

im

**XIV INFORME MUJERES
EN LOS CONSEJOS DEL IBEX 35**
y IX Radiografía del Mercado Continuo



ATREVIA

 **IESE**
Business School
University of Navarra

XIV INFORME DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DEL IBEX 35 Y IX RADIOGRAFÍA DEL MERCADO CONTINUO

La **XIV edición del Informe de Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas**, elaborado por la consultora ATREVIA junto con la escuela de negocios IESE, realiza por noveno año el análisis de la presencia femenina en los órganos de gobierno de todas las empresas cotizadas en el Índice General de la Bolsa de Madrid.

Este estudio dedica el apartado “**Las mujeres en los consejos del IBEX 35**” al diagnóstico sobre la consecución de los objetivos de paridad de género en las 35 compañías más líquidas y de mayor capitalización bursátil del mercado español. Además, por segundo año consecutivo, se ha ampliado el análisis sobre las empresas del Mercado Continuo, extendiendo el diagnóstico al conjunto de las compañías cotizadas.

En este informe se analizan **las 115 empresas** que cotizan en el Mercado Continuo según los registros de Bolsas y Mercados Españoles (BME), a fecha **31 de diciembre de 2025**.

En 2025 **no ha habido ningún cambio en la composición del IBEX 35**. En ninguna de las reuniones semestrales celebradas por el Comité Asesor Técnico se anunció la entrada o salida de empresas en el selectivo.

En el Mercado Continuo, en cambio, se registraron **tres incorporaciones y seis salidas**. HBX Group comenzó a cotizar en febrero; Cirsa e Izertis lo hicieron en julio. Además, seis compañías dejaron de formar parte del Mercado Continuo: Lar España dejó de cotizar en febrero tras la OPA lanzada por Helios; Corporación Financiera Alba fue excluida en mayo; Borges, en julio; y Minor Hotels, en septiembre. A estas salidas se suman Urbas y Grupo Catalana Occidente, que fueron suspendidas en abril y diciembre, respectivamente, si bien en el caso de Catalana Occidente la exclusión se formalizó definitivamente en enero de 2026.

IBEX 35

Entrada:

N/A

Salida:

N/A

Mercado Continuo (Sin IBEX 35)

Entrada:

HBX Group, Cirsa, Izertis

Salida:

Lar España, Corporación Financiera Alba, Borges, Minos Hoteles, Urbas, Grupo Catalana Occidente.

METODOLOGÍA

La muestra comprende **las 115 empresas cotizadas en el Mercado Continuo en 2025**: las 35 empresas que componen el selectivo **IBEX 35** y las otras 80 empresas que cotizan en el Índice General de la Bolsa de Madrid y que en conjunto forman el denominado **Mercado Continuo**.

Los nombres de las compañías se han obtenido a partir del listado disponible en la web de **Bolsas y Mercados Españoles (BME)** y se han contrastado con los datos publicados en la web de la **Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV)**, así como con las informaciones publicadas en prensa económica y generalista.

Los datos se han recopilado mediante investigación específica en las webs oficiales de las empresas analizadas, el portal de hechos relevantes de la CNMV, las comunicaciones oficiales de las propias compañías y las informaciones publicadas por la prensa económica y generalista española.

En cuanto a la comparativa con la Unión Europea, se han analizado los datos estadísticos publicados por el **Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)** -una agencia de la UE que ofrece estadísticas y datos, incluidos los relativos a las grandes compañías cotizadas europeas-.

Por último, una vez recopilados, los datos han sido tratados mediante **trabajo de gabinete** para su análisis y la elaboración de las conclusiones.



DIRECTIVA EUROPEA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LEY ORGÁNICA DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Como ya indicamos en el XIII Informe Mujeres, en agosto de 2024 entró en vigor la **Ley Orgánica 2/2024 de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres**, que transpone la **Directiva Europea 2022/2381**, cuyo objetivo es lograr un mayor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas de los **Estados miembros**.

Según la Directiva Europea, antes de 2026 las empresas cotizadas deberán contar, como mínimo, con un **40% de representación femenina** en puestos no ejecutivos de sus consejos de administración o, en su defecto, con al menos un **33% de mujeres** entre todos los puestos de consejero.

La directiva se aplica únicamente a las empresas que coticen en bolsa y que cuenten con más de **250 trabajadores**, dejando margen a las empresas y a los Estados de tomar medidas **aun más ambiciosas**.

El proyecto de ley de transposición en España introducía modificaciones en distintas normas del ordenamiento jurídico, obligando a las compañías cotizadas a garantizar **al menos un 40% de**

miembros del género menos representado en sus consejos de administración. Para ello, establecía plazos escalonados: **30 de junio de 2025** para las compañías que forman parte del **IBEX 35**; un año más para aquellas con una capitalización bursátil superior a **500 millones** de euros; y un año adicional para las que se sitúen por debajo de esa cifra.

Tras su tramitación parlamentaria y la incorporación de diversas enmiendas, la ley entró finalmente en vigor el **22 de agosto de 2024**, y amplió en un año los plazos inicialmente previstos —hasta el 30 de junio de 2026 para las empresas del IBEX 35 y hasta **2027** para el resto de las cotizadas— para cumplir con el requisito de contar con **al menos un 40% de miembros del género menos representado** en los consejos de administración.

Aunque la ley dilata los plazos previstos en el proyecto inicial, respeta los tiempos establecidos por la directiva europea. Además, con esta prórroga concede a las empresas un margen temporal suficiente para adaptarse a las exigencias de una representación paritaria en sus órganos de gobierno.

CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO DE LA CNMV

En España, las recomendaciones del **Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** elaborado por la **Comisión Nacional del Mercado de Valores** han sido hasta ahora la principal referencia para las empresas cotizadas en relación con sus políticas de equilibrio de género. En su **Recomendación 15**, el Código aconseja que “el número de consejeras suponga, al menos, el **40%** de los miembros del consejo de administración”.

Así, tanto las recomendaciones de la CNMV, como la directiva europea y su transposición al ordenamiento jurídico español mediante la **Ley de Paridad** están alineadas en la consecución de un mismo objetivo: alcanzar una representación femenina de, al menos, el **40%** en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Recomendaciones del Código de Buen Gobierno (CNMV)

- El consejo de administración deberá tener **entre 5 y 15 miembros**.
- Contar con una política de selección de consejeros y altos directivos que tenga en consideración la **diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género**.
- Los consejeros dominicales e independientes deben constituir una amplia mayoría del consejo de administración, mientras que los ejecutivos deben reducirse al mínimo necesario.
- El número de consejeros independientes debería representar, al menos, **la mitad del total de consejeros**.
- El porcentaje de consejeros dominicales con respecto de los consejeros no ejecutivos no debe superar la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

PRINCIPALES NOVEDADES

1 En su conjunto, las empresas cotizadas españolas siguen avanzando hacia el objetivo de paridad en sus consejos. En **2025**, las mujeres ocupan **448 consejerías**, nueve más que en 2024, pese a que el número total de asientos desciende de **1.208 a 1.188**. Así, la representación femenina alcanza el **37,71%**, frente al **36,34%** del año anterior, situándose cada vez más cerca del **umbral de paridad del 40%**.

2 En total, **65 empresas** alcanzan o superan el umbral de paridad, lo que supone un **56,52%**. Esto representa un incremento significativo con respecto a los dos años anteriores (**47,46% en 2024 y 34,78% en 2023**), consolidando así la tendencia creciente de la representación femenina en los consejos de las empresas cotizadas.

3 El **IBEX 35** consolida esa tendencia y refuerza su posición por encima del **40%**: pasa de **183 consejeras (41,22%)** en 2024 a **187 (41,93%)** en 2025, sobre un total de **446 puestos** en los consejos del selectivo.

4 Dentro del **IBEX 35**, el 80% de las empresas cumple el objetivo de paridad: 28 de las 35 alcanzan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos, mientras que 7 se mantienen por debajo de esa cifra, tres menos que el año anterior. Además, se triplica el número de compañías del **IBEX 35** con más mujeres que hombres en su consejo de administración: el año pasado era solo una y este año son tres.

5 Fuera del **IBEX**, el resto del **Mercado Continuo** también mejora: las consejeras aumentan de **256 a 261** y elevan su peso del **33,51% al 35,18%**. En este grupo se contabilizan **742 consejerías en 80 empresas**, frente a **764 en 83 compañías** el año anterior.

6 En conjunto, la **fotografía** muestra dos ritmos, pero ambos al alza: el **IBEX** se mantiene en niveles de paridad, mientras que el resto recorta distancia con un avance de **1,67 puntos** porcentuales. Además, el número de consejeros hombres desciende en todos los perímetros analizados, lo que contribuye a que la representación femenina gane terreno incluso con menos puestos totales.

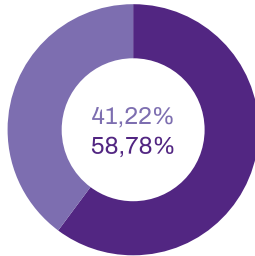
7 Por sectores, los más equilibrados son, un año más, **Servicios de Consumo** y **Servicios Financieros**, que progresan con fuerza y superan el umbral de paridad, con **45,51%** y **42,96%**, respectivamente. Les siguen **Petróleo y Energía (39,13%)** y **Servicios Inmobiliarios (34,51%)**. Este año, ningún sector registra descensos en el porcentaje de mujeres que forman parte de los consejos de administración.

8 En **Alta Dirección**, la mejora es más contenida: en el **IBEX 35** se pasa del **22,74% al 23,61%** y en el resto de cotizadas del **23,52% al 23,59%**. Aunque se aprecia un ligero avance, la presencia femenina en estos puestos sigue siendo muy limitada si se compara con los niveles alcanzados en los consejos. En el conjunto de las **115 empresas** que componen el **Mercado Continuo**, solo **11** alcanzan el **umbral de paridad del 40%**.

9 En el contexto europeo, **España** supera a la media de la **Unión Europea** por **quinto año consecutivo** y mantiene la **quinta posición**, solo por detrás de **Francia, Italia, Dinamarca** y **Países Bajos**. Se sitúa así en el grupo de **7 de los 27** Estados miembros que alcanzan el **objetivo de paridad del 40%**, con una representación femenina del **41,90%**.

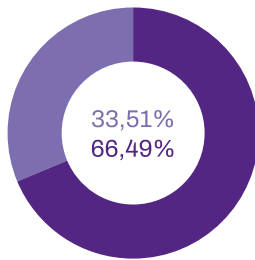
COMPARATIVA

2024



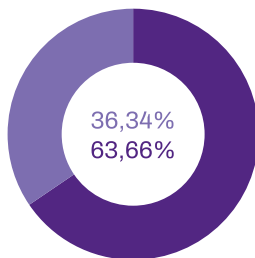
IBEX-35

- Consejeras: 183 (39,82%)
- Consejeros: 261 (60,18%)
- Total: 444
- No. de empresas: 35



MC SIN IBEX-35

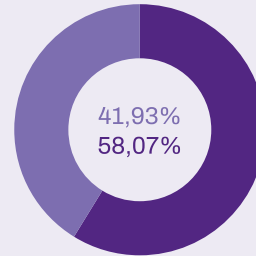
- Consejeras: 231 (33,51%)
- Consejeros: 507 (66,49%)
- Total: 764
- No. de empresas: 83



IGBM (TOTAL INTEGRADO)

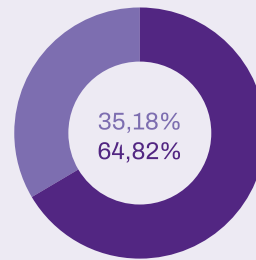
- Consejeras: 439 (36,34%)
- Consejeros: 769 (63,66%)
- Total: 1208
- No. de empresas: 118

2025



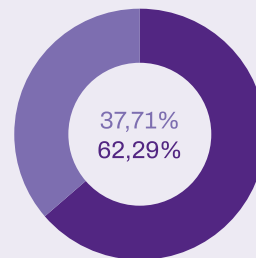
IBEX-35

- Consejeras: 187 (41,93%)
- Consejeros: 259 (58,07%)
- Total: 446
- No. de empresas: 35



MC SIN IBEX-35

- Consejeras: 261 (35,18%)
- Consejeros: 481 (64,82%)
- Total: 742
- No. of Companies: 80



IGBM (TOTAL INTEGRADO)

- Consejeras: 448 (37,71%)
- Consejeros: 740 (62,29%)
- Total: 1188
- No. de empresas: 115

EN POSITIVO

Las empresas cotizadas españolas continúan avanzando hacia los objetivos de paridad. Este año **66 empresas** alcanzan o superan el **40% de representación femenina** en sus consejos de administración, lo que supone un crecimiento de **casi 10 puntos porcentuales** respecto al año anterior. Así, **10 empresas más** alcanzan el umbral de paridad, representando ya un **57,39% del total**. El año pasado eran **56 empresas**, lo que suponía un **47,46%**.

Entre ellas, destacan especialmente las compañías que alcanzan o superan el **50% de representación femenina** en sus consejos: **cinco** pertenecen al **IBEX 35** y **diez** al resto del **Mercado Continuo**.

MERLIN PROP.	41,67%
AENA	40,00%
BANCO SANTANDER	40,00%
CAIXABANK	40,00%
CELLNEX TELECOM	40,00%
ENAGAS	40,00%
REPSOL	40,00%
TELEFÓNICA	40,00%
UNICAJA BANCO	40,00%

IBEX-35

BANKINTER	58,33%
REDEIA	58,33%
IAG	54,55%
INDITEX	50,00%
BBVA	50,00%
MAPFRE	46,67%
INMOBILIARIA COLONIAL	46,67%
ACCIONA ENERGÍA	46,15%
ARCELORMITTAL	45,45%
FLUIDRA	44,44%
ACS	42,86%
BANCO SABADELL	42,86%
ENDESA	42,86%
IBERDROLA	42,86%
ROVI	42,86%
SACYR	42,86%
ACCIONA	41,67%
AMADEUS IT GROUP	41,67%

RESTO DEL MC

PRISA	57,15%
EBRO FOODS	50,00%
CEVASA	50,00%
DIA	50,00%
FAES FARMA	50,00%
GREENERGY RENEVABLES	50,00%
LIBERTAS 7	50,00%
LINEA DIRECTA BR	50,00%
MELIÁ HOTELS	50,00%
REALIA	50,00%
MFE-MEDIAFOREUROPE	46,67%
PRIM	45,45%
VOCENTO	45,45%
BODEGAS RIOJANAS	44,44%
CIRSA (9 JULIO 2025)	44,44%
PROSEGUR	44,44%
PROSEGUR CASH	44,44%
ADOLFO DOMÍNGUEZ	42,86%

AMREST HOLDING	42,86%
APERAM	42,86%
ATRESMEDIA	42,86%
NICOLÁS CORREA	42,86%
CIE. AUTOMOTIVE	41,67%
GESTAMP	41,67%
PHARMAMAR	41,67%
ALANTRA	40,00%
ALMIRALL	40,00%
ARIMA	40,00%
ATRY'S HEALTH	40,00%
AUDAX RENOVABLES	40,00%
CONSTRUCCIÓN Y AUXILIAR DE FERROCARRILES (C.A.F.)	40,00%
GRUPO EZENTIS	40,00%
INMOCEMENTO	40,00%
NEXTIL	40,00%
SQUIRREL	40,00%
TECNICAS REUNIDAS	40,00%
VISCOFAN	40,00%

NYESA	0,00%
PESCANOVA	0,00%
SOLTEC	0,00%
BERKELEY ENERGIA LTD	0,00%

HACEN ESFUERZOS POR ALCANZAR LA PARIDAD

Este año, varias empresas cotizadas han hecho esfuerzos por alcanzar la paridad, reforzando la presencia de mujeres en sus consejos. La mayor evolución la registra Día, que en 2024 tenía un 25% de mujeres consejeras y ha duplicado la presencia hasta alcanzar el 50% de representación femenina.

Nextil, que partía con el mismo porcentaje (25%) alcanza este año el objetivo del 40%, igual que Atrys Health, Telefónica y Alantra, que tenían 27,27%, 35,71% y 36,36 % de mujeres, respectivamente.

Por su parte, Sacyr, Fluidra, Gestamp y CIE Automotive, todas por debajo del 40% en 2024, superan ese umbral en 2025, consolidando así la tendencia de progreso hacia consejos con un mayor equilibrio de género.

EN NEGATIVO

Cuatro empresas cotizadas (ninguna perteneciente al **IBEX 35**) continúan sin tener mujeres en sus consejos de administración. Son **dos menos que el año pasado**, debido a que **Borges y Urbas** cotizan ya en el **Mercado Continuo**. **Nyesa, Pescanova, Soltec** y **Berkeley** repiten con un **0% de representación femenina**.

En el selectivo, solo **Solaria** se sitúa por debajo del **umbral del 30%**, con un **16,67% de representación femenina**, lo que supone un notable descenso con respecto al **33,33%** registrado el año anterior.

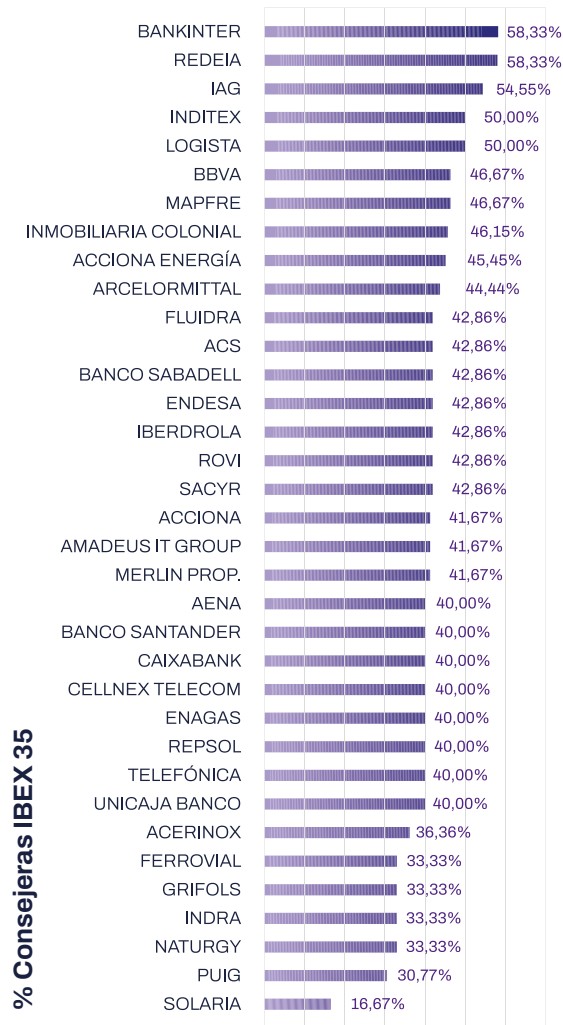
	2025	2024
TELEFÓNICA	40,00%	35,71%
SACYR	42,86%	35,71%
FLUIDRA	42,86%	28,57%
DIA	50,00%	25,00%
NEXTIL	40,00%	25,00%
ATRY'S HEALTH	40,00%	27,27%
GESTAMP	41,67%	33,33%
ALANTRA	40,00%	36,36%
CIE. AUTOMOTIVE	41,67%	38,46%

! DATOS COMPLETOS DEL IBEX 35

En 2025, **28 de las 35 empresas** que forman parte del **IBEX 35** alcanzan o superan el **requisito de paridad de 40% de representación femenina** en sus consejos de administración. Son **tres más que el año pasado**, y representan el **80% de las empresas del selectivo**.

Un año más, destaca **Bankinter**, que cuenta con más mujeres que hombres en su órgano de gobierno (**58,33%**), mismo porcentaje que alcanza este año **Redeia**. **IAG** también registra mayoría femenina, con un **54,55% de representación femenina**. Por su parte, **Inditex** y **Logista** mantienen el equilibrio de género, con un **50%** en sus consejos.

