

22 de febrero – Día Europeo de la Igualdad Salarial

6 de cada 10 hombres considera que no existe brecha salarial, frente al 70% de las mujeres que lo asegura

- *Entre las mujeres, esta percepción aumenta en seis puntos porcentuales respecto a 2025, mientras que la masculina retrocede en tres*
- *Casi la mitad de las empresas declara tener menos del 20% de mujeres en puestos directivos y 3 de cada 5 afirma no tener implantada ninguna medida específica para impulsar su presencia en estos cargos*
- *La transparencia salarial se posiciona como una prioridad para la población ocupada: 1 de cada 3 personas la demandan y crece 6 puntos porcentuales vs. 2025*
- *En cambio, las compañías prefieren implantar otras medidas, como los planes de igualdad o los de promoción profesional, que son menos relevantes para los empleados*

Madrid, 19 de febrero de 2026. Cada 22 de febrero se conmemora el Día Europeo de la Igualdad Salarial, una fecha que simboliza la necesidad de avanzar en la eliminación de las diferencias retributivas por motivos de género y pone de relieve que, a pesar de los avances normativos y sociales, la igualdad salarial real aún no se ha alcanzado. De hecho, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), correspondientes a 2024, el salario medio anual fue de 31.116 euros entre los hombres y de 25.958 euros entre las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.158 euros al año a favor de ellos. En base a esas cifras, un informe realizado por CCOO concluye que la brecha salarial de género se situaría actualmente en el 20%. En su análisis señalan como uno de los aspectos que agravan esta desigualdad que el 55% de la diferencia salarial está vinculada a la mayor presencia de mujeres en jornadas reducidas, muchas veces asociadas a responsabilidades de cuidados.

“La brecha salarial es el reflejo de desequilibrios más profundos en el mercado laboral. No responde únicamente a cuánto se cobra, sino a cómo se distribuyen las oportunidades, la promoción profesional y el tiempo dedicado al empleo” afirma **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs**, quien añade: *“La*

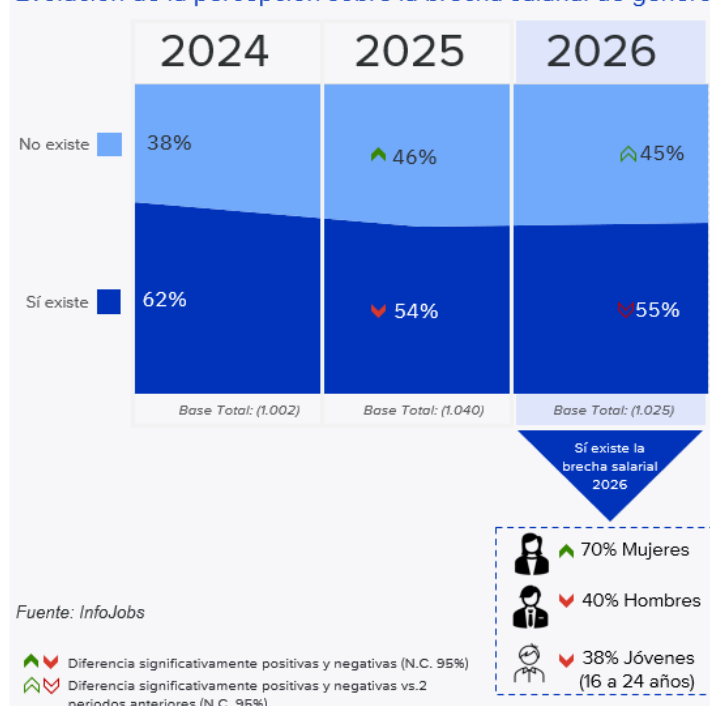
igualdad salarial no se conseguirá solo con medidas retributivas, sino transformando la estructura del empleo. Es necesario impulsar la corresponsabilidad, garantizar procesos de promoción transparentes y fomentar culturas empresariales que valoren el talento sin sesgos”.

Ante esta realidad, [InfoJobs](#), la plataforma de empleo líder en España, ha realizado una consulta entre la población ocupada y las empresas para analizar su percepción de la brecha salarial y brindar una radiografía sobre la situación actual de la igualdad en el entorno laboral. En este sentido, la encuesta revela que para un 55% de personas la brecha salarial de género sí existe, mientras que un 45% declara lo contrario. En comparación con ediciones anteriores, la percepción de que la brecha salarial existe ha descendido respecto a 2024, cuando un 62% de los trabajadores lo afirmaba; sin embargo, no se han producido avances versus 2025 (54%).

