

ATREVIA™

 **IESE**
Business School
University of Navarra

im

XIII INFORME MUJERES
EN LOS CONSEJOS DEL IBEX 35
y VIII Radiografía del Mercado Continuo

XIII INFORME DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y VIII RADIOGRAFÍA DEL MERCADO CONTINUO

La XIII edición del Informe de Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, elaborado por la consultora ATREVIA junto con la IESE Business School, realiza por octavo año consecutivo 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 análisis dedica el apartado "Las mujeres en los consejos del IBEX 35" al diagnóstico sobre la consecución de los objetivos de diversidad de género en las 35 compañías más líquidas y de mayor capitalización bursátil del mercado español. Como novedad, este año se han recopilado nuevos datos sobre las empresas del mercado continuo, ampliando así el análisis de la situación de todas las compañías cotizadas.

En este informe se analizan las 118 empresas que cotizan en el Mercado Continuo según los registros de Bolsas y Mercados Españoles (BME), a fecha 31 de diciembre de 2024.

A diferencia de 2023, cuando el IBEX 35 no experimentó ningún cambio en su composición, este año una empresa se ha incorporado al selectivo. Puig entró a formar parte del índice en julio, solo tres meses después de su salida a bolsa. Esta incorporación, que supone la salida de Meliá Hotels del selectivo, es el primer cambio que se produce en año y medio, algo insólito en la historia del IBEX 35.

En el Mercado Continuo ha habido cuatro incorporaciones. Ezentis, suspendida de cotización desde finales de 2022, volvió al mercado en enero; Cox e Inmocemento, entraron ambas en noviembre; y Meliá Hotels, que ingresó tras su salida del IBEX 35. Además, dos empresas han abandonado el Índice: Opdenergy, que dejó de cotizar en abril tras la OPA del fondo francés Antin; y Applus que abandonó la bolsa en noviembre después de 10 años de cotización.

Otra novedad a destacar en el Mercado Continuo es el cambio de nombre de NH Hotels, que pasó a llamarse Minor Hotels en abril de 2024. Este año se incluye además el análisis de MFE-MediaForEurope, el conglomerado controlado por la familia Berlusconi que el año pasado absorbió a Mediaset.

IBEX 35

Entrada:
Puig

Salida:
Meliá Hotels

Mercado Continuo (Sin IBEX 35)

Entrada:
Cox, Inmocemento,
Ezentis, Meliá Hotels

Salida:
Applus, Opdenergy

METODOLOGÍA

La muestra comprende las 118 empresas cotizadas en el mercado continuo en 2024: las 35 empresas que componen el selectivo IBEX 35 y las otras 83 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 través del listado que ofrece la web de Bolsas y Mercados Españoles (BME) y se ha contrastado con los datos disponibles en la web de la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV) y las informaciones publicadas en prensa económica y generalista.

Los datos se han obtenido a través de 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.

Respecto a la comparativa con la Unión Europea, se han tomado los datos estadísticos que publica el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés), una agencia de la UE que ofrece estadísticas y datos, incluidos los de las grandes compañías cotizadas europeas. Por último, una vez recopilados los datos, estos han sido tratados mediante un trabajo de gabinete para su análisis y la elaboración de las conclusiones.



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

En diciembre de 2022, entró en vigor la directiva europea cuyo objetivo es lograr un mayor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas de los países miembro.

Con esta nueva norma, antes de 2026 las empresas cotizadas tendrán que tener como mínimo un 40% de representación femenina en puestos no ejecutivos de sus consejos de administración, o en su defecto, que haya un mínimo del 33% de mujeres entre todos los puestos de consejero. Esta directiva se aplica solo a las empresas que coticen en bolsa y que tengan más de 250 trabajadores, dejando también libertad a las empresas y a los países de tomar medidas aun más ambiciosas.

La UE daba de margen a los países miembro hasta diciembre de 2024 para transponer esta directiva a su ordenamiento jurídico.

España hizo esta transposición en 2023, con la aprobación del Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres.

La nueva ley, que introducía modificaciones en distintas normas del ordenamiento jurídico español, debía entrar en vigor en junio de 2024 y daba plazos escalonados a las empresas para su cumplimiento: 2025 para las compañías que forman parte del IBEX 35, un año más para las que tengan una capitalización bursátil superior a 500 millones y otro año más a las que se encuentren por debajo de esa cifra.

Tras pasar por varias enmiendas parlamentarias, la ley finalmente se aprobó en agosto de 2024, y retrasa un año (es decir, hasta el 30 de junio de 2026 para las empresas del IBEX 35 y hasta 2027 para el resto de las cotizadas) la obligación de cumplir con, al menos, un 40% de miembros del género menos representado en los consejos de administración.

Aunque la ley dilata los plazos inicialmente previstos en el Proyecto de Ley, cumple con los tiempos marcados por la directiva europea. Además, con esta prórroga se dota de tiempo suficiente a las empresas para cumplir con las exigencias de una representación paritaria en sus órganos de gobierno.

CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO DE LA CNMV Y LEY DE PARIDAD

En España, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas elaborado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores eran hasta ahora la guía a seguir para las empresas cotizadas en relación con sus políticas de diversidad 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 en el ordenamiento jurídico español con la Ley de Paridad, están alineadas en la consecución de un mismo objetivo: alcanzar una representación femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas de, al menos, un 40%.

Recomendación del Código de Buen Gobierno (CNMV)

- Tener entre 5 y 15 miembros.
- 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, 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 a los consejeros no ejecutivos no debe superar la correspondiente proporción entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

PRINCIPALES NOVEDADES

1 Las empresas cotizadas españolas siguen avanzando en sus objetivos de diversidad. En 2024, 32 mujeres más accedieron a consejos de administración (casi el doble que el año anterior), alcanzando ya un total de 439 puestos ocupados por mujeres. Continúa así la tendencia de los últimos años con un aumento de la representación femenina que alcanza ya el 36,34%, situándose cada vez más cerca del 40%.

2 En total, 56 empresas alcanzan o superan el umbral de paridad, lo que supone un 47,46%. Esto es un gran incremento con respecto al año anterior, donde solo llegaban el 34,78% de las empresas cotizadas.

3 El IBEX 35 lidera estos avances: por primera vez pasa el umbral del 40% y registra una representación femenina del 41,22%. El número de mujeres en los consejos de administración del selectivo pasa de 176 a 183.

4 El 71,43% de las empresas que pertenecen al IBEX 35 cumplen con el objetivo de diversidad: 25 de las 35 llegan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos, mientras que tan solo 10 están por debajo de este umbral.

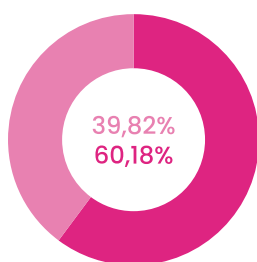
5 El resto de empresas cotizadas también aumentan la presencia femenina: de los 764 asientos que hay en las 83 empresas analizadas, 256 están ocupados por mujeres, lo que supone un 33,51% (frente al 31,30% de 2023).

6 Los sectores más paritarios son Servicios de Consumo y Servicios Financieros. Ambos avanzan vertiginosamente hasta superar el umbral del 40%, llegando al 42,42% y 42,24%, respectivamente. Les siguen Petróleo y Energía (37,41%) y Tecnología y Comunicaciones (36,62%), ambos registrando bajadas con respecto al año anterior (39,85% y 37,84%, respectivamente).

7 Aumenta ligeramente la representación femenina en puestos de Alta Dirección, pasando de un 22,06% al 22,63% en el IBEX 35 y llegando hasta el 23,52% 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.

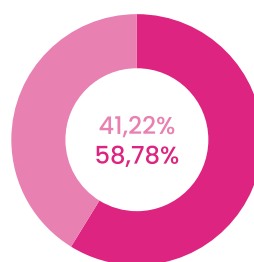
8 En comparativa con el resto de países de la UE, España se mantiene un año más en quinta posición, solo por detrás de Francia, Italia, Dinamarca y Países Bajos y siete puestos por delante de la media europea, que se sitúa en el 34,70%.

COMPARATIVA 2023 – 2024



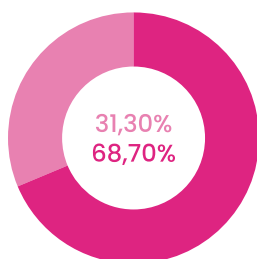
IBEX 35

- Consejeras: 176 (39,82%)
- Consejeros: 266 (60,18%)
- Total: 442
- N° Empresas: 35



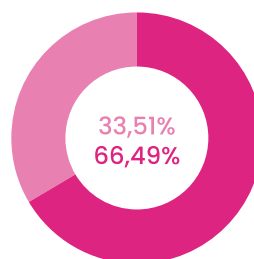
IBEX 35

- Consejeras: 183 (41,22%)
- Consejeros: 261 (58,78%)
- Total: 444
- N° Empresas: 35



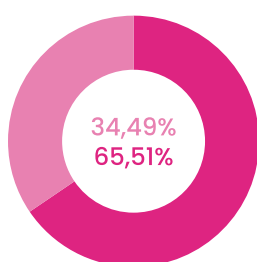
MC SIN IBEX 35

- Consejeras: 231 (31,30%)
- Consejeros: 507 (68,70%)
- Total: 738
- N° Empresas: 80



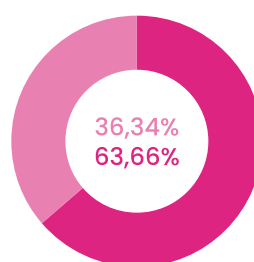
MC SIN IBEX 35

- Consejeras: 256 (33,51%)
- Consejeros: 508 (66,49%)
- Total: 764
- N° Empresas: 83



IGBM (TOTAL INTEGRADO)

- Consejeras: 407 (34,49%)
- Consejeros: 773 (65,51%)
- Total: 1180
- N° Empresas: 115



IGBM (TOTAL INTEGRADO)

- Consejeras: 439 (36,34%)
- Consejeros: 769 (63,66%)
- Total: 1208
- N° Empresas: 118

2023

2024

EN POSITIVO

Las empresas cotizadas españolas avanzan vertiginosamente hacia los objetivos de diversidad. Este año son ya 56 las compañías que alcanzan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos de administración, lo que supone un crecimiento de 12,68 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Así, 16 nuevas empresas llegan al umbral de paridad, siendo ya un 47,46% del conjunto. El año pasado eran 40 empresas y suponían un 34,78%.

El 71,43% de las empresas que pertenecen al IBEX 35 cumplen con el objetivo de diversidad: 25 de las 35 llegan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos. El año pasado eran 21.

También se registra una tendencia positiva hacia el cumplimiento de los objetivos de diversidad en el resto del continuo: 31 de las 83 empresas analizadas cumplen con un 40% de representación femenina en sus consejos, lo que supone un 37,35%. El año pasado representaban un 23,75% de las empresas.

IBEX 35	
BANKINTER	63,64%
CELLNEX TELECOM	50,00%
INDITEX	50,00%
LOGISTA	50,00%
REDEIA	50,00%
AENA	46,67%
BBVA	46,67%
MAPFRE	46,67%
INM.COLONIAL	63,64%
AMADEUS IT GROUP	63,64%
IAG	63,64%
ARCELORMITTAL	63,64%
ACS	63,64%
CAIXABANK	42,86%
ENDESA	42,86%
IBERDROLA	42,86%

MERLIN PROP.	42,86%
ROVI	42,86%
UNICAJA BANCO	42,86%
ACCIONA	41,67%
ACCIONA ENERGÍA	40,00%
BANCO SABADELL	40,00%
ENAGAS	40,00%
REPSOL	40,00%
SANTANDER	40,00%

RESTO DEL MC	
LAR ESPAÑA	60,00%
LIBERTA 7	57,14%
LINEA DIRECTA BR	57,14%
PRISA	53,33%
CEVASA	50,00%
GREENERGY RENOVABLES	50,00%
MELIÁ HOTELS	50,00%
REALIA	50,00%
MFE-MEDIAFOREUROPE	46,67%
PRIM	45,45%
VOCENTO	45,45%
BODEGAS RIOJANAS	44,44%
DURO FELGUERA	44,44%
PROSEGUR	44,44%
ADOLFO DOMÍNGUEZ	42,86%
AMREST HOLDINGS	42,86%
APERAM	42,86%
EBRO FOODS	42,86%
NICOLÁS CORREA	42,86%
PHARMAMAR	41,67%
ALMIRALL	40,00%
ARIMA	40,00%

AUDAX RENOVABLES	40,00%
CONSTRUCCIÓN Y AUXILIAR DE FERROCARRILES (C.A.F.)	40,00%
Corporación Financiera ALBA	40,00%
FAES FARMA	40,00%
GRUPO EZENTIS	40,00%
PROSEGUR CASH	40,00%
SQUIRREL	40,00%
TECNICAS REUNIDAS	40,00%
VISCOFAN	40,00%

EN NEGATIVO

Al igual que en 2023, 6 empresas cotizadas (ninguna perteneciente al IBEX 35), siguen sin tener mujeres en sus consejos de administración. La novedad con respecto al año pasado es que sale Nextil, que con la incorporación de una mujer alcanza el 25% de diversidad, pero en su lugar entra Soltec que retrocede estrepitosamente: el cambio en su consejo a finales de año le hace pasar de un 42,86% de diversidad a no tener ni una mujer en su nuevo consejo.

BERKELEY ENERGIA LTD	0,00%
ROVI	0,00%
UNICAJA BANCO	0,00%
ACCIONA	0,00%
ACCIONA ENERGÍA	0,00%
BANCO SABADELL	0,00%

Además de Nextil, cinco compañías más cuentan solamente con una mujer en su consejo de administración: Talgo, Montalito, Naturhouse Health, Neinor Homes y DESA, repiten un año más en esta lista.

En el IBEX 35, Fluidra y Naturgy siguen a la cola del cumplimiento de los objetivos de diversidad, pues ninguna alcanza el 30% de representación femenina en sus consejos.

FLUIDRA	28,57%
NATURGY	25,00%

HACEN ESFUERZOS POR ALCANZAR LA DIVERSIDAD

Bankinter y LAR España registran los mayores porcentajes de mujeres en sus consejos. Bankinter, cuyo consejo en 2023 contaba con 7 hombres y 4 mujeres (36,36%), ha dado la vuelta a sus cifras (ahora tiene 4 hombres y 7 mujeres) alcanzando el 63,64% de representación femenina. Por su parte, LAR España, que este año ha reducido a 5 su número de consejeros y ha sumado una mujer, pasa de un 33,33% a un 60%.

Cevasa, que el año pasado contaba con 6 hombres y 2 mujeres en su consejo, pasa de una representación femenina del 25% a alcanzar el 50%. Igual que Meliá Hotels, que de un 36,36% llega hasta el 50%, con 5 miembros de cada género.

Bodegas Riojanas, que el año pasado contaba con un 33,33% de mujeres en su consejo, alcanza este año un 44,44% de representación femenina. Igual que Duro Felguera, cuyo porcentaje de diversidad era de un 28,57% en 2023.

Técnicas Reunidas también alcanza el umbral de paridad, pasando de un 25% a un 40% de representación femenina en su consejo de administración.

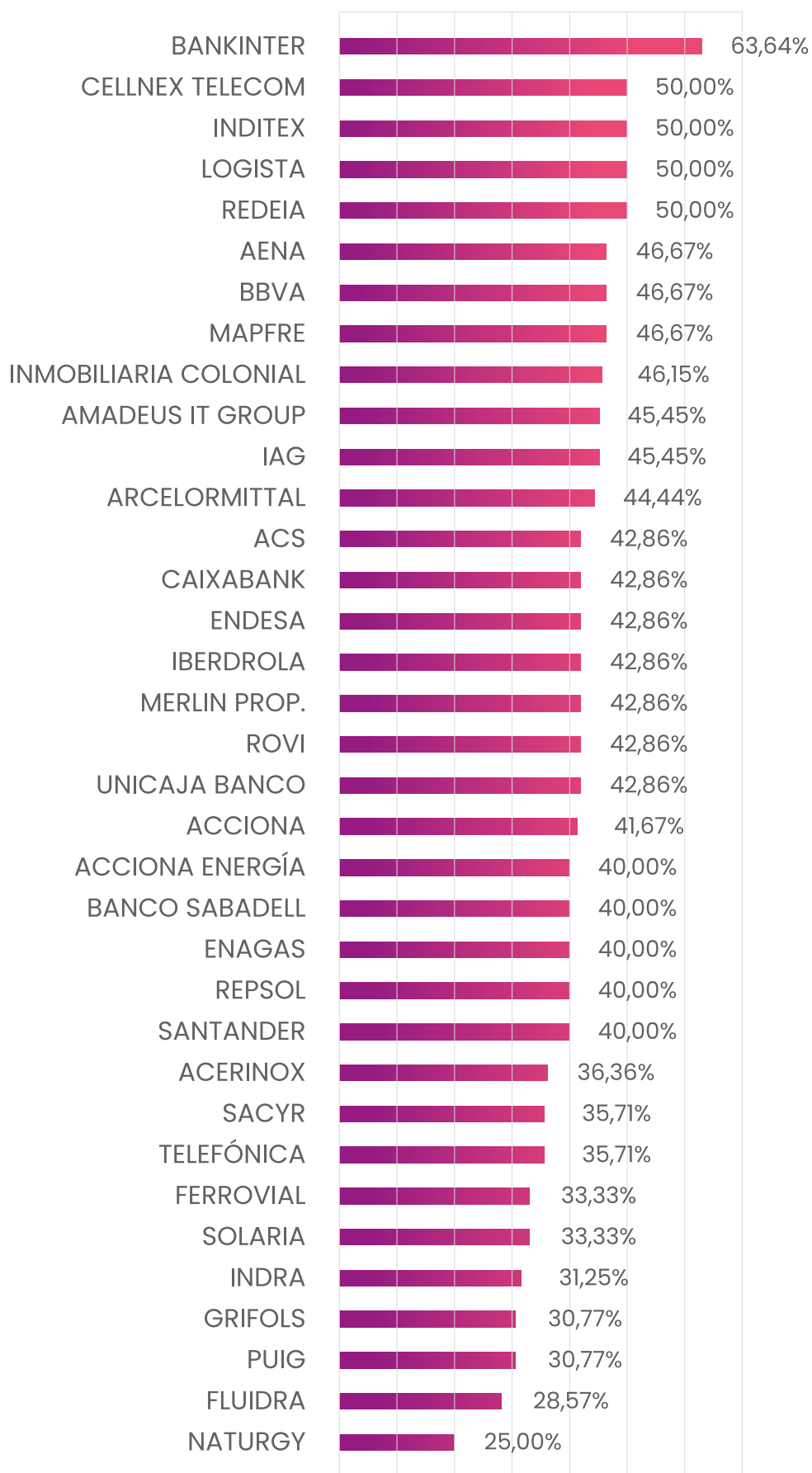
DATOS COMPLETOS DEL IBEX 35

25 de las 35 empresas de mayor capitalidad bursátil de nuestro país alcanzan o superan el requisito de diversidad de 40% de representación femenina en sus consejos de administración. Son 4 más que el año pasado, y suponen el 71,43% de las empresas que forman parte del selectivo.