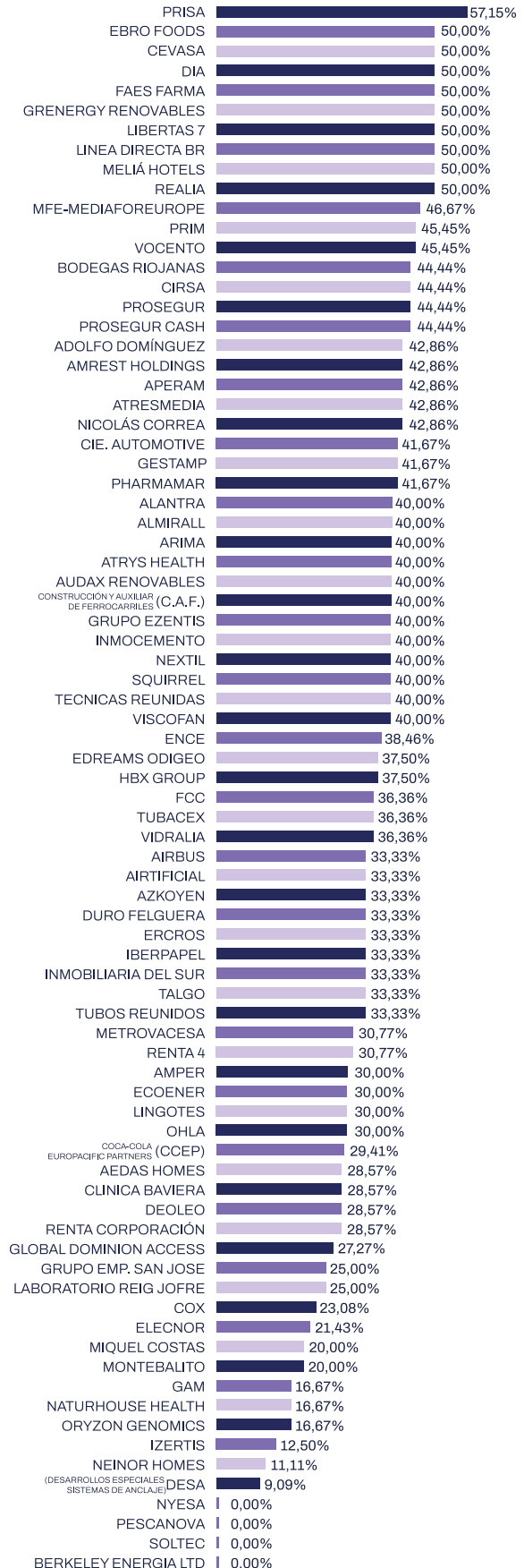
En total, **23 compañías** se sitúan entre el **40% y el 50%**, tres más que el año anterior, y solo **siete** quedan por debajo del umbral de paridad, **tres menos que en 2024**.



DATOS COMPLETOS DEL RESTO DEL MERCADO CONTINUO

En el resto del conjunto, **37 empresas** alcanzan o superan el **40% de representación femenina**, seis más que en 2024. Destaca **PRISA**, con un **57,15%**, siendo este año la única compañía que tiene más mujeres que hombres en su consejo.

Nueve empresas alcanzan el **equilibrio de género (50%)**, cinco más que el año anterior. Destaca la significativa subida de **DIA**, que en 2024 contaba con un **25% de representación femenina**, seguido de **Faes Farma (40%)** y **Ebro Foods (42,86%)**. **Cevasa, Grenergy, Melia** y **Realia** se mantienen en el **50%**, mientras que **Línea Directa** y **Libertas 7**, registran descensos respecto al año anterior (ambas contaban entonces con **57,14%**).



| PROMEDIO DE MUJERES

El promedio de mujeres en los consejos de administración de las cotizadas españolas continúa en aumento

La media de consejeras en el conjunto del **La media de consejeras en el conjunto del Mercado Continuo** sigue creciendo, hasta situarse en **3,90 mujeres por empresa** manteniendo la tendencia al alza de años anteriores (**3,54 en 2023 y 3,72 en 2024**).

Todas las empresas que conforman el **IBEX 35** se ajustan a las recomendaciones de la **CNMV** de tener **entre 5 y 15 miembros** en sus consejos. En el resto del continuo, las únicas excepciones son **Coca-Cola Europacific Partners**, que supera el máximo recomendado, con **17 miembros**, y **Pescanova**, que se queda por debajo del mínimo, con **4 miembros**.

El **IBEX 35** incorpora **4 mujeres** en sus consejos de administración, alcanzando las **187**, mientras que el número de hombres se reduce en **2**, siendo actualmente **259**. El número total de miembros en los consejos de administración del selectivo aumenta ligeramente, **de 444 a 446**.

La representación femenina en los consejos de administración de las empresas del **IBEX 35** aumenta ligeramente y se sitúa en el **41,93%**, frente al **41,22%** del año pasado. El promedio de mujeres por empresa también crece, al pasar del **5,23 a 5,34**.

Además, son **16** las empresas que cuentan con **6 consejeras** (2 más que el año anterior) y **7** las que tienen **5**. Este año, como novedad, **Soltec** reduce su número de consejeras, siendo la única compañía del selectivo que solo tiene una mujer en su consejo. El resto de compañías, tienen

como mínimo tres consejeras, siendo el máximo de siete.

Las **80 empresas restantes que forman parte del Mercado Continuo** también mejoran sus datos, pasando de un **33,51% de representación femenina** en sus consejos a un **35,18%**. Este año hay **cinco consejerías más ocupadas con mujeres**, alcanzando las **261**.

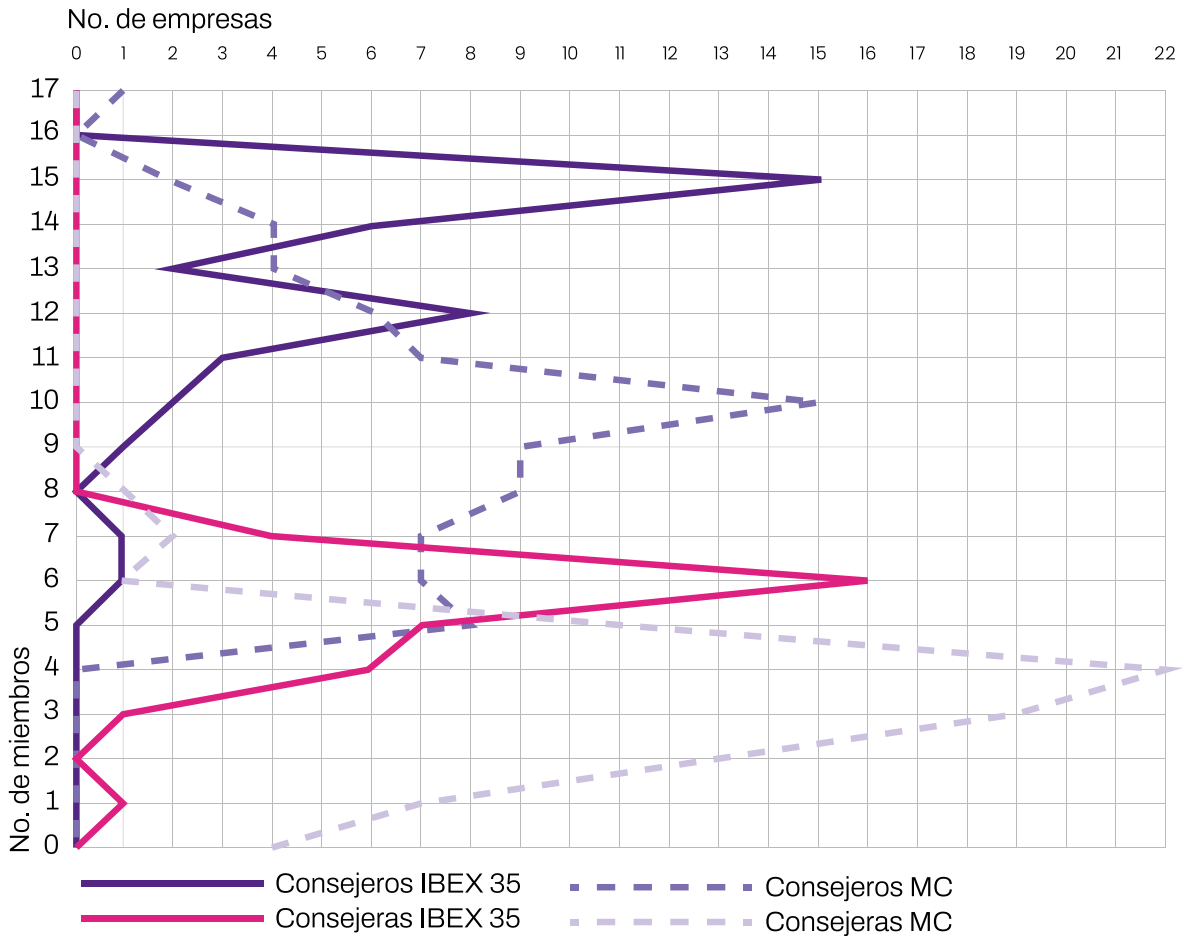
El **promedio de mujeres** también va en aumento siendo este año de **3,26**. Aunque siguen lejos de alcanzar el promedio al que llegan las del **IBEX 35**, mantienen la tendencia de crecimiento de años anteriores (**3,08 en 2024 y 2,88 en 2023**).

En total, **9 mujeres** se incorporaron a los máximos órganos de gobierno del conjunto de las cotizadas, pasando **de 439 a 448**. Sin embargo, el número de consejeros hombres se redujo en **29 (de 769 a 740)**, lo que produjo también una reducción del número total de asientos (**de 1208 a 1188**).

A pesar de que la representación femenina sube **1,37 puntos porcentuales** en el conjunto del mercado continuo, las mujeres ocupan un **37,71% de los puestos en los consejos de administración**, sin cumplir aún con los objetivos de paridad del **40%**.

El avance del **IBEX 35** actúa como motor y eleva el promedio del conjunto de cotizadas, pero el empuje es desigual: incluso dentro del selectivo aún hay compañías rezagadas y, fuera de él, más de la mitad de las empresas del Mercado Continuo siguen por debajo del **40% de representación femenina**. Por ello, deberán tomar medidas más ambiciosas para cumplir con los requisitos de la **Ley de Paridad** en los plazos previstos.





SECTORES

Los sectores que tienen una **mayor representación femenina en sus consejos** son, de nuevo, **Servicios de Consumo** y **Servicios Financieros**, con **45,78%** y **42,96%**, respectivamente. La **media de mujeres por empresa** también aumenta en ambos sectores: un año más, **Servicios Financieros** registra el valor más alto (**5,55**), seguido de **Servicios de Consumo**, con **4,75**.

Petróleo y Energía, aunque baja ligeramente, sigue ocupando un tercer lugar, con un **36,99%** y una media de **4,15 mujeres por empresa**, superando también el promedio de **3,90 del conjunto de las cotizadas**.

Servicios Inmobiliarios registra la mayor subida, pasando de un **31,78% a un 34,82%**, dejando así de ser el sector con menor presencia femenina, posición que ocupa este año **Tecnología y Telecomunicaciones**, que disminuye su porcentaje (**34,04%** frente al 36,65% del ejercicio anterior).

Bienes de Consumo e Industria y Construcción también han aumentado su porcentaje de representación femenina, con un **36,32%** y un **34,35%**, respectivamente, aunque ninguno de los dos supera el promedio de consejeras por empresa, con 3,54 y 3,48.

SECTORES	Nº EMPRESAS			Nº CONSEJEROS			Nº CONSEJERAS			% MUJERES EN CONSEJOS			MEDIA DE CONSEJERAS		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Petróleo y Energía	13	13	13	92	83	80	54	52	53	36,99%	37,41%	39,85%	4,15	4,00	4,08
Industria y Construcción	29	29	30	193	206	220	101	97	107	34,35%	32,01%	23,75%	3,48	3,35	3,57
Bienes de Consumo	24	25	24	149	157	148	85	83	76	36,32%	34,58%	33,93%	3,54	3,32	3,17
Servicios de consumo	16	16	15	90	97	90	76	70	58	45,78%	42,42%	39,19%	4,75	4,38	3,87
Servicios financieros	11	13	12	81	93	91	61	68	58	42,96%	42,42%	38,93%	5,55	5,23	4,83
Tecnología y Telecom.	9	7	6	62	45	46	32	26	28	34,04%	36,62%	37,84%	3,56	3,71	4,67
Servicios inmobiliarios	13	15	15	73	87	98	39	41	37	34,82%	31,78%	27,41%	3,00	2,80	2,47
TOTALES	115	105	115	740	768	773	448	437	417	37,71%	36,34%	34,49%	3,90	3,83	3,81

PROGRESIÓN 2015-2028

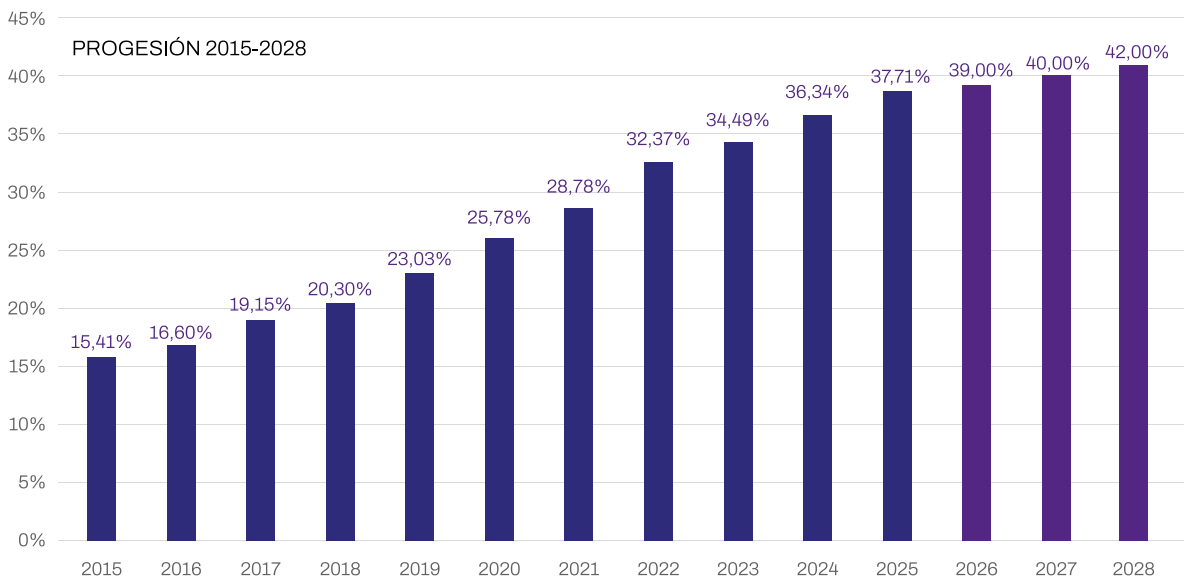
Las empresas cotizadas españolas podrían alcanzar la paridad del 40% en 2027

40,45% de representación femenina en sus consejos de administración.

En 2025, se contabilizaron 740 consejerías ocupadas por hombres y 448 ocupadas por mujeres, lo que supone un 37,71% de representación femenina en los consejos de administración del conjunto de las empresas cotizadas españolas.

Para cumplir con los plazos establecidos por la Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres (junio de 2026 para las empresas del IBEX 35 y 2027 para el resto de las cotizadas), las compañías del selectivo que aún no alcanzan el umbral exigido deberán hacerlo a lo largo de este año. Aunque el resto de empresas dispone de un año adicional, será necesario intensificar sus esfuerzos para ajustarse al calendario previsto.

Aunque el avance hacia la paridad mantiene una tendencia positiva, con un crecimiento de 1,37 puntos porcentuales, al ritmo actual el conjunto de las cotizadas no superaría el umbral del 40% en 2026, quedándose en un 39,08%. En cambio, sí podría alcanzarlo en 2027, cuando llegaría al



A woman with dark hair and glasses, wearing a grey blazer, is sitting at a desk. She is looking at a laptop screen and holding a pen, pointing at the screen. The background is a blurred office setting with a purple wall.

EMPRESAS

EMPRESAS MOTOR DE CAMBIO Y EMPRESAS COMPROMETIDAS



En los **nueve años** que este estudio lleva analizando y evaluando a todas las empresas del **Mercado Continuo**, gran parte de las compañías cotizadas han mostrado **mejoras en la incorporación de mujeres a sus consejos de administración**.

Un año más, este estudio quiere reconocer a las **compañías del continuo** que más empeño y esfuerzo han realizado en el camino hacia la **paridad**. Se trata, por un lado, de empresas que partían con valores deficientes en equilibrio de género pero que han mostrado mejoras con la **inclusión reciente de mujeres a sus consejos** y, por otro lado, de las compañías que con más ahínco han mantenido su compromiso con la paridad consolidando una trayectoria de regularidad en cuanto al número de mujeres que se sientan en sus consejos de administración.

EMPRESAS MOTOR DE CAMBIO

Estas son las empresas que destacan en su progreso en términos de paridad desde 2020:

Prisa, que en 2020 tenía 10 hombres y solo 2 mujeres en su consejo de administración, cinco años después tiene 6 consejeros y 8 consejeras. Así, no solo alcanza el requisito de paridad del 40%, sino que lo supera, al presentar un consejo con más mujeres que hombres y una representación femenina del 57,15%.

Audax Renovables y Nextil, que hace cinco años no tenían ninguna mujer en sus consejos de administración, han incorporado dos consejeras cada uno, alcanzando también el objetivo de paridad del 40% de representación femenina.

Amper, por su parte, ha pasado de un 0% de representación femenina a un 30%, incorporando 3 consejeras a su principal órgano de gobierno.

Día también experimenta una de las mayores subidas. En 2020, solo tenía una mujer en su consejo, lo que suponía un 14,29% de representación femenina. Cinco años después, alcanza el equilibrio de género (50,00%), con 5 hombres y 5 mujeres en su consejo.

Al igual que **Fluidra**, que también tenía solamente una mujer en 2020 (y 11 hombres) y que este año llega al 42,86% de representación femenina, con 6 mujeres y 8 hombres.

Meliá, que partía de un 27,27% (3 mujeres frente a 8 hombres), también alcanza el equilibrio del 50%, con 5 miembros de cada género en su consejo.

Cevasa, que en 2020 tenía 5 consejeros y 2 consejeras, tiene este año 4 hombres y cuatro mujeres, llegando también al 50% de representación femenina en su consejo.

IAG, en cambio, lo supera, con una composición de 6 mujeres y 5 hombres (54,55%), lo que supone un gran crecimiento en las proporciones de género, teniendo en cuenta que hace cinco años el número de hombres era el doble (8) que el de mujeres (4), 8 y 4 respectivamente

| EMPRESAS COMPROMETIDAS

En cuanto a las empresas que mayor compromiso han demostrado con los objetivos de paridad en los últimos cinco años, destacan:

Realia, que mantiene el mismo número de hombres y mujeres en su consejo de administración (3), continuando con el equilibrio de género del 50%.

También mantienen su número de consejeros **Banco Santander** (9 hombres y 6 mujeres) y **Nicolás Correa** (4 hombres y 3 mujeres) con una representación femenina del 40% y del 42,86%, respectivamente.

Adolfo Domínguez, que en 2020 tenía 4 mujeres y 3 hombres en su consejo (57,14%), aunque este año tiene un hombre más y una mujer menos, sigue superando el umbral de paridad con el 42,86% de representación femenina.

Prim tiene dos miembros más en su consejo este año (un hombre y una mujer) y su porcentaje de representación femenina aumenta también, pasando del 44,44% al 45,45%.

Logista se mantiene en los 12 miembros, pero hace cinco años tenía 7 hombres y 5 mujeres (41,67%) y ahora hay tantas consejeras como consejeros (6), llegando así al equilibrio del 50%.

