

## La mitad de la población activa masculina sostiene que no existe brecha salarial, frente al 76% de la femenina que lo asegura

- 1 de cada 4 trabajadores considera que las medidas de igualdad de género son insuficientes
- Entre las medidas deseadas por los encuestados, la conciliación laboral y familiar sigue liderando el ranking, con el 43%; seguida por la garantía de brindar equidad salarial, con el 29%
- Sin embargo, desde la perspectiva de las empresas, baja la implementación de medidas relacionadas con la igualdad salarial (46% vs. 52% de 2023), la existencia de planes que avalan la equidad de oportunidades (30% vs. 34% de 2023), y la contratación de mujeres en ámbitos donde hay subrepresentación (19% vs. 23% de 2023)

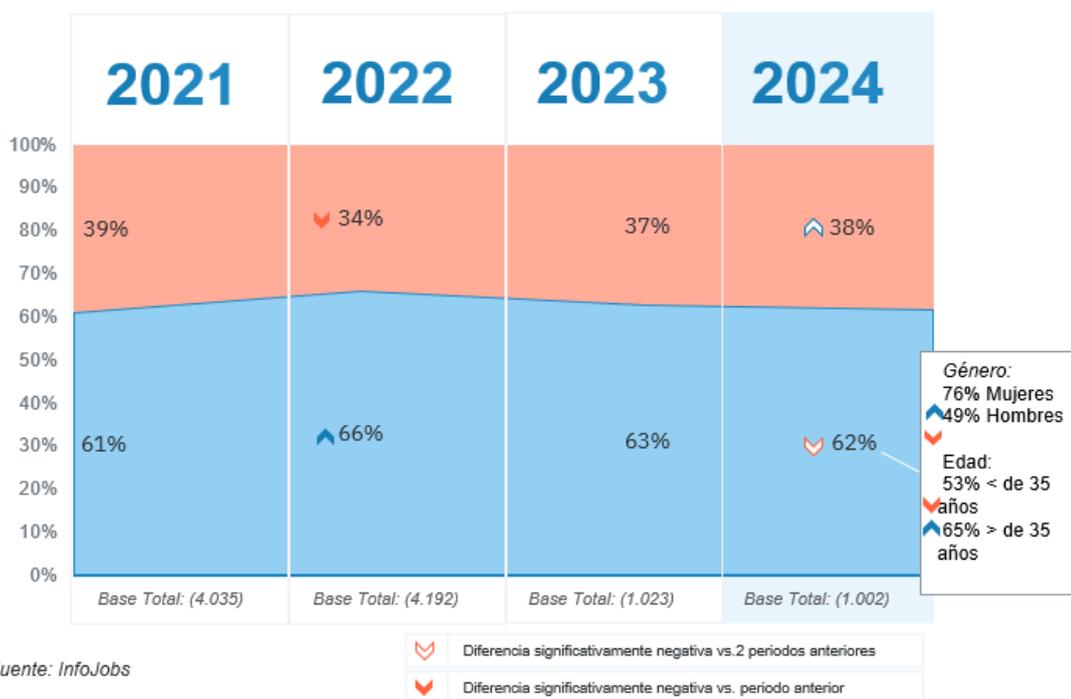
**Madrid, 22 de febrero de 2024.** En un panorama marcado por la búsqueda constante de equidad e imparcialidad, los datos muestran que las mujeres continúan siendo un colectivo vulnerable en la sociedad y, concretamente, en el mercado laboral. Según los últimos datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA), el empleo femenino –en términos de afiliación– ha alcanzado puntos máximos de toda la serie histórica de los últimos meses. Actualmente, hay 9.736.356 mujeres afiliadas a la Seguridad Social (dato medio no desestacionalizado), cifra que se ha incrementado un 3,1% con respecto a hace un año. Pero frente al dato de afiliación de los hombres, la diferencia sigue siendo muy significativa: hay 1.132.003 hombres más afiliados a la Seguridad Social que mujeres.