Destaca Bankinter, que cuenta con más mujeres que hombres en su órgano de gobierno (63,64%), y Cellnex, Inditex, Logista y Redeia que alcanza el 50%.

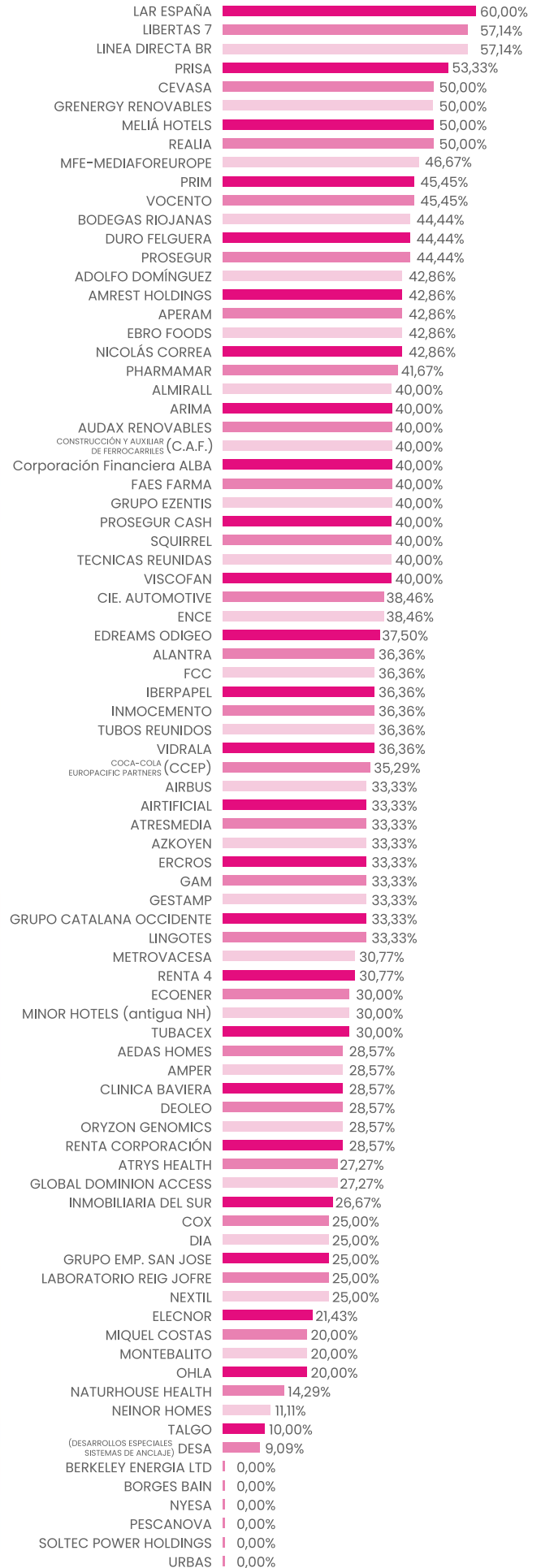
Veinte compañías se sitúan entre un 40% y un 50%, y tan solo diez se quedan por debajo del umbral de paridad (cuatro menos que el año pasado).

% Consejeras IBEX 35



RESTO DEL MERCADO CONTINUO

En el resto del conjunto, 31 empresas llegan al 40% de representación femenina, 12 más que en 2023. Destacan LAR España, con un 60% de mujeres en su consejo, Línea Directa y Libertas 7, que se mantienen en el 57,14% del año anterior, y Prisa, que alcanza el 53,33%. Realia continúa con un 50% de mujeres en su consejo de administración, porcentaje al que se suman este año Cevasa, Grenergy Renovables y Meliá Hotels.



Cinco empresas del mercado continuo tienen más mujeres que hombres en sus consejos de administración

Bankinter es la única empresa del IBEX 35 que tiene un consejo de administración donde la mayoría de los asientos están ocupados por mujeres. Experimenta el mayor avance en diversidad del conjunto del mercado continuo, pasando del 36,36% de representación femenina al 63,64%, con 7 mujeres y 4 hombres. Desbanca así a Cellnex, que el año pasado tenía 6 hombres y 7 mujeres, pero que con la salida de Anne Bouverot como presidenta de la compañía pasa a la cuota del 50%

En el resto de mercado continuo, hay 4 empresas con mayoría de mujeres en sus consejos. Libertas 7 y Línea Directa mantienen ambas el 57,14% de representación femenina, con 3 hombres y 4 mujeres. Se incorporan este año LAR España, que tenía 33,33% (4 hombres y 2 mujeres) y ahora tiene 60% (2 hombres y 3 mujeres) y Prisa, que tenía 46,67% (8 hombres y 7 mujeres) y ahora tiene 53,33% (7 hombres y 8 mujeres).

PROMEDIO DE MUJERES

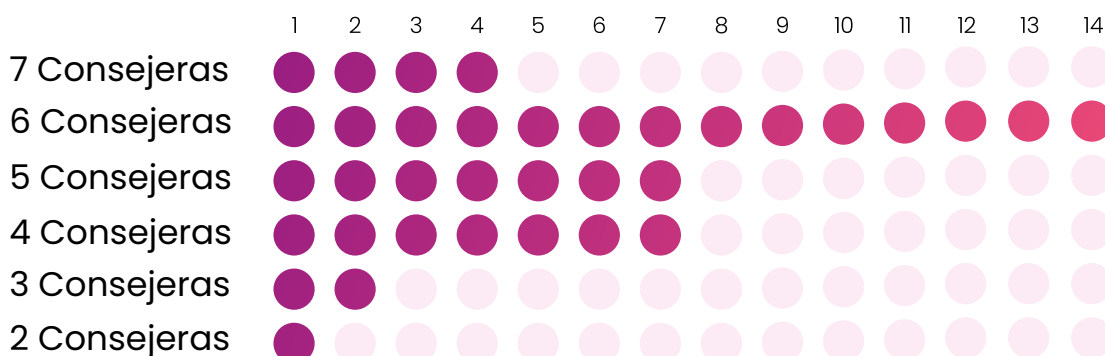
Continúa en auge el promedio de mujeres en los consejos de administración de las cotizadas españolas.

La media de consejeras del IBEX 35 sigue en aumento, llegando a las 5,23 mujeres por empresa y continuando con la tendencia de años anteriores (4,26 en 2021, 4,66 en 2022 y 5,03 en 2023). Todas las empresas que conforman el selectivo se ajustan a las recomendaciones de la CNMV de tener entre 5 y 15 miembros en sus consejos, exceptuando Indra, que se mantiene un año más en 16.

El IBEX 35 incorpora 7 mujeres en sus consejos de administración, alcanzando las

183, mientras que el número de hombres se reduce en 5, siendo actualmente 261. El número total de miembros en los consejos de administración del selectivo aumenta ligeramente, de 442 a 444.

Las empresas del IBEX 35 alcanzan el 41,22% de presencia femenina en sus consejos, superando por primera vez el umbral de paridad establecido en el 40%. Son 14 las empresas que cuentan con 6 consejeras (2 más que el año anterior) y 7 las que tienen 5. Todas las empresas del selectivo tienen como mínimo dos consejeras, siendo el máximo de 7.



Por primera vez, las 83 empresas restantes que forman parte del mercado continuo superan las 3 mujeres por empresa (3,08). Aunque siguen lejos de alcanzar el promedio al que llegan las del IBEX 35, mantienen la tendencia de crecimiento de años anteriores (2,88 en 2023 y 2,7 de 2022).

Gracias al impulso, uno año más, de las empresas que forman parte del IBEX 35, el conjunto del mercado continuo sigue avanzando en el promedio de mujeres por empresa, que este año llega al 3,72.

En 2024, se incorporan 25 consejeras más al resto del mercado continuo, siendo 256 los puestos ocupados por mujeres, lo que supone un aumento de 2,21 puntos porcentuales. Si bien la representación femenina aumenta (pasa del 31,30% al 33,51%), las cifras están

lejos aun de los objetivos a alcanzar.

En total, 32 mujeres se incorporaron a los máximos órganos de gobierno del conjunto de las cotizadas, pasando de 407 a 439. Aumentó también el número total de asientos (de 1180 a 1208) y se redujo en 4 el número de consejeros hombres (de 773 a 769). A pesar de que la representación femenina sube 1,85 puntos porcentuales, las mujeres ocupan un 36,34% de los puestos en los consejos de administración, quedando aun lejos de cumplir con los objetivos de diversidad del 40%.

El empuje del IBEX 35 da un poco de margen, pero las empresas que no forman parte del selectivo deben tomar medidas más ambiciosas para cumplir con los requisitos de la Ley de Paridad en los plazos exigidos.

SECTORES

Los sectores que tienen una mayor representación femenina en sus consejos son Servicios de Consumo y Servicios Financieros. Ambos avanzan vertiginosamente hasta superar el umbral del 40%, llegando al 42,42% y 42,24%, respectivamente. La media de mujeres por empresa también aumenta en ambos sectores: Servicios Financieros registra el valor más alto (5,23) seguido de Servicios de Consumo, con 4,38, superando ambas el promedio de 3,83 del conjunto de cotizadas.

Petróleo y Energía, que en los últimos años llevaba la delantera, se ha quedado rezagado este año, pasando de 39,85% a 37,41%. Igual que Tecnología y Comunicaciones, que también registra una bajada en el porcentaje de mujeres en sus consejos (de 37,84% a 36,62%).

Servicios Inmobiliarios repite un año más como el sector con un menor porcentaje de mujeres en sus consejos de administración, aunque la representación femenina sigue ganando peso, pasando de un 27,41% a un 31,78%. Registra además el menor número de mujeres por empresa, con un promedio de 2,80, más de un punto por debajo de la media del conjunto.

Industria y Construcción ha experimentado una baja este año, pasando de 33,75% a 32,01% de representación femenina en sus consejos, y reduciendo también la media de mujeres por empresa (de 3,57 pasa a 3,35).



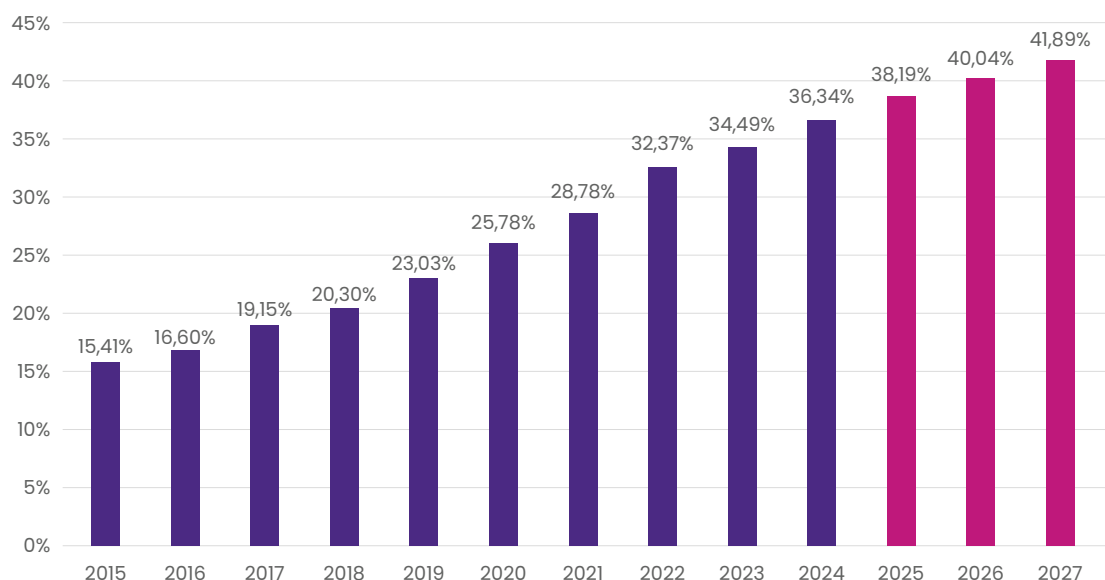
SECTORES	Nº EMPRESAS			Nº CONSEJEROS			Nº CONSEJERAS			% MUJERES EN CONSEJOS			MEDIA DE CONSEJERAS		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Petróleo y Energía	13	13	13	83	80	82	52	53	53	37,41%	39,85%	39,26%	4,00	4,08	4,07
Industria y Construcción	29	30	31	206	220	229	83	107	91	32,01%	33,75%	28,44%	3,34	3,57	2,94
Bienes de Consumo	25	24	24	157	148	155	76	76	73	34,58%	33,93%	31,14%	3,32	3,17	3,04
Servicios de consumo	16	15	17	97	90	109	70	58	54	42,42%	39,19%	33,13%	4,38	3,87	3,18
Servicios financieros	13	12	12	93	91	93	68	58	57	42,24%	38,93%	38,00%	5,23	4,83	4,75
Tecnología y Telecom.	7	6	7	45	46	49	26	28	28	36,62%	37,84%	36,36%	3,71	4,67	4
Servicios inmobiliarios	15	15	15	87	98	98	41	37	34	31,78%	27,41%	25,76%	2,73	2,47	2,26
TOTALES	115	115	119	773	773	815	417	417	390	34,49%	34,49%	32,37%	3,81	3,81	3,28

PROGRESIÓN 2015-2024

Las empresas cotizadas españolas podrían alcanzar la diversidad del 40% en 2026.

En 2024, se contabilizaron 769 puestos ocupados por hombres y 439 ocupados por mujeres, lo que supone un 36,34% de representación femenina en los consejos de administración del conjunto de las empresas cotizadas españolas. El avance hacia la diversidad sigue en tendencia de aumento, creciendo 1,85 puntos porcentuales.

Al ritmo actual de progresión, el conjunto de las empresas cotizadas españolas podría rebasar el horizonte del 40% de representación femenina en sus consejos en 2026, cumpliendo con los plazos que marca la nueva 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).



El IBEX 35 supera por primera vez el umbral de diversidad con un 41,22% de representación femenina en sus consejos de administración

De los 444 asientos de consejería que suman las empresas pertenecientes al IBEX 35, 183 están ocupados por mujeres y 261 por hombres. Por primera vez, las compañías que integran el índice selectivo superan el objetivo de diversidad, llegando al 41,22% de representación femenina en sus consejos de administración.

Durante el año se incorporaron 32 consejeras, una cifra que casi duplica la del año anterior (17). Entre las nuevas consejeras, 7 se incorporaron a empresas del IBEX 35 y 25 a otras cotizadas en el resto del mercado continuo, frente a las 13 y 4, respectivamente, que lo hicieron en 2023.

De las 118 empresas analizadas, 56 alcanzan o superan el umbral de paridad, lo que supone

un 47,46%. Esto es un gran incremento con respecto al año anterior, donde solo llegaban el 34,78% de las empresas cotizadas.

El 71,43% de las empresas que pertenecen al IBEX 35 cumplen con el objetivo de diversidad: 25 de las 35 llegan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos, mientras que tan solo 10 están por debajo de este umbral.

En el resto del mercado continuo, son 31 las empresas que tienen o superan un 40% de presencia femenina en sus órganos de gobierno, es decir, un 37,35%. Esto supone un aumento de 13,66 puntos porcentuales en un año: en 2023 eran 19 y suponían el 23,75% del total de 80 empresas.



A woman with dark hair and glasses is sitting at a desk, looking at a laptop screen. She is holding a red pen in her right hand. The background is a blurred office setting with a large monitor displaying a spreadsheet. The overall color scheme is purple and pink.

EMPRESAS

EMPRESAS MOTOR DE CAMBIO Y EMPRESAS COMPROMETIDAS



En los ocho años que este estudio lleva analizando y evaluando a todas las empresas del mercado continuo, gran parte de las compañías cotizadas, en especial las que pertenecen al IBEX 35, 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 diversidad. Se trata, por un lado, de empresas que partían con valores deficientes en diversidad 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 diversidad 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 diversidad desde 2019:

Rovi, que en 2019 tenía 7 hombres y ninguna mujer en su consejo de administración, cinco años después tiene 4 consejeros y 3 consejeras, superando el requisito de diversidad y llegando al 42,86%.

Audax Renovables, que tampoco tenía ninguna mujer en su consejo en 2019, tiene actualmente dos consejeras y tres consejeros, alcanzando también el objetivo de diversidad del 40% de representación femenina.

Arima, por su parte, ha pasado de un 0% de representación femenina a un 33,33%, sumándole 3 consejeras a los 6 consejeros que tenía hace cinco años.

Técnicas Reunidas, que partía de un 7,14% (una sola mujer frente a 13 hombres), llega al objetivo de diversidad del 40% con 6 hombres y 4 mujeres.

Vocento, con a penas un 10% de representación femenina (nueve hombres y

una mujer), alcanza el 45,45%, con 6 consejeros y 5 consejeras.

Logista, que hace cinco años solo contaba con 2 mujeres entre un total de 10 consejeros, tiene en 2024 el mismo número de hombres que de mujeres (6).

Prisa, que entonces disponía de 3 consejeras y 10 consejeros, ha pasado a tener más mujeres que hombres en su consejo (8 frente a 7), alcanzando un 53,33% de representación femenina.

Igual que **Bankinter**, que también tiene a día de hoy más mujeres que hombres en su consejo (7 frente a 4), y partía hace cinco años con una composición con un 33,33% de representación femenina (8 hombres, 4 mujeres).

