



XII INFORME DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DEL IBEX 35

y VII Radiografía del Mercado Continuo

XII INFORME DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DEL IBEX 35 y VII Radiografía del Mercado Continuo

La XII edición del Informe de Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas, elaborado por la consultora ATREVIA junto con la escuela de negocios IESE, realiza por séptimo 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 paridad de género en las 35 compañías más líquidas y de mayor capitalización bursátil del mercado español.

Una de las principales novedades este año es que el IBEX 35 no ha experimentado ningún cambio en su composición. A finales del 2023, el Comité Asesor Técnico anunció su decisión: por primera vez en su historia, no entraron ni salieron empresas en el selectivo.

En este informe se incluyen las 115 empresas que cotizan en el Mercado Continuo según los registros de Bolsas y Mercados Españoles (BME), excluyendo a las 4 compañías que aparecen como suspendidas. Por un lado, CLEOP y las cuotas participativas de CAM, suspendidas de cotización desde junio de 2012 y diciembre de 2011 respectivamente. Y, por otro lado, tampoco se recogen datos de Ezentis e Innovative Solutions, ambas suspendidas de cotización a finales de 2022.

Ninguna empresa se ha incorporado durante el 2023 al índice de Mercado Continuo. Sin embargo, se produjo una importante salida: MEDIASET abandonó el mercado continuo durante el mes de mayo.

IBEX 35

Entrada: 0

Salida: 0

Mercado Continuo (Sin IBEX 35)

Entrada: 0

Salida: MEDIASET

2024

METODOLOGÍA

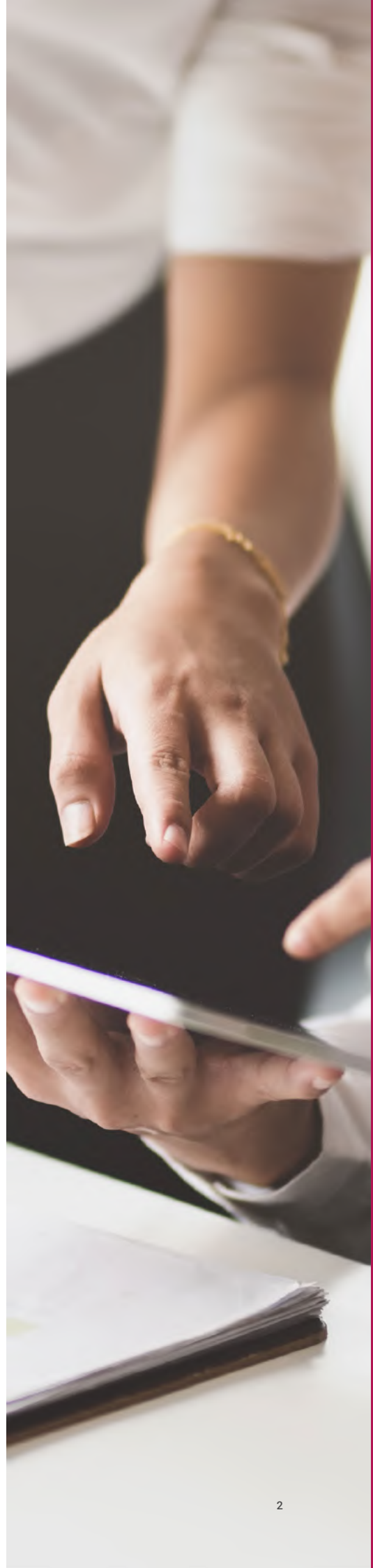
La muestra comprende las 115 empresas cotizadas en el mercado continuo en 2023: las 35 empresas que componen el selectivo IBEX 35 y las otras 80 empresas que cotizan en el Índice General de la Bolsa de Madrid y que en conjunto forman el denominado Mercado Continuo.

Los nombres de las compañías se han obtenido a 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 su transposición en España

Como ya indicamos en el XI Informe Mujeres, a finales de 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 aún más ambiciosas.

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

Código del buen gobierno y aprobación del proyecto de ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

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 a sus políticas de equilibrio de género. En su Recomendación 15, el Código aconseja que “el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración”.

Una de las grandes novedades este 2023 en materia de igualdad en el ámbito empresarial en España ha sido la aprobación del Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombre. La nueva ley, además de introducir modificaciones en distintas normas del ordenamiento jurídico español, supone la

transposición de la directiva europea relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas.

La nueva ley entrará en vigor el 30 de junio de 2024 para las empresas del IBEX 35, y dará un margen de un año para las que tengan una capitalización bursátil superior a 500 millones de euros y otro más para las que estén por debajo de esa cifra.

Así, tanto las recomendaciones de la CNMV como la directiva europea y su transposición en el ordenamiento jurídico español 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 En su conjunto, las empresas cotizadas españolas siguen avanzando en sus objetivos de paridad. En 2023, 17 mujeres más accedieron a consejos de administración, alcanzando ya un total de 407 consejerías siendo ya mujeres. Continúa así la tendencia creciente de los últimos años con un aumento de la representación femenina de 2,12 puntos porcentuales, alcanzando ya el 34,49%, a pesar de la reducción de los asientos en los consejos, que pasan de 1.205 en 2022 a 1.180 en 2023.

2 El IBEX 35 sigue liderando los avances registrados, marcando el camino para el resto de cotizadas. El número de mujeres en los consejos de administración del selectivo ha pasado de 163 a 176, lo que supone un aumento de 2,35 puntos porcentuales (de 37,47% en 2022 a 39,82% en 2023).

3 El IBEX 35 se queda a una consejera de cumplir con el objetivo de paridad del 40%. Además, 21 empresas del selectivo alcanzan el requisito de paridad del 40%, 3 más que el año pasado. De entre ellas, 5 tienen un 50% de representación femenina en sus consejos de administración.

4 El resto de empresas cotizadas también aumentan la presencia femenina en sus consejos de administración superando el umbral del 30%: pasan de 29,48% en 2022 a 31,30% en 2023.

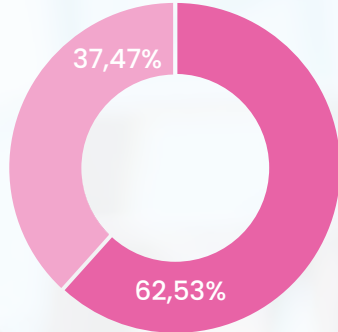
5 Por primera vez, la media de consejeras del IBEX 35 supera a las 5 por empresa (5,03) continuando con la tendencia de años anteriores (4,26 en 2021 y 4,66 en 2022). En el resto del mercado continuo la media de consejeras sigue avanzando, aunque, como en años anteriores, vuelve a quedarse por debajo de 3. En el conjunto de las cotizadas, la media de las consejeras es de 3,54, frente a las 3,28 del año anterior.

6 El sector líder en paridad sigue siendo Petróleo y Energía, con un 39,85% de representación femenina en sus consejos de administración, y una media de 4,08 mujeres por empresa. Le siguen Servicios de Consumo (que experimenta la mayor subida en porcentajes de equilibrio de género) y Servicios Financieros, con una paridad del 39,19% y 38,93%, respectivamente.

7 Aumenta también la representación femenina en los comités ejecutivos de las empresas del IBEX 35, pasando de un 16,57% a un 21,83%. Aunque esta cifra supone un avance, es aún poco significativa si lo comparamos con el casi 40% de paridad que se alcanza en los consejos de administración.

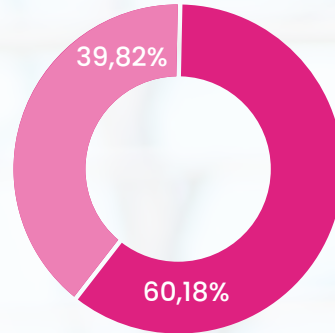
8 En comparativa con el resto de países de la UE, España avanza posiciones, pasando de ocupar el puesto 8 al puesto 5, solo por detrás de Francia, Italia, Dinamarca y Países Bajos.

COMPARATIVA 2022 – 2023



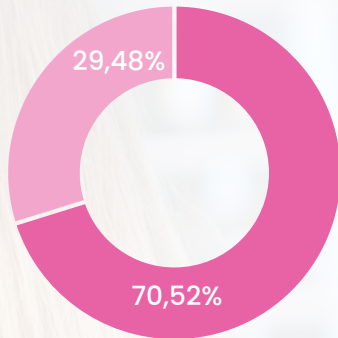
IBEX 35

- Consejeras: 163
- Consejeros: 272
- Total: 435
- N° Empresas: 35



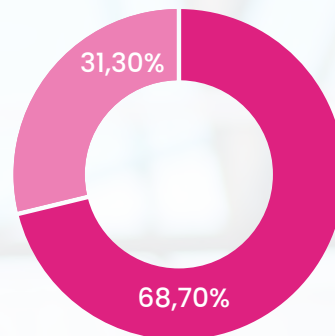
IBEX 35

- Consejeras: 176
- Consejeros: 266
- Total: 442
- N° Empresas: 35



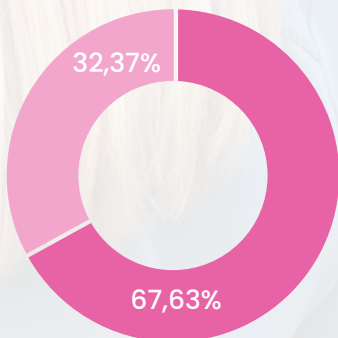
MC SIN IBEX 35

- Consejeras: 227
- Consejeros: 543
- Total: 770
- N° Empresas: 84



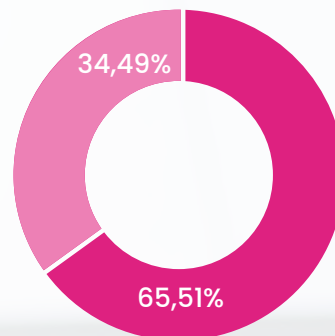
MC SIN IBEX 35

- Consejeras: 231
- Consejeros: 507
- Total: 738
- N° Empresas: 80



IGBM

- Consejeras: 390
- Consejeros: 815
- Total: 1205
- N° Empresas: 119



IGBM

- Consejeras: 407
- Consejeros: 773
- Total: 1180
- N° Empresas: 115

2022

2023

EN POSITIVO

Son ya 40 las empresas cotizadas que alcanzan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos de administración: 21 pertenecen al IBEX 35 y 19 al resto del conjunto, siendo así 8 mujeres más respecto al año pasado.

De entre ellas, destacan especialmente 8 que llegan o superan el 50% de consejeras: Libertas 7, Línea Directa, Cellnex Telecom, Realia, AENA, Inditex, Logista y Redeia.

IBEX 35	
CELLNEX TELECOM	53,85%
AENA	50,00%
INDITEX	50,00%
LOGISTA	50,00%
REDEIA	50,00%
MAPFRE	46,67%
ACCIONA ENERGÍA	45,45%
AMADEUS IT GROUP	45,45%
IAG	45,45%
ROVI	42,86%
UNICAJA BANCO	42,86%
IBERDROLA	42,86%
ENDESA	41,66%
ACS	40,00%
ARCELORMITTAL	40,00%
BBVA	40,00%
CAIXABANK	40,00%
ENAGAS	40,00%
REPSOL	40,00%
SANTANDER	40,00%
TELFÓNICA	40,00%

RESTO DEL MC

LIBERTAS 7	57,14%
LINEA DIRECTA BR	57,14%
REALIA	50,00%
PRISA	46,67%
PRIM	45,45%
APPLUS	44,44%
FAES FARMA	44,44%
PROSEGUR	44,44%
ADOLFO DOMÍNGUEZ	42,86%
AMREST HOLDINGS	42,86%
APERAM	42,86%
GREENERGY RENOVABLES	42,86%
NICOLÁS CORREA	42,86%
OPDENERGY	42,86%
SOLTEC POWER HOLDINGS	42,86%
ATRY'S HEALTH	41,67%
PHARMAMAR	41,67%
AUDAX RENOVABLES	40,00%
Corporación Financiera ALBA	40,00%

EN NEGATIVO

Al igual que en 2022, 6 empresas cotizadas (ninguna perteneciente al IBEX 35) siguen sin tener mujeres en sus consejos de administración.