Redeia, (en 2020 era REE) que tenía hace cinco años el mismo número de asientos ocupado por cada uno de los géneros (6), mantiene los 12 miembros pero suma una mujer y resta un hombre, aumentando la representación femenina hasta el 58,33%.

Por su parte, **Ezentis**, **Caixabank** y **Unicaja**, disminuyen la representación femenina en sus consejos, pero su compromiso se mantiene, ya que ninguna se queda por debajo del umbral de paridad del 40%. En el caso de **Unicaja**, se incorpora una mujer, pero también dos hombres, por lo tanto, pasa del 41,60% al 40%. **Ezentis** reduce el número total de miembros de 9 a 5, lo que supone contar con dos integrantes menos de cada género y descender del 44,44% al 40%. **Caixabank** mantiene el número de mujeres, pero suma un hombre, de modo que baja del 42,86% al 40% de representación femenina en su consejo.

| EMPRESAS QUE AÚN SUSPENDEN

A pesar de los cambios en la legislación y de la moratoria en los plazos para cumplir con los objetivos de paridad, estas empresas sigue aun sin acercarse a los mínimos exigidos, no superando ninguna el 20% de representación femenina en sus consejos de administración.

Berkeley y Pescanova, que no tenían ninguna consejera en 2020, siguen con un 0% de representación femenina en sus consejos de administración.

Nyesa, por su parte, también ha pasado a una representación femenina del 0% en su consejo, pues la única consejera que tenía en 2020 (16,67%) ya no está.

Soltec Power Holding, que en 2020 tenía 4 hombres y 3 mujeres en su consejo (42,86%), cuenta en 2025 con 8 miembros en su consejo y ninguno de ellos es mujer. Esta estrepitosa caída en paridad se produjo en 2024, ya que en 2023 aun mantenía una representación femenina del 42,86%.

Neinor Homes, Solaria y Miquel Costas mantienen sus bajísimos porcentajes de representación femenina, con 11,11%, 16,67% y 20%, respectivamente.

DESA, que en 2020 tenía 12 asientos ocupados por hombres y en 2025 han bajado a 10, sigue teniendo solamente una mujer en su consejo, con una representación femenina del 9,09%.

Oryzon y Gam pasan ambos a tener solamente una mujer en sus consejos, reduciendo así su representación femenina que en 2025 es de 16,67% para ambos.

Naturhouse y Montebalito, que hace cinco años tenían ambos 6 consejeros y una consejera (14,29%), siguen manteniendo cada uno de ellos a solamente una mujer en sus consejos, con una representación femenina del 16,67% y del 20%, respectivamente.

MOTOR DE CAMBIO	2020				2025			
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
PRISA	10	2	12	16,67%	6	8	14	57,14%
IAG	8	4	12	33,33%	5	6	11	54,55%
CEVASA	5	2	7	28,57%	4	4	8	50,00%
MELIÁ HOTELS INTL	8	3	11	27,27%	5	5	10	50,00%
DIA	6	1	7	14,29%	5	5	10	50,00%
FLUIDRA	11	1	12	8,33%	8	6	14	42,86%
NEXTIL	7	0	7	0,00%	3	2	5	40,00%
AUDAX RENOVABLES	5	0	5	0,00%	3	2	5	40,00%
AMPER	5	0	5	0,00%	7	3	10	30,00%

COMPROMETIDAS	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
REE	6	6	12	50,00%	5	7	12	58,33%
REALIA	3	3	6	50,00%	3	3	6	50,00%
LOGISTA	7	5	12	41,67%	6	6	12	50,00%
PRIM	5	4	9	44,44%	6	5	11	45,45%
ADOLFO DOMÍNGUEZ	3	4	7	57,14%	4	3	7	42,86%
NICOLÁS CORREA	4	3	7	42,86%	4	3	7	42,86%
EZENTIS	5	4	9	44,44%	3	2	5	40,00%
CAIXABANK	8	6	14	42,86%	9	6	15	40,00%
UNICAJA BANCO	7	5	12	41,67%	9	6	15	40,00%
BANCO SANTANDER	9	6	15	40,00%	9	6	15	40,00%

SIGUEN SUSPENDIENDO	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
MIQUEL COSTAS	8	2	10	20,00%	8	2	10	20,00%
MONTEBALITO	6	1	7	14,29%	4	1	5	20,00%
GAM	4	2	6	33,33%	5	1	6	16,67%
ORYZON	5	2	7	28,57%	5	1	6	16,67%
SOLARIA	5	1	6	16,67%	5	1	6	16,67%
NATURHOUSE	6	1	7	14,29%	5	1	6	16,67%
NEINOR HOMES	8	1	9	11,11%	8	1	9	11,11%
DESA	12	1	13	7,69%	10	1	11	9,09%
SOLTEC	4	3	7	42,86%	8	0	8	0,00%
NYESA	5	1	6	16,67%	5	0	5	0,00%
NUEVA PESCANOVA	5	0	5	0,00%	4	0	4	0,00%
BERKELEY ENERGIA	5	1	5	0,00%	5	0	5	0,00%

EL PERFIL DE LAS CONSEJERAS



TIPOLOGÍA DE CONSEJERAS

En el conjunto de las **empresas cotizadas españolas**, las consejeras independientes representan el **69,87%**, experimentando una ligerísima caída con respecto al año anterior, que representaban un **70,39%**.

También baja ligeramente el porcentaje de **consejeras dominicales**, que pasa de un **23,46%** a un **23,21%**.

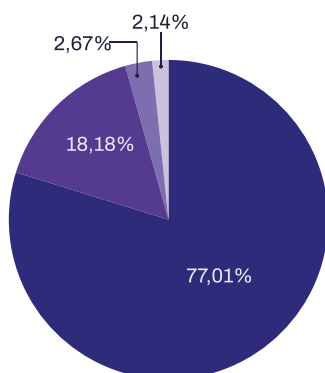
Sin embargo, aumentan este año las **consejeras ejecutivas y las externas**. Estas últimas pasan de **103 a 104**, suponiendo el **3,57%**, frente al 3,19% del año anterior. El número de **consejeras ejecutivas pasa de 13 a 15**, siendo este año el **3,35% de las consejeras**, frente al 2,96% del 2024.

Si hacemos una diferenciación en los mercados, el porcentaje de **consejeras ejecutivas** es menor en el **IBEX (2,14%)** que en el resto del **continuo (4,21%)**, aunque en ambos casos aumentan (medio punto en el índice selectivo y 0,3 puntos en el resto de compañías del continuo).

El porcentaje de **consejeras independientes** sigue siendo mayor en el **IBEX 35** que en el **Mercado Continuo (77,01% y 64,75%**, respectivamente), aunque en el **selectivo** disminuye con respecto al año pasado (**79,78%**) y en el resto del **continuo** aumenta (**63,67%**).

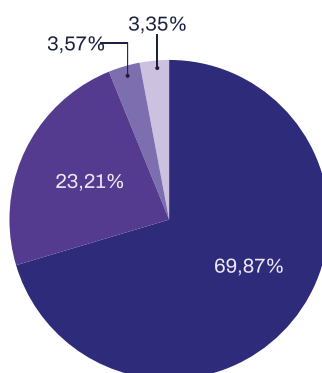
Tanto las **consejeras dominicales** como las **externas** suponen una representación mayor en el continuo que en el **IBEX 35 (26,82% y 4,21%**, y **18,18%** y **2,67%**, respectivamente)

	EJECUTIVA		INDEPENDIENTE		DOMINICAL		EXTERNA		TOTAL
IBEX	4	2,14%	144	77,01%	34	18,18%	5	2,67%	187
RESTO MC	11	4,21%	169	64,75%	70	26,82%	11	4,21%	261
CONJUNTO MC	15	3,35%	313	69,87%	104	23,21%	16	3,57%	448



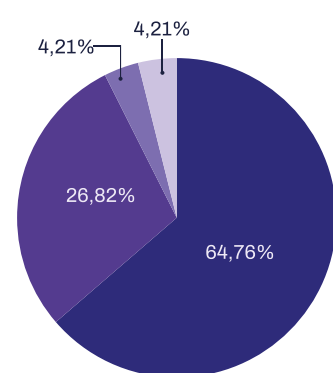
**TIPOLOGÍA
CONSEJERAS
CONJUNTO MC**

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas



**TIPOLOGÍA
CONSEJERAS
IBEX 35**

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas



**TIPOLOGÍA
CONSEJERAS
RESTO MC**

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas

58 mujeres participan simultáneamente en más de un consejo de administración

MUJERES CON TRES PUESTOS DE CONSEJERA IBEX	2
MUJERES CON DOS PUESTOS DE CONSEJERA IBEX	11
MUJERES CON TRES PUESTOS DE CONSEJERA MC	3
MUJERES CON DOS PUESTOS DE CONSEJERA MC	15
MUJERES CONSEJERAS EN IBEX Y RESTO DEL MC	24

Al igual que en años anteriores, hay varias mujeres que ocupan **consejerías en más de una empresa** que forma parte del **Conjunto del Mercado Continuo**.

Este año son **58 las mujeres** que ocupan más de un puesto de consejera en todo el conjunto, **2 más que el año anterior, que eran 56**.

En el **IBEX 35**, **12 mujeres** participan en el consejo de dos compañías del selectivo (una menos que en 2024), y **otras dos mujeres** tienen **tres puestos**: **Sonia Dulá**, consejera en **Acciona**, **Acciona Energía** y **BBVA**; y **María Dolores Dancausa**, que ocupa asientos en los consejos de **Acciona**, **Bankinter** y **Puig**.

En el resto del **Mercado Continuo**, **3 mujeres** ocupan simultáneamente **tres consejerías** (una menos que en 2024) y **15 mujeres** son a la vez consejeras en dos empresas, el mismo número que el año anterior, aunque **cuatro de ellas son distintas**.

Cabe destacar las mujeres que ocupan consejerías tanto en el **IBEX 35** como en el resto del **Mercado Continuo**: **16 mujeres** ocupan una consejería en cada índice, **tres mujeres** ocupan un puesto en el IBEX 35 y dos en el resto del continuo, y **seis** tienen dos puestos en el IBEX 35 y uno en el resto del Mercado Continuo.

| Lista de mujeres en varios consejos del Conjunto del Mercado Continuo

MUJERES CON TRES PUESTOS DE CONSEJERA IBEX	2
SONIA DULÁ (Acciona, Acciona Energía, BBVA)	
MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO (Acciona, Bankinter y Puig)	



MUJERES CON DOS PUESTOS DE CONSEJERA IBEX

11

María Salgado Madriñán (Acciona y Acciona Energía)

Leticia Iglesias Herraiz (Acerinox, AENA)

Marta Martínez Alonso (Acerinox, Naturgy)

Lourdes Máiz Carro (ACS, BBVA)

Aurora Catá Sala (Sabadell, Repsol)

Ana Colonques García- Planas (Sabadell, Iberdrola)

Belén Romana García (Santander, Inditex)

María Luisa Jordá Castro (Bankinter, Merlin)

Cristina Parias Halcón (BBVA, Endesa)

Cristina Garmendia Mendizábal (Caixabank, Logista)

MUJERES CON DOS PUESTOS DE CONSEJERA MC

15

Elena García Becerril (Artificial, Prim)

Silvia Iranzo (Artificial, Técnicas Reunidas)

María Luisa Poncela (Amper, Talgo)

Carmen Allo Pérez (C.A.F., Edreams)

Mar Gallardo (Cox, Prim)

Blanca Hernández Rodríguez (EbroFoods y Pharmamar)

Irene Hernández Álvarez (Elecnor, Ence)

Esther Koplowitz Romero de Juseu (FCC, Inmocemento)

Ana María Plaza Arregui (Grenergy, Línea Directa)

Verónica Pascual Boé (Viscofan, GAM)

Agatha Echevarría Canales (Iberpapel, Viscofan)

María Cristina Henríquez de Luna Basagoiti (Meliá Hotels, Viscofan)

Ximena Caraza Campos (Ohla, Realia)

Chantal Gut Revoredo (Prosegur, Prosegur Cash)

Inés Elvira Andrade Moreno (Técnicas Reunidas, Vidrala)

MUJERES CON TRES PUESTOS DE CONSEJERA MC

3

Anabel López Porta (Atrys Health, Audax Renovables y Ezentis)

Esther Alcocer Koplowitz (FCC, Realia, Inmocemento)

Alicia Alcocer Koplowitz (FCC, Realia, Inmocemento)

MUJERES CONSEJERAS EN IBEX Y RESTO DEL MC	24
Mujeres con 1 consejería en IBEX35 y 1 en resto de MC	16
Laura González Molero (Acerinox y VISCOFAN)	
Pilar García Ceballos-Zúñiga (Amadeus y Renta 4)	
María Gloria Hernández (Sabadell y DIA)	
Sol Daurella (Santander y COCA COLA)	
María Amparo Moraleda Martínez (Caixabank y AIRBUS)	
Koro Usarraga Unsain (Caixabank y VOCENTO)	
Marieta del Rivero Bermejo (Cellnex y GESTAMP)	
Ana García Fau (Cellnex y GESTAMP)	
Ana Bolado Valle (Colonial y Metrovacesa)	
Begoña Orgambide García (Colonial y AMREST)	
Teresa Busto (Indra y MIQUEL COSTA)	
Francisca Ortega Hernández-Agero (Merlin y ELEC NOR)	
Socorro Fernández Larrea (Redeia y OHLA)	
Rocío Fernández Funcia (Unicaja y CIRSA)	
Carolina Martínez Caro (Unicaja y Baviera)	
Ana Palacio (ENAGAS y Ecoener)	
Mujeres con 1 consejería en IBEX 35 y 2 en resto de MC	3
Teresa Quirós Álvarez (ACCIONA ENERGÍA, PRISA Y TUBOS REUNIDOS)	
Belén Amatriain (PRIM + FAES FARMA, Indra)	
Arantza Estefanía Larrañaga (CIE AUTOMOTIVE, GLOBAL DOMINION, REPSOL)	
Mujeres con 2 consejerías en IBEX 35 y 1 en resto de MC	5
Rosa María García Piñeiro (Acerinox, Caixabank y ENCE)	
Ana Peralta Moreno (BBVA, COLONIAL y GREENERGY)	
María del Pino Velázquez Medina (Repsol, Sacyr y RENTA 4)	
Ana García Fau (CELLNEX, MERLIN PROP. Y Gestamp)	
María José García Beato (ACS, Sabadell e Iberpapel)	

PERFIL DE LAS CONSEJERAS

Por segundo año consecutivo, incorporamos un análisis más amplio que incluye **datos de procedencia, edad y formación** no solo de las consejeras del **IBEX 35**, sino también de las mujeres que forman parte de los **consejos de administración de todas las empresas del Mercado Continuo**. Además, profundizamos en el estudio de sus perfiles profesionales, investigando aspectos sobre su trayectoria laboral previa y si han ocupado cargos en la alta dirección.

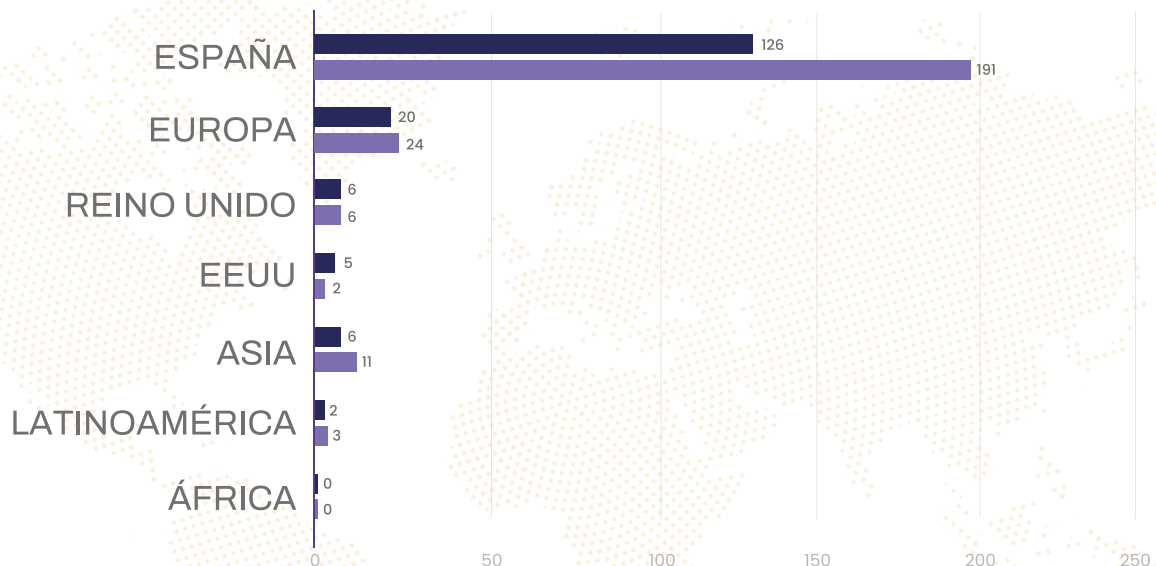
Procedencia

El **75,90%** de las consejeras del **IBEX 35** son de **nacionalidad española**, esto son **126 mujeres**, seis más que el año pasado, cuando suponían el 74,07%. Disminuyen ligeramente las **consejeras extranjeras**, que pasan de 42 a 40, lo que representa el 24,10% del total de mujeres consejeras.

La mitad de las **consejeras extranjeras** son **europeas** (20 de 40) y hay el mismo porcentaje de **mujeres latinoamericanas** que procedentes de **Reino Unido** (15,00%). Le siguen muy de cerca las **consejeras estadounidenses** que suponen el 14,29%. Dos mujeres proceden de

un país asiático (5%) y este año no hay ninguna consejera procedente de países situados en el continente africano.

Con respecto al resto del **Mercado Continuo**, el **80,59%** de las consejeras son **españolas**. Hay **46 mujeres extranjeras** (tres más que el año anterior), de las cuales más de la mitad son europeas (52,17%), **seis** son del **Reino Unido**, **dos estadounidenses**, **tres** tienen nacionalidad de un país **asiático** y **11 son latinoamericanas**. Este año no hay ninguna consejeras procedente de países situados en el continente africano.



*Calculados sobre las 160 consejeras del IBEX sede las que se dispone información sobre su nacionalidad. Cuatro tienen doble nacionalidad y de dos no hay datos.

** Calculados sobre las 227 consejeras del resto del Mercado Continuo de las que se dispone información sobre su nacionalidad. Tres tienen doble nacionalidad y de dos no hay datos.

■ IBEX 35*
■ RESTO DEL MC**

| Edad

La edad **media de las mujeres** que ocupan un sillón en los consejos de administración de las compañías **del IBEX 35 es de 60 años (59,99)**, ligeramente superior a la registrada el año anterior, que era 59,40 años. En el resto del **Mercado Continuo** las consejeras tienen de promedio **59,57 años**, también superior a la edad media del ejercicio previo, que era de 58,08 años. Hay que tener en cuenta que estas cifras han sido calculadas en base a la información pública disponible sobre las fechas de nacimiento de las consejeras.

| Formación

Sobre la formación académica de las consejeras del Mercado Continuo, y teniendo en cuenta que de siete mujeres no se dispone información, el 81,93% de las consejeras del IBEX 35 y el 83,19% del resto de continuo, cursaron estudios de Economía o Derecho.

Más de la mitad de las **consejeras del IBEX 35** son tituladas en **Economía, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas o Marketing (95 en total, 7 más que el año anterior)** suponiendo un **57,23%**. La siguiente carrera más cursada es la de **Derecho**, una tendencia que se mantiene en los últimos años y que aumenta en medio punto porcentual hasta alcanzar el **24,70%**, con dos mujeres más que en 2024.