Amadeus tenía 11 hombres en su consejo y dos mujeres, y ahora, del total de 11 miembros, 6 son hombres y 5 mujeres, alcanzando un 45,45%.

LAR España, otra de las compañías que a día de hoy cuenta con más mujeres que hombres en su consejo (60% de representación femenina) en 2019 no llegaba al 29%.

EMPRESAS COMPROMETIDAS

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

Realia, que mantiene el mismo número de hombres y mujeres en su consejo de administración (3) continua con una cuota del 50%.

Adolfo Domínguez, que en 2019 tenía el mismo número de asientos ocupado por cada uno de los géneros (4), aunque ha reducido en 1 el número de mujeres, sigue superando el umbral de paridad con el 42,86% de representación femenina.

Igual ocurre con **Aperam**, que tenía 2 hombres y 2 mujeres en 2019, y cinco años después se mantiene por encima del umbral de paridad

(42,86%) con 4 consejeros y 3 consejeras.

Iberdrola, Nicolás Correa y Banco Santander no sufren cambios en los últimos cinco años. Con un total de 14 miembros (8 hombres y 6 mujeres), **Iberdrola** mantiene el 42,86% de representación femenina en su consejo. Cifra que también conserva **Nicolás Correa**, con 4 consejeros y 3 consejeras. **Banco Santander** continúa con 9 hombres y 6 mujeres, manteniéndose en el objetivo de diversidad del 40%.

Redeia, mantiene los 12 asientos pero suma una mujer, de modo que llega al 50% con 6 hombres y 6 mujeres, superando el 41,67% anterior y teniendo en cuenta que en 2019 no llegaba al 29%.

EMPRESAS QUE AÚN SUSPENDEN

A pesar de los cambios en la legislación (con la directiva europea y su transposición al ordenamiento jurídico español), hay empresas que aún suspenden en cuanto a diversidad.

Berkeley, **Borges** y **Urbas**, que no tenían ninguna consejera en 2019, siguen con un 0% de representación femenina en sus consejos de administración.

Pescanova, que de los 12 miembros que tenía hace cinco años solo 1 era mujer (8,33% de representación), en la actualidad ha reducido su consejo a 4 consejeros, todos ellos hombres.

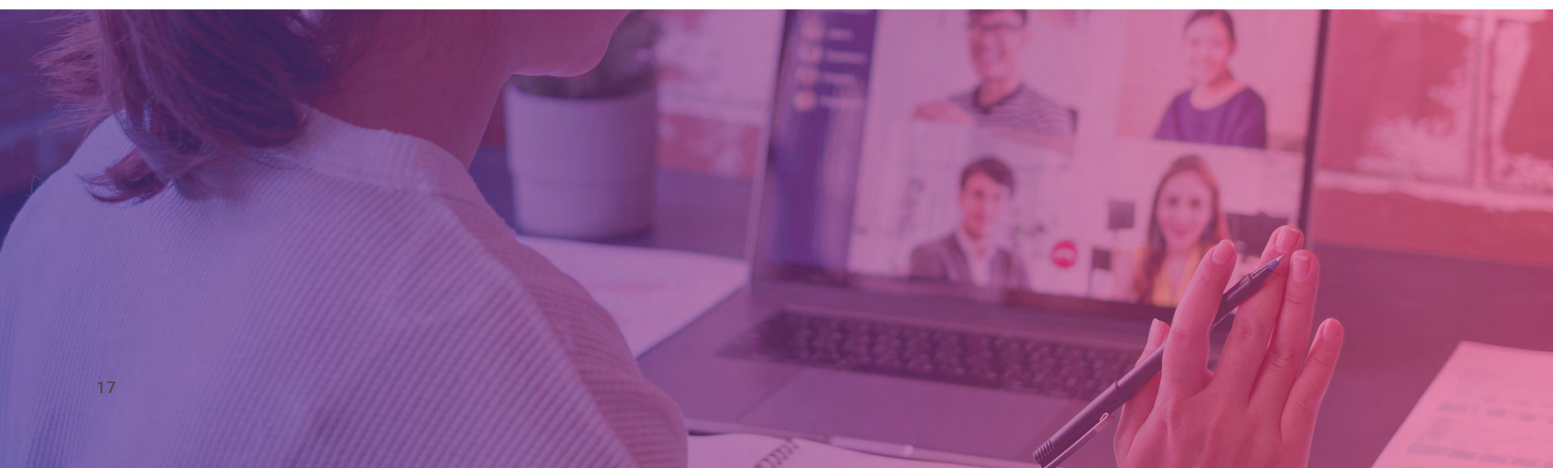
Nyesa, por su parte, también ha pasado a una representación femenina del 0% en su

consejo, pues la única consejera que tenía en 2019 (16,67%) ya no está.

Soltec Power Holding, que entró en bolsa en 2020 (y por lo tanto carecemos de datos de 2019), cuenta en 2024 con 8 miembros en su consejo y ninguno de ellos es mujer. Esto supone una de las caídas más estrepitosas en diversidad en el último año, ya que en 2023 tenía una representación femenina del 42,86%.

Talgo y **DESA**, que no tenían ninguna mujer en sus consejos en 2019, tienen ahora 1 consejera cada uno, siendo la representación femenina en sus consejos de 10% y 9,09%, respectivamente.

Neinor Homes se mantiene en el 11,11% de representación femenina que tenía hace cinco años, con 8 hombres y 1 mujer.



	2019				2024				
MOTOR DE CAMBIO	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Diferencia entre el peso de las mujeres en 2019 y 2023
ROVI	7	0	7	0%	4	3	7	42,86%	42,86%
AUDAX RENOVAB.	5	0	5	0%	3	2	5	40%	40,00%
VOCENTO	9	1	10	10%	6	5	11	45,45%	40,00%
ARIMA	6	0	6	0%	6	3	9	33,33%	38,33%
TÉCNICAS REUN.	13	1	14	7,14%	6	4	10	40%	33,33%
LAR ESPAÑA	5	2	7	28,57%	2	3	5	60%	33,33%
BANKINTER	8	4	12	33,33%	4	7	11	63,64%	33,33%
PRISA	10	3	13	23,08%	7	8	15	53,33%	31,17%
AMADEUS	11	2	13	15,38%	6	5	11	45,45%	23,08%
GRUPO LOGISTA	8	2	10	20,00%	6	6	12	50%	27,27%

COMPROMETIDAS	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Diferencia entre el peso de las mujeres en 2019 y 2023
REALIA	3	3	6	50%	3	3	6	50%	0%
ADOLFO DOMÍNGUEZ	4	4	8	50%	4	3	7	42,86%	-7,14%
APERAM	2	2	4	50%	4	3	7	42,86%	-7,14%
IBERDROLA	8	6	14	42,86%	8	6	14	42,86%	0%
NICOLAS CORREA	4	3	7	42,86%	4	3	7	42,86%	0%
REDEIA	7	5	12	41,67%	6	6	12	50%	8,33%
BANCO SANTANDER	9	6	15	40%	9	6	15	40%	0%
GRUPO EZENTIS	6	4	10	40%	3	2	5	40%	0%

SIGUEN SUSPENDIENDO	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Diferencia entre el peso de las mujeres en 2019 y 2023
NYESA VALORES.	5	1	6	16,67%	5	0	5	0%	-16,67%
NUEVA PESCANOVA	11	1	12	8,33%	4	0	4	0%	-8,33%
Berkeley energia	5	0	5	0%	5	0	5	0%	0%
BORGES AGRICULT.	6	0	5	0%	4	0	4	0%	0%
URBAS	6	0	5	0%	8	0	8	0%	0%
SOLTEC POWER.	0	0	0	0%	8	0	8	0%	0%
DESA	13	0	13	0%	10	1	11	9,09%	9,09%
TALGO	13	0	13	0%	9	1	10	10%	10%
NEXTIL	5	0	5	0%	8	1	9	11,11%	11,11%
NEINOR HOMES	8	1	9	11,11%	6	1	7	14,29%	3,17%

EL PERFIL DE LAS CONSEJERAS



TIPOLOGÍA DE CONSEJERAS

En el conjunto de las empresas cotizadas españolas, las consejeras independientes representan el 70,39%, experimentando una ligerísima caída con respecto al año anterior, que representaban un 70,52%.

Las consejeras dominicales, sin embargo, incrementan casi un punto porcentual (0,85), constituyendo el 23,46%.

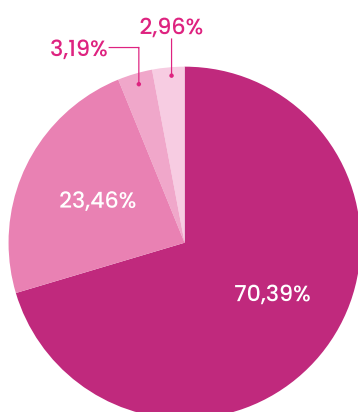
Las consejeras externas, aunque aumentan en una (pasan de 13 a 14), mantienen el mismo porcentaje de representación que el año anterior, es decir, un 3,19%.

El número de consejeras ejecutivas se ha reducido en dos, pasando de 15 a 13, por lo

que su porcentaje de representación también se ha visto reducido de 3,69% a 2,96%.

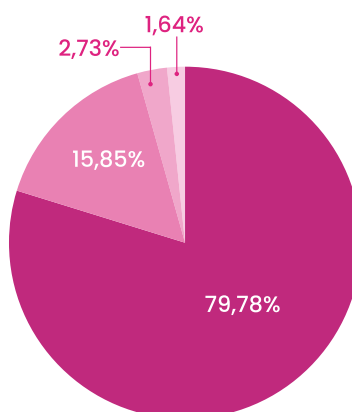
Si hacemos una diferenciación en los mercados, el porcentaje de consejeras ejecutivas es menor en el IBEX (1,64%) que en el resto del continuo (3,91%) y además ambos porcentajes han disminuido con respecto a 2023, que se situaban en el 2,27% y el 4,76%, respectivamente. El porcentaje de consejeras independientes es mayor en el IBEX 35 que en el mercado continuo (79,78% frente a 63,67%) y tanto las dominicales como las externas suponen una representación mayor en el continuo que en el IBEX 35 (28,91% y 3,52%, y 15,85% y 2,73%, respectivamente).

	EJECUTIVA		INDEPENDIENTE		DOMINICAL		EXTERNA		TOTAL
IBEX	3	1,64%	146	79,78%	29	15,85%	5	2,73%	183
RESTO MC	10	3,91%	163	63,67%	74	28,91%	9	3,52%	256
CONJUNTO MC	13	2,96%	309	70,39%	103	23,46%	14	3,19%	439



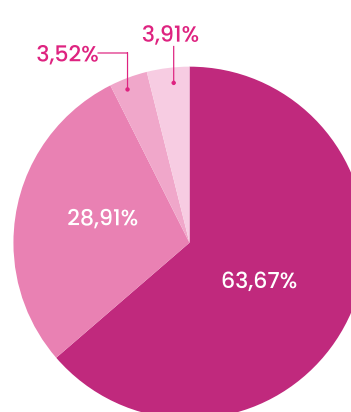
**TIPOLOGÍA
CONSEJERAS
CONJUNTO**

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas



**TIPOLOGÍA
CONSEJERAS
IBEX**

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas



**TIPOLOGÍA
CONSEJERAS
RESTO MC**

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas

56 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	13
MUJERES CON TRES PUESTOS DE CONSEJERA MC	4
MUJERES CON DOS PUESTOS DE CONSEJERA MC	15
MUJERES CONSEJERAS EN IBEX Y RESTO DEL MC	22

Al igual que en años anteriores, hay varias mujeres que ocupan más de un puesto. Como novedad este año, analizamos no solo el número de mujeres que ocupan más de un puesto de consejera en el IBEX 35, sino también en el resto del mercado continuo.

Este año son 56 las mujeres que ocupan más de un puesto de consejera en todo el conjunto.

En el IBEX 35, 13 mujeres participan en el consejo de dos compañías del selectivo, mientras que dos mujeres tienen tres puestos: Sonia Dulá, que el año pasado era la única con tres puestos de consejera (Acciona, Acciona Energía, BBVA) y María Dolores Dancausa, que

el año pasado era consejera de Acciona y de Bankinter y este año se incorporó también a Puig poco antes de su salida a bolsa.

En el resto del Mercado Continuo, 4 mujeres ocupan tres puestos y 15 mujeres son a la vez consejeras en dos empresas.

Cabe destacar las mujeres que ocupan asientos tanto en el IBEX 35 como en el resto del Mercado Continuo: 14 mujeres ocupan un puesto en cada índice, cuatro mujeres ocupan un puesto en el IBEX 35 y dos en el resto del continuo, y otras cuatro 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	13
María Salgado Madriñán (ACCIONA Y ACCIONA ENERGÍA)	
Leticia Iglesias Herraiz (Acerinox, AENA)	
Lourdes Máiz Carro (ACS, BBVA)	
Catalina Miñarro Brugarolas (ACS, Mapfre)	
Aurora Catá Sala (Sabadell, Repsol)	
Alicia Reyes Revuelta (Sabadell, Ferrovial)	

Ana Colonques García- Planas (Sabadell, Iberdrola)

María Luisa Jordá Castro (Bankinter, Merlin)

Cristina Parias Halcón (BBVA, Endesa)

Eva Castillo Sanz (Caixabank, IAG)

Cristina Garmendia Mendizábal (Caixabank, Logista)

Teresa Paz-Ares (Logista, Bankinter)

MUJERES CON TRES PUESTOS DE CONSEJERA MC

4

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

Ana María Plaza Arregui (CF Alba, Grenergy Renovables y Línea Directa)

Esther Alcocer Koplowitz (FCC, Realia, Inmocoemiento)

Alicia Alcocer Koplowitz (FCC, Realia, Inmocoemiento)

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)

María Eugenia Girón Dávila (C.F. Alba, C.I.E Automotive)

María Luisa Guibert Ucin (C.F. Albam Iberpapel)

Blanca Hernández Rodríguez (EbroFoods y Pharmamar)

Inés Juste Bellosillo (Ecoener, Renta 4)

Irene Hernández Álvarez (Elecnor, Ence)

Esther Koplowitz Romero de Juseu (FCC, Inmocoemiento)

Agatha Echevarría Canales (Iberpapel, Viscofan)

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

Mar Gallardo (Cox, Prim)

Chantal Gut Revoredo (Prosegur, Prosegur Cash)

Inés Elvira Andrade Moreno (Técnicas Reunidas, Vidrala)

MUJERES CONSEJERAS EN IBEX Y RESTO DEL MC	22
Mujeres con 1 consejería en IBEX35 y 1 en resto de MC	14
María Amparo Moraleda Martínez (Airbus, CAIXABANK)	
Begoña Orgambide García (Amrest Holding, COLONIAL)	
Carolina Martínez-Caro (Clínica Baviera, UNICAJA)	
Sol Daurella (CCEP, SANTANDER)	
Ana Palacio (Ecoener, ENAGAS)	
Francisca Ortega Hernández-Agero (Elecnor, MERLIN PROP.)	
Rosa María García Piñeiro (Ence, ACERINOX)	
Marieta del Rivero Bermejo (Gestamp, CELLNEX)	
María Rotondo Urcola (Libertas 7 y TELEFÓNICA)	
Ana Bolado Valle (Metrovacesa, COLONIAL)	
Miriam González Amézqueta (Minor Hotels, COLONIAL)	
María del Pino Velázquez Medina (Renta 4, REPSOL)	
Pilar García Ceballos-Zúñiga (Renta 4 AMADEUS)	
Koro Usarraga Unsain (Vocento, CAIXABANK)	
Mujeres con 1 consejería en IBEX 35 y 2 en resto de MC	4
Teresa Quirós ÁLVAREZ (Prisa, Tubos Reunidos, ACCIONA ENERGÍA)	
Verónica Pascual Boé (Viscofam, GAM, TELEFÓNICA)	
Belén Amatriain (Faes Farma, Prim, INDRA)	
Arantza Estefanía Larrañaga (C.I.E Automotive, Global Dominion y REPSOL)	
Mujeres con 2 consejerías en IBEX 35 y 1 en resto de MC	4
Ana García Fau (Gestamp, CELLNEX Y MERLIN PROP.)	
Ana Peralta Moreno (Grenergy Renovables, BBVA Y COLONIAL)	
María José García Beato (Iberpapel, ACS Y SABADELL)	
Laura González Molero (Viscofan, ACERINOX Y SABADELL)	

PERFIL DE LAS CONSEJERAS

Este año hemos incorporado 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, hemos profundizado en el estudio de sus perfiles profesionales, investigando aspectos sobre su trayectoria laboral previa y si han ocupado cargos en la Alta Dirección.

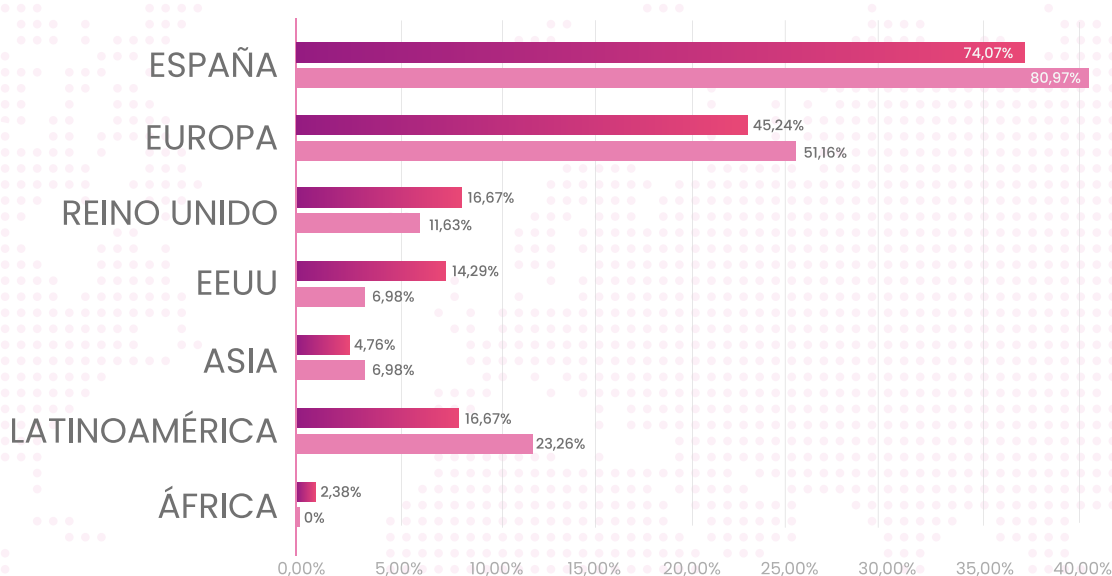
Procedencia

El 74,07% de las consejeras del IBEX 35 son de nacionalidad española. Aumentan ligeramente las consejeras extranjeras, que pasan de 40 a 42, suponiendo algo más de una cuarta parte del total de mujeres consejeras.

