

**19ª edición del estudio**

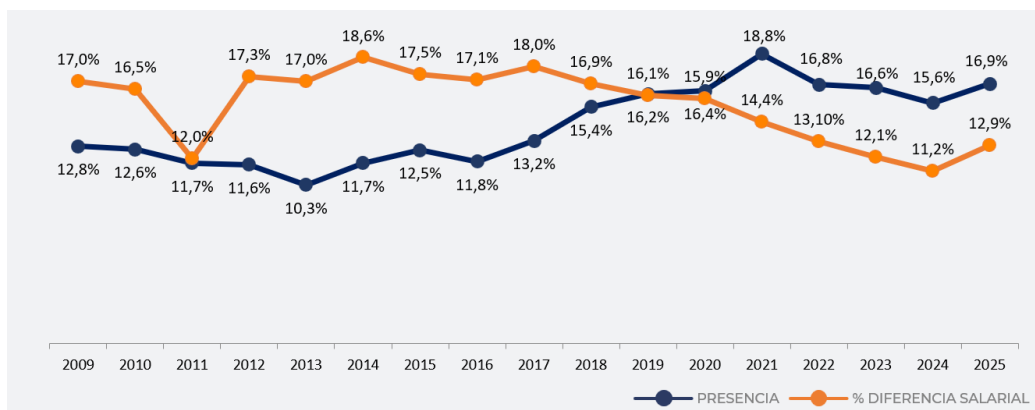
**“Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos 2025”**

## La brecha salarial entre hombres y mujeres vuelve a incrementar después de siete años de disminución

- La presencia femenina en puestos de dirección ha mejorado y recupera el nivel de 2022.
- El sector Servicios encabeza la lista del crecimiento de la presencia femenina con un 17,7%, seguido de Sanidad y Servicios Asistenciales con un 16,81%, y destaca la industria manufacturera, que ha experimentado un aumento superior al 7% respecto al 2024.
- Los expertos consideran que las mujeres siguen encontrándose barreras a nivel empresarial que dificultan su crecimiento.

**Barcelona, 8 de abril de 2025.** Esta mañana se ha presentado la 19ª edición del Informe **Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos 2025**, elaborado por ICSA Grupo en colaboración de EADA Business School, y contando con más de 80.000 datos salariales actualizados a febrero de 2025.

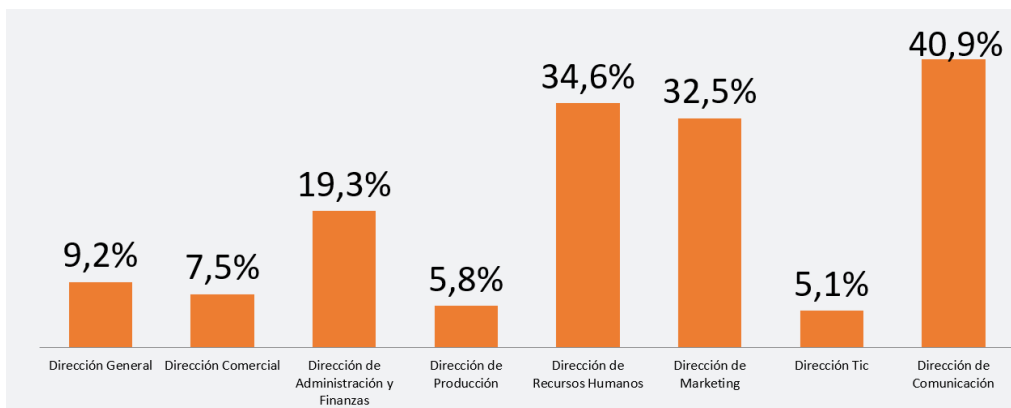
La principal conclusión del estudio muestra que la presencia femenina en ha aumentado un 1,3% respecto al 2024, recuperando el nivel de 2022. En contraposición, la brecha salarial ha empeorado en este último año rompiendo la tendencia de siete años consecutivos de disminución.



Actualmente, la retribución media de un directivo es de 95.541 euros brutos anuales, mientras que las directivas alcanzan los 84.647 euros brutos anuales, un 12,9% de diferencia entre ambos perfiles, lo que implica un aumento de la brecha del 1,7% respecto al 2024. Este dato muestra un cambio de tendencia, ya que desde el año 2017 la brecha había disminuido.