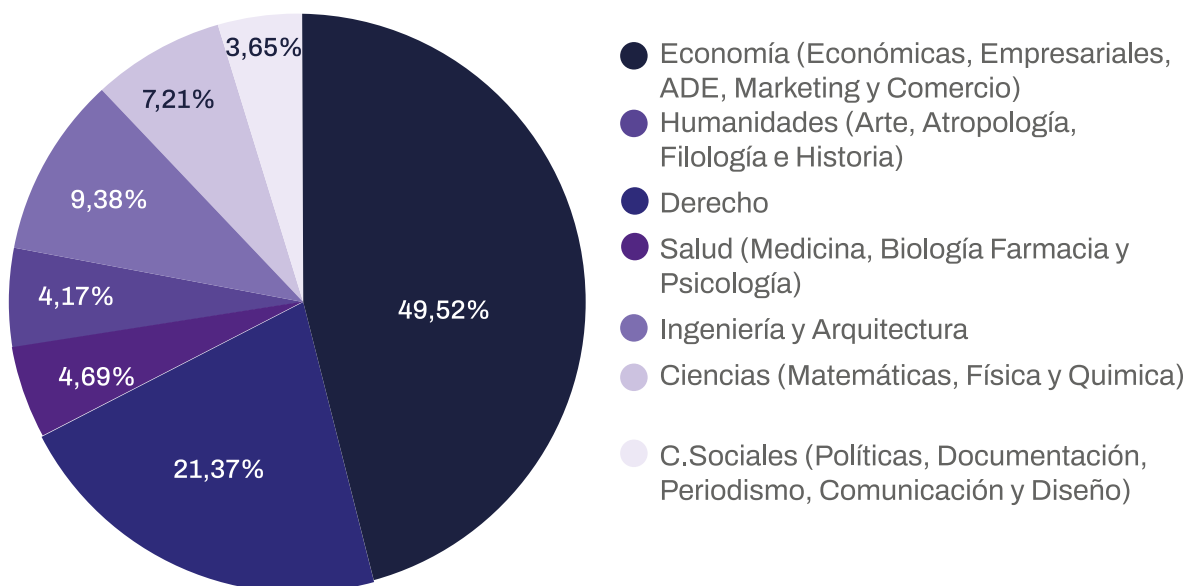
Las consejeras tituladas en **Ingeniería o Arquitectura pasan de 15 a 18**, lo que supone un aumento de casi un punto porcentual respecto al año anterior, representando el **10,84%** del total.

El número de mujeres que tienen formación en **Salud** (Medicina, Farmacia, Biología o Psicología) sigue siendo 9, aunque su representación ha disminuido ligeramente, pasando del 5,59% al **5,42%**.

También disminuyen las consejeras con estudios en **Ciencias** (Matemáticas, Física o Química) que este año son 14, tres menos que en el ejercicio previo, y representan un **8,43%**.

Humanidades y Ciencias Sociales se mantienen como las titulaciones menos cursadas por las consejeras del **IBEX 35**. Solo 7 mujeres tienen estudios en Políticas, Documentación, Periodismo, Comunicación o Diseño (una menos que el año pasado), lo que representa un **4,22%**. Dos mujeres más que en el 2024 tienen formación en **Humanidades** (Arte, Filología, Antropología o Historia), representando un **4,22%**

Formación consejeras IBEX 35



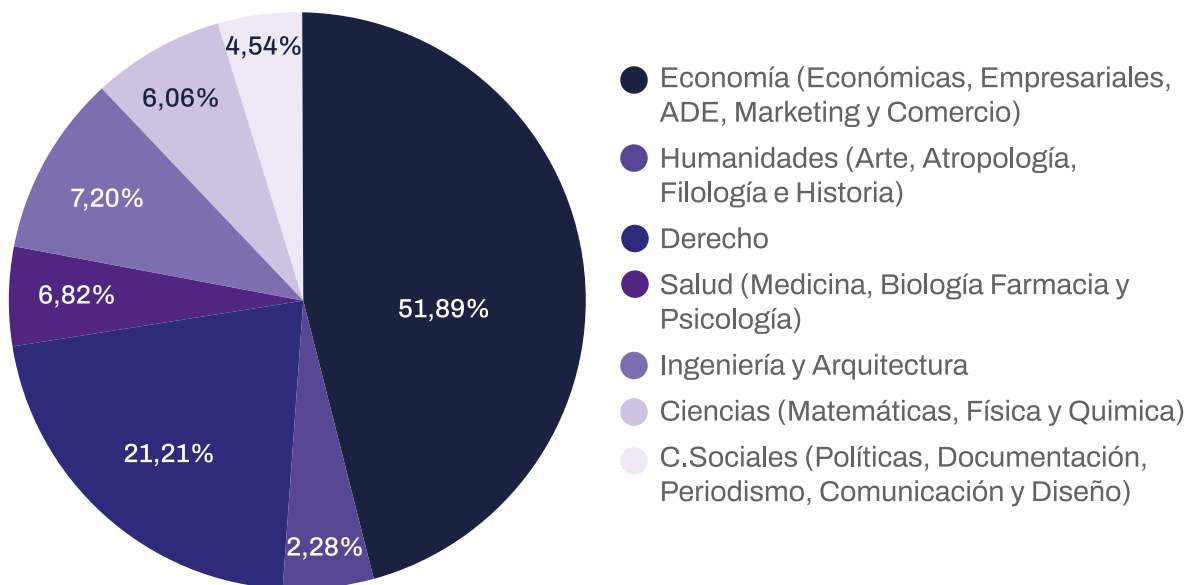
*Porcentajes calculados sobre las 166 consejeras del IBEX 35 sobre las que se dispone datos sobre su formación. Las dobles licenciaturas se han contabilizado como dos titulaciones separadas.

Con respecto al resto del **Mercado Continuo**, se observan tendencias similares. La mayoría de las consejeras cursaron **estudios en Económicas o Empresariales**, siendo este año **113** (diez más que el anterior) lo que representa un 59,05%. La segunda titulación más frecuente es **Derecho**, que representa un 24,14%, porcentaje ligeramente inferior al 25,57% de 2024, pero con el mismo número de consejeras (56 en total).

En **Ingeniería o Arquitectura** se mantiene el mismo número de consejeras que en el ejercicio previo (9), aunque el porcentaje baja al **8,19%** frente al 8,68%. Por su parte, **16 consejeras** tienen formación en **Ciencias** (6,90%) y 12 en **Ciencias Sociales** (5,18%).

Al igual que en el **IBEX 35**, en el resto del mercado continuo solo **6 mujeres** cursaron estudios en **Humanidades**, lo que equivale al 2,59%.

Formación consejeras resto de MC



*Porcentajes calculados sobre las 232 consejeras del resto del Mercado Continuo sobre las que se dispone datos sobre su formación. Las dobles licenciaturas se han contabilizado como dos titulaciones separadas.

| Experiencia previa

Por segundo año consecutivo, con el objetivo de construir una visión más amplia de la diversidad existente entre los consejos de las empresas que forman parte del **Mercado Continuo**, incluimos en el análisis los **perfiles profesionales de las consejeras**. Este proceso se ha llevado a cabo mediante la investigación de los roles que estas mujeres han desempeñado a lo largo de su carrera, permitiéndonos comprender en detalle su trayectoria laboral previa.

En este sentido, hemos establecido una clara distinción entre aquellas consejeras que llegan a ocupar asientos en los consejos de administración tras una sólida carrera en posiciones de la alta dirección corporativa y aquellas cuyo nombramiento está más estrechamente vinculado a otros factores. Específicamente,

hemos identificado cuatro categorías adicionales:

- 1.- **Consejeras provenientes del ámbito académico**, con una trayectoria destacada en la investigación y la docencia.
- 2.- **Consejeras que han ocupado puestos relevantes en la política española.**
- 3.- **Consejeras que han desarrollado una carrera en la administración pública.**
- 4.- **Consejeras cuya presencia en el consejo está vinculada a lazos familiares con la empresa**, representando intereses significativos, ya sea como miembros de familias fundadoras o como herederas de participaciones importantes.

De las **168 consejeras** que ocupan un sillón en el consejo de administración de las empresas del **IBEX 35**, una clara mayoría (el **76,19%**, es

decir, 128 mujeres) **tienen experiencia previa en puestos directivos del sector empresarial**. En 2024 este porcentaje era mayor (77,16%), a pesar de que el número de mujeres era 125.

Las **40 consejeras restantes** (que el año pasado eran 37) **proviene de otros ámbitos**. El 32,50% tienen una trayectoria académica, esto son 13 mujeres, 2 menos que el año anterior, cuando representaban el 40,54%.

También son **13** las mujeres que **proviene de la Administración Pública**, dos más que en 2024 cuando eran el 29,73%. Este año representan el 32,50%.

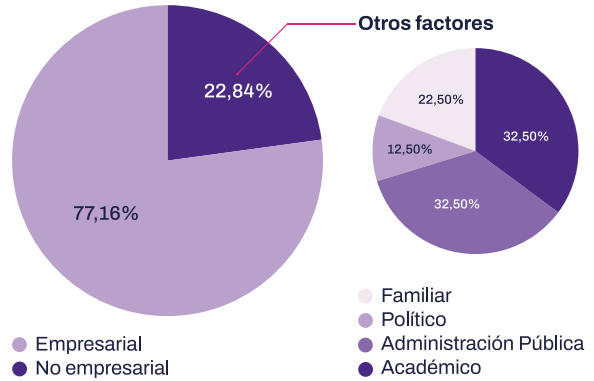
El **12,50%** vienen del **ámbito político**, esto son 5 mujeres, igual que el año anterior, aunque representaban un porcentaje superior (13,51%).

Tres mujeres más que el año pasado (**9** frente a 6) **llegan al puesto de consejera por vínculos familiares** con la empresa, lo que supone un 22,50%.

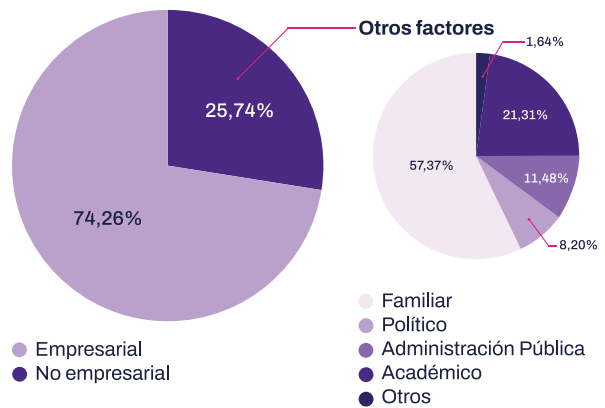
Con respecto al resto del **Mercado Continuo**, también son mayoría (aunque en menor medida que en el IBEX 35) las consejeras que han tenido una carrera demostrable en la alta dirección empresarial: son **176** (10 menos que el año pasado) y representan el 74,26% (en 2024 eran el 72,49%).

Del **25,74% restante** (61 mujeres), **más de la mitad ocupan un sillón en el consejo por su vinculación familiar con la empresa**: son 35 y suponen el 57,38%. Proviene del **ámbito académico el 21,30%** (13, 7 menos que en 2024), desempeñan o han desempeñado **funciones en la administración pública el 11,48%** (7) y vienen de la política el 8,20% (5). Una mujer se engloba en la categoría "otros", ya que su perfil no encaja en las clasificaciones principales, y supone tan solo el 1,64% del total.

Experiencia previa en IBEX 35



Experiencia previa resto del Mercado Continuo



LA CONSEJERA “TIPO”

Por segundo año consecutivo, y a partir del conjunto de datos analizado, es posible trazar un **perfil “tipo” de las consejeras de las empresas que cotizan en el Mercado Continuo**. El retrato resultante es el de una **mujer española, de entre 59 y 60 años con formación en estudios económicos y una trayectoria profesional consolidada en puestos de alta dirección empresarial**.

El perfil de la “Consejera tipo” en las empresas del Mercado Continuo se tipifica en nacionalidad española; edad entre 59 y 60 años; formación en economía y experiencia profesional marcada por una trayectoria consolidada en alta dirección empresarial.

Se perpetúa la escasez de mujeres en las presidencias de las empresas cotizadas españolas

A pesar de que cada año el número de mujeres que se incorporan a los consejos de administración va en aumento, la representación femenina en los cargos de máximo poder ejecutivo sigue siendo muy escasa.

En 2025, se mantiene en **15 el total de mujeres ocupando la presidencia de una compañía del conjunto del Mercado Continuo**, lo que supone una representación femenina del **13,04%**.

En el **IBEX 35**, se incorpora a la lista Anne - Catherine Berner, de Grifols. Con ella, son **cinco las mujeres que presiden una compañía del selectivo**, pues mantienen su puesto María Dolores Dancausa en Bankinter, Beatriz Corredor en Redeia, Marta Ortega en Inditex y Ana Patricia Botín en Santander, que es además la única presidenta ejecutiva. Suponen una representación del 14,29%.

Además, **solo dos empresas del selectivo cuentan con una mujer como consejera delegada**: Gloria Ortiz Portero, que tomó el cargo el año pasado en Bankinter, y Arantza Ezpeleta

que sustituyó a Rafael Mateo como CEO de Acciona Energía en junio de este año.

Se incorpora una mujer más al cargo de vicepresidenta: María Amparo Moraleda Martínez, de Caixabank. Junto a ella, mantienen su cargo Virginia Arce en Indra, Cristina Garmendia Mendizábal en Logista y Catalina Miñarro Brugarolas en Mapfre.

En el resto del **Mercado Continuo**, el panorama es similar al del **IBEX 35** y no muestra mejoras significativas respecto a ejercicios anteriores. Con la salida de Lar España del índice, **el número de mujeres presidentas se reduce de 11 a 10**, lo que equivale a una representación del **12,50%**. Además, Adriana Domínguez González (Adolfo Domínguez) sigue siendo la única que es ejecutiva.

En las 80 empresas que forman parte de este índice, solo hay 8 mujeres vicepresidentas y 5 consejeras delegadas, lo que supone una representación femenina del 10% y del 6,25%, respectivamente.



	IBEX 35	RESTO DEL MC
MUJERES PRESIDENTAS EJECUTIVAS	Ana Botín - Santander	Adriana Domínguez González - Adolfo Domínguez
MUJERES PRESIDENTAS NO EJECUTIVAS	M. Dolores Dancausa Treviño (BANKINTER)	María Vaqué Boix (Ex) - CEVASA
		Esther Alcocer Koplowitz (D) - FCC
	Anne-Catherine Berner (GRIFOLS)	Isabel Reig López (D) - Laboratorios Reig Jofre
		Agnès Borel Lemonnier (D) - Libertas 7
	Marta Ortega Pérez (INDITEX)	María Teresa Garrido - Lingotes Especiales
		Bibiana Nicolás-Correa Vílches (D) - Nicolás Correa
Beatriz Corredor Sierra (REDEIA)	Lucía Comenge Valencia (D) - Prim	
	Helena Revoredo Delvecchio - Prosegur	
CONSEJERAS DELEGADAS	Gloria Ortiz Portero (BANKINTER)	Sol Daurella - Coca-Cola Europacific Partners
		Adriana Domínguez González - Adolfo Domínguez
	Arantza Ezpeleta (ACCIONA ENERGÍA)	Marian Isach Gabaldón - Atrys Health
		Agnés Noguera Borel - Libertas 7
MUJERES VICEPRESIDENTAS	María Amparo Moraleda Martínez (CAIXABANK)	Patricia Ayuela de Rueda - Línea Directa
		Carmen Pinto Fuentes - Nicolás Correa
	Virginia Arce (INDRA)	Lidia Frías Monje (V1) - Bodegas Riojanas
		Esther Koplowitz Romero de Juseu (V1) - FCC
	Cristina Garmendia Mendizábal (LOGISTA)	Alicia Alcocer Koplowitz (V2) - Inmocemento
		Vanesa Revuelta Rodríguez (V) - NATURHOUSE
Ana Isabel Fernández Álvarez (MAPFRE)	Montserrat Trapé Viladomat - (V1) - Meliá	
	Pilar Gil Miguel (V) - PRISA	
		Cristina Aldámiz- Echevarría González de Duranas (V2) - Meliá
		Yongmei Zhang - Clínicas Baviera



IBEX 35 DATOS CLAVE

INTEGRANTES DEL IBEX 35



EL 80% DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 ALCANZAN O SUPERAN EL UMBRAL DE PARIDAD DEL 40%

En el último año, el **IBEX 35** ha incrementado en **cuatro los asientos ocupados por mujeres en sus consejos de administración**, hasta alcanzar la cifra de **187**, lo que equivale a una representación femenina del **41,93%**. Esto supone una ligera subida de 0,71 puntos porcentuales, ya que en 2024 las mujeres representaban el 41,22% de los miembros de los consejos.

El tamaño de los consejos de administración ha aumentado en **2 miembros**, pasando de **444 a 446 asientos**. El número de consejeros varones ha disminuido en 2 (259 frente a 261 en 2024), y suponen un 58,07%.

Este año, todas las empresas cumplen la recomendación de la CNMV de que los consejos estén formados por entre cinco y quince miembros.

Once empresas (cuatro más que el año pasado) **tienen un total de 15 consejeros, y ninguna tiene 5**. Solaria y Rovi son las que menos asientos tienen, con 6 y 7, respectivamente.

En cuanto a la representación femenina, destacan **Bankinter, Redeia e IAG**, cuyos consejos cuentan con más mujeres que hombres. Bankinter, pese a reducir su porcentaje en 5,31 puntos porcentuales, mantiene un año más la mayoría femenina, con un 58,33%. Esa misma proporción la alcanza también Redeia, tras aumentar 8,33

puntos porcentuales respecto al año pasado, cuando se situaba en el 50%. Por su parte, IAG alcanza el 54,55% de representación femenina, frente al 45,45% del año anterior, lo que supone un aumento de 9,10 puntos porcentuales.

Inditex y Logista mantienen un año más la paridad en sus consejos, con un 50% de miembros de cada género.

Ocho compañías (tres más que el año anterior) **llegan al umbral de paridad del 40%** (AENA, Caixabank, Unicaja, Cellnex Telecom, Telefónica, Enagás, Repsol y Santander) **y otras 15 lo superan**, pero manteniéndose por debajo del 50% (BBVA, Mapfre, Inmobiliaria Colonial, Acciona Energía, Arcelormittal, Fluidra, ACS, Banco Sabadell, Endesa, Iberdrola, Rovi, Sacyr, Acciona, Amadeus It Group y Merlin Properties).

Las **7 compañías** restantes (tres menos que el año anterior) **tienen una proporción menor del 40%** de mujeres consejeras (Acerinox, Ferrovial, Grifols, Indra, Naturgy, Puig, Solaria).

Así, **28 de las 35 empresas de mayor capitalidad bursátil de nuestro país alcanzan o superan el requisito de paridad de 40% de representación femenina en sus consejos de administración**. Son 3 más que el año pasado, y suponen el 80% de las empresas que forman parte del selectivo.