La mayoría de las consejeras extranjeras siguen siendo europeas, aunque el porcentaje disminuye considerablemente con respecto al año anterior (45,24% frente a 57,50%). Hay el mismo porcentaje de mujeres latinoamericanas que procedentes de Reino Unido (16,67%) y le siguen muy de cerca las

consejeras estadounidenses (14,29%). Dos mujeres proceden de un país asiático (4,76%) y una es de Marruecos (2,38%).

Con respecto al resto del Mercado Continuo, el 80,97% de las consejeras son españolas. Hay 43 mujeres extranjeras, de las cuales más de la mitad son europeas (51,16%), cinco son del Reino Unido, tres estadounidenses, y otras tres tienen nacionalidad de un país asiático. El 23,26% de las mujeres extranjeras que ocupan un puesto de consejera son latinoamericanas.



*Porcentajes sobre las 161 consejeras del IBEX sobre las que se disponen datos sobre su nacionalidad. Además, cuatro de estas mujeres tienen doble o triple nacionalidad.

** Porcentajes sobre las 223 consejeras del resto del Mercado Continuo sobre las que se disponen datos sobre su nacionalidad. Además, tres de estas mujeres tienen doble nacionalidad.

Edad

El promedio de edad de las mujeres que ocupan un sillón en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 es de 59,40 años, una cifra muy similar a las consejeras del resto del continuo, que está en los 58,08 años.

Formación

Más del 75% de las consejeras del IBEX 35 tienen formación en Economía, Empresariales y Derecho. En el resto del mercado continuo suponen más del 80%.

Más de la mitad de las consejeras del IBEX 35 son graduadas en Economía, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas o Marketing (88 en total, 7 más que el año anterior) suponiendo un 54,66%. Además, estos estudios son, junto con los de Ciencias, los que mayor incremento han sufrido (más de 3pp). Así, las consejeras con estudios en Matemáticas, Física o Química son 17, cuatro más que en el ejercicio previo, y representan un 10,56%.

La siguiente carrera más cursada es la de derecho, al igual que en los años anteriores, que apenas ha sufrido cambios en 2024 (sube solo 0,02pp, manteniéndose en el 24,22%, con una mujer más que en 2023). Tampoco

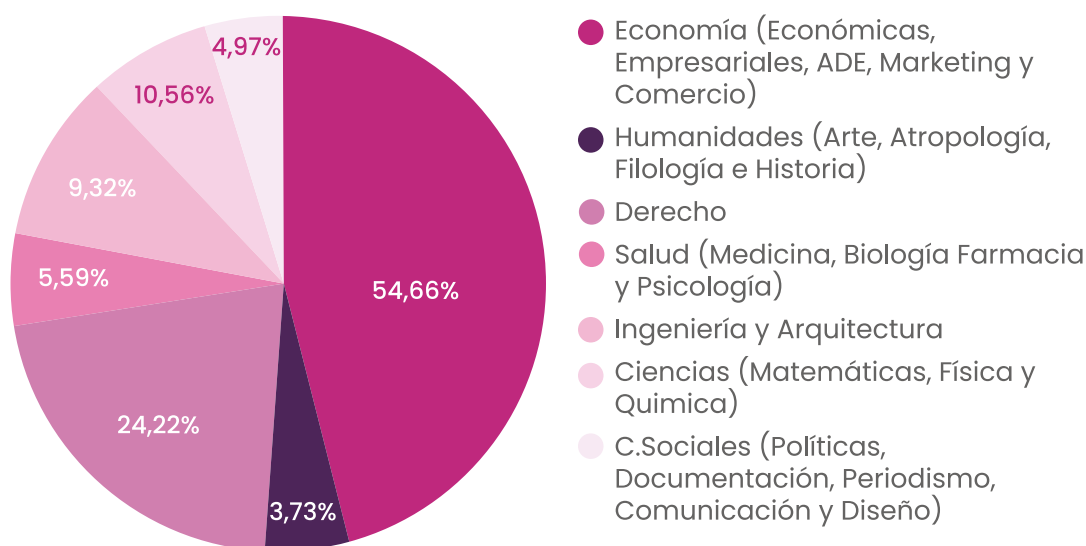
han variado apenas las mujeres que tienen formación en Salud (Medicina, Farmacia, Biología o Psicología) que pasan del 5,73% al 5,59%.

Las consejeras graduadas en Ingeniería o Arquitectura pasan de 18 a 15, siendo las que más han disminuido con respecto al año anterior y representan un 9,32% frente al 11,46% de 2023.

Solo 6 consejeras cursaron estudios de Humanidades (Arte, Antropología, Filología e Historia) siendo esta formación la menos representada, al haber sufrido una reducción de más de 2pp (3,73%)

Las graduadas en Ciencias Sociales (Políticas, Documentación, Periodismo y Comunicación) se mantienen en 8, reduciendo ligeramente su representación (pasan de 5,73% a 4,97%).

Formación consejeras IBEX 35

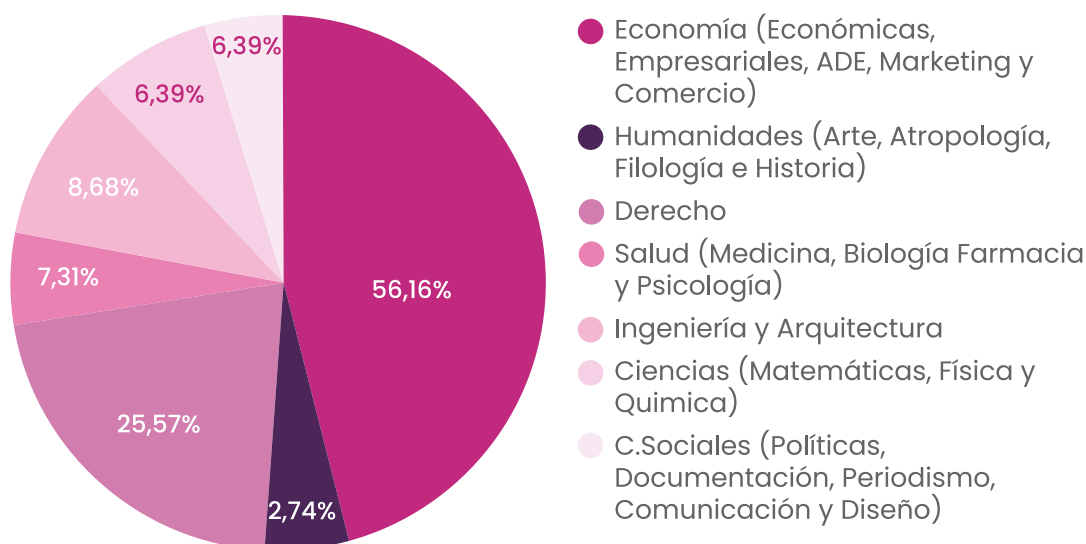


*Porcentajes sobre las 161 consejeras del IBEX sobre las que se disponen datos sobre su nacionalidad. Además, cuatro de estas mujeres tienen doble o triple nacionalidad.

** Porcentajes sobre las 223 consejeras del resto del Mercado Continuo sobre las que se disponen datos sobre su nacionalidad. Además, tres de estas mujeres tienen doble nacionalidad.

Con respecto al resto del mercado continuo, las tendencias son bastante similares. La mayoría de las consejeras cursaron estudios en Económicas o Empresariales, siendo este año 123, lo que representa un 56,16%. La segunda carrera más cursada es Derecho, que representa un 25, 57% de las consejeras (56 en total). El 8,68% estudiaron Ingeniería o Arquitectura y tanto la rama científica como la de ciencias sociales suponen un 6,39% (con 14 mujeres en cada tipo de estudios). En el mercado continuo, al igual que en el IBEX, solo 6 mujeres cursaron estudios en Humanidades, representando un 2,74%.

Formación consejeras resto de MC



Experiencia previa

Este año, con el objetivo de construir una visión más amplia de la diversidad existente en los consejos de administración, hemos ampliado el análisis para incluir 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 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.

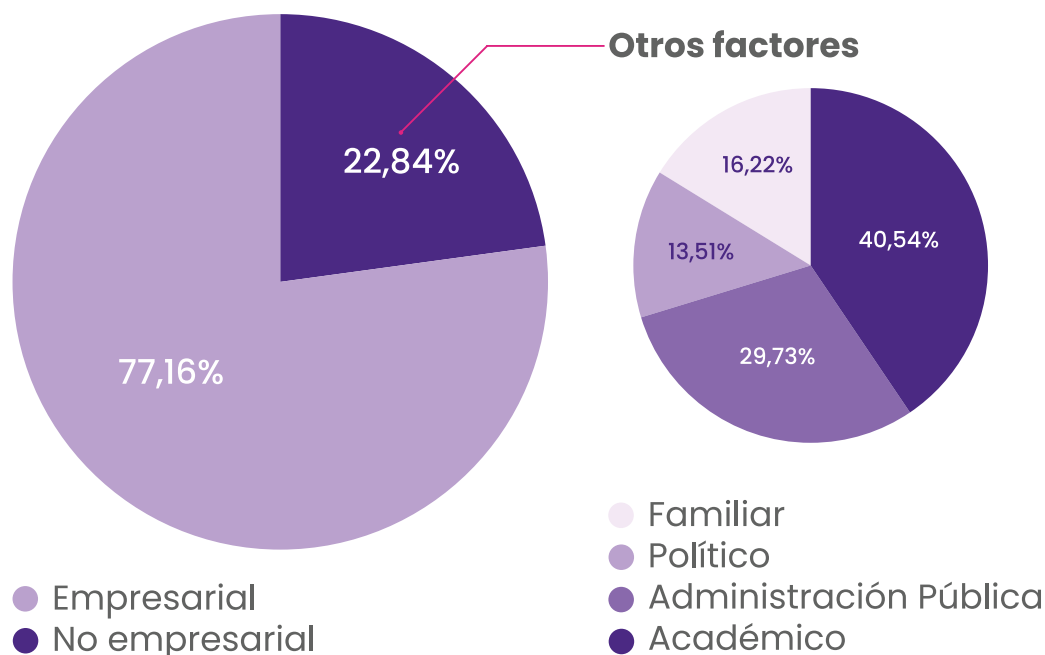
2.- Consejeras que han ocupado puestos relevantes en la política española.

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 162 consejeras que ocupan un sillón en el consejo de administración de las empresas del IBEX 35, una clara mayoría (el 77,16%, es decir, 125 mujeres) tienen experiencia previa en puestos directivos del sector empresarial. Las 37 mujeres restantes provienen de otros ámbitos: el 40,54% (15) tiene una trayectoria académica, el 29,73% (11) proviene de la administración pública, el 13,51% (5) del ámbito político, y el 16,22% (6) llegan al puesto de consejera por vínculos familiares con la empresa.

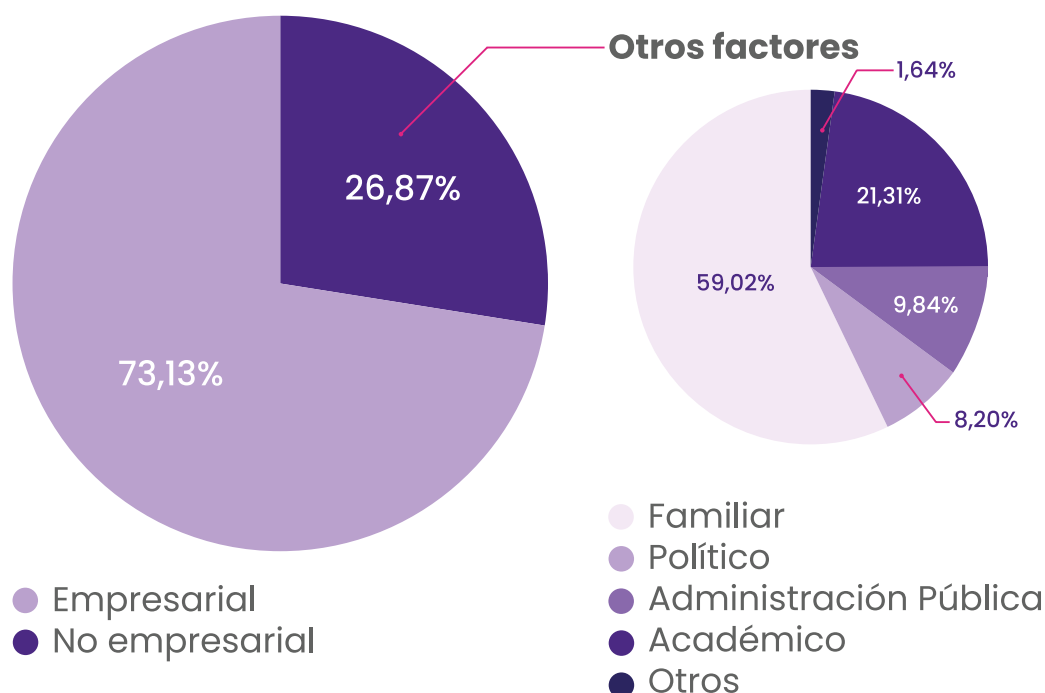
Experiencia previa en IBEX 35



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 166 y representan el 73,13% de las 227 mujeres consejeras de las que se dispone de información.

Del 26,87% restante (61 mujeres), más de la mitad ocupan un sillón en el consejo por su vinculación familiar con la empresa: son 36 y suponen el 59,02%. Proviene del ámbito académico el 21,31% (13), desempeñan o han desempeñado funciones en la administración pública el 9,84% (6) y vienen de la política el 8,20% (5). Solo una consejera se engloba en la categoría "otros", ya que su perfil no encaja en las clasificaciones principales.

Experiencia previa resto del Mercado Continuo



LA CONSEJERA “TIPO”

Con toda la información recabada anteriormente, este año podemos crear un perfil “tipo” de las consejeras que están en las empresas que cotizan en el mercado continuo. Así, se trata de una mujer española, con una edad comprendida entre los 56 y 65 años, con formación en estudios económicos y jurídicos, y una trayectoria profesional consolidada en puestos de Alta Dirección empresarial.

Un año más, pocas mujeres en las presidencias de las empresas cotizadas españolas

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

En 2024 se mantiene el mismo número de mujeres presidentas de las empresas que forman parte del IBEX 35, aunque varía su composición. Anna Bouverot abandona la presidencia de Cellnex y es sustituida por Óscar Fanjul, y María Dolores Dancausa, que desde 2010 era consejera delegada de Bankinter, asumió la presidencia de la compañía en marzo.

Con ella, son cuatro las mujeres que presiden una compañía del IBEX 35, pues mantienen su puesto 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 11,43%.

Bankinter es la única empresa del IBEX 35 que tiene a una mujer en el cargo de consejera delegada: Gloria Ortiz Portero, que sustituyó a Dancausa cuando esta asumió el cargo de presidenta.

Además, solo hay tres mujeres ocupando el cargo de vicepresidenta: Virginia Arce en Indra, Cristina Garmendia Mendizábal en Logista y Catalina Miñarro Brugarolas en Mapfre.

Con respecto al resto del Mercado Continuo, la situación es igual de poco alentadora. Solo 11 mujeres sustentan el cargo de presidenta, lo que supone una representatividad del 13,25%. Además, solo una de ellas, Adriana Domínguez González en Adolfo Domínguez, es ejecutiva. En las 83 empresas que forman parte de este índice, solo hay 6 mujeres vicepresidentas y 5 consejeras delegadas, lo que supone un 6,02% y un 7,23% de representación femenina, respectivamente.



	IBEX	RESTO DEL MC
MUJERES PRESIDENTAS EJECUTIVAS	Ana Botín – Santander	Adriana Domínguez González – Adolfo Domínguez
MUJERES PRESIDENTAS NO EJECUTIVAS	Beatriz Corredor – Redeia	María Vaqué Boix – CEVASA
		Sol Daurella – Coca-Cola Europacific Partners
		Esther Alcocer Koplowitz – FCC
		Isabel Reig López – Laboratorios Reig Jofre
	Marta Ortega – Inditex	Regina Garay Salazar – LAR España
		Agnès Borel Lemonnier – Libertas 7
		Bibiana Nicolás-Correa Vilches – Nicolás Correa
	María Dolores Dancausa – Bankinter	Lucía Comenge Valencia – Prim
		Helena Revoredo Delvecchio – Prosegur
		María Teresa Garrido – Lingotes Especiales
MUJERES CEO	Gloria Ortiz Portero – Bankinter	Adriana Domínguez González – Adolfo Domínguez*
		Isabel Lozano Fernández – Atrys Health
	Virginia Arce – Indra	Agnés Noguera Borel – Libertas 7
		Patricia Ayuela de Rueda – Linea Directa
		Carmen Pinto Fuentes – Nicolás Correa
	Cristina Garmendia Mendizábal – Logista	Lidia Frías Monje (V1) – Bodegas Riojanas
		Esther Koplowitz Romero de Juseu (V1) – FCC
MUJERES VICEPRESIDENTAS	Catalina Miñarro Brugarolas (MAPFRE)	Alicia Alcocer Koplowitz (V2) – Inmoco
		Vanesa Revuelta Rodríguez (V) – NATURHOUSE
		Tamara Maes (V1) – ORYZON**
		Pilar Gil Miguel (V) – PRISA

* Adriana Domínguez González es consejera delegada de Adolfo Domínguez junto a Antonio Puente, también Consejero Delegado.