BERKELEY ENERGIA LTD	0,00%
BORGES BAIN	0,00%
NEXTIL	0,00%
NYESA	0,00%
PESCANOVA	0,00%
URBAS	0,00%

Por su parte, Talgo, Montebalito, Naturhouse Health y Neinor Homes, se mantienen, igual que en 2022, en la lista de empresas que solo cuentan con una mujer en sus consejos de administración, a la que se añaden 2 cotizadas más. Por un lado, DESA, que tenía 2 mujeres el año anterior, y por otro, Amper, que reduce de 10 a 8 el número total de consejeros, siendo mujeres los 2 miembros que salen y bajando del 30% al 12,50% la representación femenina en su consejo.

HACEN ESFUERZOS POR LLEGAR A LA PARIDAD

NH Hotel Group y Arima, que en 2022 solo contaban con 1 mujer en sus consejos de administración, incorporan, cada una de ellas, 2 miembros femeninos a sus consejos, llegando a un 30% y un 33,33% de paridad, respectivamente.

ACS, que sigue manteniendo en 15 su número total de miembros, aumenta su porcentaje de paridad de un 26,60% a un 40%, pasando de 11 a 9 consejeros y de 4 a 6 consejeras.

Fluidra, que salió el año pasado de la lista de empresas con solo 1 mujer en su consejo de administración, vuelve a incluir a una

consejera más, llegando a un total de 3 y alcanzando el 23,08% de representación femenina.

Indra también incluye a 2 mujeres más, llegando a un total de 6 y pasando de un 28,57% a un 37,50%.

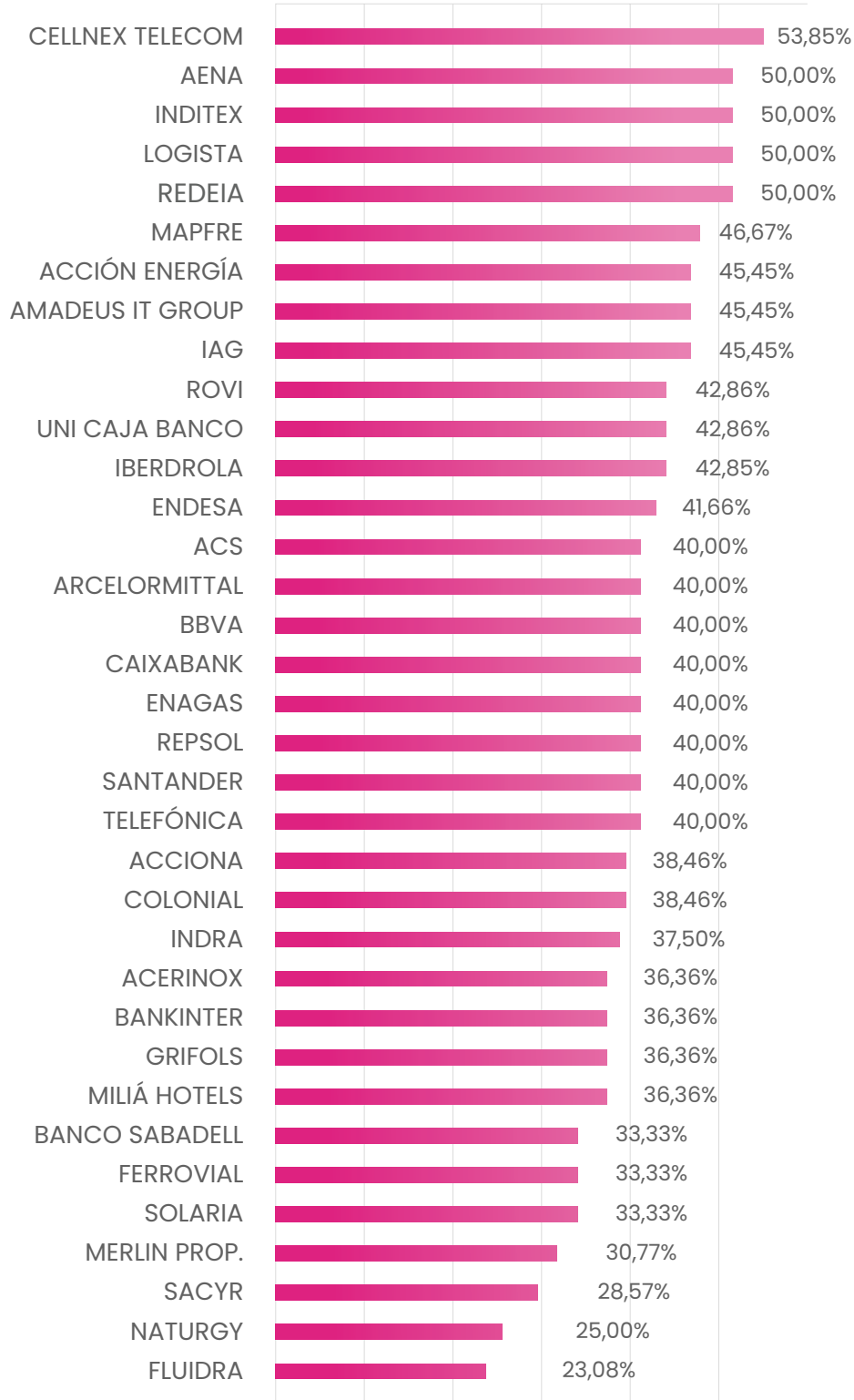
Amrest, con la incorporación de 1 mujer más en su consejo, alcanza el total de 3 consejeras, pasando de un 28,57% a un 42,86% de representación femenina, superando así el horizonte de paridad. Pharmamar y Prosegur también lo alcanzan pasando de un 33,33% a un 41,67% y un 44,44%, respectivamente.



DATOS COMPLETOS DEL IBEX 35

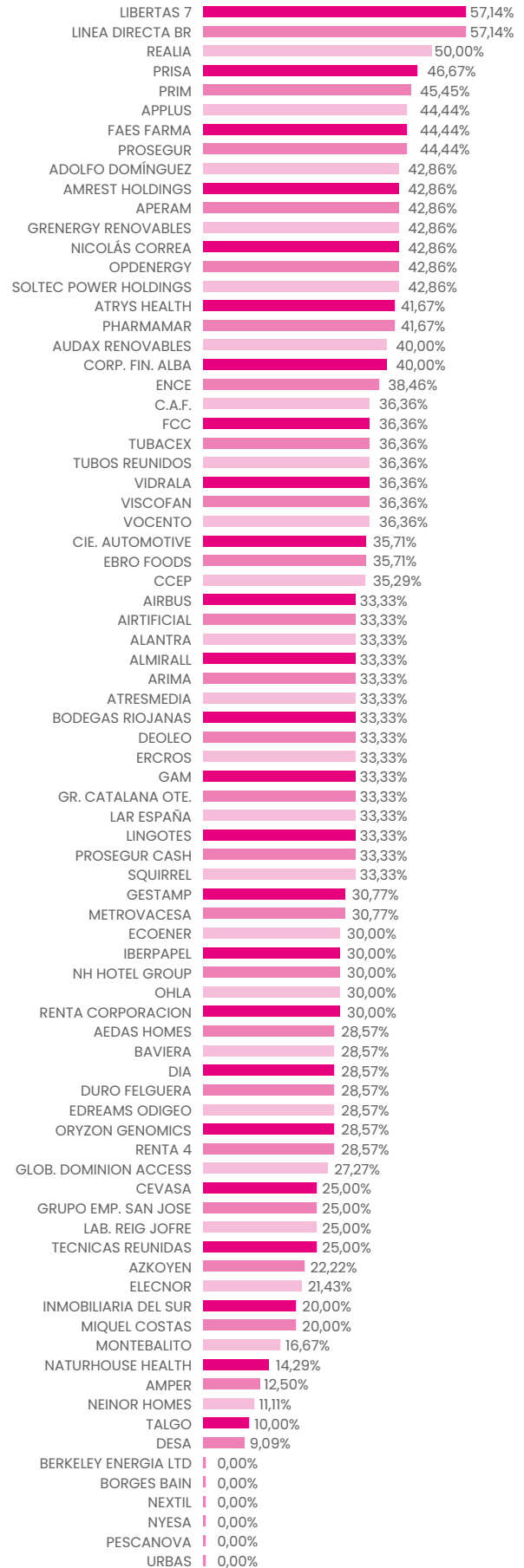
Sigue en aumento el número de empresas del IBEX 35 que alcanza el requisito de paridad del 40%, llegando ya a 21 frente a las 18 del año anterior. De entre ellas, 5 tienen un 50% o más de representación femenina en sus consejos de administración. Destaca Cellnex que alcanza casi un 54%.

% Consejeras IBEX 35



DATOS COMPLETOS DEL RESTO DEL MERCADO CONTINUO

En el resto del conjunto, 19 empresas llegan al 40% de representación femenina, 5 más que en 2022. Destacan Línea Directa, que se mantiene en el 57,14% del año anterior, porcentaje al que se suma este año Libertas 7, y Realia que continúa con un 50% de mujeres en su consejo de administración.



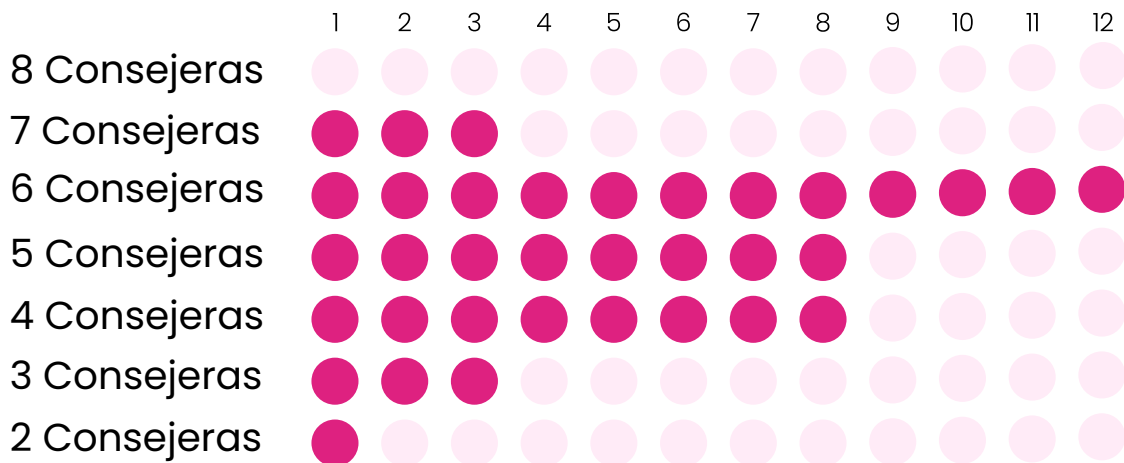
El IBEX 35 supera el promedio de 5 mujeres en sus consejos de administración

Por primera vez, la media de consejeras del IBEX 35 supera a las 5 mujeres por empresa (5,03) continuando con la tendencia de años anteriores (4,26 en 2021 y 4,66 en 2022). 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 en 16.

El IBEX 35 incorpora 13 mujeres en sus consejos de administración, alcanzando un total de 176, mientras que el número de

hombres se reduce en 6, siendo actualmente 266. Por su parte, el número total de miembros en los consejos de administración del selectivo aumenta de 435 a 442.

Las empresas del IBEX 35 alcanzan el 39,82% de presencia femenina en sus consejos, quedándose muy cerca del umbral de paridad establecido en el 40%. Son 12 las empresas que cuentan con 6 consejeras y 8 las que tienen 5. Todas las empresas del selectivo tienen un mínimo de 2 consejeras y un máximo de 7.