Y en materia salarial, la brecha sigue siendo también patente. Pese a que según el último Índice Europeo de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), España ocupa el 4º puesto de la UE (con una puntuación de 76,4 sobre 100); en el cálculo de indicadores concretos, como los relativos al ámbito laboral (participación y segregación y calidad en el trabajo), baja hasta la posición 17ª. Ante esta casuística que se viene dando dentro del mercado laboral, y en el marco del Día Europeo de la Igualdad Salarial, [InfoJobs](#), la plataforma de empleo líder en España, ha llevado a cabo una consulta entre la población ocupada y empresas con la finalidad de conocer esta y otras cuestiones relacionadas con la igualdad en el entorno laboral, y qué medidas se están desarrollando con el objetivo de paliarlas. En este sentido, la principal conclusión que se extrae del análisis de la compañía en cuanto a la población ocupada es que la brecha entre hombres y mujeres se mantiene inamovible en el último año. En términos generales, el 38% de la población ocupada indica que no existe brecha salarial, dato ligeramente superior al 37% del año anterior. A pesar de ello, **la mitad de la población ocupada masculina (51%) encuestada por InfoJobs declara que no existe brecha salarial en la actualidad.** Este dato contrasta con **el 76% de las mujeres trabajadoras, que señalan que sí la hay.** El 47% de los menores de 35 años tampoco percibe esa desigualdad salarial.

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

## Existencia de la brecha salarial

- No existe
- Sí existe



Fuente: InfoJobs

En palabras de **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs**: “Aunque la brecha de género en el empleo no solo se manifiesta en términos salariales, los resultados de nuestro último informe reflejan una realidad que no podemos dejar pasar: continúan existiendo desigualdades significativas que afectan a la población femenina. Pero superar estas desigualdades depende de un reconocimiento unánime del problema y la participación de todos los actores en el cambio. La gestión igualitaria en el ámbito laboral es imprescindible, pero todavía tenemos que atajar problemas de base y poner foco en la educación y concienciación de la sociedad”.

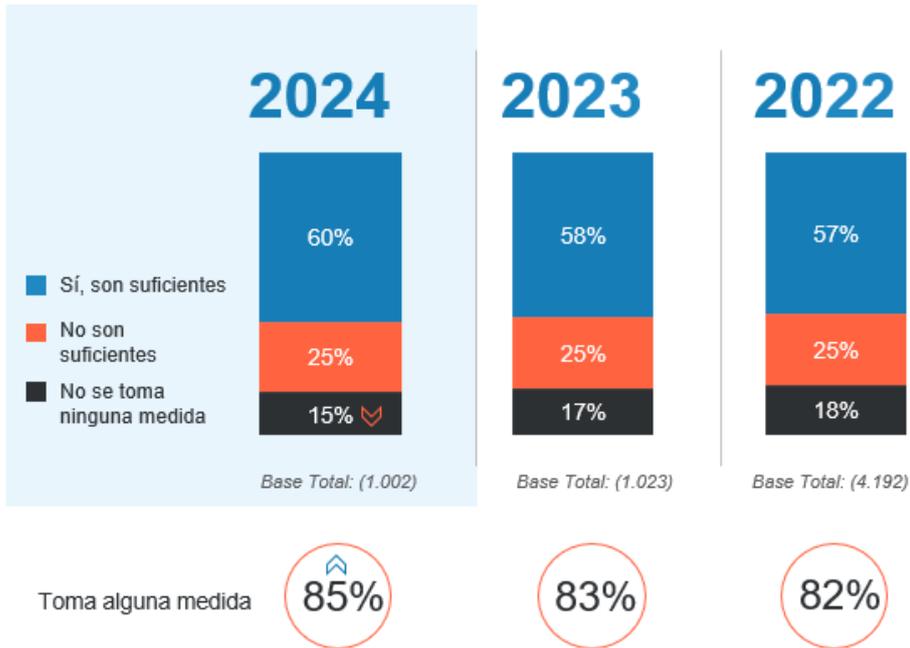
Por rango de edad, se observa que es entre los grupos más jóvenes donde hay una mayor conciencia de esta realidad laboral. Así, el 65% de la población activa menor de 35 años afirma que existe brecha salarial entre hombres y mujeres. En el caso de los trabajadores mayores de 35, el porcentaje desciende hasta el 53%, 12 puntos porcentuales menos.