** Tamara Maes anunció en enero de 2025 que abandonaba Oryzon Genomics. ☒

INTEGRANTES DEL IBEX 35



A woman with dark hair is looking intently at a laptop screen. The image is overlaid with a semi-transparent red and purple gradient. In the background, a stock market line chart is visible, showing a fluctuating line. The overall tone is professional and analytical.

IBEX 35 DATOS CLAVE

EL IBEX 35

El IBEX 35 supera por primera vez el umbral de paridad, alcanzando un 41,22% de representación femenina en sus consejos de administración.

En el último año, el IBEX 35 ha incorporado 7 mujeres en sus consejos de administración hasta alcanzar la cifra de 183, lo que supone un incremento de 1,4 puntos porcentuales. Con este aumento de consejeras, el índice selectivo supera, por primera vez, el umbral de paridad del 40%, alcanzando el 41,22% de representación femenina.

El tamaño de los consejos de administración ha aumentado en tan solo 2 miembros, pasando de 442 a 444 asientos. En cambio, hay 5 consejeros varones menos que el año anterior (261 frente a 266), y suponen un 58,78%.

Todas las empresas, excepto una, mantienen la recomendación de la CNMV de que los consejos estén formados por entre cinco y quince miembros.

Nueve empresas (cinco más que el año pasado) tienen un total de 14 consejeros y 7 compañías mantienen una cifra de 15 consejeros (dos menos que el año anterior). Indra, por su parte, es la única que supera la recomendación de la CNMV y continúa con 16 miembros en su consejo. Arcelormittal, Rovi y Solaria son las que menos asientos tienen, con 9, 7 y 6 consejeros respectivamente.

En cuanto a los porcentajes de representación femenina, destacan Bankinter, que tiene más mujeres que hombres en su consejo (63,64%), y Cellnex, Inditex, Logista y Redeia, que llegan al 50%.

Cinco compañías llegan al umbral de paridad del 40% (Acciona Energía, Sabadell, Enagás, Repsol y Santander) y otras 15 lo superan, pero manteniéndose por debajo del 50% (AENA, BBVA, Mapfre, Inmobiliaria Colonial, Amadeus It Group, IAG, Arcelormittal, ACS, Caixabank, Endesa, Iberdrola, Merlin Properties, Rovi, Unicaja Banco y Acciona). Las 10 compañías restantes (cuatro menos que el año anterior) tienen una proporción menor del 40% de mujeres consejeras.

Así, 25 de las 35 empresas de mayor capitalidad bursátil de nuestro país alcanzan o superan el requisito de diversidad de 40% de representación femenina en sus consejos de administración. Son 4 más que el año pasado, y suponen el 71,43% de las empresas que forman parte del selectivo.

La empresa que ha experimentado un mayor avance en diversidad es Bankinter, que el año pasado no superaba el umbral (36,36%) y este año tiene una representación femenina del 63,64%, situándose como la única compañía del IBEX 35 que tiene más mujeres que hombres en su consejo de administración.

Otros ejemplos destacables son Merlin Properties, que pasa de 30,77% a 42,86%, es decir, aumenta 12,09 puntos porcentuales; Inmobiliaria Colonial, que aumenta 7,69pp (de 38,46% a 46,15%); y BBVA y Banco Sabadell, que aumentan ambos 6,67pp (de 40% a 46,64%, y de 33,33% a 40%, respectivamente).

Evolución y previsiones de cumplimiento

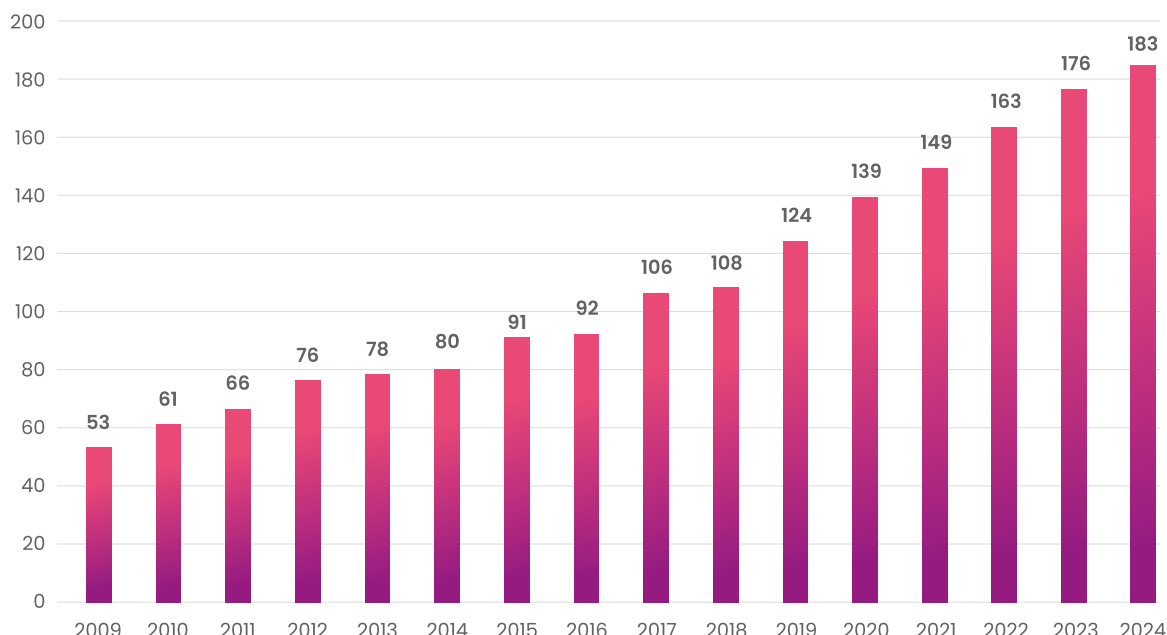
130 mujeres se han incorporado a consejos del IBEX 35 en los últimos 15 años.

Desde 2009, los consejos del IBEX 35 han pasado de tener 53 mujeres, a estar formados por 183 consejeras. Esto son 130 mujeres más en 15 años. En el último ejercicio, 7 asientos más están ocupados por mujeres.

Además, 25 empresas alcanzan o superan el requisito de diversidad del 40%, 4 más que el

año pasado. De entre ellas, 4 tienen un 50% de representación femenina y 1 tiene más mujeres que hombres en su consejo.

El peso de las mujeres en el IBEX 35 aumenta 1,4 puntos porcentuales hasta el 41,22% de sus 444 asientos, superando por primera vez el objetivo de diversidad requerido.



Las 35 compañías del IBEX 35 concentran un 41,69% del total de consejeras en cotizadas

En los últimos 15 años, 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 puestos ocupados por mujeres.

Entre 2009 y 2024 los consejos del IBEX 35 han perdido 58 asientos, lo que supone un descenso del 11,55%. El número de consejeras ha crecido progresivamente en todo ese lapso, pasando de 53 consejeras a 183, hasta

representar un 41,69% del total de las mujeres en consejos de administración de empresas cotizadas en 2024. Esta cifra es, sin embargo, menor que la del año anterior, que se situaba en el 43,27%.

Salvo Indra, que vuelve a mantener su número total de consejeros en 16, superando las recomendaciones de la CNMV, todas las compañías del IBEX tienen entre 5 y 15 asientos en sus consejos de administración. La mayoría de las empresas tienen entre 15

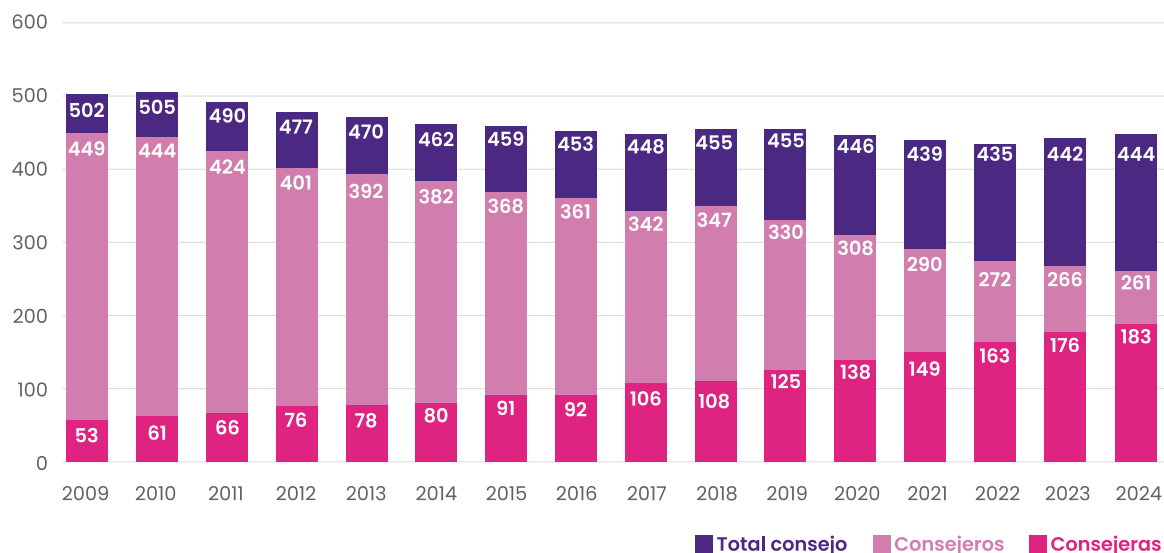
y 10 miembros, y solo 3 compañías están por debajo de esta última cifra (con 9, 7 y 6 miembros).

El 71,43% de las empresas que forman parte del IBEX 35 alcanza el requisito obligatorio del 40% de presencia femenina. Esto son 25 en total (4 más que el año anterior). 20 de esas 25 lo superan, 7 más que en el 2023.

4 compañías, (Cellnex, Redeia, Inditex y Logista) consiguen un 50% de representación femenina. Bankinter se posiciona este año como la única compañía del IBEX 35 que tienen más mujeres que hombres en su

consejo de administración (7 consejeras y 4 consejeros), puesto ocupado el año pasado por Cellnex. En los últimos 15 años, 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 puestos ocupados por mujeres.

Entre 2009 y 2024 los consejos del IBEX 35 han perdido 58 asientos, lo que supone un descenso del 11,55%. El número de consejeras ha crecido progresivamente en todo ese lapso, pasando de 53 consejeras a 183, hasta representar un 41,69% del total de las mujeres



% Consejeras IBEX 35

SECTORES	Nº EMPRESAS		Nº CONSEJERAS		% MUJERES EN CONSEJOS		MEDIA DE CONSEJERAS	
	2024	2023	2024	2022	2024	2023	2024	2023
Petróleo y Energía	8	8	26	19	24,07%	21,84%	3,25	4,88
Industria y Construcción	7	7	39	31	21,79%	20,13%	5,57	4,29
Bienes de Consumo	4	3	15	8	30,61%	22,22%	3,75	4,00
Servicios de consumo	3	4	11	8	36,67%	20,51%	3,67	5,50
Servicios financieros	7	7	20	24	17,86%	23,53%	2,86	5,71
Tecnología y Telecom.	4	4	6	6	14,63%	13,64%	1,50	6,00
Servicios inmobiliarios	2	2	5	5	25,00%	26,32%	2,50	4,50
TOTALES	35	35	122	101	22,63%		3,49	4,98

Los sectores de Servicios de Consumo y Servicios Financieros son los que copan las mayores cotas de diversidad, con un 47,37% y un 45% de representación femenina, respectivamente. Servicios Financieros supera a Servicios de Consumo en cuanto a la media de consejeras por empresa (6,43 frente a 6).

Le sigue muy de cerca Servicios Inmobiliarios, también con una media de 6 consejeras por

empresa y con un 44,44% de representación femenina.

El resto de sectores no superan el requisito de diversidad del 40% y solo Tecnología y Telecomunicaciones tiene más de 5 consejeras por empresas (5,25), pero ninguno tiene menos de 4 mujeres de media por compañía.

Evolución de la media de mujeres en el IBEX



El IBEX 35 aumenta un año más la media de mujeres en sus consejos de administración, siendo actualmente de 5,23, lo que supone un crecimiento de 0,20 puntos en un año. El 40% de las empresas (14) tienen 6 mujeres en su consejo, y el número de empresas que

tienen 4 o 5 consejeras es 7 en ambos casos. La representación femenina en los consejos varía desde un mínimo de 2 consejeras (en una empresa) hasta un máximo de 7 (en 4 empresas).



El 71,43% de las empresas del IBEX 35 cumplen con la nueva Ley de representación paritaria

Un total de 25 empresas del IBEX 35, lo que supone el 71,43% de sus componentes, alcanzan el requisito obligatorio de tener el 40% de representación femenina en sus consejos en 2024. De entre ellas, 20 compañías superan esta cifra, 7 más que el año anterior.

Bankinter, con una representación femenina del 63,64%, es la única compañía del selectivo que tiene más mujeres que hombres, (7 frente a 6), puesto que ocupaba el año pasado Cellnex, que este año, tras la salida de su presidenta, se mantiene el 50% junto a Redeia, Inditex y Logista.

15 compañías se sitúan entre el 40% y el 50% de representación femenina, casi el doble que el año pasado, cuando eran solo 8.

Merlin es la segunda compañía con mayor aumento en su porcentaje de representación (la primera es Bankinter, que subió más de 27 puntos porcentuales), pasando de un 30,77% a un 42,86%. Este mismo porcentaje lo alcanzan ACS, Caixabank, Endesa, Iberdrola, Rovi y Unicaja Banco.

8 empresas, 3 menos que el año pasado, se sitúan entre el 30 y el 39% (Acerinox, Sacyr, Ferrovial, Solaria, Telefónica, Indra, Puig y Grifols), y solo 2 de las 35 compañías del selectivo (Naturgy y Fluidra) tienen una representación menor del 30%, una menos que en 2023.

>50%	1	BANKINTER
=50%	4	CELLNEX, INDITEX, LOGISTA REDEIA
Entre 41 y 49	15	AENA, BBVA, MAPFRE, INMOBILIARIA COLONIAL, AMADEUS IT GROUP, IAG, ARCELORMITTAL, ENDESA, IBERDROLA, MERLIN PROP., ROVI, UNICAJA BANCO, ACCIONA, ACS, CAIXABANK,
Entre 41% y 49%	5	ACCIONA ENERGÍA, BANCO SABADELL, SANTANDER, REPSOL, ENAGAS
Entre 30% y 39%	8	ACERINOX, SACYR, FERROVIAL, SOLARIA, TELEFÓNICA, INDRA, PUIG, GRIFOLS,
20% - 29%	2	FLUIDRA, NATURGY

Bankinter es la única empresa del IBEX 35 que tiene más hombres que mujeres en su consejo de administración

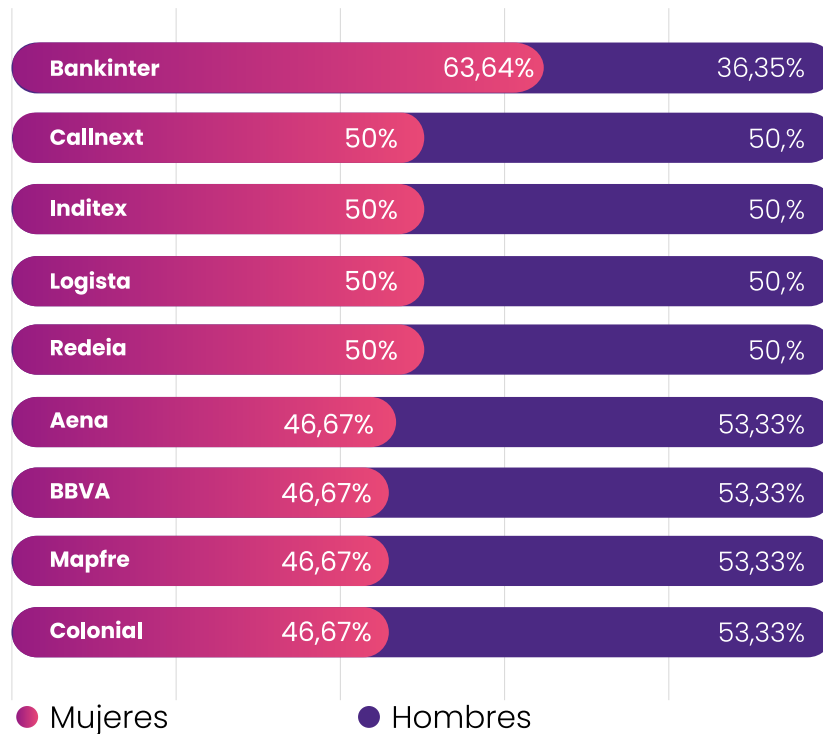
Del total de 11 asientos que forman el consejo de Bankinter, 7 están ocupados por mujeres y 4 por hombres. Esto le hace tener el mayor porcentaje de representación femenina en el IBEX 35 y ser además la única empresa con más consejeras que consejeros.