Las 80 empresas restantes que forman parte del mercado continuo siguen lejos de alcanzar el promedio al que llegan las del IBEX 35, aunque mantienen la tendencia de crecimiento, aumentando la media a 2,88 mujeres por empresa frente al 2,7 del 2022. En 2023, se incorporan 4 consejeras más, aumentando en 1,82 puntos porcentuales la representación femenina, pasando del 29,48% al 31,30%. A pesar de la reducción en el número de asientos (738 consejeros en total, 32 menos que en el año anterior), las cifras están aún lejos de alcanzar los objetivos.

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 3,53. A pesar de la reducción del número total de asientos y del aumento de mujeres en los consejos (17 más que el año pasado), el conjunto de cotizadas está aún lejos de cumplir con los objetivos de paridad del 40%.

SECTORES

El sector líder en paridad sigue siendo Petróleo y Energía con un 39,85% de representación femenina en sus consejos de administración y una media de 4,08 mujeres por empresa. Le siguen Servicios de Consumo, que experimenta la mayor subida en porcentajes de equilibrio de género, y Servicios Financieros, con una paridad del 39,19% y 38,93%, respectivamente.

Servicios Inmobiliarios vuelve a ser, un año más, el sector con menor porcentaje de mujeres en sus consejos de administración, aunque la representación femenina sigue ganando peso, pasando de un 25,76% a un 27,41%. La media de mujeres por empresa aumenta también llegando este año a 2,47, aunque sigue estando por debajo del promedio de 3,53 del conjunto de cotizadas.

Por su parte, el sector de Tecnología y Telecomunicaciones, que ocupa la cuarta posición en porcentaje de representación femenina con un 37,84%, sube hasta el segundo puesto en el promedio de mujeres por empresa, alcanzando un promedio de 4,67.



SECTORES	Nº EMPRESAS			Nº CONSEJEROS			Nº CONSEJERAS			% MUJERES EN CONSEJOS			MEDIA DE CONSEJERAS		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Petróleo y Energía	13	13	12	80	82	87	53	53	46	39,85%	39,26%	34,59%	4,08	4,07	3,83
Industria y Construcción	30	31	32	220	229	248	107	91	78	33,75%	28,44%	23,90%	3,57	2,94	2,4
Bienes de Consumo	24	24	25	148	155	158	76	73	66	33,93%	31,14%	24,96%	3,17	3,04	2,64
Servicios de consumo	15	17	17	90	109	112	58	54	43	39,19%	33,13%	27,74%	3,87	3,18	2,52
Servicios financieros	12	12	14	91	93	116	58	57	59	38,93%	38,00%	33,71%	4,83	4,75	4,21
Tecnología y Telecom.	6	7	7	46	49	49	28	28	29	37,84%	36,36%	37,18%	4,67	4	4,14
Servicios inmobiliarios	15	15	15	98	98	101	37	34	30	27,41%	25,76%	22,90%	2,47	2,26	2
TOTALES	115	119	122	773	815	871	417	390	351	34,49%	32,37%	28,78%	3,81	3,28	3,23

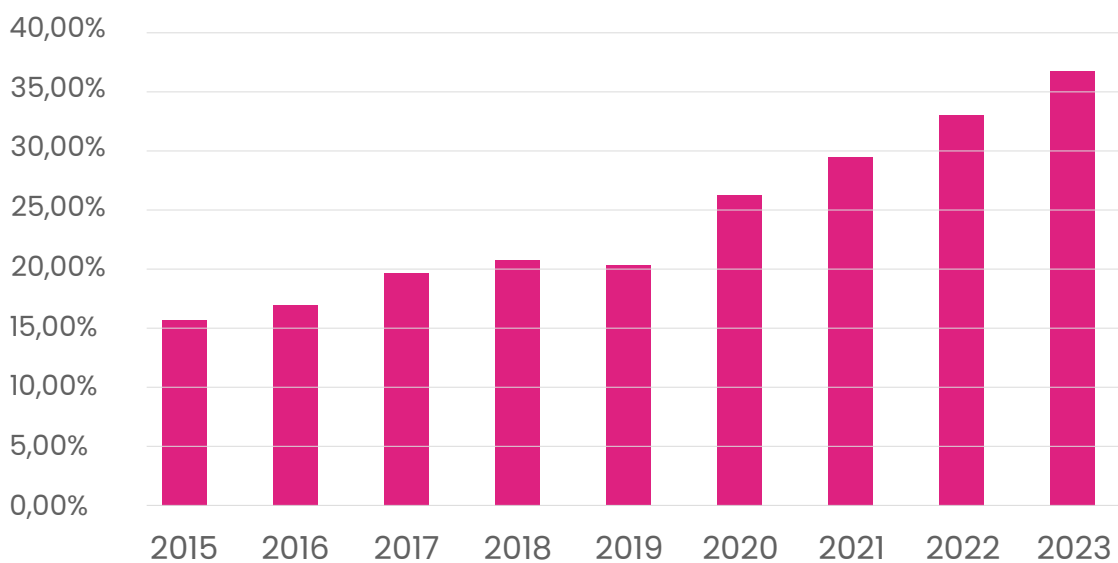
El IBEX 35 se queda a una consejera del objetivo de paridad: en 2024 podría superar el 40% de representación femenina.

En 2023 se contabilizaron 407 consejeras y 773 consejeros en el conjunto de las empresas cotizadas españolas. El 43,24% de estas consejeras pertenecen a las empresas del IBEX 35 (176), lo que supone un aumento

de 1,45 puntos porcentuales con respecto a 2022.

Durante el año, se incorporaron 17 consejeras, una cifra positiva que es, sin embargo, menor a la de los 2 años anteriores (en 2022 se incorporaron 39 consejeras y en 2021 fueron 21). De entre las nuevas consejeras, 13 pertenecen a las compañías del IBEX 35 y 4 a las cotizadas del resto del mercado continuo.

Progresión 2015-2023



El IBEX 35 sigue siendo el motor de impulso en términos de paridad de todo el conjunto con el 39,82% y se queda a sólo 1 consejera de alcanzar los requisitos que se plantean en la nueva ley de representación paritaria. Con este nivel de progresión, se superaría el 40% en el próximo año.





EMPRESAS

Tipología de consejeras

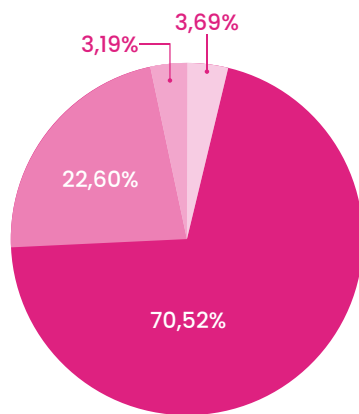
Las consejeras independientes representan el 70,52% del conjunto de las cotizadas, experimentando un ligero aumento con respecto al año anterior, que representaban un 69,75%.

Las consejeras dominicales, sin embargo, disminuyen más de 1 punto porcentual (1,25), constituyendo el 22,60%. Lo mismo ocurre con las consejeras externas, que pasan de representar un 3,59% en 2022 a un 3,19% en 2023.

Las consejeras ejecutivas representan el 3,69%, una cifra superior a la del 2022, que

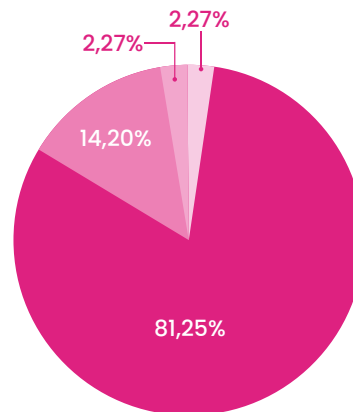
bajó hasta el 2,82%, pero que aún no vuelve a alcanzar el 3,98% del 2021.

Si hacemos una diferenciación entre los mercados, el porcentaje de consejeras ejecutivas es menor en el IBEX 35 (2,27%) que en el resto del continuo (4,76%). El porcentaje de consejeras independientes es mayor en el IBEX 35 que en el mercado continuo (81,25% frente a 62,34%) y tanto las dominicales como las externas suponen una representación mayor en el continuo que en el IBEX 35 (29% y 3,90%, 14,20% y 2,27%, respectivamente).



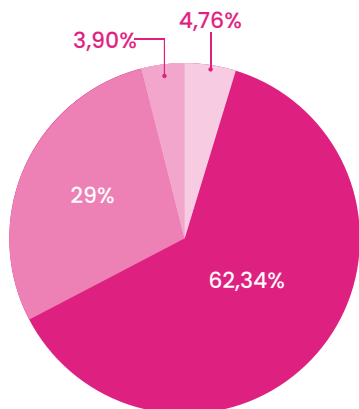
TIPOLOGÍA CONSEJERAS CONJUNTO

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas



TIPOLOGÍA CONSEJERAS IBEX

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas



TIPOLOGÍA CONSEJERAS RESTO MC

- Independientes
- Dominicales
- Externas
- Ejecutivas

EMPRESAS MOTOR DE CAMBIO Y EMPRESAS COMPROMETIDAS

En los 7 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.

Por sexto año consecutivo, este estudio quiere reconocer, por un lado, a las compañías del continuo que más empeño y esfuerzo han realizado en el camino hacia el equilibrio de género con la inclusión reciente de consejeras, y, por otro lado, a las compañías que con más ahínco han mantenido su compromiso con la paridad consolidando una trayectoria de regularidad en cuanto al número de mujeres que se sientan en sus consejos de administración.



Empresas motor de cambio

Estas son las empresas que más han progresado en términos de paridad desde 2018.

Amrest, que de no tener ninguna mujer en su consejo de administración hace cinco años, ha alcanzado durante el 2023 el requisito de paridad del 40%: actualmente tiene 3 mujeres y 4 hombres, lo que supone una representación femenina del 42,86%.

Audax Renovables, que en 2018 no tenía ninguna mujer en su consejo y sí 6 hombres, tiene actualmente 2 consejeras y 3 consejeros, alcanzando también el objetivo de paridad del 40% de representación femenina.

Logista, que hace seis años solo contaba con 1 mujer entre un total de 10 consejeros, tiene en 2023 el mismo número de hombres que de mujeres (6), alcanzando así el equilibrio de género.

AENA, que, manteniendo su número total de miembros en 14, ha pasado de tener 3 consejeras y 11 consejeros, a igualar la cifra a 7 en ambos géneros, logrando así una paridad del 50%.

Prisa, que entonces disponía de una única consejera y 11 consejeros, ha pasado a tener 7 mujeres y 8 hombres, alcanzando un 46,67% de representación femenina.

Solaria, que, de no tener ninguna mujer en su consejo, formado entonces por 5 hombres, ha pasado a tener 2 mujeres y 4 hombres.

Arima, que carecía de consejeras en 2018, ha pasado a tener 3, aunque su número total de miembros también ha aumentado de 5 a 9. La representación femenina es actualmente de un 33,33%

Deoleo, que de no contar con ninguna mujer en su consejo y sí con 12 hombres, ha reducido su número de componentes a la mitad, teniendo actualmente 2 consejeras y 4 consejeros, siendo el peso femenino en el consejo de un 33,33%.

Fluidra, que también tenía un consejo compuesto únicamente por hombres (12), tiene en la actualidad 3 mujeres, aunque su cifra de paridad está aún muy por debajo de lo esperado (23,08%).