*“A pesar de los avances en la presencia femenina en puestos de liderazgo, persisten barreras en sectores históricamente masculinizados y en la alta dirección en general. La segregación ocupacional y la penalización por flexibilidad continúan restringiendo el acceso de las mujeres a estos espacios, limitando no solo su ascenso, sino también su permanencia”,* comenta la investigadora y profesora de EADA Business School, **Aline Masuda**. *“Si aspiramos a una verdadera equidad, no basta con aumentar el número de mujeres en posiciones de poder; es imprescindible transformar las estructuras laborales para garantizar que su acceso y desarrollo profesional no impliquen una penalización salarial ni concesiones injustas”,* concluye Masuda.

*“Es tiempo de cambiar las medidas empleadas. Una brecha salarial del 12,9% y una presencia de mujeres del 16,9% en posiciones de dirección, demuestran una evolución poco consolidada en el sistema laboral español en relación con la igualdad salarial”,* expone la ingeniera industrial y socia-directora del área de consultoría de ICSA grupo, **Indry Canchila**. *“El desafío existe y el cambio tiene que venir acompañado de otras estrategias retributivas que equiparen rápidamente el sistema, con un rediseño de los puestos de trabajo y un freno a la continua masculinización de la empresa. Debemos orientarnos hacia un sistema inteligente que impacte tanto en el tejido empresarial como en la consciencia de los individuos para que se gesté un cambio de rumbo real y sostenible en el tiempo”,* resalta Canchila.



Considerando la presencia por **tipologías de dirección**, el estudio revela que solo un 9,2% de las mujeres en España logran acceder a puestos de dirección general, una cifra que refleja la persistente falta de presencia femenina en los niveles más altos de liderazgo empresarial. Sin embargo, en algunas áreas específicas, la presencia femenina es notablemente mayor. Es el caso

de la dirección de comunicación, donde las mujeres ocupan el 40,9% de los cargos, seguida de la dirección de recursos humanos (34,6%) y la dirección de marketing (32,5%). En contraste, posiciones directivas tradicionalmente masculinas, como la dirección de producción (5,8%) y la dirección TIC (5,1%), siguen presentando una marcada disparidad de género.

En cuanto a los **sectores con mayor representación femenina**, el sector Servicios encabeza la lista con un 17,7%, seguido de Sanidad y Servicios Asistenciales con un 16,81%. Cabe destacar el crecimiento de la presencia femenina en la industria manufacturera, que ha experimentado un aumento superior al 7% con respecto a 2024, alcanzando así un 12,39%.

**Descargar el informe completo [aquí](#)**

### **Sobre ICSA Grupo**

**ICSA Grupo** es una empresa española de consultoría de Recursos Humanos con más de 60 años de experiencia en selección de directivos, y en estudios de remuneración. En asociación tecnológica con ODM Consulting, forman parte de un grupo líder en investigación de retribuciones en la CE. El grupo cuenta con una base informativa que contiene los datos salariales de más de 2 millones de personas en Europa.

### **Sobre EADA Business School**

**EADA Business School Barcelona** fue creada en 1957 por un grupo de empresarios y profesionales como institución independiente tanto ideológica como económicamente. Está reconocida por los principales rankings internacionales como el Financial Times o The Economist y cuenta con las acreditaciones mundiales EQUIS y AMBA que reconoce la calidad de sus programas MBA. El manifiesto [Leading What Matters](#) define el propósito de EADA Business School mediante el que, si queremos mover el mundo, quizá solo debemos preparar a los que lo mueven.

### **Para más información:**

#### **Roman – Gabinete de prensa EADA**

Sergi López - [s.lopez@romanrm.com](mailto:s.lopez@romanrm.com) - 649 354 568

Elisa Álvarez – [e.alvarez@romanrm.com](mailto:e.alvarez@romanrm.com) – 649 294 695

#### **Bottini - Gabinete de prensa ICSA Grupo**

Víctor Bottini - [victor@bottini.es](mailto:victor@bottini.es) - 679 983 346