Cellnex, que el año pasado ostentaba la posición de ser el único consejo del IBEX 35 con más mujeres que hombres, con la salida de Anne Bouverot como presidenta de la compañía, baja este año al 50% de representación femenina en su consejo, con

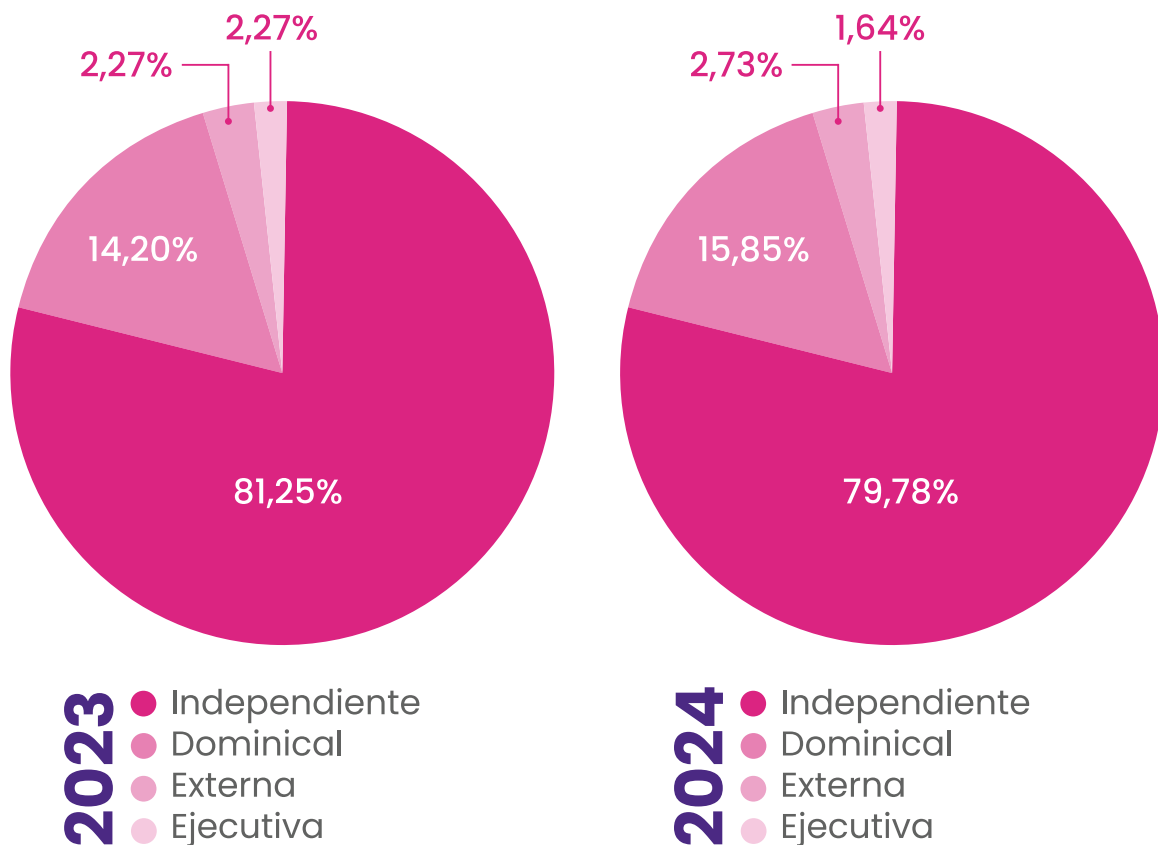
6 hombres y 6 mujeres. Se mantienen un año más el 50%, Inditex (con 5 consejeros de cada género) y Logista y Redeia, (ambas con 6).

AENA, que el año pasado estaba en un 50%, suma un hombre a su consejo, por lo que la representación femenina baja al 46,67%. BBVA, Mapfre y Colonial también alcanzan esta cifra con 8 hombres y 7 mujeres las dos primeras, y 7 hombres y 6 mujeres la segunda.

Las 9 con mayor peso femenino



Tipología de consejeras en el IBEX 35



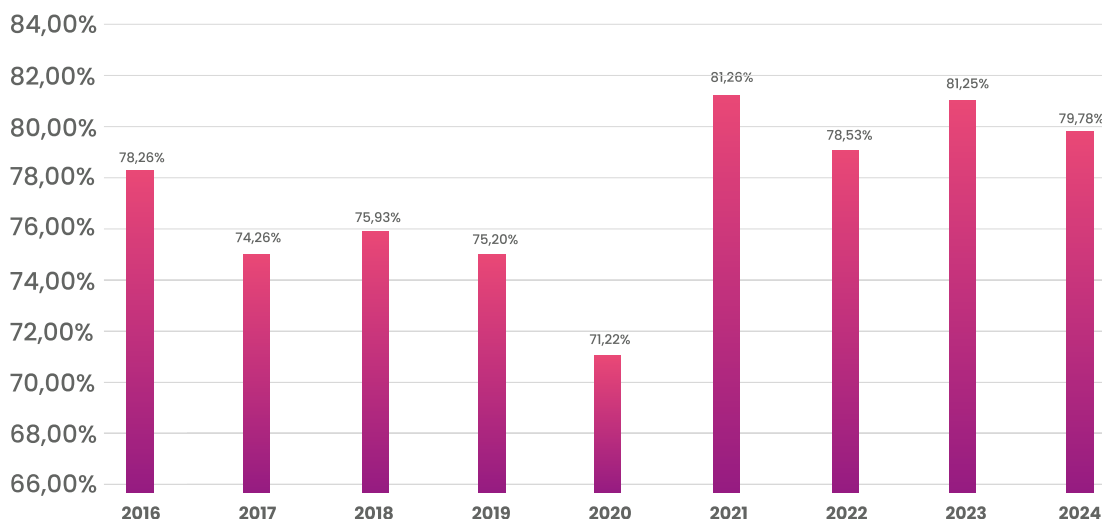
El IBEX 35 tienen 3 consejeras ejecutivas, una menos que en 2023

En 2024, el número de mujeres consejeras con cargos ejecutivos se reducen en uno, volviendo a la cifra que tenían en 2022. Gloria Ortiz Portero se incorpora como consejera delegada en Bankinter, sustituyendo a María Dolores Dancausa, que pasa a ser presidenta no ejecutiva. María Elena Sanz Isla y Ana Botín se mantienen como ejecutivas en Mapfre y Santander, respectivamente. María Echenique Moscoso que era consejera secretaria con cargo de ejecutiva, sale del consejo de Logista.

Así, las ejecutivas en el IBEX 35 representan un 1,64%, cifra bastante inferior al 2,27% 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. A pesar de que este año son 3 más que el año pasado (146), el porcentaje es sin embargo inferior, pasando del 81,25% al 79,78%. 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 29

Las consejeras dominicales han aumentado 1,65 puntos porcentuales con respecto al ejercicio anterior representando un 15,85% frente al 14,20%. Alcanzan así este año las 29, 4 más que en 2023, que eran 25.

Los cambios que se han producido este año son:

En Acciona Energía sale Karen Christiana Figueres Olsen, quedando Sonia Dulá como única consejera dominical.

En AENA, la salida de dos mujeres (María Isabel Badía Gamarra y Ángela Paloma Martín Fernández) y la entrada de otras dos (Beatriz Alcocer Pinilla y Ainhoa Mondo Quintano) hace que la compañía se mantenga en las 4 consejeras dominicales.

En Colonial, Begoña Orgambide García continúa como dominical, y entra Elena Salgado Méndez, siendo así este año dos.

En Endesa, se mantiene Francesca Gostinelli y se suman 3 nuevas consejeras: Elisabetta Colacchia, Michela Mossini y Cristina Parias Halcón.

En Merlin Properties se incorpora Julia Bayón Pedraza.

Se mantienen sin cambios: ACS, Arcelormittal, Caixabank, Cellnex, Ferrovial, Inditex, Logista, Naturgy, Redeia, Rovi, Solaria y Unicaja.

En total, 3 mujeres han dejado de ser consejeras dominicales y 7 han entrado a esta categoría.



- Sonia Dulá



- María Soledad Pérez Rodríguez



- Angélica Martínez Ortega
- 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
- Cristina Parias Halcón



- María del Pino



- Marta Ortega Pérez
- Flora Pérez Marcote



- Julia Léfèvre
- Jennifer Susan Ramsey



- Francisca Ortega Hernández-Agero
- Julia Bayón Pedraza



- Lucy Chadwick
- Isabel Estapé



- Mercedes Real Rodríguez
- Esther María Rituerto Martínez



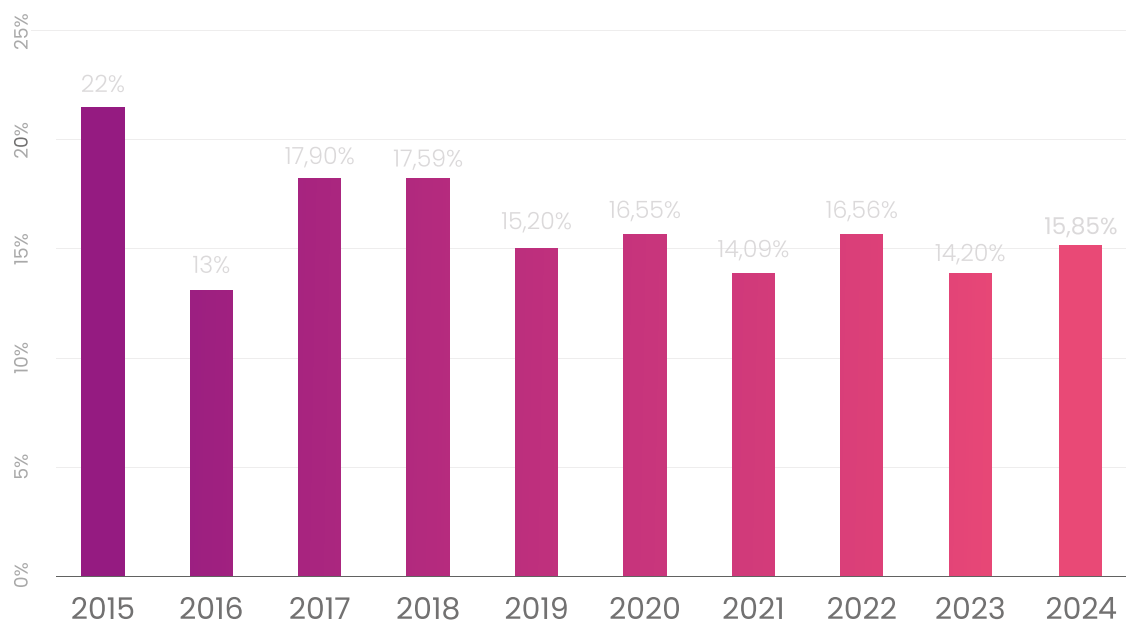
- Marina del Corral Téllez



- María Dolores Larrañaga Horna



- Natalia Sánchez Romero



Se mantiene en 7 el número de consejeras coordinadoras

Las consejeras coordinadoras continúan en 7, aunque se han producido ciertos cambios: sale Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve de Redeia, y Carina Szpilka Lázaro es sustituida por Monserrat Muñoz Abellana en Grifols.

Se mantienen como coordinadoras otro año más Ana Palacio en Enagás; Elena Jiménez de Andrade Astorqui en Sacyr; Rocío Fernández Funcia en Unicaja; Catalina Miñarro Brugarolas, que además de ser consejera coordinadora de Mapfre continúa como vicepresidenta segunda del consejo; y Virginia Arce en Indra, que es también vicepresidenta del consejo.

Todas las consejeras coordinadoras tienen carácter independiente.



**Catalina
Miñarro Brugarolas**
Mapfre



**Cristina García-
Peri Álvarez**
Bankinter



Ana Palacio
Enagas



**Monserrat Muñoz
Abellana**
Grifols



**Virginia
Arce**
Indra



**Elena
Jiménez**
Sacyr



**Rocío
Fernández Funcia**
Unicaja



Por cuarto año consecutivo, España supera a la media de la Unión Europea en diversidad

	España	UE 27 (desde 2020)
2014	16,90%	19,80%
2015	18,70%	22,20%
2016	20,30%	23,60%
2017	22%	25,10%
2018	23,70%	26,40%
2019	26,40%	28,40%
2020	29,30%	29,50%
2021	32,60%	30,60%
2022	35,70%	32,20%
2023	39,40%	33,80%
2024	41,30%	34,70%

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 41,30% de diversidad, superando en 6,6 puntos porcentuales (1 punto más que el año pasado) a la media de la Unión Europea, que está en el 34,70%.

Así, España se sitúa de nuevo en quinta posición, por detrás de Francia (que tiene el mayor porcentaje de diversidad de la Unión Europea), Italia, Dinamarca y Países Bajos.

Con el incremento de este año, España se incorpora al grupo de naciones que logran el objetivo de diversidad del 40%. Irlanda también se suma a esta lista, siendo así solo 6 el número de países de los 27 miembros de la Unión Europea que alcanzan una representación femenina del 40% en sus consejos de administración.



2024		2023	
FRANCIA	47,50%	FRANCIA	46,10%
ITALIA	44,60%	ITALIA	43,00%
DINAMARCA	42,80%	DINAMARCA	42,40%
PAÍSES BAJOS	41,80%	PAÍSES BAJOS	41,00%
ESPAÑA	41,30%	ESPAÑA	39,40%
IRLANDA	40,10%	BÉLGICA	38,80%
ALEMANIA	39,50%	ALEMANIA	38,70%
SUECIA	37,70%	FINLANDIA	38,30%
BÉLGICA	37,60%	IRLANDA	37,40%
FINLANDIA	37,40%	SUECIA	36,60%
PORTUGAL	34,70%	PORTUGAL	34,90%
EU27	34,70%	EU27	33,80%
AUSTRIA	34,30%	AUSTRIA	33,60%
REPÚBLICA CHECA	28,40%	CROACIA	31,80%
LITUANIA	28,20%	POLONIA	27,20%
LETONIA	28,10%	GRECIA	26,30%
CROACIA	27,70%	LITUANIA	25,30%
GRECIA	27,20%	ESLOVAQUIA	25,00%
ESLOVENIA	25,60%	LETONIA	23,90%
ESLOVAQUIA	25,00%	LUXEMBURGO	23,50%
RUMANÍA	24,80%	ESLOVENIA	23,50%
POLONIA	23,80%	REPÚBLICA CHECA	23,20%
LUXEMBURGO	22,80%	RUMANÍA	21,80%
BULGARIA	18,50%	BULGARIA	18,30%
MALTA	17,10%	MALTA	17,50%
ESTONIA	14,70%	ESTONIA	12,00%
CHIPRE	11,40%	HUNGRÍA	10,50%
HUNGRÍA	10,20%	CHIPRE	8,20%

Todos los países de la Unión Europea aumentan los porcentajes de diversidad en los consejos de administración de las empresas cotizadas excepto Croacia, Polonia, Luxemburgo, Malta, Hungría, Bélgica, Finlandia y Portugal, que los disminuyen, aunque los tres últimos se encuentran por encima de la media europea.

Comisiones

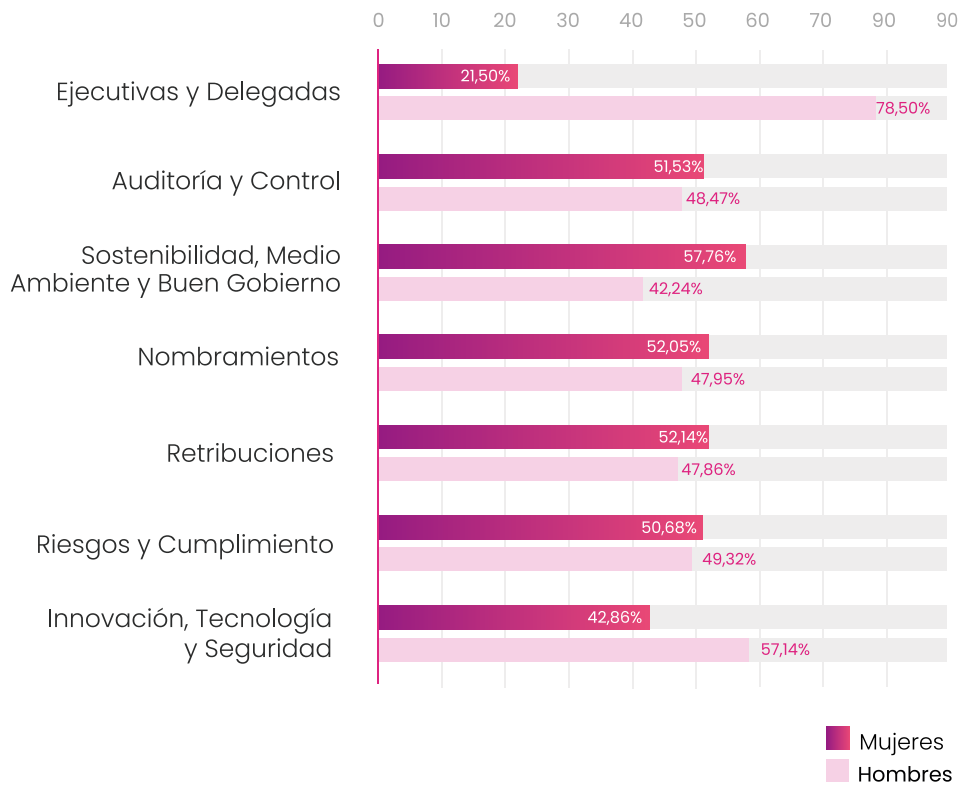
Continúa en aumento la presencia de mujeres en las comisiones de los consejos de administración

Las mujeres en las comisiones del IBEX 35 representan este año el 48,12% del total de sus componentes (773), cifra superior al 44,06% registrado hace un año.

Los mayores niveles de presencia femenina se alcanzan en las áreas de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno, con un 57,76%, seguido de la comisión de Nombramientos y de la comisión de Retribuciones, con un 52,05% y un 52,14%, respectivamente.

Riesgo y Cumplimiento, y Auditoría y Control, bajan este año de un 53,52% a un 50,68%, y de un 52,60% a un 51,53%, respectivamente.

Innovación, Tecnología y Seguridad aumenta hasta llegar al 42,86% de representación femenina (el año pasado tenía un 37,04%). También sube la presencia femenina en la Comisión Ejecutiva, que pasa de un 18,80% a un 21,50%, aunque sigue siendo, un año más, la comisión donde mayor es la diferencia entre el número de hombres y el de mujeres.



Más de la mitad de las presidencias de las comisiones están ocupadas por mujeres

Continúa la tendencia de aumento de la presencia femenina en las presidencias de las comisiones de las empresas del IBEX 35. Este año, el número total de mujeres presidentas de comisiones ha aumentado, pasando de

83 a 86, y suponiendo el 51,50% de las 167 comisiones (el año pasado era el 49,11%).

La comisión que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres presidentas es, otro

año más, la de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno, con 20 mujeres frente a 7 hombres, o el 74,07%, 3,7 puntos porcentuales más que el año anterior.

Le siguen Retribuciones y Nombramientos, donde las mujeres que presiden estas comisiones aumentan y se mantienen en mayoría con un 67,65%, y un 64,71%, respectivamente.

La comisión de Innovación, Tecnología y Seguridad contaba el año pasado con más mujeres que hombres en su presidencia (60%, 3 mujeres y 2 hombres) pero este año la proporción se ha invertido, situándose en un 40% de representación femenina (2 mujeres y 3 hombres).

