 a 44 anys fan servir aquesta modalitat de contracte per tenir cura de persones dependents.
- La bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys, on el 2017 a Catalunya es va situar en un 29,2%.
- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtat salarial. Les menors de 25 anys cobren un 27,05% menys que ells. Una de les raons és la segmentació laboral: les noies estan ocupades en sectors i ocupacions típicament feminitzats, com els serveis, pitjor remunerats. En general, com més feminitzat està el sector, més baixa és la seva remuneració.

- Existeix una forta segregació ocupacional. El 82,5% de les dones catalanes estan ocupades en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i oficina i ocupacions elementals.
- Són justament aquestes ocupacions les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, les dones ocupades a ocupacions elementals i serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 10.668 i 13.762 euros bruts anuals i una bretxa del 37,4% i del 36,1% respectivament (dades 2014 a Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones es situava en 20.325 euros i la bretxa mitjana en un 26%.
- Als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos, és del 34,35% a Catalunya, 11,32 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 23,03%.
- Els salaris baixos tenen cara de dona. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2018), gairebé 7 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros són dones.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2014 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 18,4% mentre que la dels complements va ser del 36,4%.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió (menys de 50 persones treballadores) va ser del 29,7%, 3,7 punts més que la mitjana de la bretxa a Catalunya el 2014 quan es va situar en el 26%.

9.Propostes de la UGT de Catalunya

Des de la UGT de Catalunya, denunciem i lluitem contra tot tipus de discriminacions dins i fora del mercat laboral. En el cas de les discriminacions per motiu de gènere, ambdós espais estan íntimament relacionats: la manca de coresponsabilitat i l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absolut en el mercat laboral davant els homes.

A més, aquesta divisió sexual del treball fa que al mercat laboral remunerat les feines i tasques típicament feminitzades i que tenen relació amb els rols assignats a l'estereotip de gènere femení (la cura, l'atenció a les persones, les multitasques), estiguin menys valorades i per extensió es remunerin menys.

Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya proposem:

- **Trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família, a la feina i a la societat en general.**
- Dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no valora les feines comunitàries, les feines d'atenció i les feines de cura. Però són precisament aquestes les que sostenen la societat, sense les quals seria impossible el manteniment de la resta de sectors.
- Lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.
- **Valorar els llocs de treball de forma neutra, amb perspectiva de gènere i aplicant el concepte que recull el Reial Decret Llei 6/2019 dels treballs d'igual valor**, visualitzant i posant en valor les tasques d'atenció i cura a les persones o l'habilitat de fer múltiples tasques alhora de manera eficaç, entre altres.
- **Atorgar complements salarials que reconeguin aquestes capacitats no valorades.**

- La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial. En aquest sentit, **l'Acord Interprofessional de Catalunya signat el 2018** estableix recomanacions per implantar en els acords col·lectius de sector i d'empresa, també en l'àmbit de la bretxa salarial i discriminació de gènere.
- La UGT de Catalunya disposa en la seva web de les clàusules i recomanacions per a la negociació col·lectiva: "Decàleg de Negociació Col·lectiva 2020"(apartat d'Igualtat), com també de la "Guia de clàusules per a una negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere. Negociar en igualtat".

Per tot això, és urgent abordar la bretxa salarial des de la legislació i la inspecció de treball:

- **Fent complir les Lleis d'igualtat espanyola i catalana.** Per això és necessari **augmentar les dotacions del cos d'inspectors i inspectores de treball** dedicades a la lluita contra les discriminacions laborals per motiu de gènere.
- Aplicar la nova normativa, el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (BOE del 07/03/2019).

I demanar la reglamentació, molt urgent i imprescindible pel seu correcte desenvolupament.

- **Fer ús de la eina "Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes"** del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, fruit del consens de les organitzacions sindicals i patronals majoritàries juntament amb el govern de la Generalitat de Catalunya.
- Seguir l'exemple de les lleis pioneres de França i Bèlgica i les recentment aprovades a Alemanya i Islàndia i obrir a casa nostra el debat i la posterior **aprovació d'una llei de transparència salarial** que obligui les empreses a fer accessibles els salaris directes i indirectes, així com els criteris salarials i de

promoció, amb el propòsit de lluitar contra la desigualtat salarial a les empreses.

- Per últim, és indispensable la **derogació de la reforma laboral** implantada pel Partit Popular, atès que està afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les persones treballadores més vulnerables i amb salaris més baixos, que ja hem vist que són les dones.