	2018				2023				Diferencia entre el peso de las mujeres en 2019 y 2023
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	
AMREST	7	0	7	0%	4	3	7	42,86%	42,86%
GRUPO LOGISTA	9	1	10	10,00%	6	6	12	50,00%	40,00%
AUDAX RENOVAB.	6	0	6	0%	3	2	5	40,00%	40,00%
PRISA	11	1	12	8,33%	8	7	15	46,67%	38,33%
SOLARIA	5	0	5	0%	4	2	6	33,33%	33,33%
ARIMA	5	0	5	0%	6	3	9	33,33%	33,33%
DEOLEO	12	0	12	0%	4	2	6	33,33%	33,33%
PRIM	6	1	7	14,29%	6	5	11	45,45%	31,17%
FLUIDRA	12	0	12	0%	10	3	13	23,08%	23,08%
AMADEUS	9	2	11	18,18%	6	5	11	45,45%	27,27%
AENA	11	3	14	21,43%	7	7	14	50,00%	28,57%

Empresas comprometidas

En cuanto a las empresas comprometidas, no se han producido grandes cambios, ya que las que tenían mayores porcentajes de paridad en 2018 son las que los mantienen más altos en la actualidad también.

Cellnex, mantiene su liderazgo en cotas de paridad (solo superado por Libertas 7 y Línea Directa, que en 2018 no cotizaban en el mercado continuo y ambas se incorporaron en 2021), con una representación femenina del 53,85%. Las tres son las únicas compañías de todo el continuo que tienen más mujeres que hombres en sus consejos.

Realia, que partía hace 6 años de un 57,14% de representación femenina en su consejo (3 hombres y 4 mujeres), lo ha reducido en algo más de 7 puntos porcentuales, pero mantiene la cuota del 50%, teniendo 3 miembros de cada género.

Redeia (antigua REE) sigue manteniendo un total de 12 miembros en su consejo, pero al restar un hombre y sumar una mujer, tiene 6 consejeros de cada género, aumentando su paridad al 50%.

Nicolás Correa mantiene un año más el mismo porcentaje de consejeras (42,86%), siendo 3 mujeres y 4 hombres los que conforman su consejo.

Unicaja Banco, suma tanto un hombre como una mujer más que en 2019 y su porcentaje de paridad aumenta también de un 41,67% hasta un 42,86%.

Adolfo Domínguez tenía un 50% de representación femenina en 2019 y, aunque este año tiene una consejera menos, sigue alcanzando los requisitos de paridad, con un 42,86% de peso femenino en su consejo.

	2019				2023			
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Redeia	7	5	12	41,67%	6	6	12	50,00%
Cellnex	8	4	12	33,33%	6	7	13	53,85%
Realia	3	4	7	57,14%	3	3	6	50,00%
Nicolás Correa	4	3	7	42,86%	4	3	7	42,86%
Unicaja Banco	7	5	12	41,67%	8	6	14	42,86%
Adolfo Domínguez	4	4	5	50,00%	4	3	7	42,86%



ELIBEX 35

INTEGRANTES DEL IBEX 35

(a fecha de cierre del presente informe)





EL IBEX 35

El IBEX 35 se queda a sólo una consejera de cumplir con el objetivo de paridad del 40%

En el último año, el IBEX 35 ha incorporado 13 mujeres hasta alcanzar la cifra de 176, lo que supone un aumento de 2,35 puntos porcentuales. La representación femenina en los consejos de administración alcanza ya un 39,82%, quedándose en el umbral de superar el techo de género. Con la incorporación de una consejera más, el IBEX 35 cumpliría con el objetivo de paridad del 40% en 2024.

El tamaño de los consejos de administración ha aumentado en 7 miembros, pasando de 435 a 442 asientos. En cambio, hay 6 consejeros varones menos que el año anterior (266 frente a 272) y suponen un 60,18%.

Todas las empresas, excepto una, mantienen la recomendación de la CNMV de que los consejos estén formados por entre 5 y 15 miembros. 9 empresas mantienen una cifra de 15 consejeros, entre ellas, algunas de las de mayor capitalización bursátil (ACS, Sabadell, BBVA, Caixabank, Enagás, Mapfre, Repsol, Santander y Telefónica). Indra, por su parte, aumenta en uno el número total de consejeros, sumando así un total de 16. Inditex y Arcelormittal son las que menos asientos tienen, con 10 cada una.

En cuanto a los porcentajes de representación femenina, destacan Cellnex, que alcanza el 53,85%, y AENA, Inditex, Logista y Redeia, que llegan al equilibrio de género (50%).

8 compañías llegan al umbral de paridad del 40% (ACS, Arcelormittal, BBVA, Caixabank, Enagás, Repsol, Santander y Telefónica) y otras 8 lo superan (Mapfre, Acciona Energía, Amadeus, IAG, Rovi, Unicaja, Iberdrola y Endesa). El resto tiene una proporción menor del 40% de mujeres consejeras.

Ejemplos destacables de avances en paridad son ACS, que pasa de 26,60% a 40% de consejeras, es decir, aumenta 13,40 puntos porcentuales; Arcelormittal, que aumenta 10 puntos (de un 30 a un 40%); Indra, que lo hace en 8,93 puntos porcentuales (de 28, 57% a 37, 50%); Logista, que aumenta su presencia femenina en 8,34 puntos (de 41,66% a 50%); Aena, que sube 7,14 puntos, llegando al 50%; y Repsol y Telefónica que pasan ambas de 33,33% a 40% (suben 6,67 puntos).

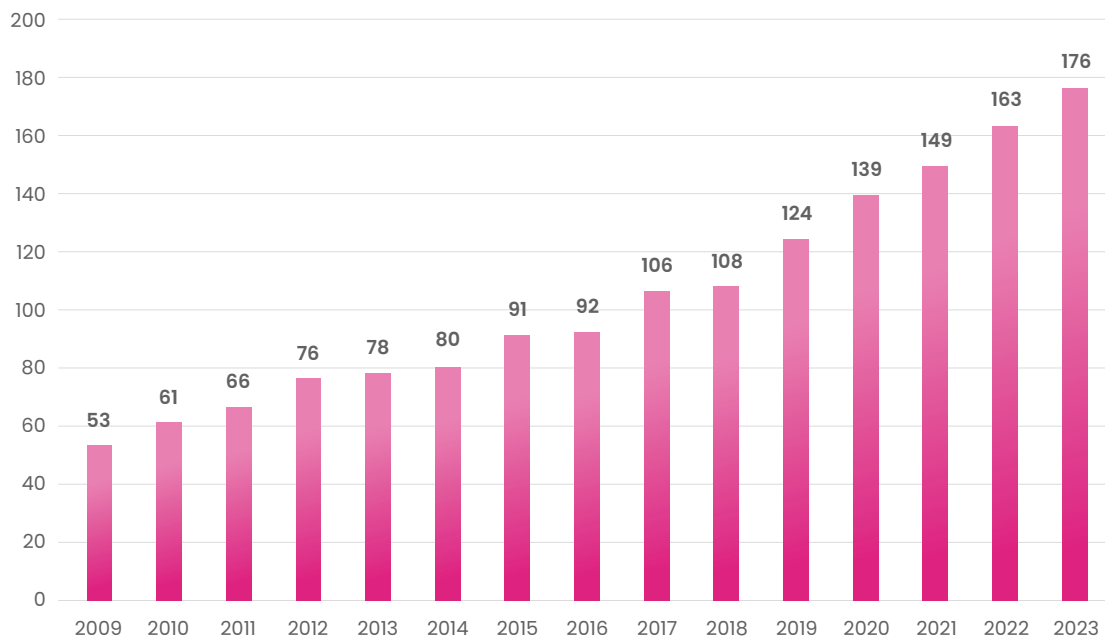
Evolución y previsiones de cumplimiento

Más de 120 mujeres se han incorporado a consejos del IBEX 35 en los últimos 14 años. Desde 2009, los consejos del IBEX 35 han pasado de tener 53 mujeres a 176, un total de 123 consejeras más.

En el último ejercicio, 176 sillones de los consejos de administración de las compañías del índice selectivo están ocupados por mujeres, lo que supone 13 más que el año previo. Además, 21 empresas alcanzan el requisito de paridad del 40%, 3 más que el 2022. De entre ellas, 5 tienen un 50% o más

de representación femenina en sus consejos de administración.

El peso de las mujeres en el IBEX 35 aumenta en 2,35 puntos porcentuales alcanzando así el 39,82% de sus 442 asientos, rozando prácticamente el objetivo de paridad requerido: Las empresas pertenecientes al IBEX 35 se quedan a 1 consejera de alcanzar el 40% de representación femenina en sus consejos. A este ritmo, el conjunto del IBEX 35 llegaría a la paridad durante el ejercicio de 2024.



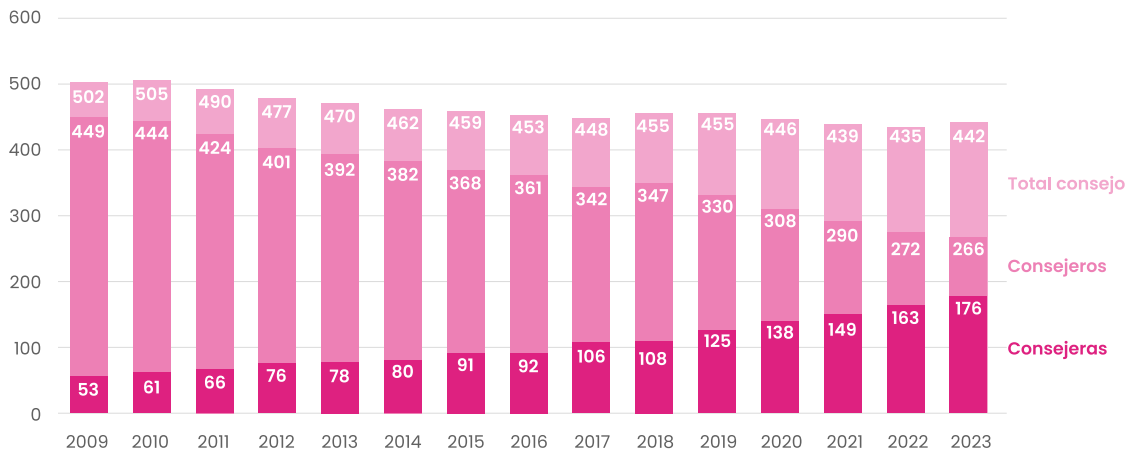
Las 35 compañías del IBEX 35 concentran un 43,24% del total de consejeras en cotizadas

Entre 2009 y 2023 los consejos del IBEX 35 han perdido 60 asientos en términos agregados, lo que supone un descenso del 11,95%, pero el número de consejeras ha crecido progresivamente en todo ese lapso, pasando de 53 consejeras a 176, hasta representar un 43,24% del total de las mujeres en consejos de administración de empresas cotizadas en 2023.

Salvo Indra, que este año ha aumentado su número total de consejeros y supera las recomendaciones de la CNMV, todas las

compañías del IBEX 35 tienen entre 15 y 10 asientos en sus consejos de administración.

21 de estas empresas, es decir, el 60%, alcanza el requisito obligatorio del 40% de presencia femenina y de entre ellas, más de la mitad (13) lo superan. 4 compañías, (Redeia, AENA, Inditex y Logista) consiguen el equilibrio de género con un 50% de representación femenina y masculina. Cellnex es la única compañía del IBEX 35 que tienen más mujeres que hombres en su consejo de administración. (7 consejeras y 6 consejeros).



15 mujeres participan simultáneamente en dos consejos (y una lo hace en tres)

16 mujeres participan simultáneamente en más de un consejo de administración

Al igual que el año anterior, 16 mujeres participaron en los consejos de varias compañías. La diferencia este año es que 15 lo hacen en 2 consejos y 1 mujer ocupa asiento en 3 empresas diferentes del selectivo.

Las mujeres que este año siguen manteniendo 2 asientos en los consejos de administración del IBEX 35 son **María Dolores Dancausa Treviño** (Acciona, Bankinter), **Laura González Molero** (Acerinox, Sabadell), **Leticia Iglesias** (Acerinox, AENA), **María José García Beato** (ACS, Sabadell), **Catalina Miñarro Brugarolas** (ACS, Mapfre), **Aurora Catá Sala** (Sabadell, Repsol), **Alicia Reyes Revuelta** (Sabadell, Ferrovial), **María Luisa Jordá Castro** (Bankinter, Merlin), **Ana Peralta Moreno** (BBVA, Colonial), **Eva Castillo Sanz** (Caixabank, IAG), **Cristina Garmendia**

Mendizábal (Caixabank, Logista), **Ana García Fau** (Cellnex, Merlin) y **Carina Szpilka Lázaro** (Grifols, Meliá).