Riesgo y Cumplimiento, que el año pasado tenía el mismo número de mujeres que de hombres ocupando la presidencia (8) no alcanzan este año el 40% de representación femenina (37,50%). También baja la comisión de Auditoría y Control, que el año pasado superaba el umbral de paridad (44,12%) y este año sin embargo cuenta solo con el 35,29 % de presidencias femeninas.

La Comisión Ejecutiva continúa con solamente una mujer en su presidencia (Ana Botín en Santander) frente a 16 hombres, lo que supone un 5,88%. Continúa la tendencia de aumento de la presencia femenina en las presidencias de las comisiones de las empresas del IBEX 35. Este año, el número total de mujeres presidentas de comisiones ha aumentado, pasando de 83 a 86, y suponiendo el 51,50%

de las 167 comisiones (el año pasado era el 49,11%).

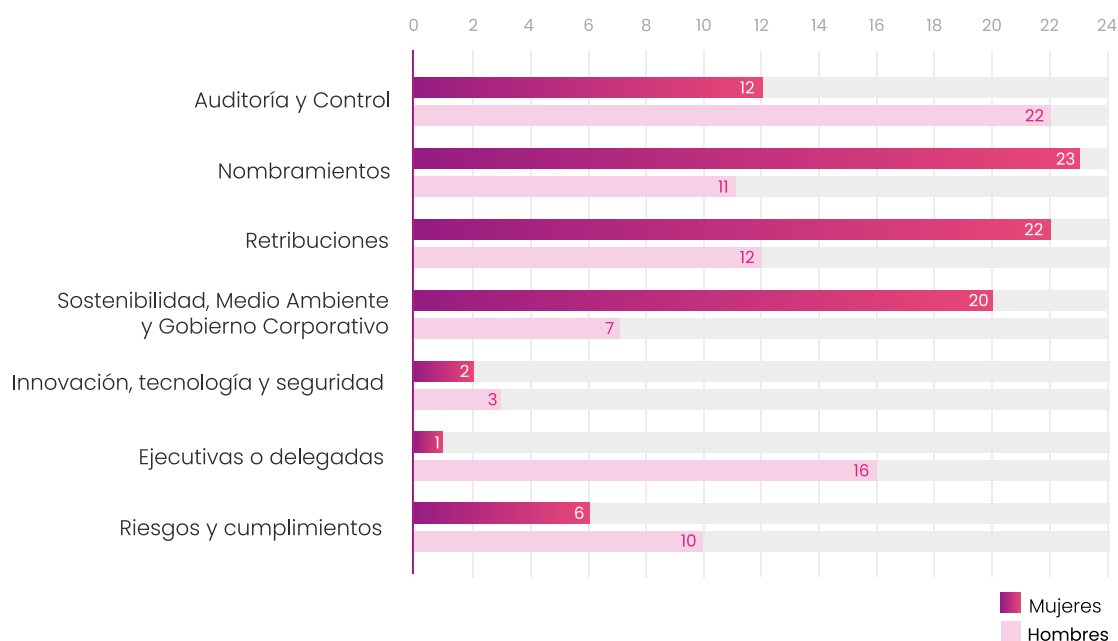
La comisión que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres presidentas es, otro año más, la de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno, con 20 mujeres frente a 7 hombres, o el 74,07%, 3,7 puntos porcentuales más que el año anterior.

Le siguen Retribuciones y Nombramientos, donde las mujeres que presiden estas comisiones aumentan y se mantienen en mayoría con un 67,65%, y un 64,71%, respectivamente.

La comisión de Innovación, Tecnología y Seguridad contaba el año pasado con más mujeres que hombres en su presidencia (60%, 3 mujeres y 2 hombres) pero este año la proporción se ha invertido, situándose en un 40% de representación femenina (2 mujeres y 3 hombres).

Riesgo y Cumplimiento, que el año pasado tenía el mismo número de mujeres que de hombres ocupando la presidencia (8) no alcanzan este año el 40% de representación femenina (37,50%). También baja la comisión de Auditoría y Control, que el año pasado superaba el umbral de paridad (44,12%) y este año sin embargo cuenta solo con el 35,29 % de presidencias femeninas.

La Comisión Ejecutiva continúa con solamente una mujer en su presidencia (Ana Botín en Santander) frente a 16 hombres, lo que supone un 5,88%.



ALTA DIRECCIÓN

Metodología

El estudio abarca las 35 empresas del IBEX 35 durante el año 2024, con una ampliación significativa respecto a años anteriores que incluye el análisis de las 83 empresas adicionales del mercado continuo.

Los datos se han obtenido mediante investigación en las webs corporativas y los informes anuales de las compañías, tanto financieros como no financieros, con la información disponible a 31 de diciembre de 2024.

Es relevante mencionar que, de las 83 empresas que forman parte del mercado continuo, 39 no cuentan con datos actualizados para 2024. En estos casos, la información más reciente

corresponde a los Informes Anuales de Gobierno Corporativo de 2023, así que estas empresas fueron excluidas del análisis para mantener la consistencia temporal de los datos.

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.

La muestra contempla la totalidad de las personas que pertenecen a los comités ejecutivos, incluyendo a aquellas que están también en el consejo de administración.

Alta Dirección y marco normativo

La Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres, aprobada en julio 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 normativa 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 diversidad, como sí lo hace para los consejos de administración.



LA DESTACAR

1 La presencia de mujeres en la Alta Dirección del IBEX 35 aumenta casi 1 punto porcentual, pasando de un 21,83% a un 22,63%.

2 En el resto del mercado continuo, la cifra es mayor, alcanzando un 23,52% de representación femenina en puestos de Alta Dirección. Sin embargo, hay que tener en cuenta que solo 39 de las 83 empresas analizadas disponían de datos correspondientes a 2024.

3 A pesar del aumento de mujeres en la Alta Dirección, 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 El sector de Servicios de consumo lidera la representación femenina en la Alta Dirección rozando casi el umbral de paridad (36,67%) y seguido por Bienes de Consumo que alcanza el 30,61% de representación femenina en su cúpula directiva. Tecnología y Telecomunicaciones y Servicios financieros se sitúan a la cola, con un 14,63% y un 17,86%, respectivamente.

5 En el IBEX 35, solamente cuatro empresas alcanzan o superan el umbral de paridad de género del 40% (AENA, Rovi, Redeia y Colonial) mientras que solamente una (Grifols) no cuenta con ninguna mujer en sus comités ejecutivos. El año pasado eran 3 (ACS, Meliá y Naturgy).

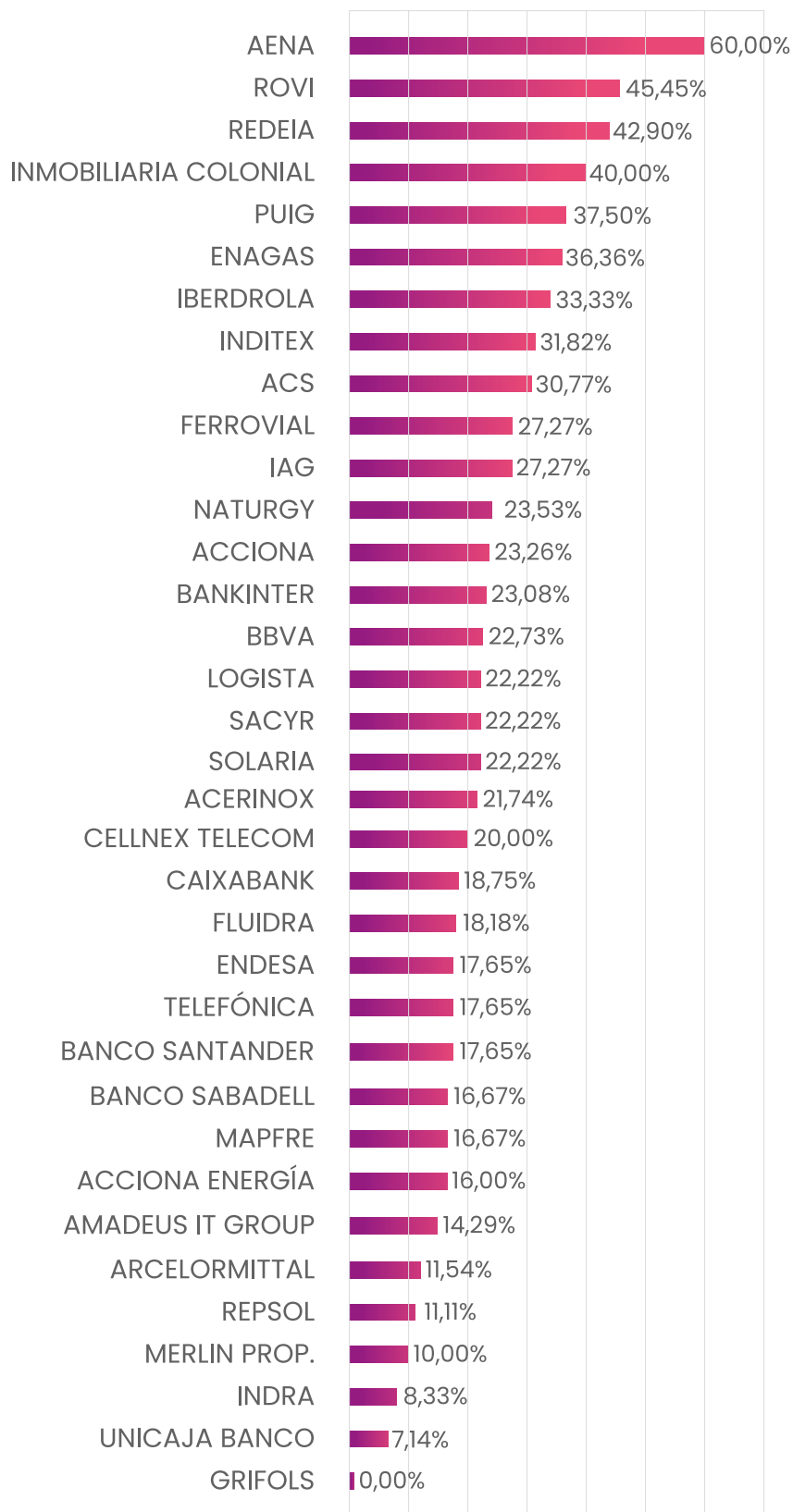
6 En el resto del mercado continuo, 6 empresas superan el 40% de representación femenina en puestos de Alta Dirección (Línea Directa, Renta Corporación, Squirrel Global Dominion, Minor Hotels -antigua NH- y Atrys Health), y 10 empresas no tienen ninguna mujer (Amrest Holdings, Berkeley Energía, Cevasa, Corporación Financiera Alba, Edreams, Ence, Meliá Hotels, Naturhouse Health, Neinor Homes y Ohla).

7 Rovi, AENA, Colonial, Redeia, Coca-Cola Europacific Partners y Línea Directa son las compañías más consistentes en sus porcentajes de representación femenina en sus consejos de administración y en la Alta Dirección, al contrario que Bankinter, Cevasa, Meliá, Amresto LAR España, cuya cuota de mujeres en la Alta Dirección dista en negativo respecto a la que presentan en sus consejos de administración.

8 Solo dos empresas del conjunto del mercado continuo tienen más mujeres que hombres en puestos de Alta Dirección: Línea Directa (53,33%) y AENA (60%).

PESO DE LAS MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN

IBEX 35



*Datos del Informe Anual Gobierno Corporativo 2023

Aumenta el número de mujeres en la Alta Dirección, aunque siguen aún muy por debajo de las cifras que alcanzan en los consejos de administración

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 22,63%, lo que supone un ascenso en comparación con el año anterior, que eran un 21,83%. A pesar de esta tendencia de crecimiento, siguen aun muy por debajo del 41,22% que representan en los consejos de administración.

AENA, Rovi, Redeia y Colonial, son las únicas empresas del selectivo que alcanzan o superan el umbral de paridad del 40%, y solamente

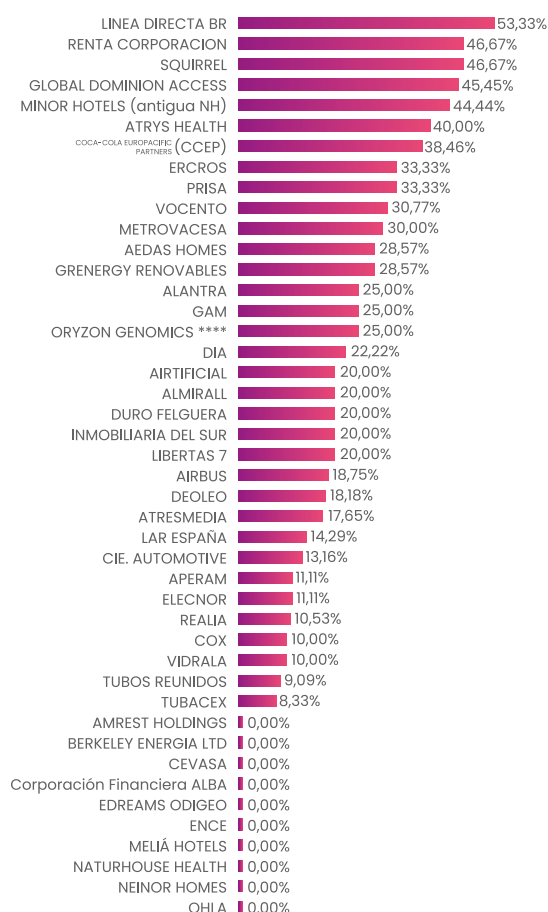
AENA tiene más mujeres que hombres en puestos de Alta Dirección. El año pasado eran 3.

Solo 5 empresas superan el 30 % de representación femenina (Puig, Enagás, Iberdrola, Inditex y ACS); 11 son las que están entre un 20% y un 30% (Ferrovial, IAG, Naturgy, Acciona, Bankinter, BBVA, Solaria, Sacyr, Logista, Acerinox y Cellnex Telecom); y 15 empresas tienen menos del 20% (Caixabank, Fluidra, Endesa, Telefónica, Banco Santander, Banco Sabadell, Mapfre, Acciona Energía, Amadeus It Group, Arcelormittal, Repsol, Merlin Properties, Unicaja Banco, Grifols e Indra).

Grifols es la única empresa en todo el selectivo que no tiene ninguna mujer ocupando puestos de Alta Dirección.

RESTO DEL MERCADO CONTINUO

Con respecto al resto de empresas que forman parte del mercado continuo, cabe destacar que solo 39 de las 83 tenían datos actualizados sobre los miembros de la Alta Dirección. Esto supone menos de la mitad de ellas (46,99%). El resto de empresas solo tenían disponible la información obligatoria que se presenta en el Informe de Gobierno Corporativo de 2023, por lo que estas empresas se han obviado del análisis para mantener la consistencia temporal del estudio.



*Solo se incluyen las empresas con datos actualizados en 2024

Solo el 23,52% de los puestos de Alta Dirección están ocupados por mujeres

La representación femenina en la Alta Dirección de las 39 empresas del mercado continuo que han sido analizadas es de 23,52%. Aunque es una cifra superior a la del IBEX 35, este bajo porcentaje revela que la presencia de mujeres en la Alta Dirección es muy escasa.

Solamente 6 empresas alcanzan el umbral de paridad: Atrys Health (40%), Minor Hotels (44,44%), Global Dominion (45,45%), Squirrel (46,67%), Renta Corporación (46,67%) y Línea Directa (53,33%), que es la única que tiene más mujeres que hombres ocupando puestos de Alta Dirección.

En contraposición, 10 empresas no tienen ninguna mujer ocupando puestos en la Alta Dirección. Así, Amrest Holdings, Berkeley Energia, Cevasa, Corporación Financiera Alba, Edreams, Ence, Meliá Hotels, Naturhouse Health, Neinor Homes y Ohla tienen una representación femenina del 0%.

4 empresas (Coca-Cola Europacific Partners, Ercros, Prisa y Vocento) alcanzan o superan el 30% de representación femenina, y otras 23, se sitúan en porcentajes inferiores.

COMPARATIVA CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

ALTA DIRECCIÓN	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
ACCIONA	20	46	86	23,26%
ACCIONA ENERGÍA	4	21	25	16,00%
ACERINOX	5	18	23	21,74%
ACS	4	9	13	30,77%
AENA	6	4	10	60,00%
AMADEUS IT GROUP	1	6	7	14,29%
ARCELORMITTAL	3	23	26	11,54%
BANCO SABADELL	2	10	12	16,67%
BANCO SANTANDER*	4	13	17	23,53%
BANKINTER	3	10	13	23,08%
BBVA	5	17	22	22,73%
CAIXABANK	3	13	16	18,75%
CELLNEX TELECOM	1	4	5	20,00%
ENAGAS	4	7	11	36,36%
ENDESA	3	14	17	17,65%
FERROVIAL	3	8	11	27,27%
FLUIDRA	2	9	11	18,18%
GRIFOLS	0	8	8	0,00%
IAG	3	8	11	27,27%
IBERDROLA	2	4	6	33,33%
INDITEX*	7	15	22	31,82%
INDRA	1	11	12	8,33%
INMOBILIARIA COLONIAL	4	6	10	40,00%
LOGISTA	2	7	9	22,22%
MAPFRE	3	15	18	16,67%
MERLIN PROP.	1	9	10	10,00%
NATURGY*	1	9	10	10,00%
PUIG	3	5	8	37,50%
REDEIA	6	8	14	42,90%
REPSOL	1	8	9	11,11%
ROVI*	5	6	11	45,45%
SACYR	2	7	9	22,22%
SOLARIA*	1	7	8	12,50%
TELFÓNICA	3	14	17	17,65%
UNICAJA BANCO*	2	11	13	15,38%
TOTALES	122	397	539	22,63%

*Datos del Informe Anual Gobierno Corporativo 2023

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
ACCIONA	5	7	12	41,67%
ACCIONA ENERGÍA	4	6	10	40,00%
ACERINOX	4	7	11	36,36%
ACS	6	8	14	42,86%
AENA	7	8	15	46,67%
AMADEUS IT GROUP	5	6	11	45,45%
ARCELORMITTAL	4	5	9	44,44%
BANCO SABADELL	6	9	15	40,00%
BANCO SANTANDER	6	9	15	40,00%
BANKINTER	7	4	11	63,64%
BBVA	7	8	15	46,67%
CAIXABANK	6	8	14	42,86%
CELLNEX TELECOM	6	6	12	50,00%
ENAGAS	6	9	15	40,00%
ENDESA	6	8	14	42,86%
FERROVIAL	4	8	12	33,33%
FLUIDRA	4	10	14	28,57%
GRIFOLS	4	9	13	30,77%
IAG	5	6	11	45,45%
IBERDROLA	6	8	14	42,86%
INDITEX	5	5	10	50,00%
INDRA	5	11	16	31,25%
INMOBILIARIA COLONIAL	6	7	13	46,16%
LOGISTA	6	6	12	50,00%
MAPFRE	7	8	15	46,67%
MERLIN PROP.	6	8	14	42,86%
NATURGY*	3	9	12	25,00%
PUIG	4	9	13	30,77%
REDEIA	6	6	12	50,00%
REPSOL	6	9	15	40,00%
ROVI	3	4	7	42,86%
SACYR	5	9	14	35,71%
SOLARIA	2	4	6	33,33%
TELFÓNICA	5	9	14	35,71%
UNICAJA BANCO	6	8	14	42,86%
TOTALES	183	261	444	22,74%

Mientras que la representación femenina en los consejos de las empresas del IBEX 35 ha superado este año por primera vez el requisito de paridad del 40%, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos en la Alta Dirección continúa siendo muy escaso. Existen grandes diferencias entre la presencia femenina que se da en los órganos de gobierno y la que se da en las cúpulas directivas, que siguen estando dominadas principalmente por hombres.