Llama especialmente la atención el análisis de los resultados por género, donde se observan diferencias significativas. 7 de cada 10 mujeres (70%, cuatro puntos porcentuales más que en 2025) considera que hay brecha salarial, frente a 4 de cada 10 hombres (40% vs. 43% el año anterior). Esta divergencia pone de manifiesto que la experiencia y percepción de la desigualdad retributiva no es homogénea y que el impacto de esta realidad se vive, cada vez más, de manera distinta según el género. Respecto a hace dos años, la cifra también ha disminuido entre los hombres (en 2024 eran el 49% los que afirmaban la existencia de la brecha), mientras que en el caso de las mujeres ha ascendido en seis puntos porcentuales). Asimismo, entre la población joven (entre 16 y 24 años), el porcentaje de quienes consideran que existe brecha salarial se sitúa en el 38%, siendo así la generación que en menor medida lo cree.

H1. ¿Crees que sigue habiendo brecha salarial entre hombres y mujeres, es decir, que por un mismo puesto de trabajo las mujeres cobran menos?

Evolución de la percepción sobre la brecha salarial de género

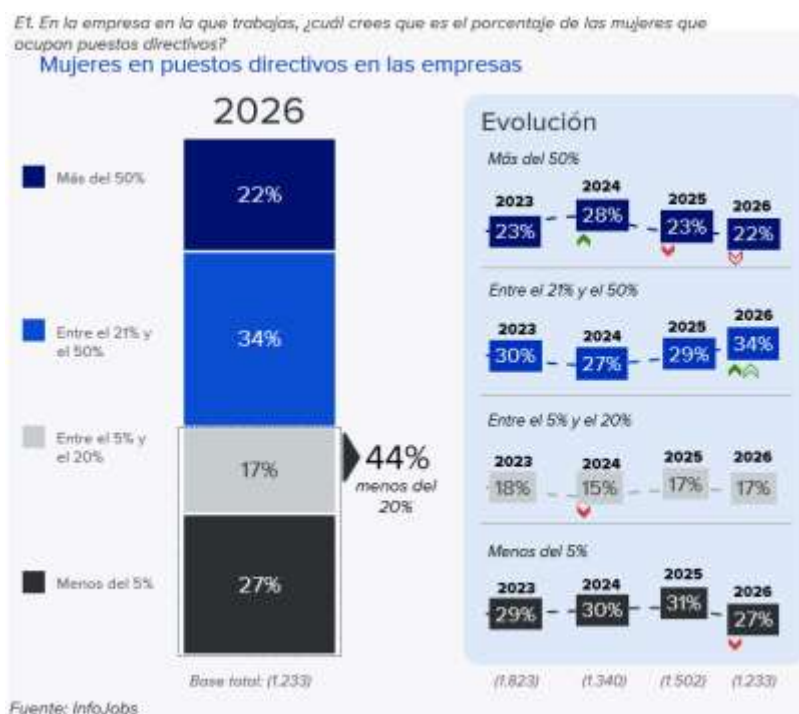


Casi la mitad de las empresas declara tener menos del 20% de mujeres en puestos de dirección

La brecha salarial no se limita únicamente a la diferencia del salario, sino que es también la consecuencia de una desestructuración laboral. Por una parte, porque las mujeres son quienes enfrentan mayores dificultades para conciliar vida personal y profesional y se ocupan más de las tareas de cuidados (según el [informe sobre Cuidados](#) de InfoJobs, el 33% invierte más de 5 horas al día durante al menos 4 días frente al 25% de los hombres). Esto a menudo les obliga a aceptar contratos parciales o a adaptar su carrera (siguiendo con esta encuesta, 2 de cada 3 personas desocupadas y cuidadoras son mujeres). Pero también por su menor acceso a cargos de responsabilidad y mando. De acuerdo con los últimos datos disponibles del INE, en 2025 la presencia de mujeres en los consejos de administración del Ibex-35 fue del 40%, y el número de consejeras en ellos alcanzó el 41,9%, pero en la presidencia solo supuso el 15,2%.