Por su parte, **Sonia Dulá** mantiene sus consejerías en Acciona y Acciona Energía, y suma la de BBVA, siendo la única mujer que se sienta en tres consejos de administración de empresas diferentes que pertenecen al IBEX 35.

Respecto a 2022, salen de la lista Karen Christiana Figueres Olsen, que, aunque continúa siendo consejera de Acciona Energía, ya no lo es de Acciona; y María Teresa Costa Campi que sigue ocupando un asiento en Enagás, pero ya no lo hace en Unicaja.

Como novedad, se incorporan a esta lista **María Salgado Madriñán**, que ya formaba parte del consejo de Acciona Energía y este año entró en Acciona, y **Lourdes Máiz Carro** que ya era consejera en BBVA y este año se sumó al consejo de ACS.



Sonia Dulá
 Acciona, Acciona Energía, BBVA



María Salgado Madriñán
 Acciona, Acciona Energía



María Dolores Dancausa Treviño
 Acciona, Bankinter



Laura González Molero
 Acerinox, Sabadell



Leticia Iglesias
 Acerinox, AENA



María José García Beato
 ACS, Sabadell



Lourdes Máiz Carro
 ACS BBVA



Catalina Miñarro Brugarolas
 ACS, Mapfre



Aurora Catá Sala
 Sabadell, Repsol



Alicia Reyes Revuelta
 Sabadell, Ferrovial



María Luisa Jordá Castro
 Bankinter, Merlin



Ana Peralta Moreno
 BBVA, Colonial



Eva Castillo Sanz
 Caixabank, IAG



Cristina Garmendia Mendizábal
 Caixabank, Logista



Ana García Fau
 Cellnex, Merlin



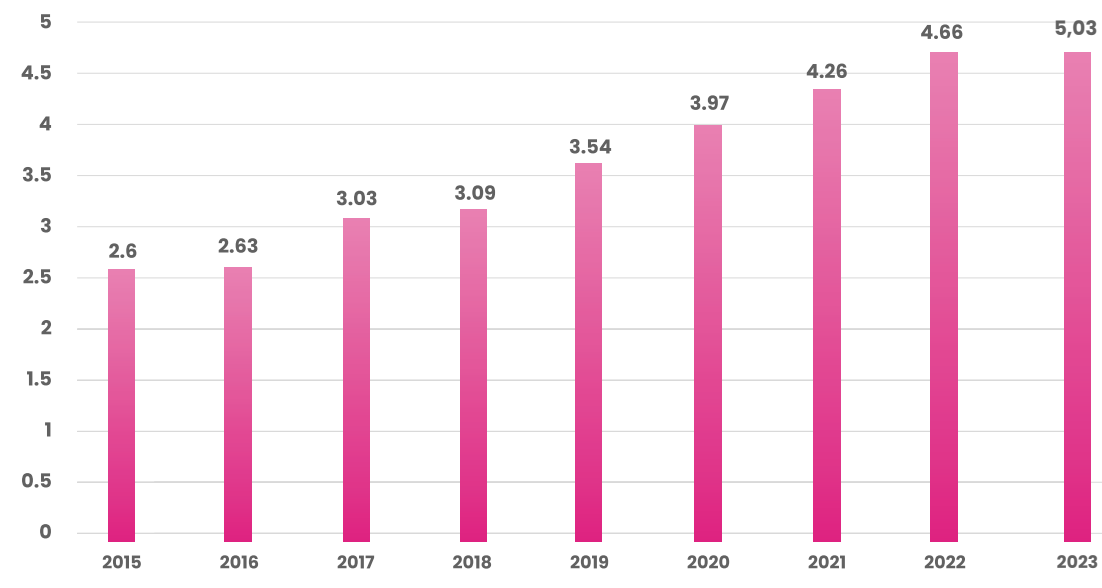
Carina Szpilka Lázaro
 Grifols, Meliá

Las consejeras en el IBEX 35 por sectores

SECTORES	Nº Empresas	Nº mujeres	Media de 2023	Media 2022
Petróleo y Energía	8	39	4,88	5,43
Industria y Construcción	7	30	4,29	3
Bienes de Consumo	3	12	4,00	4
Servicios de consumo	4	22	5,50	5
Servicios financieros	7	40	5,71	5,71
Tecnología y Telecom.	4	24	6,00	5
Servicios inmobiliarios	2	9	4,50	4,5
TOTALES	35	176	4,98	4,66

El sector de Tecnología y Telecomunicaciones es el que copa las mayores cotas que tiene mayor cuota de paridad, con una media de 6 mujeres por empresa. Le sigue muy de cerca Servicios Financieros, que con 5,71, cifra que ya alcanzó en 2022. Servicios de Consumo sube una posición, siendo el tercer sector donde más mujeres por empresa hay, con una media de 5,50. El resto de sectores se quedan por debajo de 5, pero ninguno tiene menos de 4 mujeres de media por compañía.

Evolución de la media de mujeres en el IBEX 35



El IBEX 35 logra alcanzar la media de 5 mujeres en los consejos de administración por primera vez suponiendo un crecimiento de 0,37 décimas en un año. En total, 20 empresas del IBEX 35 tienen o bien 5 o bien 6 consejeras, lo que supone un gran avance. Todas las empresas del selectivo tienen como mínimo 2 consejeras, siendo el máximo 7.

El 60% de las empresas del IBEX 35 cumplen con la nueva Ley de representación paritaria

Un total de 21 empresas del IBEX 35, lo que supone el 60% de sus componentes, alcanzan el requisito obligatorio de tener el 40% de representación femenina en sus consejos en 2023 y 13 de ellas superan esta cifra.

Cellnex, con un 53,85%, es la única compañía que tiene más mujeres que hombres (7 frente a 6), mientras que Redeia, AENA, Inditex y Logista, se mantienen en la paridad matemática (50% de representación de cada género).

Mapfre sube posiciones rozando el equilibrio de género (46,67%), al igual que Acciona Energía, Amadeus e IAG, que se quedan en el 45,45%. Rovi, Unicaja, Iberdrola (42,86% cada

una) y Endesa (41,66%) también mantienen altas cotas de paridad, y ACS, Arcelomittal, BBVA, Caixabank, Enagás, Repsol, Santander y Telefónica (todas ellas 40%), por su parte, cumplen con el requisito de la nueva Ley de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres

11 empresas (una menos que el año pasado) se sitúan entre el 30 y el 39%: Colonial, Acciona, Merlin, Indra, Acerinox, Grifols, Meliá, Sabadell, Ferrovial, Solaria y Bankinter.

Sólo 3 de las 35 compañías del selectivo (Sacyr, Naturgy y Fluidra) tienen una representación menor del 30%, 2 menos que en 2022.

	3	FLUIDRA, NATURGY, SACYR
Entre 30% y 39%	11	COLONIAL, ACCIONA, ERLIN PROP. , INDRA, ACERINOX, GRIFOLS, MELIÁ HOTELS, BANCO SABADELL, FERROVIAL, SOLARIA, BANKINTER
	8	BBVA, CAIXABANK, ENAGAS, SANTANDER, REPSOL, TELEFÓNICA, ARCELORMITTAL, ACS
Entre 41% y 49%	8	MAPFRE, ACCIONA ENERGÍA, AMADEUS IT GROUP, IAG, UNICAJA BANCO, IBERDROLA, ROVI, ENDESA
	4	REDEIA, INDITEX, AENA, LOGISTA
	1	CELLNEX



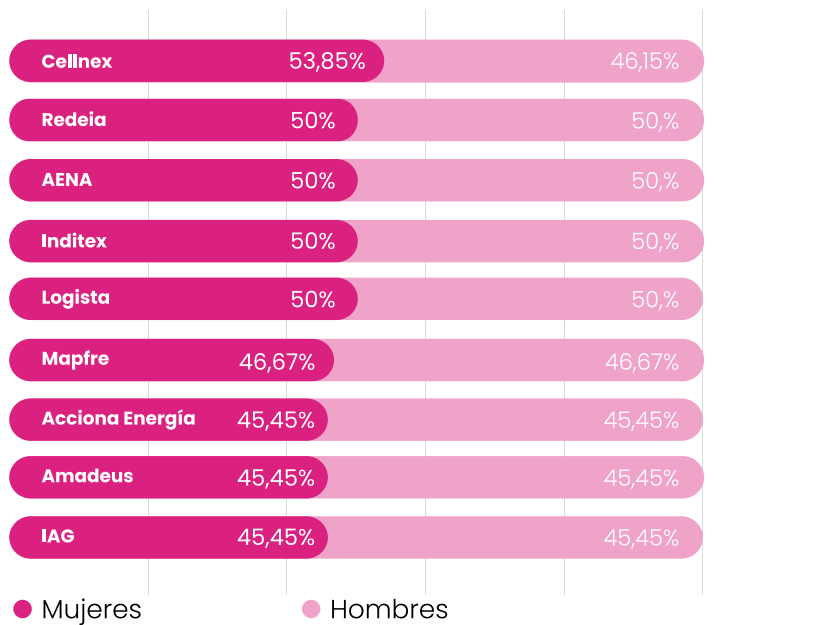
Cellnex se mantienen como primer y único consejo del IBEX 35 con más mujeres que hombres

La empresa de infraestructuras de telecomunicaciones tiene 7 asientos ocupados por mujeres, frente a los 6 que ocupan hombres. Las empresas que tienen el mismo porcentaje de puestos femeninos y masculinos son **AENA** (7), **Inditex** (5) y **Logista y Redeia** (6, ambas).

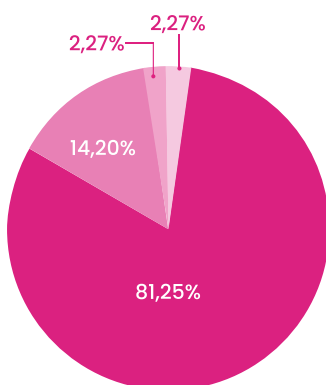
En el resto de compañías, el número de asientos ocupados por hombres supera en uno al número de asientos ocupados por mujeres: **Mapfre** (8 hombres, 7 mujeres) **Acciona Energía, Amadeus e IAG** (6 hombres y 5 mujeres, cada una).

Por el contrario, Bankinter deja la lista al pasar de un 45,45% a un 36,36%, a pesar de ser la única empresa del selectivo que tiene una mujer consejera delegada.

Los consejos más paritarios (9 empresas más paritarias).

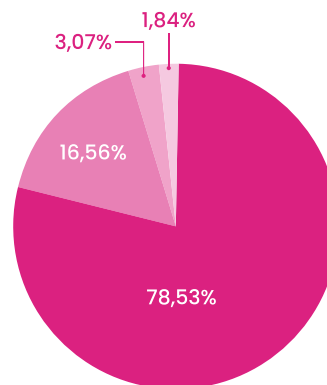


Tipología de consejeras en el IBEX 35



TIPOLOGÍA DE CONSEJERAS EN 2023

- Independiente
- Dominical
- Externa
- Ejecutiva



TIPOLOGÍA DE CONSEJERAS EN 2022

- Independiente
- Dominical
- Externa
- Ejecutiva

Formación

Las consejeras graduadas en Ingeniería o Arquitectura son las que más aumentan, aunque sigue dominando la formación en Económicas, Empresariales y Derecho.

Más de la mitad de las consejeras del IBEX 35 son graduadas en Economía, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, o Marketing (81 en total, 8 más que el año anterior) suponiendo un 51,59%.