AENA, Rovi, Colonial, Redeia y Enagás son las compañías del selectivo con mayor consistencia en sus porcentajes de representación femenina en sus consejos de administración y en la Alta Dirección.

Las cinco compañías superan el umbral de paridad en sus consejos (Rovi, 42,86%; AENA, 46,67%; Colonial, 46,15%; Redeia, 50%; Enagás, 40%), y cuatro de ellas lo hacen también en la cúpula directiva (Rovi, 45,45%; AENA, 60%; Colonial, 40%; Redeia, 42,86%). La única que no lo hace, Enagás, se queda a las puertas, con un 36,36% de representación femenina en la Alta Dirección.

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, Logista, Arcelormittal, Merlin Properties, Amadeus, Mapfre, Unicaja, Repsol, Endesa, Cellnex y Acciona Energía.

Bankinter, que se posiciona este año como la única empresa del IBEX 35 con más mujeres que hombres en su órgano de gobierno, tiene sin embargo solo un 23,08% de representación femenina en la dirección ejecutiva.

Lo mismo ocurre con Logista y Cellnex, que alcanzan ambas el 50% y sin embargo la presencia de mujeres directivas es del 22,22% y 20%, respectivamente.

Las 8 empresas restantes, superan el umbral de paridad pero sin embargo no llegan al 20% de representación femenina en la Alta Dirección.

ALTA DIRECCIÓN	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
LINEA DIRECTA BR	8	7	15	53,33%
RENTA CORPORACION	7	8	15	46,67%
SQUIRREL	7	8	15	46,67%
GLOBAL DOMINION ACCESS	5	6	11	45,45%
MINOR HOTELS	20	25	45	44,44%
ATRY'S HEALTH	10	15	25	40,00%
COCA-COLA EUROPAFIC	5	8	13	38,46%
ERCROS	5	10	15	33,33%
PRISA	3	6	9	33,33%
VOCENTO	4	9	13	30,77%
METROVACESA	3	7	10	30,00%
AEDAS HOMES	2	5	7	28,57%
GREENERGY RENOVABLES	2	5	7	28,57%
ALANTRA	2	6	8	25,00%
GAM	2	6	8	25,00%
ORYZON GENOMICS	2	6	8	25,00%
DIA	2	7	9	22,22%
AIRTIFICIAL	1	4	5	20,00%
ALMIRALL	2	8	10	20,00%
DURO FELGUERA	1	4	5	20,00%
INMOBILIARIA DEL SUR	3	12	15	20,00%
LIBERTAS 7	1	4	5	20,00%
AIRBUS	3	13	16	18,75%
DEOLEO	2	9	11	18,18%
ATRESMEDIA	3	14	17	17,65%
LAR ESPAÑA	1	6	7	14,29%
CIE. AUTOMOTIVE	5	33	38	13,16%
APERAM	1	8	9	11,11%
ELECNOR	1	8	9	11,11%
REALIA	2	17	19	10,53%
COX	1	9	10	10,00%
VIDRALA	1	9	10	10,00%
TUBOS REUNIDOS	1	10	11	9,09%
TUBACEX	1	11	12	8,33%
AMREST HOLDINGS	0	8	8	0,00%
BERKELEY ENERGIA LTD	0	8	8	0,00%
CEVASA	0	3	3	0,00%
Corporación Financiera ALBA	0	2	2	0,00%
EDREAMS ODIGEO	0	3	3	0,00%
ENCE	0	4	4	0,00%
MELIÁ HOTELS	0	8	8	0,00%
NATURHOUSE HEALTH	0	4	4	0,00%
NEINOR HOMES	0	16	16	0,00%
OHLA	0	8	8	0,00%
TOTALES	119	387	506	23,52%

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
LINEA DIRECTA BR	4	3	7	57,14%
RENTA CORPORACION	2	5	7	28,57%
SQUIRREL	2	3	5	40,00%
GLOBAL DOMINION ACCESS	3	8	11	27,27%
MINOR HOTELS	3	7	10	30,00%
ATRY'S HEALTH	3	8	11	27,27%
COCA-COLA EUROPAFIC	6	11	17	35,29%
ERCROS	2	4	6	33,33%
PRISA	8	7	15	53,33%
VOCENTO	5	6	11	45,45%
METROVACESA	4	9	13	30,77%
AEDAS HOMES	2	5	7	28,57%
GREENERGY RENOVABLES	4	4	8	50,00%
ALANTRA	4	7	11	36,36%
GAM	2	4	6	33,33%
ORYZON GENOMICS	2	5	7	28,57%
DIA	2	6	8	25,00%
AIRTIFICIAL	3	6	9	33,33%
ALMIRALL	4	6	10	40,00%
DURO FELGUERA	4	5	9	44,44%
INMOBILIARIA DEL SUR	4	11	15	26,67%
LIBERTAS 7	4	7	11	36,36%
AIRBUS	4	8	12	33,33%
DEOLEO	2	5	7	28,57%
ATRESMEDIA	4	8	12	33,33%
LAR ESPAÑA	3	2	5	60,00%
CIE. AUTOMOTIVE	5	8	13	38,46%
APERAM	13	4	7	42,86%
ELECNOR	3	11	14	21,43%
REALIA	3	3	6	50,00%
COX	3	9	12	25,00%
VIDRALA	4	7	11	36,36%
TUBOS REUNIDOS	4	7	11	36,36%
TUBACEX	3	7	10	30,00%
AMREST HOLDINGS	3	4	7	42,86%
BERKELEY ENERGIA LTD	0	5	5	0,00%
CEVASA	4	4	8	50,00%
Corporación Financiera ALBA	4	6	10	40,00%
EDREAMS ODIGEO	3	5	8	37,50%
ENCE	5	8	13	38,46%
MELIÁ HOTELS	5	5	10	50,00%
NATURHOUSE HEALTH	1	6	7	14,29%
NEINOR HOMES	1	8	9	11,11%
OHLA	2	8	10	20,00%
TOTALES	256	508	764	33,51%

Al igual que ocurre en el IBEX 35, las empresas que forman parte del resto del continuo tienen también mayor representación femenina en los consejos de administración que en la cúpula directiva. En ningún caso se alcanza el umbral de paridad del 40%, pero mientras en el órgano de gobierno la presencia de mujeres es del 33,51%, en la Alta Dirección la cifra es tan solo del 23,52%.

Aunque el análisis de representación por género se haya realizado solo de las 39 empresas de las que se tiene información actualizada, podemos afirmar que los equipos directivos están conformados principalmente por hombres.

Coca-Cola Europacifis Partners y Línea Directa son las compañías que mayor equilibrio presentan en cuanto a la presencia de mujeres en los consejos de administración y la Alta Dirección.

Línea Directa es la única compañía que tiene más mujeres que hombres en sus equipos directivos, con una representación del 53,33%, y es además también una de las tres que cuya presencia femenina superaba a la masculina en el consejo de administración (57,14%).

Coca Cola, por su parte, también presenta un equilibrio entre las composiciones del consejo y de la Alta Dirección, aunque en ningún caso llega al umbral de paridad, con un 35,29% de representación femenina en el consejo y un 38,46% en la cúpula directiva.

Otras 5 empresas también mantienen cierta coherencia en la presencia de mujeres en sus

órganos de gobierno y ejecutivos (Día, GAM, Inmobiliaria del sur, Metrovacesa y Oryzon Genomics) aunque ninguna de ellas supera el 31% de representación femenina ni en el consejo ni en la Alta Dirección.

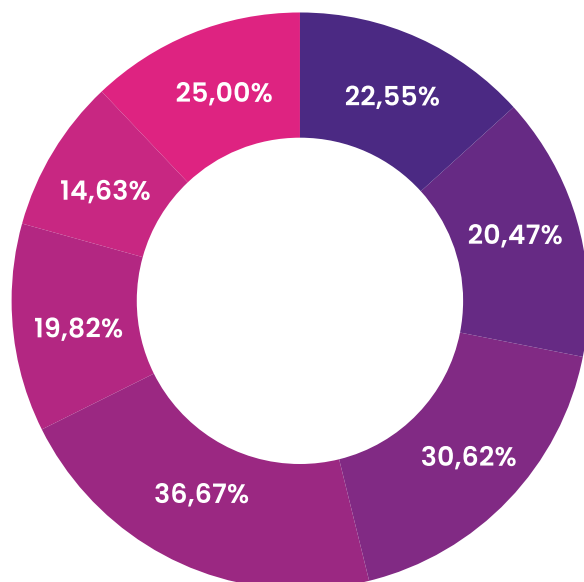
Atrys Health presenta mayor diversidad en la Alta Dirección (40%) que en el consejo (27,27%), y Berkeley es la única compañía que no cuenta con ninguna mujer ni en su consejo ni en su equipo directivo.

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, Corporación Financiera Alba, Libertas 7, Realia, LAR España, Edreams y Ence.

Tanto Meliá como Cevasa, que consiguen el equilibrio de género en el consejo, y Amrest y Corporación Financiera Alba que alcanzan el umbral de paridad del 40%, no tienen mujeres en sus equipos de dirección.

Tampoco cuentan con ninguna mujer directiva Edreams y Ence, que se quedan a las puertas del umbral de paridad en sus consejos, con un 37,50% y un 38,46% de representación femenina, respectivamente.

LAR España, Libertas 7 y Realia, que son las empresas del continuo con mayores porcentajes de mujeres en sus consejos (60%, 57,14% y 50%, respectivamente), tienen en cambio una presencia femenina muy escasa en la Alta Dirección (14,29, 20% y 10,53%).



- **Energía**
22,55%
- **Industria y Construcción**
20,47%
- **Bienes de Consumo**
30,62%
- **Servicios de Consumo**
36,67%
- **Servicios Financieros**
19,82%
- **Tecnología y Telecomunicaciones**
14,63%
- **Servicios Inmobiliarios**
25,00%

El sector que presenta una mayor subida es Servicios de Consumo (del 20,51% al 36,67%), que con la salida de Meliá Hotels del IBEX 35, carente de mujeres en su equipo directivo, se convierte en el sector con mayor representación femenina en la Alta Dirección.

Bienes de Consumo ocupa el segundo lugar en presencia femenina, ya que con la entrada de Puig al selectivo y la subida de directivas tanto en Inditex como en Rovi, pasa de un 22,22% a un 30,61%, a pesar de que Grifols no tiene ninguna mujer en su cúpula.

Le siguen Servicios Inmobiliarios, que este año baja de un 26,32% a un 25%, y los sectores de Energía e Industria y Construcción, que aunque ambos aumentan ligeramente, ninguno supera el 23% de representación femenina.

Servicios Financieros también presenta una menor presencia femenina este año que el anterior, pasando de un 23,53% a un 19,82%. Por su parte, Tecnología y Telecomunicaciones, aunque aumenta 1 punto porcentual, sigue presentando los datos más bajos con un 14,63% de representación femenina en su Alta Dirección.



CONCLUSIONES

En positivo

La presencia femenina en las empresas cotizadas españolas continúa creciendo, alcanzando un 36,34% de representación femenina en 2024, lo que supone un aumento de 1,85 puntos porcentuales respecto al año anterior. Este año, 439 asientos están ocupados por mujeres, 32 más que en 2023, frente a las 769 ocupados por hombres.

El IBEX 35 vuelve a estar a la cabeza de la representación femenina en los consejos tras alcanzar el umbral de paridad por primera vez en 2024: 183 asientos de los 444 disponibles en los consejos del índice selectivo están ocupados por mujeres, lo que supone un 41,22%.

Además, el 71,43% de las empresas que pertenecen al IBEX 35 cumplen con el objetivo de diversidad: 25 de las 35 llegan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos, mientras que tan solo 10 están por debajo de este umbral, cuatro menos que en 2023.

Bankinter es la única empresa del IBEX 35 con más mujeres que hombres en su consejo de administración, con una representación femenina del 63,64%. Cuatro empresas (Cellnex, Inditex, Logista y Redeia) consiguen una cuota del 50%, cinco alcanzan el umbral de paridad del 40% (Acciona Energía, Banco Sabadell, Enagas, Repsol y Santander) y otras 15 lo superan (AENA, BBVA, Mapfre, Inmobiliaria Colonial, Amadeus It Group, IAG, Arcelormittal, ACS, Caixabank, Endesa, Iberdrola, Merlin Properties, Rovi, Unicaja Banco y Acciona).

En cuanto al resto del mercado continuo, LAR España se convierte en la compañía cotizada con mayor representación femenina, (60%) seguido de Libertas 7 y Línea Directa (ambas con 57,14%), y Prisa, (53,33%), todas con más mujeres que hombres en sus consejos.

Cevisa, Grenergy Renovables, Meliá Hotels y Realia consiguen un 50% de representación femenina, 11 empresas alcanzan el umbral de

paridad del 40%, y otras 12 lo superan.

En total, casi la mitad de las empresas cotizadas españolas (56) superan el umbral de paridad, lo que supone un 47,46%. Esto es un gran incremento con respecto al año anterior, donde solo llegaban el 34,78% de las compañías.

Los sectores más paritarios son Servicios de Consumo y Servicios Financieros, pues ambos avanzan vertiginosamente hasta superar el umbral del 40%.

Aumenta ligeramente la representación femenina en puestos de Alta Dirección, pasando de un 22,06% al 22,63% en el IBEX35 y llegando hasta el 23,52% 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.

El número de presidencias femeninas se mantiene en 4 en el IBEX 35: Anne Bouverot salió de Cellnex este año y fue sustituida por un hombre, mientras que María Dolores Dancausa se convirtió en presidenta no ejecutiva de Bankinter. Mantienen sus cargos Marta Ortega en Inditex, Beatriz Corredor en Redeia y Ana Botín en Santander, siendo esta última la única presidenta ejecutiva del selectivo.

En el resto del mercado continuo, no obstante, encontramos once presidentas, 3 más que en el año anterior: María Vaqué Boix en Cevisa; Sol Daurella en Coca-Cola Europacific Partners; Esther Alcocer Koplowitz en FCC; Isabel Reig López en Laboratorios Reig Jofre; Regina Garay Salazar en LAR España; 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.

I A mejorar

Aunque un año más se ha mejorado la participación femenina en los consejos (pasando de un 34,49% a un 36,34%) también un año más sigue sin ser suficiente. La presencia femenina en el conjunto de las empresas cotizadas españolas está aún a más de 4 puntos de alcanzar las cotas de diversidad exigidas por la Ley de Paridad aprobada en 2024.

A pesar de que 16 empresas más que el año pasado alcanzan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos de administración (25 de ellas pertenecen al IBEX 35 y 31 al resto del conjunto), aún más de la mitad (52,54%) de todas las cotizadas españolas no cumplen con el objetivo de diversidad.

Al igual que en años anteriores, 6 empresas cotizadas siguen sin tener mujeres en sus consejos de administración, y otras 6 solo tienen una consejera. Ninguna de estas compañías pertenece al IBEX 35.

Por su parte, quedan 10 empresas del selectivo que aún no cumplen con la diversidad recomendada del 40%. Dos de ellas están todavía por debajo del 30%: Naturgy (25%), y Fluidra (28,57%).

Solaría continúa un año más siendo la única empresa del selectivo que cuenta solo con dos consejeras, frente al resto de componentes del IBEX 35, que disponen de entre tres y siete mujeres en sus consejos.

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 casi 1 punto porcentual, pasando de un 21,83% a un 22,63%, pero está aun muy lejos de alcanzar el umbral de paridad.

Solamente cuatro empresas están por encima del 40% de representación femenina (AENA, Rovi, Redeia y Colonial) mientras que aun hay una (Grifols) que no cuenta con ninguna mujer en sus comités ejecutivos.

En el resto del continuo, solo el 23,52% de los puestos de Alta Dirección están ocupados por mujeres. Aunque es una cifra superior a la del IBEX 35, este bajo porcentaje revela que la presencia de mujeres en la Alta Dirección es muy limitada. Solamente 6 empresas alcanzan el umbral de paridad del 40% y 10 empresas aun no tienen ninguna mujer ocupando puestos en la Alta Dirección.

Las presidencias en el selectivo siguen siendo copadas mayoritariamente por hombres: hay solo cuatro mujeres presidentas en el IBEX 35 y solo una de ellas tiene cargos ejecutivos (Ana Patricia Botín en Santander). En el resto del continuo son 11, pero aun suponen un ínfimo 9,32%.

Además, solo hay una consejera delegada en el IBEX 35, Gloria Ortiz Portero en Bankinter, y solo 3 consejeras con funciones ejecutivas (una menos que el año pasado) lo que representa el 1,64% del total de consejeras del selectivo. En el resto del continuo, hay 5 consejeras delegadas y 10 mujeres con cargos ejecutivos (3,91%). Aunque estas cifras son superiores a las del IBEX 35, continúan siendo muy insuficientes.

ATREVIA™

