

Nota de prensa

La presencia de mujeres en puestos directivos ha bajado 6 puntos desde el 2008 y se ha estancado en mandos intermedios

- **Los ponentes del I Congreso de Auditoría Sociolaboral de Cataluña debaten sobre el estado actual de la brecha salarial y denuncian una desigualdad de género crónica**
- **Según los ponentes, todos los informes denotan que la brecha salarial se produce en todos los sectores, incluso el sector público**

Barcelona, 22 de marzo de 2018.- La sede del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona ha acogido hoy el I Congreso de Auditoría Sociolaboral de Cataluña, organizado por la Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL) y la Asociación de Auditores Sociolaborales y de Igualdad de Cataluña (AULICAT). En la apertura del Congreso se ha debatido sobre el estado de la brecha salarial entre mujeres y hombres, tanto en Cataluña como en España. Una brecha que, según el análisis de informes recientemente publicados, ha aumentado en puestos directivos en los últimos 10 años. "En el 2017 teníamos una diferencia de presencia del 18% en puestos directivos y del 12% en trabajadores, son datos peores que en 2007" ha asegurado el presidente de ICSA Grupo, Ernesto Póveda, refiriéndose a los datos del último informe de desigualdad salarial publicado por la propia firma.

Los datos presentados por Póveda han sido avalados por el Coordinador de Gestha Cataluña, Miguel Ángel Mayo, y por el informe elaborado por el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda publicado en el mes de marzo. Según los datos presentados por Mayo, la diferencia salarial en España se sitúa en el 29,1% y empieza a ser preocupante a partir de los 25 años. "A partir de los 25 años la desigualdad salarial no deja de incrementarse hasta la jubilación" ha asegurado Mayo. Según el Coordinador de Gestha, España sufre un problema estructural en su mercado laboral. "En la Agencia Tributaria casi el 60% de la plantilla son mujeres, pero los sitios con mayor responsabilidad y retribución están ocupados únicamente por hombres" concluyó Mayo.

El debate sobre la brecha salarial de género también ha contado con la participación de Isabel Puigjaner, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, la que ha asegurado que incluso en empresas con planes de igualdad existen brechas salariales. "Si se analizan los salarios por géneros hay diferencias prácticamente en todas partes" aseguró. En este sentido, Lidia Sandalinas, responsable de Transversalidad de Género de CC.OO en Cataluña ha denunciado que la brecha salarial es resultado de todas las discriminaciones y desigualdades que tienen las mujeres. "En Cataluña hay una brecha salarial del 24,9% y en España supera el 29%, pero también los hay en lo que se cobra por hora" aseguró Sandalinas añadiendo que las mujeres trabajan menos horas y cobran menos por cada hora trabajada.

Según la directora de la Fundación María Aurelia Capmany, Aida Ruiz, el actual marco legislativo, a pesar de disponer de regulación en defensa de la igualdad de género, en muchos casos tiene elementos negativos para la equiparación salarial. "Se han establecido reducciones de jornada, permisos y excedencias por las mujeres, es bueno, pero a la hora está suponiendo un impedimento para el desarrollo laboral de las mujeres" ha asegurado Ruiz, añadiendo que hay que fomentar y hacer efectivos los planes de igualdad.

La mesa redonda ha concluido con la participación del presidente de la Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL), el cual ha querido destacar las diferentes formas existentes de medir la desigualdad salarial y la problemática que suponen las reducciones de jornadas por maternidad. "Si las reducciones de jornada sólo las piden las mujeres para cuidar a los hijos, dentro de 20 años seguirá habiendo brecha salarial en las pensiones" ha asegurado Pañella.

La Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL), nacida en la década de los noventa con el objetivo de regular y ordenar la profesión del Auditor Laboral, se ha convertido en una institución capital para contribuir a una mayor transparencia y eficacia en la gestión de empresas y del sector público, y contribuye a la formación de sus miembros para garantizar la profesionalidad, la independencia y la transparencia de la Auditoría Laboral.