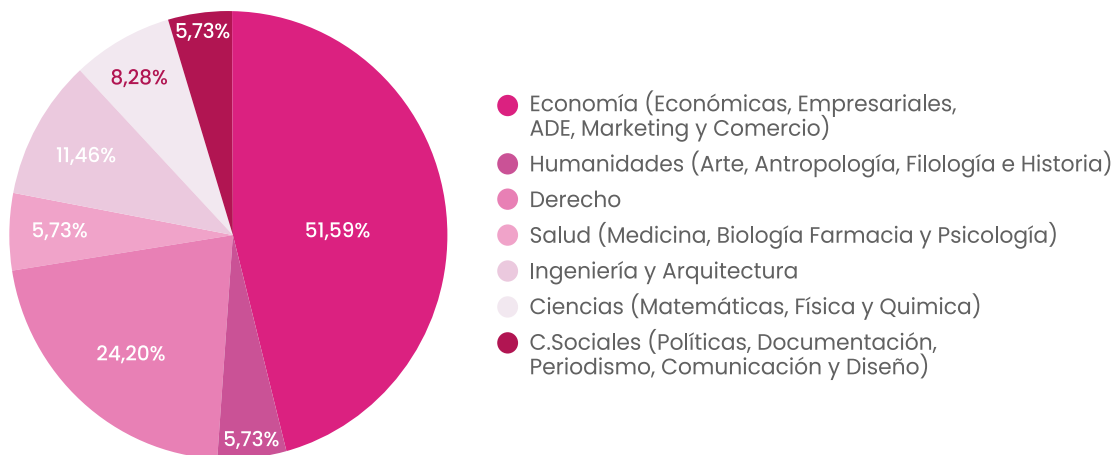
La siguiente carrera más cursada es la de Derecho, al igual que en 2022, aumentando ligeramente respecto al año anterior (pasan del 21% al 24,20%), siendo un total de 38 mujeres.

Las consejeras graduadas en Ingeniería o Arquitectura pasan de 11 a 18, siendo las que más aumentan con respecto al año anterior y representando el 11,46%, mientras que

las que estudiaron Matemáticas, Física o Química son 13, una más que en el ejercicio previo, y representan un 8,28%.

Las que cursaron estudios de Humanidades (Arte, Antropología, Filología e Historia) o de Salud (Medicina, Biología Farmacia y Psicología), son 9, representando el 5,73%.

Las graduadas en Ciencias Sociales (Políticas, Documentación, Periodismo y Comunicación) ascienden a 8, seis más que el año anterior, aunque siguen siendo las que menos representación tienen.



*Porcentajes sobre las 157 consejeras del IBEX 35 sobre las que se dispone datos sobre su formación.



El IBEX 35 tiene 4 consejeras ejecutivas, una más que en 2022

En 2023, el selectivo ganó una mujer consejera ejecutiva con la incorporación de **María Elena Sanz Isla**, que entró en el consejo de Mapfre.

Se mantienen un año más **Ana Patricia Botín** como presidenta ejecutiva de Santander, cargo que ostenta desde 2014, **María Dolores Dancausa** como consejera delegada de Bankinter, que cumple 13 años en el cargo, y **María Carolina Echenique Moscoso del Prado**, secretaria consejera con categoría de ejecutiva de Logista, que entró en la lista después de que su compañía incorporase al IBEX 35 a finales de 2022.

Por tanto, los únicos sectores que tienen consejeras ejecutivas son el sector financiero, con 2, e industria y servicios de consumo, con 1 consejera ejecutiva cada uno.

Sólo Dancausa se sienta en otro consejo del IBEX 35, el de Acciona, donde permanece desde 2011.

Las ejecutivas del IBEX 35 representan así un 2,27% del total de consejeras del selectivo, frente al 1,84% del año pasado.



María Elena Sanz Isla

Mapfre



Ana Patricia Botín

Santander



María Dolores Dancausa

Bankinter



María Carolina Echenique Moscoso del Prado

Logista

Anne Bouverot suma una nueva presidencia femenina a las tres que ya tenía el IBEX 35

En marzo de 2023, el consejo de administración de Cellnex nombró presidenta no ejecutiva a **Anna Bouverot**, en sustitución de Bertrand Kan. La nueva presidenta era consejera independiente de la compañía desde 2018.

Ana Patricia Botín sigue siendo la única presidenta ejecutiva del IBEX 35, algo que sucede desde 2018, cuando Dia salió del IBEX 35, entonces presidida por **Ana María Llopis**, y **Rosa María García** dimitió de la presidencia de Siemens Gamesa.

Beatriz Corredor repite como presidenta no ejecutiva de Redeia, la antigua Red Eléctrica, y **Marta Ortega** como presidenta, también no ejecutiva, de Inditex, cargo al que llegó en 2022 en sustitución de Pablo Isla.

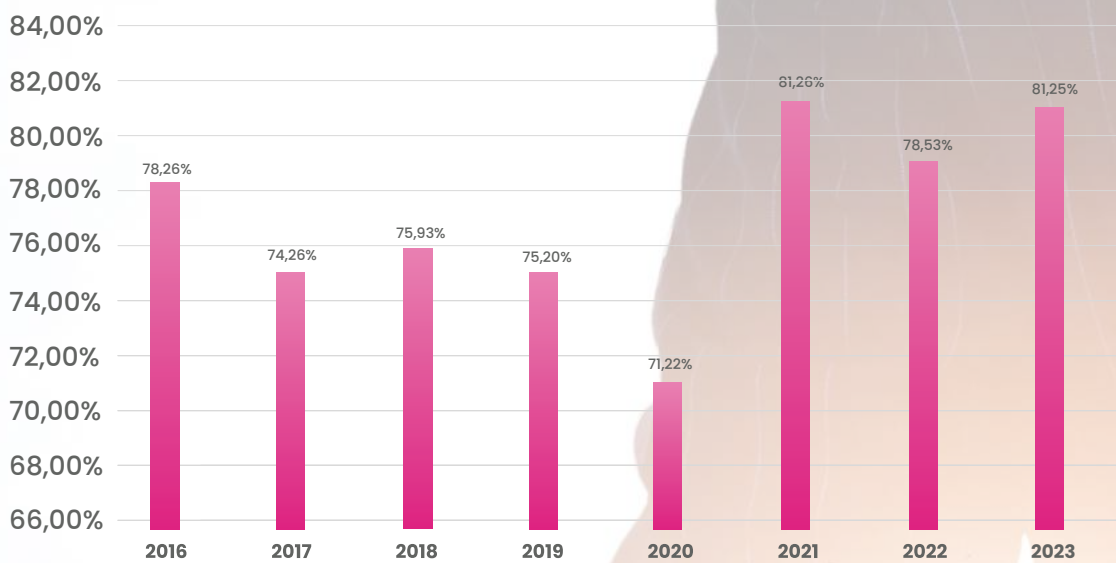
En el resto del mercado continuo, no obstante, encontramos 8 presidentas. **Esther Alcocer Koplowitz**, de FCC; **Lucía Comenge Valencia**, de Prim; **Adriana Domínguez González**, de Adolfo Domínguez, que es la única presidenta ejecutiva de la lista; **Sol Daurella**, de Coca-Cola Europacific Partners; **Isabel Reig López**, de Laboratorio Reig Jofre, y **Helena Revoredo Delvecchio**, de Prosegur; y **Agnès Borel Lemonnier**, de Libertas 7.



Anna Bouverot, Ana Patricia Botín, Ana María Llopis, Rosa María García, Beatriz Corredor, Marta Ortega, Esther Alcocer Koplowitz, Lucía Comenge Valencia, Adriana Domínguez González, Sol Daurella, Isabel Reig López, Helena Revoredo Delvecchio y Agnès Borel Lemonnier.

Las consejeras independientes son, un año más, mayoritarias en los consejos

Evolución del porcentaje de consejeras independientes en los consejos del IBEX 35:



Las independientes siguen liderando la tipología de consejeras en las empresas del índice selectivo, siendo un total de 143. Esto supone una recuperación tras la bajada que experimentaron el año pasado (78,53%), alcanzando así este año el 81,25%, misma cifra que tenían en 2021.

Las consejeras coordinadoras del IBEX 35 aumentan hasta 7

Continúa la tendencia del ejercicio anterior, con la suma de 2 consejeras coordinadoras más en el IBEX 35, alcanzando la cifra de 7.

Se mantienen como coordinadoras otro año más **Ana Palacio** en Enagás; **Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve** en Redeia; **Carina Szpilka Lázaro** en Grifols; y **Catalina Miñarro Brugarolas**, que además de ser consejera coordinadora de Mapfre es vicepresidenta segunda del consejo. Las 5 tienen carácter independiente.

Se incorporan este año **Elena Jiménez de Andrade Astorqui** en Sacyr; **Rocío Fernández Funcia** en sustitución de **Carolina Martínez Caro** en Unicaja; y **Virginia Arce** en Indra, que es también vicepresidenta del consejo.

Carina Szpilka Lázaro (Grifols) es a la vez consejera independiente de Meliá, mientras que **Catalina Miñarro Brugarolas** (Mapfre) se sienta también en el consejo de ACS.

Todas las consejeras coordinadoras tienen carácter independiente.



Ana Palacio
Enagás



Carmen Gómez de Barreda
Redeia



Carina Szpilka Lázaro
Grifols



Catalina Miñarro Brugarolas
Mapfre



Elena Jiménez
Sacyr



Rocío Fernández Funcia
Unicaja



Virginia Arce
Indra



Carolina Martínez Caro
Unicaja



Carina Szpilka Lázaro
Grifols



Catalina Miñarro Brugarolas
Mapfre

Consejeras dominicales en el IBEX 35

Disminuye levemente el número de consejeras dominicales en las empresas del IBEX 35, pasando de 27 a 25.

Las consejeras dominicales han retrocedido 2,36 puntos porcentuales con respecto al ejercicio anterior representando un 14,20% cifras parecidas a las que tenían en 2021 (14,09%).

Los cambios que se han producido este año son:

En AENA, la salida de 2 mujeres (Pilar Arranz Notario y Eva Ballesté Morillas) y la entrada

de 3 (María Carmen Corral Escribano, María Isabel Badía Gamarra y Ángela Paloma Martín) hace que la compañía pase de 3 consejeras dominicales a 5. En Cellnex, Kate Holgate pasa a ser consejera independiente; en Logista, Julia Lefèvre sustituye a Lillian Alice Blohm; sale Ana Forner Beltrán de Merlin; y en Unicaja salen Teresa Sáez Ponte y Petra Mateos-Aparicio Morales y entra Natalia Sánchez Romero.

En total, 7 mujeres han dejado de ser consejeras dominicales y 5 han entrado a esta categoría.