Evolución y previsiones de cumplimiento

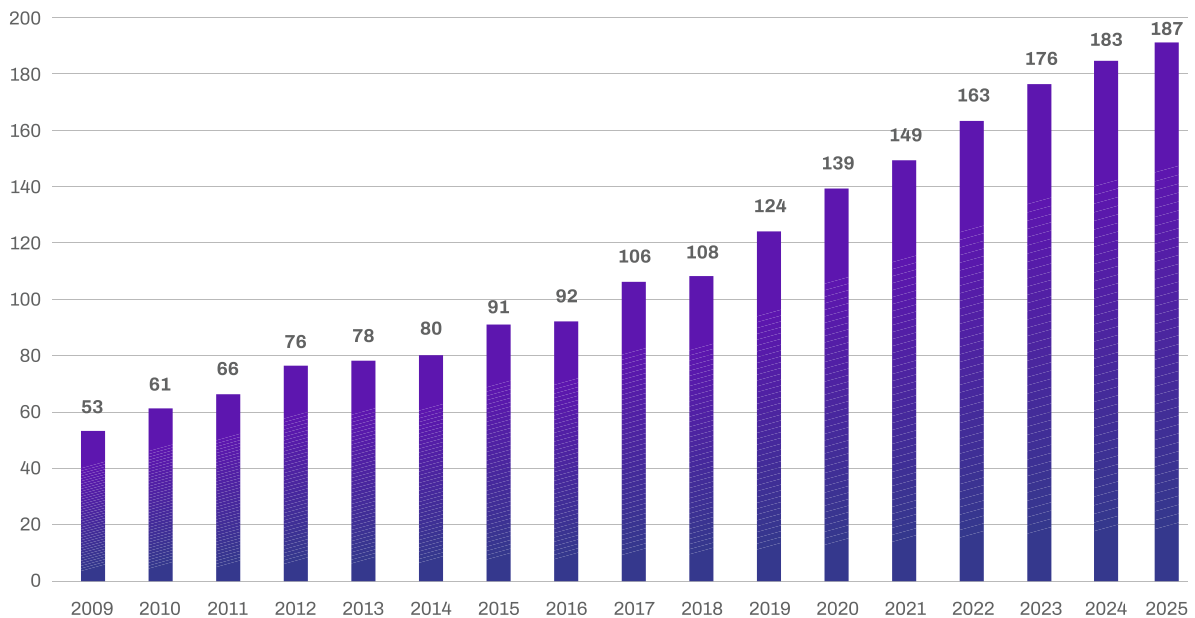
134 mujeres se han incorporado a consejos del IBEX 35 en los últimos 16 años

Desde **2009**, los consejos del **IBEX 35** han pasado de contar con **53 mujeres** a estar formados por **187 consejeras**, lo que supone 134 mujeres más en 16 años. En el último ejercicio, cuatro asientos adicionales han sido ocupados por mujeres.

Además, **28 empresas** alcanzan o superan el **requisito de paridad del 40%** (tres más que el año pasado). De ellas, **dos** cuentan con un

50% de representación femenina y **tres** tienen más mujeres que hombres en su consejo (el año pasado solo era una empresa).

El peso de las mujeres en el **IBEX 35** aumenta en **0,71 puntos porcentuales**, la mitad de lo que creció el año anterior, (**1,40 puntos**). En **2025**, el **41,93% de los 446 asientos** del selectivo están ocupados por mujeres, consolidando así la tendencia de incremento de la presencia femenina en los consejos de administración.



Las 35 compañías del IBEX 35 concentran un 41,74% del total de consejeras en cotizadas

Desde 2009, se observa una disminución gradual en el número total de miembros de los consejos y en la cantidad de consejeros varones, mientras que se aprecia un incremento paulatino en el número de consejerías ocupadas por mujeres.

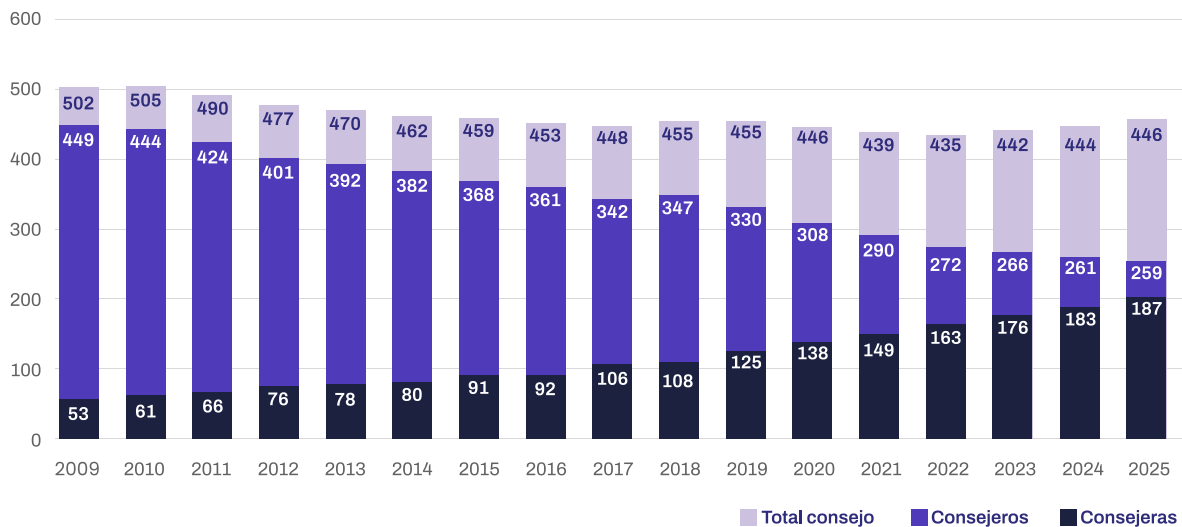
En los últimos 16 años, los consejos del **IBEX 35** han reducido su tamaño en 56 asientos, al pasar de 502 a 446, lo que supone un descenso del **11,16%**. En paralelo, el número de **consejerías ocupadas por mujeres** ha crecido progresivamente en todo ese lapso, pasando de 53 a **187** hasta representar

el **41,93% del total de consejerías** ocupadas por mujeres del conjunto de las cotizadas. Esta cifra es ligeramente mayor a la del año anterior, que se situaba en el 41,22%.

Todas las compañías del **IBEX** tienen **entre 6 y 15 asientos en sus consejos de administración**. La mayoría de las empresas tienen entre 15 y 10 miembros, y solo tres compañías están por debajo de esta última cifra (con 9, 7 y 6 miembros). Los tamaños más frecuentes son 15 (11 empresas), 12 (8 empresas) y 14 miembros (6 empresas).

El **80%** de las empresas del **IBEX 35 alcanza el requisito obligatorio del 40% de presencia femenina**. Esto son **28 en total**, tres más que el año anterior. 20 de esas 25 lo superan, lo que equivale al **57,15%** de las 35 compañías que forman parte del selectivo.

Dos empresas (Inditex y Logista) se mantienen en el equilibrio de género del 50%, y tres tienen más mujeres que hombres en sus consejos: Bankinter y Redeia con el 58,33% de representación femenina, e IAG con el 54,55%.



Las consejeras del IBEX 35 por sectores

Servicios de Consumo es el sector con el mayor porcentaje de mujeres en los consejos de administración de sus empresas, con un **47,37%** de representación femenina y una media de 6 mujeres por empresa.

Le sigue **Servicios Financieros**, que baja casi medio punto porcentual con respecto al año pasado, con una representación femenina del **44,55%**. Tiene además un promedio de 6,43 mujeres por empresa, la media más alta de toda la tabla.

Servicios Inmobiliarios, que también baja, tiene este año un **44%** de representación femenina, y 5,50 mujeres por empresa, una cifra menor a la del año pasado (que se situaba en 6) aunque sigue aun siendo superior a la de la media.

Petróleo y Energía e Industria y Construcción, que el año pasado no alcanzaban el requisito de paridad del 40%, lo superan ambos este año, con **41,18%** y **41,98%**, respectivamente. Esto supone un aumento en 1,79 puntos porcentuales para Petróleo y Energía y en 5,20 puntos para Industria y Construcción. El promedio de mujeres por empresas de ambos sectores también está por debajo de la media (5,25 y 4,86).

Bienes de Consumo y Tecnología y Telecomunicaciones, siguen aun **por debajo del umbral de paridad del 40%**. A pesar de que la representación femenina aumentó en más de un punto para Bienes de Consumo, está aún en un 38,10%. Tecnología y Telecomunicaciones se queda en un 38,46%, cifra inferior a la que tenía el año anterior (39,62%).

Evolución de la media de mujeres en el IBEX

SECTORES	Nº EMPRESAS			Nº MUJERES			% MUJERES			MEDIA DE CONSEJERAS		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Petróleo y Energía	8	8	8	42	39	39	41,18%	39,39%	40,21%	5,25	4,88	4,88
Industria y Construcción	7	7	7	34	32	30	41,98%	36,78%	34,09%	4,86	4,57	4,29
Bienes de Consumo	4	4	3	16	16	12	38,10%	37,21%	42,86%	4,00	4,00	4,00
Servicios de consumo	3	3	4	18	18	22	47,37%	47,37%	45,83%	6,00	6,00	5,50
Servicios financieros	7	7	7	45	45	40	44,55%	45,00%	40,00%	6,43	6,43	5,71
Tecnología y Telecom.	4	4	4	20	21	24	38,46%	39,62%	43,64%	5,00	5,25	6,00
Servicios inmobiliarios	2	2	2	11	12	9	44,00%	34,62%	34,62%	5,50	6,00	4,50
TOTALES	35	35	35	186	183	176				5,31	5,23	4,98



El IBEX 35 aumenta un año más la media de mujeres en sus consejos de administración, siendo actualmente de **5,34** lo que supone un crecimiento de 0,11 puntos en un año. El 45,71% de las empresas (16) tienen 6 mujeres en su consejo, y el número de empresas que tienen

4 o 5 consejeras es 6 y 7, respectivamente. La representación femenina en los consejos varía desde un mínimo de 1 consejera (en una empresa) hasta un máximo de 7 (en 4 empresas).

28 empresas del IBEX 35 cumplen ya con la Ley de Representación Paritaria

De las **35 empresas que forman parte del selectivo**, el **80% alcanza ya el requisito obligatorio de tener el 40% de representación femenina en sus consejos**. De entre ellas, 20 compañías superan esta cifra.

Tres compañías (una más que el año anterior) **tienen más mujeres que hombres en sus consejos** de administración. En Bankinter, única compañía que en el ejercicio anterior estaba en esta lista, la representación femenina baja 5,31 puntos, pasando del 63,64% al 58,33%. El número de consejeras se mantiene en siete, pero el consejo aumenta de 11 a 12 miembros por la incorporación de un consejero masculino, lo que explica el descenso porcentual. Aun así, el órgano sigue contando con mayoría femenina.

Engrosan esta lista este año, Redeia e IAG, que pasan del 50% al 58,33% la primera, y del 45,45% al 54,55% la segunda. Inditex y Logista se mantienen en el **equilibrio de género del 50%**.

23 empresas se sitúan entre el 40% y el 50% de representación femenina, ocho más que el año pasado, cuando eran 15. Fluidra es la compañía con mayor aumento en su porcentaje de representación femenina, pasando de un 28,57% en 2024 a un 42,86% en 2025. Este mismo porcentaje lo alcanzan ACS, Sabadell, Endesa, Iberdrola, Rovi y Sacy.

Seis empresas, una menos que el año pasado, **se sitúan entre el 30% y el 39%**: Acerinox, Ferrovial, Grifols, Indra, Naturgy y Puig. Solaria, tras una caída de más de 16 puntos porcentuales, pasa de un 33,33% a un 16,67%, siendo la compañía con una menor representación femenina de todo el selectivo.

Las **siete compañías** que **aun no alcanzan el 40%** de representación femenina en sus consejos tienen de plazo para cumplir con la Ley de Paridad hasta el 30 de junio de 2026.

>50%	4	BANKINTER, REDEIA, FLUIDRA, IAG
=50%	2	INDITEX, LOGISTA
Entre 41 y 49	14	BBVA, MAPFRE, INMOBILIARIA COLONIAL, ACCIONA ENERGÍA, ARCELORMITTAL, ACS, BANCO SABADELL, ENDESA, IBERDROLA, ROVI, SACYR, ACCIONA, AMADEUS IT GROUP, MERLIN PROP
=40%	8	ACCIONA ENERGÍA, BANCO SABADELL, SANTANDER, REPSOL, ENAGAS
Entre 30% y 39%	6	AENA, BANCO SANTANDER, CAIXABANK, CELLNEX TELECOM, ENAGAS, REPSOL, TELEFÓNICA, UNICAJA BANCO
20% - 29%	0	FLUIDRA, NATURGY
<20% (hasta 1%)	1	SOLARIA

Se triplica el número de compañías del IBEX 35 que tienen más mujeres que hombres en su consejo de administración

Bankinter, única compañía del **IBEX 35** que en 2024 tenía mayoría femenina en su consejo, se mantiene como una de las empresas con más mujeres que hombres en su principal órgano de gobierno. Pese a la reducción de 5,33 puntos porcentuales causada por la incorporación de un consejero varón, la representación femenina es del 58,33%, con 5 hombres y 7 mujeres.

Redeia alcanza el mismo nivel, aumentando su porcentaje de representación femenina en 8,33 puntos porcentuales. Así, avanza desde la paridad del 50% del año pasado, con 6 miembros de cada género, al 58,33% de este año, con 5 hombres y 7 mujeres.

IAG, por su parte, sube más de 9 puntos porcentuales (la segunda mayor subida de este año, después de Indra), y pasa del 45,45% al 54,55%, con 5 hombres y 6 mujeres en su consejo de administración.

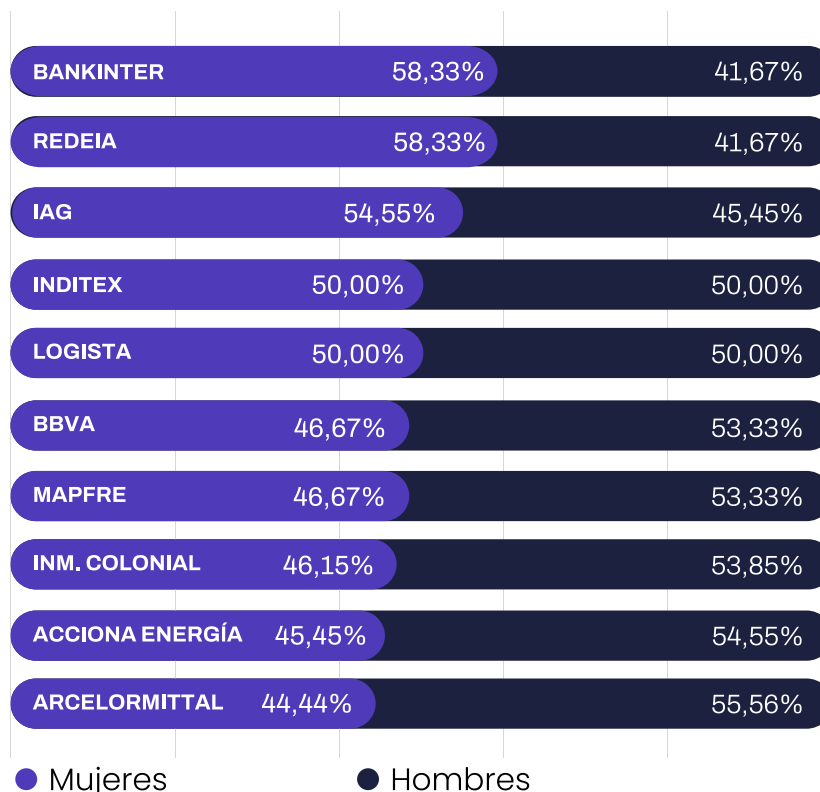
Estas tres compañías son las únicas del **IBEX 35** que tienen más consejeras que consejeros en su consejo de administración.

De las siete empresas que completan el grupo de las más paritarias del **IBEX 35**, destacan **Inditex** y **Logista**, que mantienen un año más el equilibrio del 50%, con cinco miembros de cada género en Inditex, y 6 en Logista.

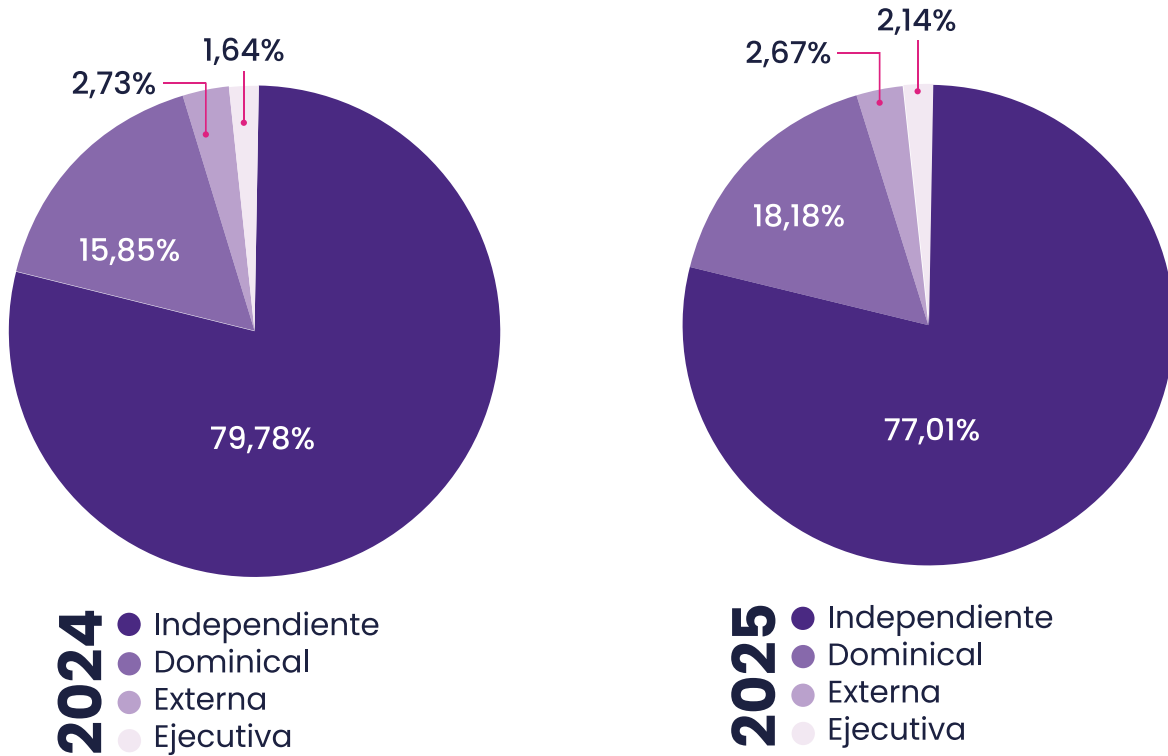
BBVA, **Mapfre** y **Colonial** también mantienen la misma representación femenina que en el ejercicio anterior: un 46,67%, con 8 hombres y 7 mujeres las dos primeras; y un 46,15%, con 7 hombres y 6 mujeres la tercera.

Por último, **Acciona Energía** registra una subida de más de 5 puntos porcentuales, pasando del 40% al 45,45%, con 6 hombres 5 mujeres; y Arcelormittal se mantiene en el 44,44% de representación femenina, con 5 hombres 4 mujeres.

Las 10 empresas más paritarias



Tipología de consejeras en el IBEX 35

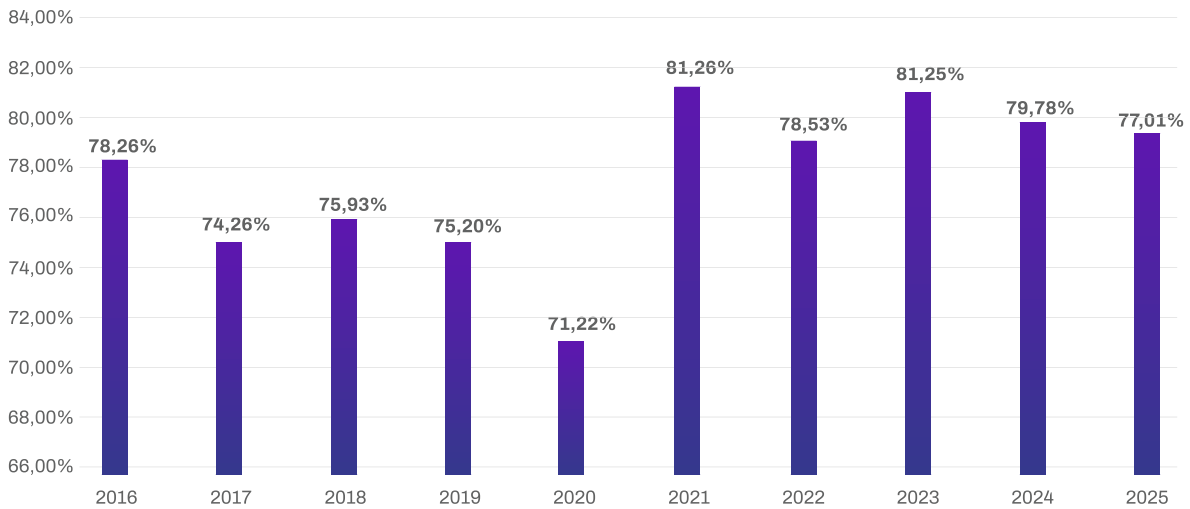


El IBEX 35 tiene 4 consejeras ejecutivas, una más que en el ejercicio anterior

En 2025, **aumenta el número de mujeres consejeras con cargos ejecutivos**: pasan de **tres a cuatro**, con la incorporación de Arantza Ezpeleta como consejera delegada en Acciona Energía. Gloria Ortiz Portero, María Elena Sanz Isla y Ana Botín se mantienen como ejecutivas en Bankinter, Mapfre y Santander, respectivamente. Así, las ejecutivas en el IBEX 35 equivalen al 2,14%, cifra superior al 1,64%, que representaban el año pasado.