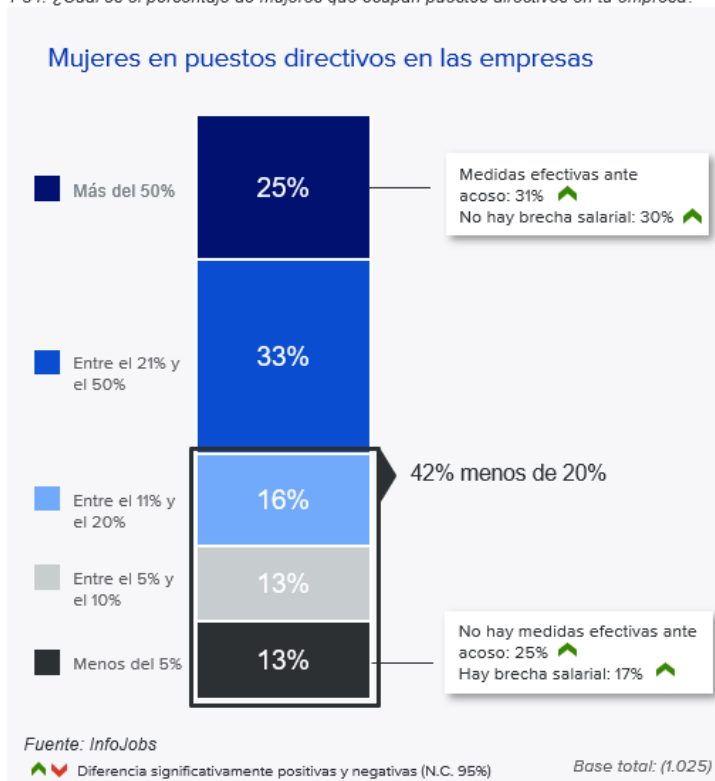
En paralelo, los datos de la plataforma muestran que las empresas reconocen esta infrarrepresentación: casi la mitad (44%) declara tener menos del 20% de mujeres en puestos de dirección y solo el 22% tiene a más del 50%, el porcentaje más reducido de los últimos años. Además, 3 de cada 5 (60%) afirma no tener implantada ninguna medida específica para impulsar su presencia en estos cargos. Entre las que sí lo

hacen, los procesos de selección ciegos siguen siendo la opción más destacada (16%, mismo porcentaje que en 2025), y gana especial relevancia la creación de redes de apoyo entre mujeres con habilidades de liderazgo, que sube del 8% hasta el 10%.



En esta misma línea, los datos de la población ocupada reflejan que solo 1 de cada 4 personas declara que en su empresa las mujeres ocupan más de la mitad de los puestos directivos. En más del 40%, la presencia se sitúa por debajo del 20%. Los niveles más altos de representación femenina se asocian significativamente a una mayor percepción de igualdad salarial (el 30% declara que no existe brecha).

P34. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos en tu empresa?



Discrepancias entre las medidas de igualdad deseadas vs. implementadas

Estos desequilibrios en salario, conciliación y acceso a puestos de responsabilidad se reflejan también en la percepción y efectividad de las políticas de igualdad dentro de las empresas. A pesar de que muchas organizaciones declaran ciertas medidas, la implantación real de estas acciones no siempre coincide con la perspectiva de los trabajadores/as. De forma que, en 2026, 1 de cada 3 personas sitúa la transparencia salarial como una de las medidas más deseadas, creciendo 6 puntos porcentuales con respecto a 2025 (cuando se contabilizó un 25%). No obstante, solo un 41% de las empresas indican que tienen implantada esa medida, y además el dato decrece en comparación con el 44% que registró en la encuesta anterior, cuando se consultó por las medidas para garantizar la igualdad de salarios. En general, las compañías avanzan más en aquellas relacionadas con protocolos o planes formales, como los de igualdad (42%) o los de promoción profesional (27%), que no es tan demandado por los trabajadores (25%).

**Nota metodológica del informe:*

Los datos de la población ocupada se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.025 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población activa nacional de 18 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/-1,4%.

Los datos de empresa se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.233 responsables de recursos humanos o decisores de la contratación. El margen de error es de +/- 2,8 %.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 22 segundos.

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net:

Evercom:
Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Marc Vizcarro
infojobs@evercom.es
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56