- Karen Christiana Figueres Olsen
- Sonia Dulá



- María Soledad Pérez Rodríguez



- Angélica Martínez Ortega
- María Carmen Corral Escribano
- María Isabel Badía Gamarra
- Ángela Paloma Martín Fernández



- Vanisha Mittal



- Teresa Santero Quintillá



- Alexandra Reich



- Begoña Orgambide García



- Francesca Gostinelli



- María del Pino



- Marta Ortega Pérez
- Flora Pérez Marcote



- Julia Lefèvre
- Jennifer Susan Ramsey



- Francisca Ortega
- Hernández-Agero



- Lucy Chadwick
- Isabel Estapé



- Mercedes Real Rodríguez
- Esther María Rituerto Martínez



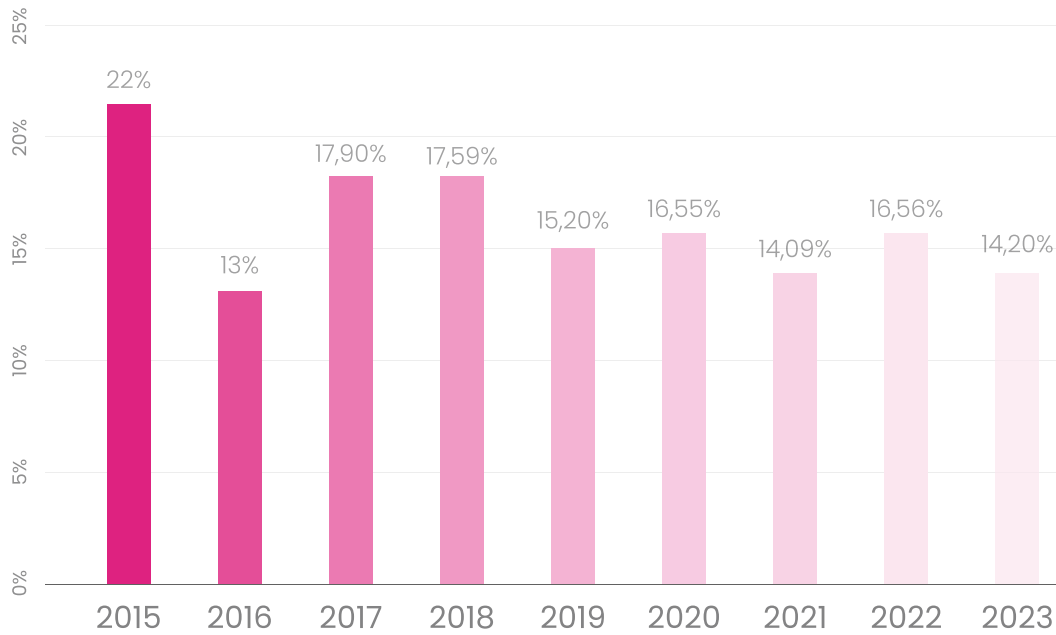
- Marina del Corral



- María Dolores Larrañaga Horna



- Natalia Sánchez Romero



Las mujeres siguen siendo escasas en las presidencias del IBEX 35

Pese a que, año tras 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.

En 2023, se sumó una mujer presidenta más: Anne Bouverot se convirtió en marzo en presidenta no ejecutiva de Cellnex. Con ella, son 4 las mujeres que presiden una compañía del IBEX 35, pues mantienen su puesto Ana Patricia Botín en Santander, Beatriz Corredor en Redeia y Marta Ortega en Inditex. Suponen una representación del 11,43%.

Del total de 35 presidencias del IBEX 35, 31 están ocupadas por hombres (10 son presidentes ejecutivos, 13 presidentes no ejecutivos, y 8 ostentan los cargos de presidente y de CEO). De las 4 presidencias ocupadas por mujeres, Ana Patricia Botín (Santander) es la única presidenta ejecutiva de la lista.

La participación de mujeres en el cargo de consejero delegado es aún menor: María Dolores Dancausa (Bankinter) sigue siendo la única mujer que ostenta este cargo.

Presidencias



Consejeros delegados



■ Hombres
 ■ Mujeres



COMISIONES

Casi la mitad de las presidencias de las comisiones están ocupadas por mujeres / El 49,11% de las presidencias están ocupadas por mujeres

Como lleva siendo tendencia en los últimos años, la presencia femenina en las presidencias de las comisiones de las empresas del IBEX 35 va ganando terreno. Este año, aunque el número total de mujeres presidentas de comisiones ha disminuido (pasando de 88 a 83), como también lo ha hecho el número total de consejeros (169 frente a los 187 de 2022), su representación en porcentaje en realidad ha aumentado, alcanzando el 49,11%, **5 de las 7 comisiones tienen más mujeres que hombres en las presidencias.**

La comisión que alberga el mayor porcentaje de mujeres presidentas es, otro año más, la de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno, con 19 mujeres frente a 8 hombres.

La comisión de Innovación, Tecnología y Seguridad, presente solo en 5 empresas del IBEX 35, tiene un 60% de representación femenina en sus presidencias, con 3 mujeres presidentas y 2 hombres. Le siguen muy de cerca las áreas de Retribuciones y Nombramientos, donde las mujeres que presiden estas comisiones también son mayoría, con un 55,88% y un 52,94%, respectivamente.

Riesgo y Cumplimiento alcanza la paridad, teniendo el mismo número de hombres que de mujeres ocupando la presidencia de la comisión (8).

La categoría de Auditoría y Control tiene un 44,12%, lo que supone un gran avance, frente al 37,50% que alcanzaba el año pasado. Sin embargo, en las comisiones ejecutivas o delegadas aún queda un largo camino para llegar a la paridad, ya que la representación femenina es del 5,26% y solo 1 mujer preside una de estas comisiones.

Aumenta la presencia de mujeres en las comisiones de los consejos de administración

Las mujeres en las comisiones del IBEX 35 representan el 44,06% del total de sus componentes (799), frente al 40,36% de representación registrado hace un año.

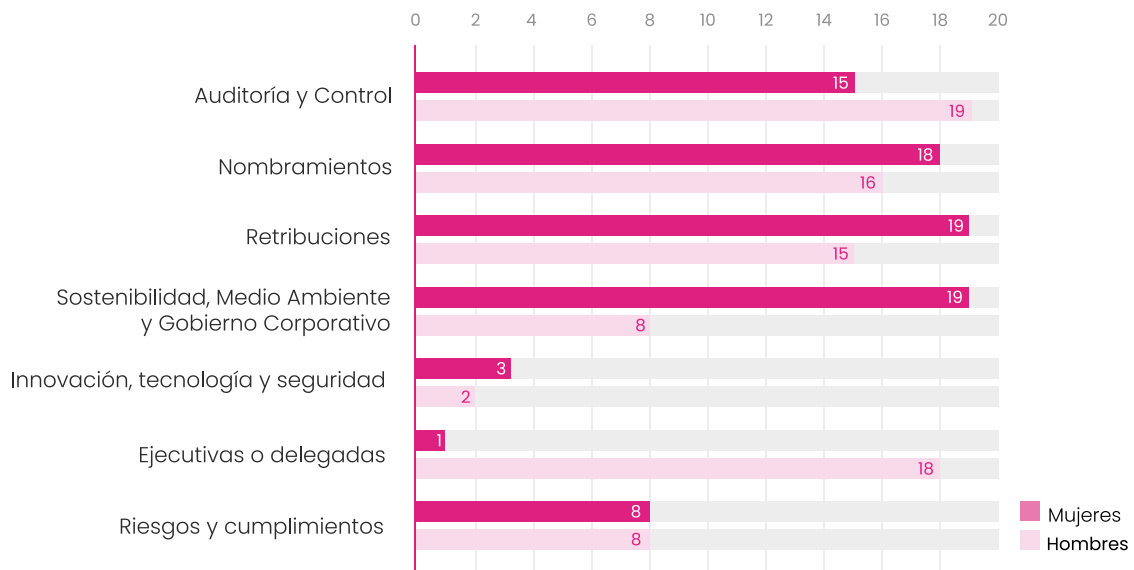
Los mayores niveles de presencia femenina se alcanzan en las áreas de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno, con un 57,98%, seguidos de Riesgo y Cumplimiento, y Auditoría y Control, con un 53,52% y un 52,60%, respectivamente.

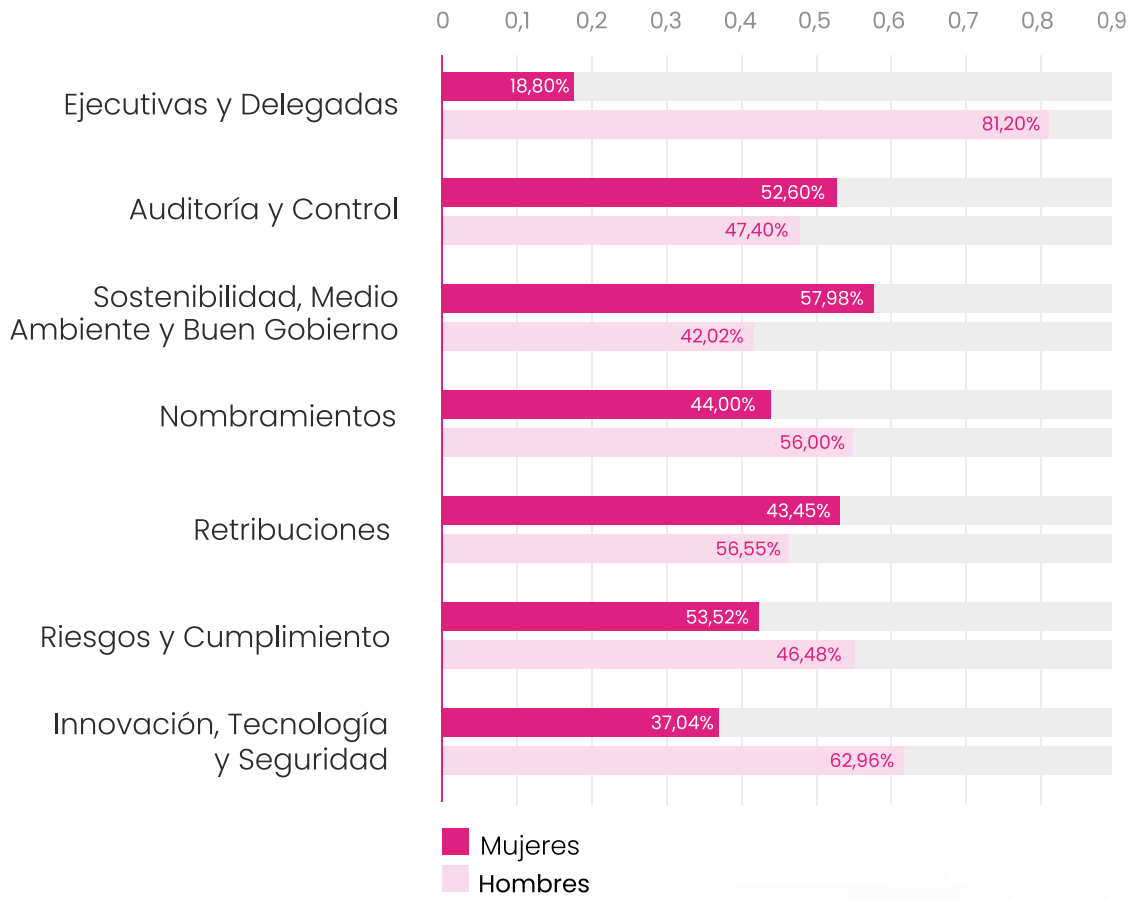
Las áreas de Nombramientos y Retribuciones se sitúan ambas por encima del 40% de participación femenina, siendo 44% y 43,45%, respectivamente, aunque en ambas hay más mujeres presidentas que hombres.

Innovación, Tecnología y Seguridad, en cambio, tiene un 37,04% de presencia femenina, aunque también tiene más mujeres presidentas que hombres.

En las comisiones ejecutivas y delegadas, la presencia femenina desciende más de 2 puntos porcentuales, del 20,88% del ejercicio anterior hasta el 18,80%.