Se reduce el porcentaje de consejeras independientes, pero siguen siendo, un año más, mayoritarias en los consejos

Un año más, **la mayoría de las consejeras del IBEX 35 son de tipo independiente**. Este 2025, el número total baja de 146 a 144, reduciendo también su porcentaje, pasando de representar el 79,78% de las consejeras, al **77,01%**. Aun así, las independientes siguen liderando la tipología de consejeras en las empresas del índice selectivo.



Aumenta el número de consejeras dominicales hasta llegar a 34

Las **consejeras dominicales han aumentado 2,33 puntos porcentuales** con respecto al ejercicio anterior representando un **18,18%** frente al 15,85%. Alcanzan así este año las 34, cinco más que en 2024, que eran 29.

Los cambios que se han producido este año son: En **Acciona Energía** se incorpora María Salgado Madriñán, que se suma a Sonia Dulá como consejera dominical.

En **AENA**, la salida de Angélica Martínez Ortega y la entrada de Alicia de Haro hace que la compañía se mantenga en las 4 consejeras dominicales.

En **Endesa**, sale Cristina Parias Halcón, y el consejo quedan con tres consejeras dominicales.

Fluidra, que no tenía ninguna consejera dominical

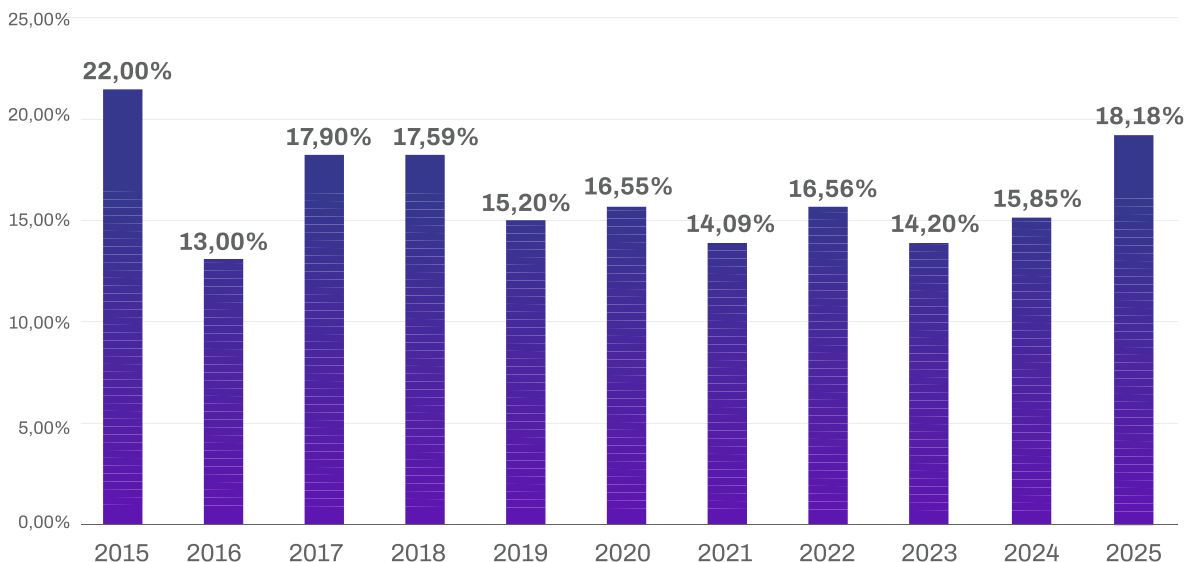
el año pasado, incorpora dos nuevas consejeras dominicales: María del Carmen Gañet Cirera y Mercedes Gray Monjo.

En **Naturgy**, se incorporan Marta Martínez Alonso e Isabel Gabarró Miquel elevando a cuatro el número de consejeras dominicales.

En **Redeia**, con la entrada de Arancha González Laya, el número total de consejeras dominicales pasa a ser tres.

Se mantienen sin cambios: **ACS, Arcelormittal, Caixabank, Cellnex, Colonial, Ferrovial, Inditex, Logista, Merlin, Rovi, Solaria y Unicaja.**

En total, dos mujeres han dejado de ser consejeras dominicales y siete han entrado a esta categoría.





- Sonia Dulá
- María Salgado Madriñán



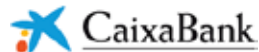
- María Soledad Pérez Rodríguez



- Alicia de Haro
- María Carmen Corral Escribano
- Beatriz Alcocer Pinilla
- Ainhoa Mondo Quintano



- Vanisha Mittal



- Teresa Santero Quintillá



- Alexandra Reich



- Begoña Orgambide García
- Elena Salgado Méndez



- Francesca Gostinelli
- Elisabetta Colacchia
- Michela Mossini



- María del Pino



- María del Carmen Gañet Cirera
- Mercedes Gray Monjo



- Marta Ortega Pérez
- Flora Pérez Marcote



- Julia Léfèvre
- Jennifer Susan Ramsey



- Francisca Ortega Hernández-Agero
- Julia Bayón Pedraza



- Lucy Chadwick
- Isabel Estapé
- Marta Martínez Alonso
- Isabel Gabarró Miquel



- Mercedes Real Rodríguez
- Esther María Rituerto Martínez
- Arancha González Laya



- Marina del Corral Téllez



- María Dolores Larrañaga Horna



- Natalia Sánchez Romero

Las comisiones se mantienen equilibradas

El número de consejeras coordinadoras se sitúa en seis en 2025, frente a las siete de 2024. Esta variación se debe a que Grifols ya no recoge en su web la figura de consejera coordinadora para Monserrat Muñoz Abellana, quien figuraba el año pasado, por lo que no se contabiliza en esta edición.

Se mantienen como coordinadoras, un año más, Cristina García-Peri Álvarez (Bankinter), Ana Palacio (Enagás), Virginia Arce (Indra), Elena Jiménez de Andrade Astorqui (Sacyr) y Rocío Fernández Funcia (Unicaja). En Mapfre, Ana Isabel Fernández Álvarez sustituye a Catalina Miñarro Brugarolas.

Todas las consejeras coordinadoras tienen carácter independiente.



Ana Isabel Fernández Álvarez
Mapfre



Virginia Arce
Indra



Cristina García-Peri Álvarez
Bankinter



Elena Jiménez
Sacyr



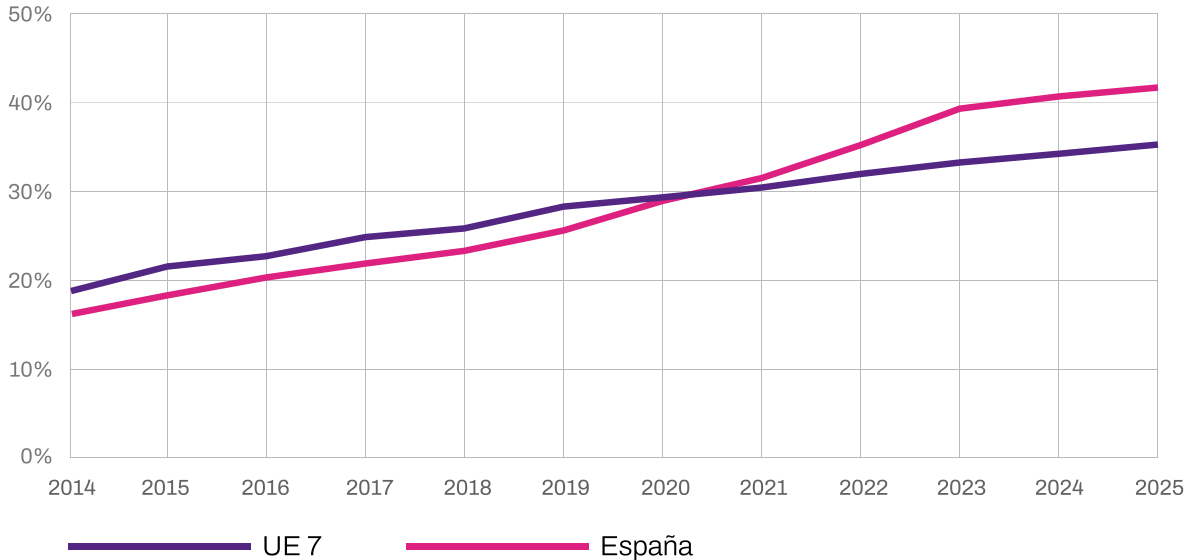
Ana Palacio
Enagas



Rocío Fernández Funcia
Unicaja



Por quinto año consecutivo, España supera a la media de la Unión Europea en paridad



Un año más, los esfuerzos por elevar la presencia femenina en los consejos de las empresas del IBEX 35 siguen dando fruto y, a nivel europeo, las principales empresas cotizadas españolas están por encima de la media de la Unión Europea de 27 países.

Según datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, **España alcanza el 41,90 % de paridad, superando en 6,1 puntos porcentuales a la media de la Unión Europea**, que está en el 35,80%.

Así, **España se sitúa de nuevo en quinta posición, por detrás de Francia** (que a pesar de bajar su representación femenina en 0,6 puntos porcentuales, continúa con el mayor porcentaje de paridad de la Unión Europea), **Italia, Dinamarca y Países Bajos**.

España continúa así en el grupo de naciones que logran el objetivo de paridad del 40%. Alemania se ha sumando este año a esta lista, siendo así solo 7 el número de países de los 27 miembros de la Unión Europea que alcanzan una representación femenina del 40% en sus consejos de administración.

Todos los países de la Unión Europea aumentan los porcentajes de paridad en los consejos de administración de las empresas cotizadas excepto Chipre, Estonia, Malta y Francia, que los disminuyen, aunque este último es el país con el porcentaje de paridad más alto de toda la Unión Europea.



2025	
FRANCIA	46,90%
ITALIA	45,00%
DINAMARCA	43,30%
PAÍSES BAJOS	43,30%
ESPAÑA	41,90%
IRLANDA	40,30%
ALEMANIA	40,00%
BÉLGICA	39,80%
FINLANDIA	39,30%
SUECIA	37,90%
AUSTRIA	37,10%
EU27	35,80%
PORTUGAL	35,80%
CROACIA	34,60%
LETONIA	33,30%
ESLOVAQUIA	32,70%
ESLOVENIA	31,20%
GRECIA	29,80%
POLONIA	29,50%
REP. CHECA	27,40%
LITUANIA	25,30%
RUMANIA	24,50%
LUXEMBURGO	23,50%
MALTA	18,00%
BULGARIA	17,50%
ESTONIA	14,60%
HUNGRÍA	12,70%
CHIPRE	8,50%

2024	
FRANCIA	47,50%
ITALIA	44,60%
DINAMARCA	42,80%
PAÍSES BAJOS	41,80%
ESPAÑA	41,30%
IRLANDA	40,10%
ALEMANIA	39,50%
SUECIA	37,70%
BÉLGICA	37,60%
FINLANDIA	37,40%
PORTUGAL	34,70%
EU27	34,70%
AUSTRIA	34,30%
REPÚBLICA CHECA	28,40%
LITUANIA	28,20%
LETONIA	28,10%
CROACIA	27,70%
GRECIA	27,20%
ESLOVENIA	25,60%
ESLOVAQUIA	25,00%
RUMANÍA	24,80%
POLONIA	23,80%
LUXEMBURGO	22,80%
BULGARIA	18,50%
MALTA	17,10%
ESTONIA	14,70%
CHIPRE	11,40%
HUNGRÍA	10,20%

Comisiones

Baja de cinco a tres el número de comisiones donde la presencia femenina es mayoritaria

La presencia femenina en las comisiones de los consejos de administración de las empresas que pertenecen al **IBEX 35** apenas varía en un año, pasando del 48,12% de 2024 al **48,27% de 2025**. A pesar del ligero aumento, caen las comisiones donde la representación femenina era mayoritaria, pasando de cinco a tres.

El **número total de componentes aumenta en ocho miembros, llegando a los 781**, de los cuales 404 son hombres (tres más que en el ejercicio anterior) y 377 son mujeres (cinco más que en 2024).

Los mayores niveles de presencia femenina se registran en las áreas de **Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno, con un 57,48%**, cifra ligeramente inferior al 57,76% del año pasado. Le sigue **Auditoría y Control, con un 54,25%**, tras aumentar 2,72 puntos porcentuales

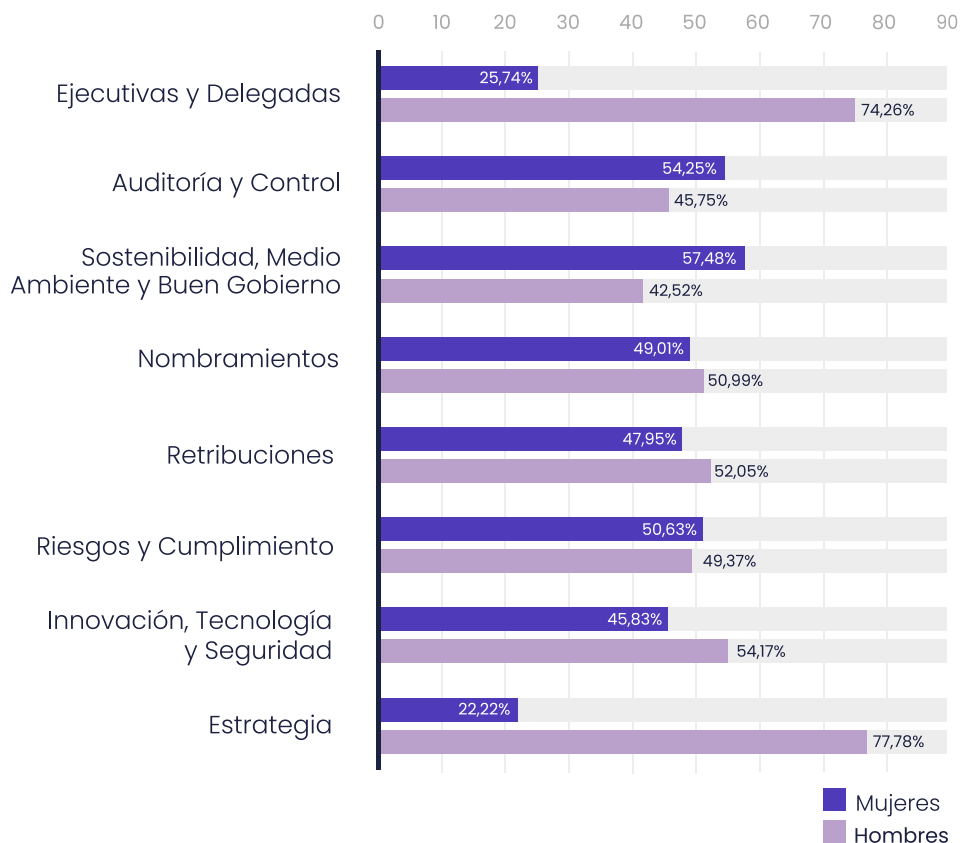
respecto al 51,53% de 2024. La tercera comisión que mantiene mayoría femenina es **Riesgos y Cumplimiento**, que disminuye ligeramente (pasa del 50,68% al **50,63%**).

En el resto de comisiones predomina la presencia masculina. **Nombramientos y Retribuciones**, que sí tenían más mujeres que hombres en 2024, disminuyen del 52,05% al **49,01%**, y del 52,14% al **47,95%**, respectivamente.

Por su parte, **Innovación, Tecnología y Seguridad** aumenta hasta llegar al **45,83%** de representación femenina (el año pasado tenía un 42,86%). También sube la presencia femenina en la **Comisión Ejecutiva**, que pasa de un 21,50% a un **25,74%**.

Como novedad, este año se incorpora al análisis la **Comisión de Estrategia**, presente en Acerinox, Grifols e Indra, donde el porcentaje de representación femenina se sitúa en el **22,22%** (4 mujeres y 14 hombres).

Presencia femenina en las comisiones



52,38% de las presidencias de las comisiones están ocupadas por mujeres

Un año más, se mantiene la tendencia de aumento de la presencia femenina en las presidencias de las comisiones de las empresas del **IBEX 35**. En 2025, **88 de las 168 comisiones están presididas por mujeres**, lo que equivale al **52,38%** (el año pasado era el 51,50%).

Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno es de nuevo la comisión que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres presidentas, con 22 mujeres frente a 7 hombres (el año pasado eran 20 frente a 7) lo que supone una representación femenina del **75,86%**.

Le siguen **Retribuciones y Nombramientos**, las otras dos comisiones donde la presencia de mujeres en las presidencias sigue siendo mayoritaria, pese al descenso registrado en ambos casos. Así, Retribuciones pasa del 64,71% (22 mujeres y 12 hombres) al **61,76%** (21 mujeres y 13 hombres), mientras que Nombramientos, baja del 67,65% (23 mujeres y 11 hombres) al **58,82%** (20 mujeres y 14 hombres).

Auditoría y Control registra una subida notable: tras sufrir un importante descenso en 2024

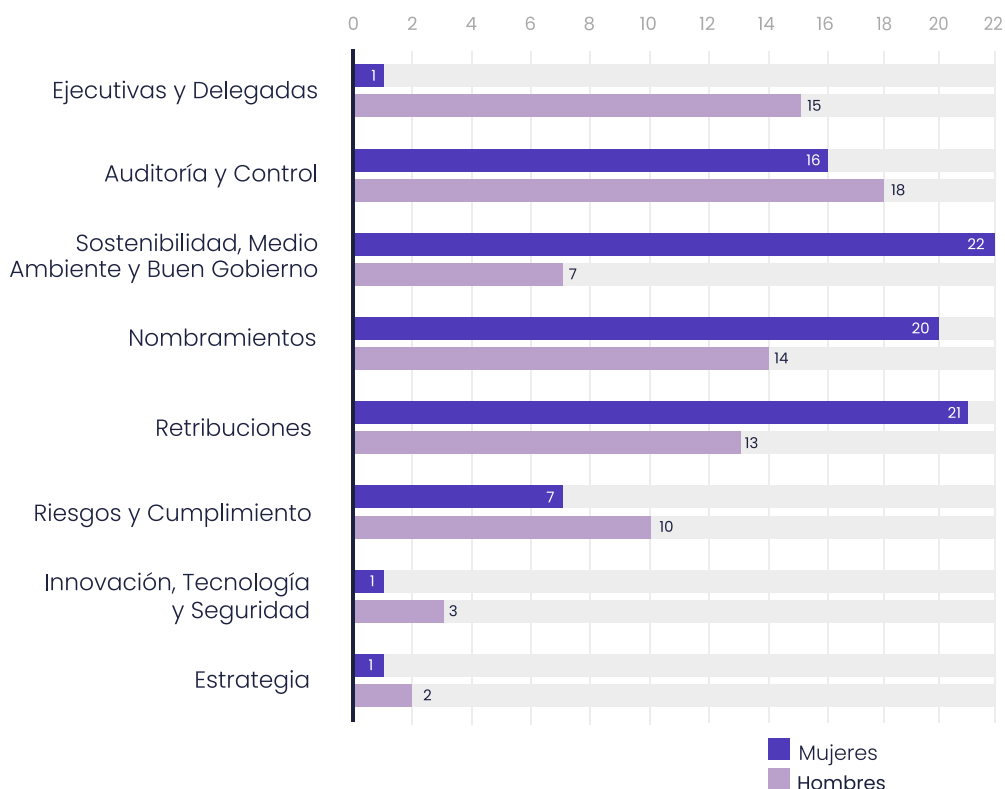
y situarse por debajo del umbral de paridad (35,29%), este año vuelve a superarlo y alcanza el **47,06%**, con 16 mujeres y 18 hombres en las presidencias.