### 1 de cada 4 trabajadores considera que las medidas de igualdad son insuficientes; un 19% de las empresas no lleva a cabo ninguna

De la encuesta también se puede extraer que 1 de cada 4 trabajadores considera que las medidas de igualdad de género son insuficientes. Aunque, en este sentido, es cierto que se han producido ligeros avances. En los últimos dos años, ha aumentado el porcentaje de trabajadores que declara que su empresa lleva a cabo alguna medida (del 82% de 2022 al 85% en 2023). Por otra parte, el 60% de los encuestados considera que las medidas desarrolladas son insuficientes, frente al 58% de 2023 y el 57% de la encuesta realizada a comienzos de 2022. Este incremento gradual tiene su origen en la obligatoriedad de tener un plan de igualdad. El Real Decreto 901/2020, obligatorio para aquellas empresas entre 151 y 250 personas, incluye a las compañías con 50 o más trabajadores desde marzo de 2022.

H3. ¿Crees que las medidas llevadas a cabo por tu empresa para fomentar la igualdad de género son suficientes?

## ➤ Valoración de las medidas de igualdad de género implantadas: ¿son suficientes?



Fuente: InfoJobs

Diferencia significativamente negativa vs. 2 periodos anteriores

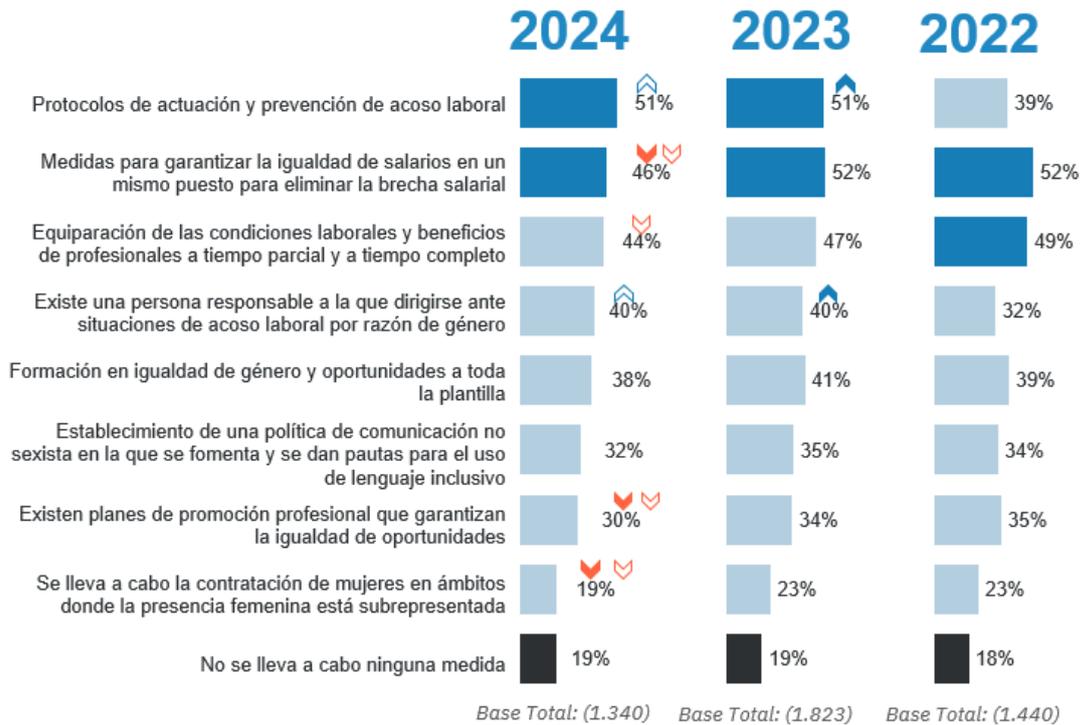
En este aspecto, se da una disparidad de opiniones. Pues, mientras que la gran mayoría de hombres (66%), las considera suficientes; las mujeres muestran una visión diferente. Cerca del 30% opina que son suficientes, y un 19% no cree que su empresa esté implementando medidas para fomentar la igualdad.