Riesgo y Cumplimiento, que tampoco alcanzaba el umbral del 40% el año pasado (37,50%), suma este año una mujer y mantiene el número de hombres, quedándose en 7 presidentas frente a 10 presidentes, lo que equivale a un **41,18%** de representación femenina.

La comisión de **Innovación, Tecnología y Seguridad** reduce de forma significativa la presencia femenina en las presidencias. Si en 2024 contaba con dos mujeres y tres hombres (un 40%), este año tiene solamente una mujer, manteniendo el número de hombres, lo que sitúa la representación femenina en el **25%**.

La **Comisión Ejecutiva** continúa con solamente una mujer en su presidencia (Ana Botín en Santander) frente a 15 hombres, lo que supone un **6,25%** (el año anterior era del 5,88%, porque había un hombre más)

Presidencias de las comisiones del consejo



ALTA DIRECCIÓN

| Metodología

El estudio abarca las **35 empresas del IBEX 35** durante el año 2025 y, por segundo año consecutivo, incluye el análisis de las 80 empresas adicionales que componen el Mercado Continuo.

Los datos se han obtenido mediante investigación en las webs corporativas y los informes anuales de las compañías, con la información disponible a 31 de diciembre de 2025.

Es relevante mencionar que no todas las empresas cuentan con datos actualizados para 2025. En aquellas que sí publican datos, se ha tomado el listado completo disponible en sus webs, que incluye a la totalidad de las personas que pertenecen a los comités ejecutivos, incluidas aquellas que también forman parte del consejo de administración.

En las empresas que no publican un listado de comité de dirección en su web, se ha recurrido a la información contenida en los **Informes Anuales de Gobierno Corporativo de 2024 (apartado C1.14)** que identifica a los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos. Este año son siete del **IBEX 35** y 38 del resto del **Mercado Continuo**.

En el caso del resto del continuo, y con el fin de mantener la consistencia temporal del análisis, las compañías sin datos actualizados para 2025 han sido excluidas.

En cuanto a la terminología utilizada, dado que cada empresa denomina a su equipo directivo de manera diferente (ya sea comité ejecutivo, comité de dirección, equipo de dirección, equipo directivo, equipo gestor, etc) se ha optado por el término general Alta Dirección.

| Alta Dirección y marco normativo

La **Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres**, que entró en vigor en agosto de 2024, estipula: “El objetivo principal es velar por que las entidades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración”.

La ley solo exige equilibrio de género en los consejos de administración. Sin embargo, no existen requerimientos sobre la alta dirección.

La **CNMV** demanda en los informes de gobierno corporativo de las empresas cotizadas que se incluya información sobre el número de mujeres en la Alta Dirección (**apartado C.1.14**), pero no incluye recomendaciones de paridad, como sí lo hace para los consejos de administración.



| A DESTACAR

1 La presencia de mujeres en la alta dirección del **IBEX 35** aumenta 0,76 puntos porcentuales, pasando de un 22,74% a un **23,61%**.

2 En el resto del **Mercado Continuo**, la cifra también aumenta ligeramente, al pasar de un 23,52% a un **23,59%**, situándose por encima de la representación femenina en el selectivo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que solo 42 de las 80 empresas analizadas disponían de datos correspondientes a 2025 (esto es un 52,50%)

3 Con estos datos, un año más, la **presencia femenina sigue siendo muy escasa** y queda lejos de los niveles que sí se alcanzan en los Consejos de administración. Esto se explica precisamente porque la ley solo vincula los órganos de supervisión y no los miembros de la alta dirección.

4 **Servicios de Consumo** se mantiene como el sector de las empresas del **IBEX 35** con mayor presencia femenina en la alta dirección, siendo el único que alcanza el umbral de paridad del 40%. **Petróleo y Energía** presenta la mayor subida (del 22,55% al 28,72%), mientras que el de **Tecnología y Telecomunicaciones** sigue siendo el sector con menor representación femenina (12,96%).

5 En el **IBEX 35**, solamente cinco empresas (una más que el año pasado) están por encima del 40% de paridad de género (AENA, Enagas, Rovi, Redeia e Inmobiliaria Colonial). Grifols sigue siendo la única que no cuenta con ninguna mujer en sus comités ejecutivos.

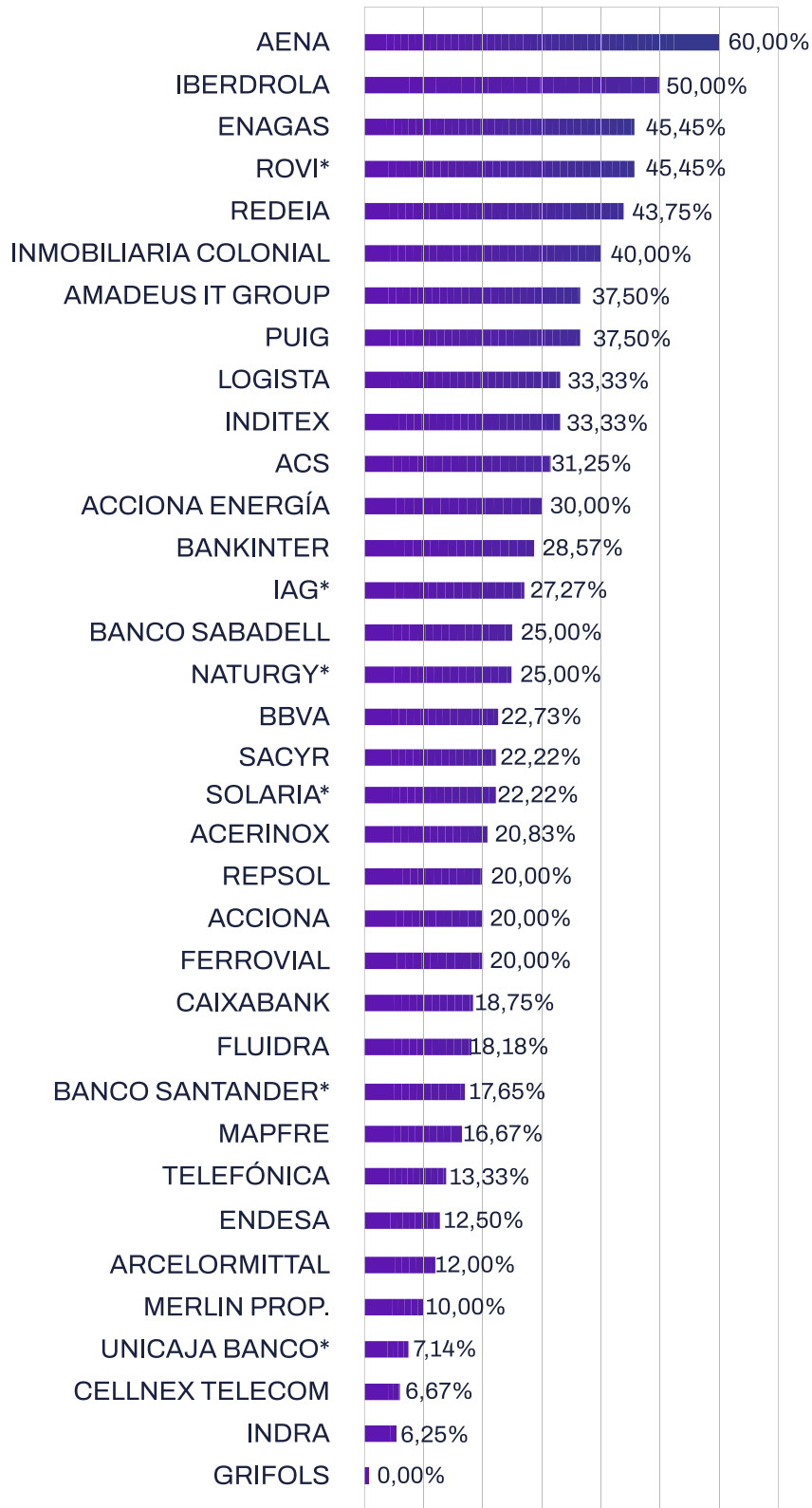
6 En el resto del **Mercado Continuo**, también son cinco las compañías que alcanzan o superan el 40% de representación femenina en puestos de alta dirección (Renta Corporación, Prisa, Global Dominion, Tubacex y CIE Automotive), y siete empresas no tienen ninguna mujer (Amrest Holdings, Berkeley Energía, Cevasa, Edreams, Meliá Hotels, Naturhouse Health y Ohla).

7 AENA, Rovi, Colonial, Redeia y Enagás continúan siendo las empresas del selectivo con mayor consistencia en sus porcentajes de representación femenina en sus consejos de administración y en la alta dirección, al contrario que Bankinter, Mapfre, Endesa, Merlin Properties, Arcelormittal, Unicaja y Cellnex, que están en el otro extremo.

8 Solo dos empresas del conjunto del **Mercado Continuo** tienen más mujeres que hombres en puestos de alta dirección: AENA (60%) y Renta Corporación (53,33%)

PESO DE LAS MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN

IBEX 35



*Datos del Informe Anual Gobierno Corporativo 2024

Solo seis empresas del IBEX 35 alcanzan el umbral de paridad del 40% en la Alta Dirección

Las personas que forman parte de la **Alta Dirección** han sido elegidas por el consejo de administración y se encargan de ejecutar las decisiones que ha adoptado el principal órgano de gobierno de cada empresa.

Las mujeres que ocupan puestos de **Alta Dirección** en las empresas del **IBEX 35** representan un **23,61%**, lo que supone un ligero ascenso en comparación con el año anterior, que eran un 22,74%. A pesar de este aumento en **0,87 puntos porcentuales**, siguen aún muy por debajo del 41,22% que representan en los consejos de administración.

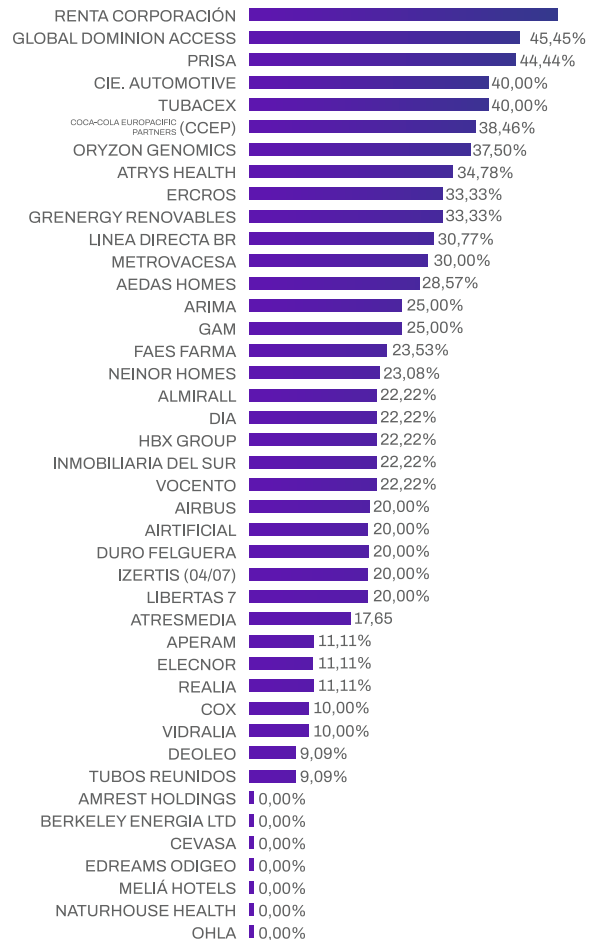
En 2025, **AENA, Rovi y Redeia**, vuelven a situarse **por encima del 40%** de representación femenina en la **Alta Dirección**, junto con **Iberdrola* (50%)** a las que este año se suma **Enagás**, que pasa del 36,36% al 45,45%. **AENA** es la única compañía del selectivo con mayoría femenina en estos puestos, al mantener un 60% de mujeres. Por su parte, **Inmobiliaria Colonial** se mantienen en el umbral del 40%.

Solo **siete empresas** (dos más que en el ejercicio anterior) **alcanzan o superan el 30%** de representación femenina en los puestos del **Alta Dirección**. Destacan Amadeus, que registra el mayor avance al pasar del 14,29% al 37,50%, y Puig, que se mantienen en el 37,50%. También mejoran Logista (del 22,22% al 33,33%), Inditex (del 31,82% al 33,33%), ACS (del 30,77% al 31,25%), y Acciona Energía (del 16% al 30%).

En **once compañías**, la **presencia femenina se sitúan entre un 20% y un 30%** (Bankinter, IAG, Banco Sabadell, Naturgy, BBVA, Sacyr, Solaria, Acerinox, Repsol, Acciona y Ferrovial) y en doce este porcentaje se mantiene por debajo del 20% (Caixabank, Fluidra, Banco Santander, Mapfre, Telefónica, Endesa, Arcelormittal, Merlin Properties, Unicaja Banco, Cellnex Telecom, Indra y Grifols). Esta última sigue siendo la única empresa en todo el selectivo que no tiene ninguna mujer ocupando puestos de alta dirección.

* Iberdrola tiene un 50% de representación femenina desde 2023

Peso de las mujeres en la Alta Dirección - Resto del Mercado Continuo



Solo el 23,59% de los puestos de Alta Dirección en el resto del Mercado Continuo están ocupados por mujeres

Con respecto al resto de empresas que forman parte del **mercado continuo**, cabe destacar que solo 42 de las 80 compañías disponían de información actualizada sobre las composición de la Alta Dirección, lo que supone el 52,50%.

De las 38 restantes, 32 únicamente ofrecían la información obligatoria que se presenta en el **Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2024**, y seis no presentaban datos en el apartado dedicado a la **Alta Dirección**. Para mantener la consistencia temporal del estudio se ha optado por excluir estas empresas del análisis.

La representación femenina en la Alta Dirección de las 42 empresas del Mercado Continuo que han sido analizadas apenas ha variado en un año, pasando del 23,52% al **23,59%**. Aunque es una cifra ligeramente superior a la del **IBEX 35 (23,61%)**, este bajo porcentaje revela que la presencia de mujeres en la alta dirección es muy escasa.

Solamente cinco empresas alcanzan o superan el umbral de paridad: Tubacex y CIE Automotive (ambas con 40%), Prisa (44,44%), Global Dominion (45,45%) y Renta Corporación (53,33%), que se sitúa este año como la única compañía que tiene más mujeres que hombres ocupando puestos de alta dirección.

En contraposición, **siete empresas** (tres menos que en el ejercicio anterior) **no tienen ninguna mujer ocupando puestos en la Alta Dirección**. Así, Amrest Holdings, Berkeley Energía, Cevasa, Edreams, Meliá Hotels, Naturhouse Health y Ohla tienen una representación femenina del 0%.

Siete compañías (Coca-Cola Europacific Partners, Oryzon Genomics, Atrys Health, Ercros, Grenergy Renovables, Línea Directa y Metrovacesa) **se sitúan entre el 30% y el 39%** de representación femenina, y otras 23 registran porcentajes **inferiores al 30%**.

ALTA DIRECCIÓN	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
AENA	4	6	10	60,00%
ENAGAS	6	5	11	45,45%
ROVI*	6	5	11	45,45%
REDEIA	9	7	16	43,75%
INMOBILIARIA COLONIAL	6	4	10	40,00%
AMADEUS IT GROUP	5	3	8	37,50%
PUIG	5	3	8	37,50%
LOGISTA	6	3	9	33,33%
INDITEX*	14	7	21	33,33%
IBERDROLA	2	2	4	50,00%
ACS	11	5	16	31,25%
ACCIONA ENERGÍA	7	3	10	30,00%
BANKINTER	5	2	7	28,57%
IAG*	8	3	11	27,27%
BANCO SABADELL	9	3	12	25,00%
NATURGY	12	4	16	25,00%
BBVA	17	5	22	22,73%
SACYR	7	2	9	22,22%
SOLARIA*	7	2	9	22,22%
ACERINOX	19	5	24	20,83%
REPSOL	8	2	10	20,00%
ACCIONA	8	2	10	20,00%
FERROVIAL	8	2	10	20,00%
CAIXABANK	13	3	16	18,75%
FLUIDRA	9	2	11	18,18%
BANCO SANTANDER*	14	3	17	17,65%
MAPFRE	10	2	12	16,67%
TELEFÓNICA	13	2	15	13,33%
ENDESA	14	2	16	12,50%
ARCELORMITTAL	22	3	25	12,00%
MERLIN PROP	9	1	10	10,00%
UNICAJA	13	1	14	7,14%
CELLNEX TELECOM	14	1	15	6,67%
INDRA	15	1	16	6,25%
GRIFOLS	8	0	8	0,00%
TOTALES	343	106	449	23,50%

*Datos del Informe Anual Gobierno Corporativo 2023

COMPARATIVA CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

Un año más, mientras la representación femenina en los consejos de administración de las empresas del **IBEX 35** mantiene una tendencia de crecimiento, superando en su conjunto el requisito de paridad del 40%, la presencia de mujeres en puestos de **Alta Dirección** sigue siendo muy limitada. Así, persisten las diferencias significativas entre los órganos de gobierno y las cúpulas directivas, donde el peso masculino continúa siendo predominante.

AENA, Rovi, Colonial, Redeia, Enagás e Iberdrola continúan siendo las empresas del selectivo con mayor consistencia en sus porcentajes de representación femenina en sus consejos de administración y en la alta dirección. Las seis compañías superan el umbral de paridad en sus consejos (Redeia, 58,33%; Colonial, 46,15%; Rovi e Iberdrola 42,86%; y AENA y Enagás, 40%), y todas ellas lo hacen también en los equipos directivos (AENA, 60%; Iberdrola, 50%; Rovi y Enagás, 45,45%; Redeia, 43,75%; y Colonial, 40%;).

En el otro extremo, las **empresas que presentan un mayor desequilibrio** en la presencia de mujeres en sus consejos de administración y en sus cúpulas directivas son **Bankinter, Mapfre, Endesa, Merlin Properties, Arcelormittal, Unicaja y Cellnex**.

Bankinter, pese a mantener mayoría femenina en su consejo, continúa con un bajo porcentaje de representación femenina en la dirección ejecutiva (28,57%).

Lo mismo ocurre con Cellnex Telecom y Unicaja: ambas alcanzan el umbral de paridad del 40% en sus consejos de administración, y en cambio la presencia de mujeres directivas es tan solo del 6,67% y 7,14%, respectivamente.

Las cuatro empresas restantes, superan el umbral de paridad del 40% en el consejo pero sin embargo la representación femenina en la alta dirección se sitúa entre el 10 y el 20%.

CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
AENA	9	6	15	40,00%
ENAGAS	9	6	15	40,00%
ROVI*	4	3	7	42,86%
REDEIA	5	7	12	58,33%
INMOBILIARIA COLONIAL	7	6	13	46,15%
AMADEUS IT GROUP	7	5	12	41,67%
PUIG	9	4	13	30,77%
LOGISTA	6	6	12	50,00%
INDITEX*	5	5	10	50,00%
IBERDROLA	8	6	14	42,86%
ACS	8	6	14	42,86%
ACCIONA ENERGÍA	6	5	11	45,45%
BANKINTER	5	7	12	58,33%
IAG*	5	6	11	54,55%
BANCO SABADELL	8	6	14	42,86%
NATURGY	10	5	15	33,33%
BBVA	8	7	15	46,67%
SACYR	8	6	14	42,86%
SOLARIA*	5	1	6	16,67%
ACERINOX	7	4	11	36,36%
REPSOL	9	6	15	40,00%
ACCIONA	7	5	12	41,67%
FERROVIAL	8	4	12	33,33%
CAIXABANK	9	6	15	40,00%
FLUIDRA	8	6	14	42,86%
BANCO SANTANDER*	9	6	15	40,00%
MAPFRE	8	7	15	46,67%
TELEFÓNICA	9	6	15	40,00%
ENDESA	8	6	14	42,86%
ARCELORMITTAL	5	4	9	44,44%
MERLIN PROP	7	5	12	41,67%
UNICAJA	9	6	15	40,00%
CELLNEX TELECOM	6	4	10	40,00%
INDRA	10	5	15	33,33%
GRIFOLS	8	4	12	33,33%
TOTALES	259	187	446	41,93%

Resto del Mercado Continuo

Como en el **IBEX 35**, el resto del **Mercado Continuo** presenta más mujeres en los consejos de administración que en la Alta Dirección, sin que en ningún caso se alcance el umbral de paridad del 40%. La representación femenina en los consejos es del **35,18%** considerando las 80 empresas, y del 35,53% si se analizan solo las 42 con datos disponibles de 2025. En la alta dirección la cifra es tan solo del 23,59%.

Así, un año más, podemos afirmar que los **equipos directivos de las empresas del Mercado Continuo** siguen estando **compuestos principalmente por hombres**.

Las compañías que este año presentan un mayor equilibrio entre la presencia femenina en los consejos de administración y la alta dirección, son **Cie Automotive** y **Tubacex**, ambas con un 40% de representación femenina en la alta dirección y con porcentajes en el consejo del 41,67% y el 36,36%, respectivamente. En una posición similar se sitúa **PRISA**, con un 44,44% de mujeres en la cúpula directiva y un 57,15% en el consejo. Inmocemento, por su parte, registra un 40% de representación femenina tanto en **Alta Dirección** como en el consejo de administración.

Berkeley continúa siendo la única compañía que no cuenta con ninguna mujer ni en su consejo ni en su equipo directivo.

ALTA DIRECCIÓN	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
RENTA CORPORACION	7	8	15	53,33%
GLOBAL DOMINION ACCESS	6	5	11	45,45%
PRISA	5	4	9	44,44%
CIE. AUTOMOTIVE	6	4	10	40,00%
TUBACEX	6	4	10	40,00%
COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP)	8	5	13	38,46%
ORYZON GENOMICS	5	3	8	37,50%
ATRYNS HEALTH	15	8	23	34,78%
ERCROS	10	5	15	33,33%
GREENERGY RENOVABLES	4	2	6	33,33%
LINEA DIRECTA BR	9	4	13	30,77%
METROVACESA	7	3	10	30,00%
AEDAS HOMES	5	2	7	28,57%
ARIMA	6	2	8	25,00%
GAM	6	2	8	25,00%
FAES FARMA	13	4	17	23,53%
NEINOR HOMES	10	3	13	23,08%
ALMIRALL	7	2	9	22,22%
DIA	7	2	9	22,22%
HBX GROUP	7	2	9	22,22%
INMOBILIARIA DEL SUR	7	2	9	22,22%
VOCENTO	7	2	9	22,22%
AIRBUS	12	3	15	20,00%
AIRTIFICIAL	4	1	5	20,00%
DURO FELGUERA	4	1	5	20,00%
IZERTIS (04/07)	4	1	5	20,00%
LIBERTAS 7	4	1	5	20,00%
ATRESMEDIA	14	3	17	17,65%
APERAM	8	1	9	11,11%
ELECNOR	8	1	9	11,11%
REALIA	16	2	18	11,11%
COX	9	1	10	10,00%
VIDRALIA	9	1	10	10,00%
DEOLEO	10	1	11	9,09%
TUBOS REUNIDOS	10	1	11	9,09%
AMREST HOLDINGS	9	0	9	0,00%
BERKELEY ENERGIA LTD	3	0	3	0,00%
CEVASA	3	0	3	0,00%
EDREAMS ODIGEO	3	0	3	0,00%
MELIÁ HOTELS	7	0	7	0,00%
NATURHOUSE HEALTH	4	0	4	0,00%
OHLA	7	0	7	0,00%
TOTALES	311	96	407	23,59%

*Solo se incluyen las empresas con datos actualizados en 2025

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
RENTA CORPORACION	5	2	7	28,57%
GLOBAL DOMINION ACCESS	8	3	11	27,27%
PRISA	6	8	14	57,14%
CIE. AUTOMOTIVE	7	5	12	41,67%
TUBACEX	7	4	11	36,36%
COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP)	12	5	17	29,41%
ORYZON GENOMICS	5	1	6	16,67%
ATRY S HEALTH	6	4	10	40,00%
ERCROS	4	2	6	33,33%
GREENERGY RENOVABLES	4	4	8	50,00%
LINEA DIRECTA BR	4	4	8	50,00%
METROVACESA	9	4	13	30,77%
AEDAS HOMES	4	2	6	33,33%
ARIMA	3	2	5	40,00%
GAM	5	1	6	16,67%
FAES FARMA	5	5	10	50,00%
NEINOR HOMES	8	1	9	11,11%
ALMIRALL	6	4	10	40,00%
DIA	5	5	10	50,00%
HBX GROUP	5	3	8	37,50%
INMOBILIARIA DEL SUR	10	5	15	33,33%
VOCENTO	6	5	11	45,45%
AIRBUS	8	4	12	33,33%
AIRTIFICIAL	6	3	9	33,33%
DURO FELGUERA	6	3	9	33,33%
IZERTIS (04/07)	7	1	8	12,50%
LIBERTAS 7	4	4	8	50,00%
ATRESMEDIA	8	6	14	42,86%
APERAM	4	3	7	42,86%
ELECNOR	11	3	14	21,43%
REALIA	3	3	6	50,00%
COX	10	3	13	23,08%
VIDRALIA	7	4	11	36,36%
DEOLEO	5	2	7	28,57%
TUBOS REUNIDOS	6	3	9	33,33%
AMREST HOLDINGS	4	3	7	42,86%
BERKELEY ENERGIA LTD	5	0	5	0,00%
CEVASA	4	4	8	50,00%
EDREAMS ODIGEO	5	3	8	37,50%
MELIÁ HOTELS	5	5	10	50,00%
NATURHOUSE HEALTH	5	1	6	16,67%
OHLA	7	3	10	30,00%
TOTALES	254	140	394	35,53%

Por otro lado, las empresas que muestran mayor disparidad en la presencia de mujeres en sus consejos y en sus cúpulas directivas son **Cevasa, Meliá, Amrest Holding, Edreams, Libertas 7, Realia, Aperam, Renta Corporación y Global Dominion.**

Tanto **Meliá** como **Cevasa**, que consiguen el equilibrio de género del 50% en el consejo, y **Amrest** que supera el umbral alcanzando el 42,86%, no tienen mujeres en sus equipos de dirección. Tampoco cuenta con ninguna mujer directiva **Edreams** que se queda a las puertas del umbral de paridad en sus consejos, con un 37,50% de representación femenina.

Día, Libertas 7 y Realia, que están entre las empresas del continuo con mayores porcentajes de mujeres en sus consejos (50%, las tres), tienen en cambio una presencia femenina muy escasa en la alta dirección (22,22%, 20% y 11,11%, respectivamente). **Aperam**, con una presencia femenina en su consejo del 42,86%, tiene solo el 11,11% de mujeres en la cúpula directiva.

Descatan los casos de **Renta Corporación** y **Global Dominion**, ya que en ambas la representación femenina es mayor en la Alta Dirección que en el consejo de administración, con un brecha notable. **Renta Corporación**, única compañía que tiene más mujeres que hombres en su cúpula directiva (53,33%), presenta en cambio una representación femenina en su consejo por debajo del 30% (28,57%). En **Global Dominion**, mientras la presencia femenina en la **Alta Dirección** alcanza el 45,45%, en el consejo se sitúa en el 27,27%.

IBEX 35: ¿Qué sectores tienen más representación de mujeres en sus equipos directivos?

Servicios de Consumo se mantiene como el sector con mayor presencia femenina, al pasar del 36,67% en 2024 al **40%** en 2025. Suma una mujer, hasta llegar a 12, y registra una media de cuatro mujeres por empresa, un punto por encima de la media del conjunto del índice.

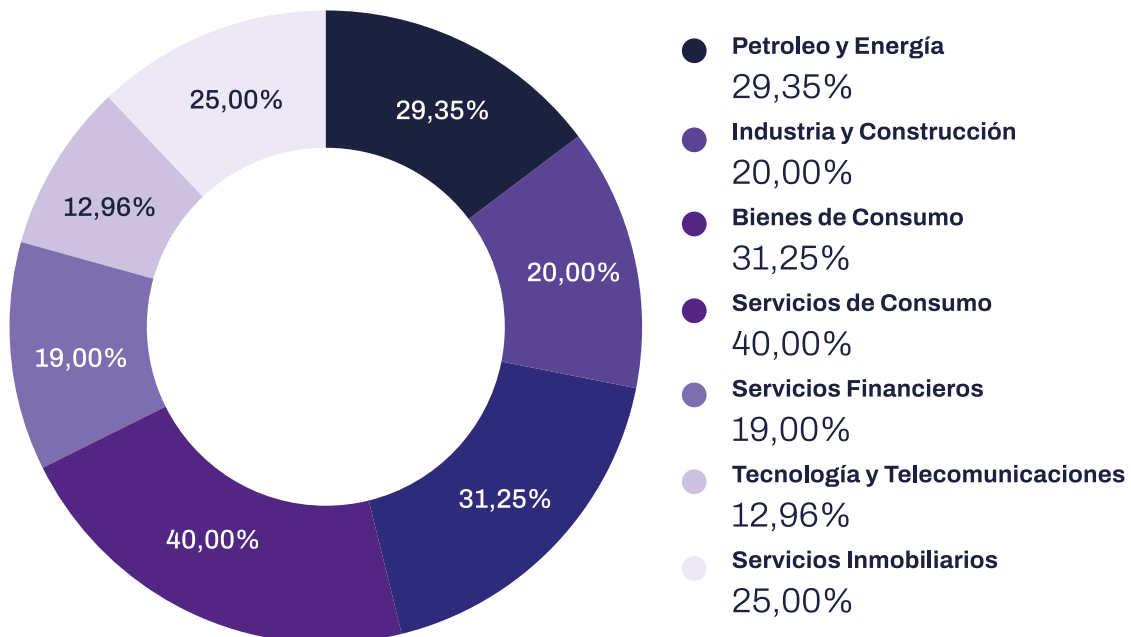
En segundo lugar se sitúa **Bienes de Consumo**, que consolida su posición con un ligero avance del 30,61% al **31,25%**. El sector mantiene 15 mujeres en cuatro empresas, con una media estable de 3,75 directivas por empresa.

Petróleo y Energía es el sector que presenta la mayor subida de presencia femenina en la **Alta Dirección**, con un incremento de más de seis puntos, pasando del 22,55% al **29,35%**. Aumenta en cuatro el número de mujeres (de 23 a 27) y su media sube de 2,88 a 3,38, superando el promedio del selectivo. Por su parte, **Servicios Inmobiliarios** se mantiene sin cambios, con cinco mujeres en la alta dirección, lo que equivale a una representación del **25%**, y una media de 2,50 mujeres por empresa.

Industria y Construcción, **Servicios Financieros** y **Tecnología y Telecomunicaciones** registran este año una disminución en la presencia de mujeres en la alta dirección. Mientras que **Industria y Construcción** baja del 20,47% al **20,00%**, con una caída notable en el número de mujeres (de 35 a 21) y en la media (de 5,00 a 3,00), **Servicios Financieros** tiene dos mujeres menos este año (pasa de 22 a 19), reduciendo el porcentaje de mujeres del 19,82% al **19%**, y bajando su media del 3,14 al 2,71.

Tecnología y Telecomunicaciones sigue siendo el sector con menor representación femenina, al disminuir más de dos puntos porcentuales (del 14,63% al **12,96%**) a pesar de que contabiliza una mujer más en la cúpula directiva (6 frente a 7). El promedio de mujeres por empresa se queda en el 1,75, muy por debajo del 3 de media del conjunto del selectivo.

En el conjunto del IBEX 35, el total de mujeres desciende de 117 a 106, y la media de consejeras por empresa cae de 3,34 a 3,00.



CONCLUSIONES

| En positivo

La **presencia femenina** en las empresas cotizadas españolas **continúa creciendo, alcanzando un 37,71%** de representación femenina en 2025, lo que supone un aumento de 1,37 puntos porcentuales respecto al año anterior. Este año, **448 consejerías están ocupadas por mujeres**, nueve más que en 2024, frente a las 740 ocupadas por hombres.

En conjunto, la foto muestra dos ritmos, pero ambos al alza: el **IBEX se mantiene en niveles de paridad, mientras el resto recorta distancia** con un avance de 1,67 puntos. Además, el número de consejeros hombres cae en todos los perímetros analizados, lo que contribuye a que la representación femenina gane terreno incluso con menos puestos totales.

El **IBEX 35** vuelve a estar a la cabeza de la representación femenina en los consejos, alcanzando este año el **41,93%**. Además, el **80% de las empresas del selectivo cumplen con el objetivo de paridad**: 28 de las 35 llegan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos, mientras que tan solo siete están por debajo de este umbral, tres menos que en el ejercicio anterior.

Se triplica el número de compañías del selectivo con más mujeres que hombres en su consejo de administración: el año pasado, Bankinter (58,33%) era la única empresa del IBEX 35 con presencia mayoritaria, y este 2025 se le unen Redeia (58,33%) e IAG (54,55%).

Dos empresas se mantienen en el equilibrio de género del 50% (Inditex y Logista), **ocho alcanzan el umbral de paridad del 40%** (AENA, Banco Santander, CaixaBank, Cellnet Telocom, Enagás, Repsol, Telefónica y Unicaja) y **15 lo superan** (BBVA, Mapfre, Inmobiliaria Colonial, Acciona Energía, Arcelormittal, FLuidra, ACS, Banco Sabadell, Endesa, Iberdrola, Rovi, Sacyr, Acciona, Amadeus It Group y Merlin Properties).

En cuanto al resto del **Mercado Continuo**, PRISA se convierte en la compañía cotizada con mayor representación femenina (57,15%), siendo este año la única con mayoría de mujeres en su

consejo. Nueve empresas consiguen el equilibrio de género del 50% (Ebro Foods, Cevasa, Día, Faes Farma, Grenergy Renovables, Libertas 7, Linea Directa, Meliá Hotels y Realía), 12 empresas alcanzan el **umbral de paridad del 40%**, y otras 15 lo superan.

En total, 10 empresas más que el año pasado alcanzan o superan el **umbral de paridad del 40%**: son 66, lo que equivale al 57,39% del conjunto. Esto es un gran incremento con respecto a 2024, cuando solo llegaban el 47,46% de las compañías.

Por sectores, los más paritarios siguen siendo **Servicios de Consumo y Servicios Financieros**, únicos que superan el umbral del 40% de representación femenina en sus consejos (45,51% y 42,96%, respectivamente)

Aumenta ligeramente la representación femenina en puestos de **Alta Dirección**, pasando de un 22,74% al **23,61% en el IBEX 35** y llegando hasta el **23,59% en el resto de cotizadas**. Aunque estas cifras suponen un avance, la presencia de mujeres en la Alta Dirección es aun poco significativa si lo comparamos con los porcentajes que se alcanza en los consejos de administración.

Este año, con la incorporación de Anne-Catherine Berner como presidenta de Grifols, aumenta la presencia femenina en las presidencias del **IBEX 35**. Con ella, ya son cinco: mantienen sus cargos María Dolores Dancausa en Bankinter, Marta Ortega en Inditex, Beatriz Corredor en Redeia y Ana Botín en Santander, siendo esta última la única presidenta ejecutiva del selectivo.

Se mantiene así el número total de **15 presidentas** en el conjunto, pues en el resto del **Mercado Continuo**, encontramos diez: María Vaqué Boix en Cevasa, Sol Daurella en Coca-Cola Europacific Partners, Esther Alcocer Koplowitz en FCC, Isabel Reig López en Laboratorios Reig Jofre, Agnès Borel Lemonnier en Libertas 7, Bibiana Nicolás-Correa Vilches en Nicolás Correa, Lucía Comenge Valencia en Prim, Helena Revoredo Delvecchio en Prosegur y María Teresa Garrido en Lingotes Especiales, y Adriana Domínguez González en Adolfo Domínguez, única presidenta ejecutiva.

| A mejorar

Aunque un año más ha mejorado la participación femenina en los consejos (pasando de un 36,34% a un **37,71%**) también un año más sigue sin ser suficiente. La **presencia femenina en el conjunto** de las empresas cotizadas españolas **está aun a 2,29 puntos de alcanzar las cotas de paridad exigidas por la Ley de Paridad**.

A pesar de que 10 empresas más que el año pasado alcanzan o superan el **40% de representación femenina** en sus consejos de administración (28 de ellas pertenecen al **IBEX 35** y 37 al resto del conjunto), aun el 42,06% de todas las cotizadas españolas no cumplen con el objetivo de paridad.

Aún cuatro empresas cotizadas siguen sin tener mujeres en sus consejos de administración, y otras siete sólo tienen una consejera.

Por su parte, siete empresas del selectivo aún no alcanzan el **umbral de paridad 40%**. Seis de ellas están por encima del 30%, pero aun hay una (Solaria), que solo tienen el 16,67% de representación femenina en su consejo. Estas compañías tienen de plazo hasta el 30 de junio de 2026 para cumplir con la Ley de Paridad.

Pese a que cada año el número de mujeres crece consistentemente en los consejos de administración del **IBEX 35**, la representación femenina en los cargos de máximo poder ejecutivo continúa siendo escasa. La presencia de mujeres en la alta dirección del **IBEX 35** aumenta 0,87 puntos porcentuales, pasando de un 22,74% al 23,61%, pero está aun muy lejos de alcanzar el umbral de paridad.

Solamente seis empresas alcanzan o superan el 40% de representación femenina (AENA, Enagás, Rovi, Redeia, Colonial e Iberdrola) mientras que Grifols sigue sin tener ninguna mujer en la alta dirección.

En el resto del continuo, solo el 23,59% de los puestos de **Alta Dirección** están ocupados por mujeres. Aunque es una cifra ligeramente superior a la del **IBEX 35**, este bajo porcentaje revela que la presencia de mujeres en la alta dirección es muy limitada. Solamente cinco empresas alcanzan o superan el umbral de paridad del 40% y siete aun no tienen ninguna mujer ocupando puestos en la alta dirección.

Las presidencias en el conjunto de las empresas cotizadas españolas siguen estando copadas mayoritariamente por hombres: hay solo cinco mujeres presidentas en el **IBEX 35**, lo que equivale al 14,29%, y en el resto del continuo, son tan solo 10, es decir el 12,50%. De entre las 15 presidentas, solo dos tienen cargos ejecutivos (Ana Patricia Botín en Santander y Adriana Domínguez González en Adolfo Domínguez).

Además, sólo hay dos consejeras delegadas en el **IBEX 35** (Gloria Ortiz Portero en Bankinter y Arantza Ezpeleta en Acciona Energía) y solo tres consejeras con funciones ejecutivas, lo que representa el 2,14% del total de consejeras del selectivo. En el resto del continuo, hay cinco consejeras delegadas y 11 mujeres con cargos ejecutivos (4,21%). Aunque estas cifras son superiores a las del **IBEX 35**, continúan siendo muy insuficientes.

ATREVIA