Entre las medidas deseadas por los encuestados, bajan en demanda las medidas ya reguladas en 2022. No obstante, la conciliación laboral y familiar sigue liderando el listado, con el 43%. A esta le siguen las medidas para garantizar la igualdad de salarios en un mismo puesto para eliminar la brecha salarial, con el 29% (aunque ha bajado gradualmente en comparación con los anteriores informes, 4 y 5 puntos porcentuales, respectivamente). En tercer lugar, aparecen los planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades, con el 27%, que también desciende frente a años anteriores.

Desde la perspectiva de las empresas, en relación a las medidas de igualdad de género implantadas, bajan con respecto a 2023 las relacionadas con la equidad salarial (46% vs. 52% de 2023), la existencia de planes que garantizan la igualdad de oportunidades (30% vs. 34% de 2023) y la contratación de mujeres en ámbitos donde hay subrepresentación (19% vs. 23% de 2023). Además, todavía hay un 19% de empresas que dicen no llevar a cabo ninguna de las medidas de igualdad de género (un porcentaje que se mantiene con el paso de los años). Por tamaño de empresa, las de 50 o más trabajadores son las que implantan más medidas. El 66% de las grandes realizan formaciones en igualdad de género y oportunidades a toda la plantilla, mientras que el 28% de microempresas no llevan a cabo ninguna medida.

E4. ¿Cuáles de las siguientes medidas relacionadas con la igualdad de género están implantadas en tu empresa?

## Medidas de igualdad de género implantadas



Fuente: InfoJobs

Diferencia significativamente negativa vs. periodo anterior  
 Diferencia significativamente negativa vs. 2 periodos anteriores

Descarga [aquí](#) los recursos visuales de la nota de prensa.

### \*Nota metodológica del informe:

Los datos de población ocupada se han extraído con una encuesta online administrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.002 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/-3,1%.

Los datos de empresa se han extraído con una encuesta online administrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido a 1.340 responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación. El margen de error es de +/-2,7%.

### Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,7 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 24 segundos.

InfoJobs pertenece a Adevinata, compañía líder en marketplaces digitales y una de las principales empresas del sector tecnológico del país, con más de 18 millones de usuarios al mes en sus plataformas de los sectores inmobiliario ([Fotocasa](#) y [habitaclia](#)), empleo ([InfoJobs](#)), movilidad ([coches.net](#) y [motos.net](#)) y compraventa de artículos de segunda mano ([Milanuncios](#)).



Los negocios de Adevinta han evolucionado del papel al online a lo largo de más de 40 años de trayectoria en España, convirtiéndose en referentes de Internet. La sede de la compañía está en Barcelona y cuenta con una plantilla de 1.100 personas comprometidas con fomentar un cambio positivo en el mundo a través de tecnología innovadora, otorgando una nueva oportunidad a quienes la están buscando y dando a las cosas una segunda vida.

Adevinta tiene presencia mundial en 10 países. El conjunto de sus plataformas locales recibe un promedio de 3.000 millones de visitas cada mes. Más información en [adevinta.es](http://adevinta.es)

**Contacto:**

**InfoJobs:** Mónica Pérez Callejo

[prensa@infojobs.net](mailto:prensa@infojobs.net)

**Evercom:** Marc Vizcarro / Andrea Vallejo / Ana Eguren

[infojobs@evercom.es](mailto:infojobs@evercom.es)

T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56