Presidencias Comisiones (número)





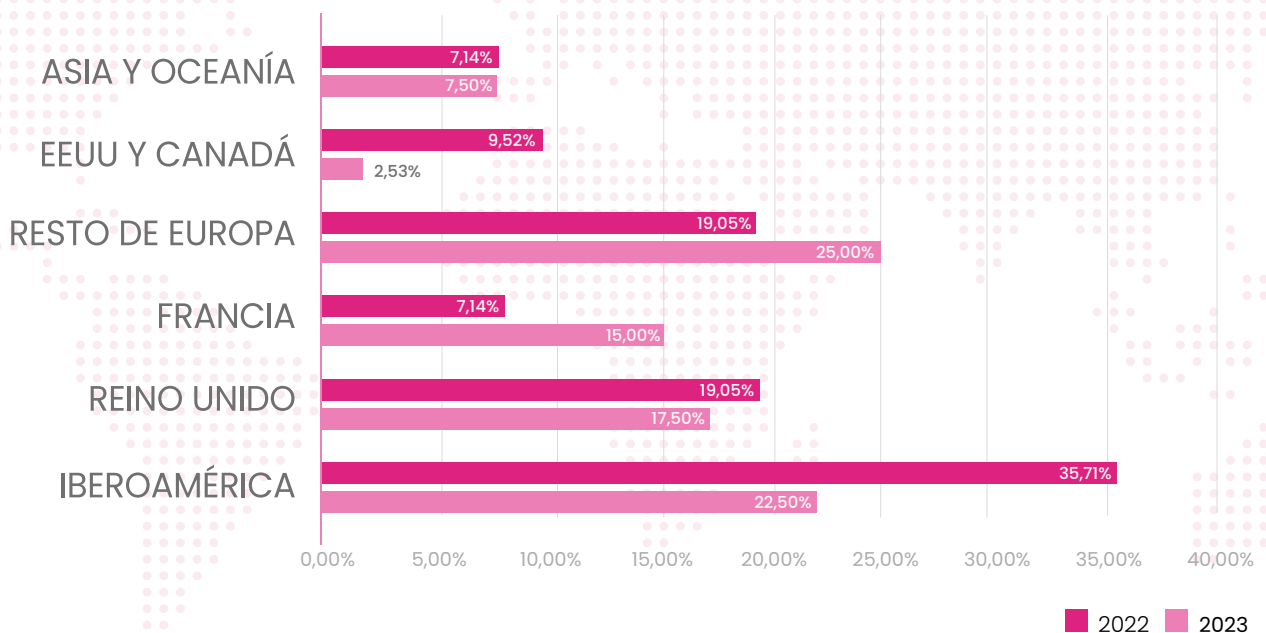
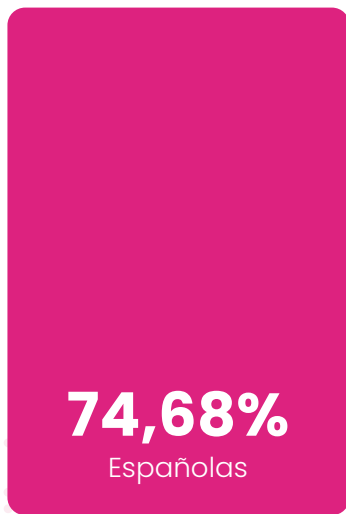
Procedencia

Las consejeras extranjeras se mantienen en el 25%: aumentan las europeas y disminuyen las iberoamericanas.

La gran mayoría de las consejeras del IBEX 35 son de nacionalidad española constituyendo el 74,68%. Caen ligeramente las consejeras extranjeras, de 42 a 40, pero siguen

suponiendo algo más de una cuarta parte del total de mujeres consejeras del IBEX 35.

Más de la mitad de ellas son europeas (57,50%), lo que supone un aumento sobre las cifras del año pasado. De entre ellas, Francia y Reino Unido son las nacionalidades que más se repiten (15% y 17,50%, respectivamente). Las estadounidenses siguen perdiendo influencia, tendencia que ya comenzó el año pasado, y suponen este año solo un 2,3%, mientras que las iberoamericanas, que habían alcanzado un 35,71% en el ejercicio anterior, bajan hasta el 22,50%.

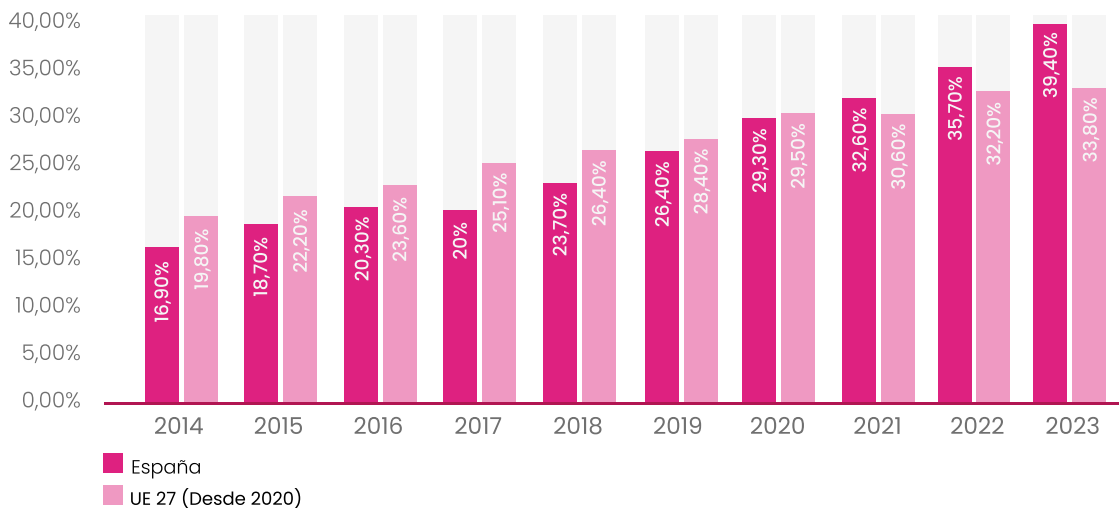


España escala posiciones a nivel europeo y se sitúa quinta en paridad entre los países de la UE

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 39,40% de paridad, superando en 5,6 puntos porcentuales a la media de la Unión Europea, que está en el 33,80%.

	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%



España se sitúa así en quinta posición, solo por debajo de Francia, Italia, Dinamarca y Países Bajos, que también superan la media de los 27 países que conforman la Unión Europea. Esto supone el ascenso en 3 posiciones en solo un año, superando este 2023 a Bélgica, Alemania y Finlandia. Sólo 11 países superan la media de la UE y España se encuentra entre los cinco primeros.

De excluirse los 3 países que tienen cuota obligatoria (Francia, Italia y Países Bajos) España pasaría de la octava a la segunda posición, solo por detrás de Dinamarca (42,4%).

COMPARATIVA UE 2022- 2023

	2023		2022-B2
FRANCIA	46,10%	FRANCIA	45,2
ITALIA	43,00%	ITALIA	42,6
DINAMARCA	42,40%	PAÍSES BAJOS	41,6
PAÍSES BAJOS	41,00%	DINAMARCA	41
ESPAÑA	39,40%	BELGICA	39,3
BELGICA	38,80%	ALEMANIA	37,2
ALEMANIA	38,70%	FINLANDIA	36,1
FINLANDIA	38,30%	ESPAÑA	35,7
IRLANDA	37,40%	SUECIA	35,2
SUECIA	36,60%	IRLANDA	33,7
PORTUGAL	34,90%	PORTUGAL	33,3
EU27_2020	33,80%	AUSTRIA	33,2
AUSTRIA	33,60%	EU27_2020	32,3
HR	31,80%	ESLOVAQUIA	30,3
POLONIA	27,20%	CROACIA	29,3
GRECIA	26,30%	LITUANIA	24,5
LITUANIA	25,30%	POLONIA	24,2
ESLOVAQUIA	25,00%	GRECIA	24
LETONIA	23,90%	LUXEMBURGO	23,4
LUXEMBURGO	23,50%	ESLOVENIA	23,1
ESLOVENIA	23,50%	REP. CHECA	21,9
REP. CHECA	23,10%	LETONIA	19
RUMANÍA	21,80%	RUMANÍA	17,7
BULGARIA	18,30%	MALTA	15,5
MALTA	17,50%	BULGARIA	14,8
ESTONIA	12,00%	HUNGRÍA	10,4
HUNGRÍA	10,50%	ESTONIA	10,3
CHIPRE	8,20%	CHIPRE	10,2

España se encuentra a solo 0,60 puntos porcentuales de alcanzar los requerimientos de la directiva europea que exige que las empresas cotizadas de los países miembros tengan, al menos, un 40% de representación femenina en sus consejos de administración.



COMISIONES EJECUTIVAS

Polly
Bollen
www.ub.edu/ubconnect
ECONOMIA

METODOLOGÍA

La muestra contiene las 35 empresas del IBEX 35 durante 2023.

Los datos se han obtenido mediante investigación en las webs corporativas y los informes anuales de las compañías, tanto financieros como no financieros.

Para el recuento, se han tenido en cuenta a las personas que componen los comités ejecutivos o comités de dirección u otros nombres similares.

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.

Peso de las mujeres en los comités ejecutivos del IBEX 35

Porcentajes de mujeres en los comités ejecutivos del IBEX 35

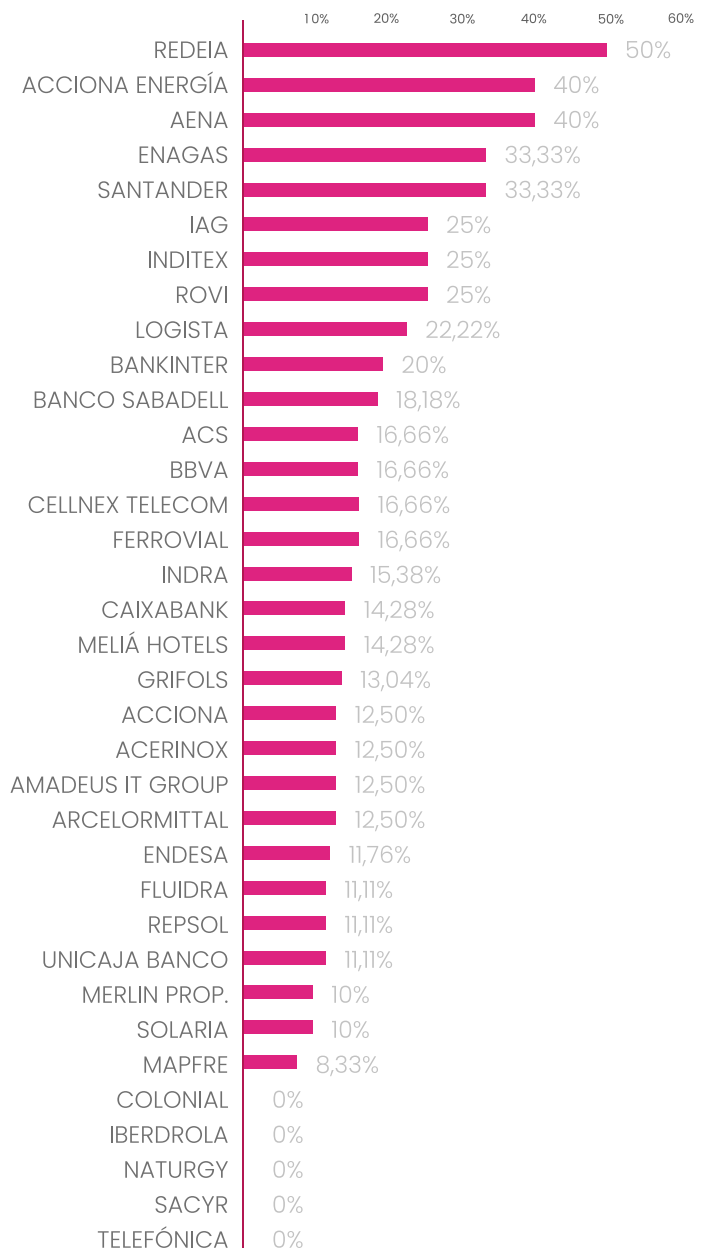
Son 4 las empresas del IBEX 35 que están por encima del 40% de paridad de género, una más que el año pasado: AENA (60%), Bankinter (50%), Redeia (45,45%) y Colonial (44,44%).

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

Los comités ejecutivos son los órganos que se encargan de ejecutar las decisiones que ha adoptado el consejo de administración. Habitualmente se componen de miembros de la alta dirección de cada empresa que han sido elegidos por el consejo de administración.

Las mujeres representan un 21,83% de los miembros de los comités ejecutivos, un ascenso en comparación con el ejercicio anterior, que eran un 16,57%, pero aún muy por debajo del 39,82% que representan en los consejos de administración del IBEX 35.

ACS, Meliá Hotels y Naturgy son las 3 únicas empresas que no tienen ninguna mujer en sus comités ejecutivos.



COMPARATIVA COMITÉS CONSEJOS 2023

COMITÉS EJECUTIVOS

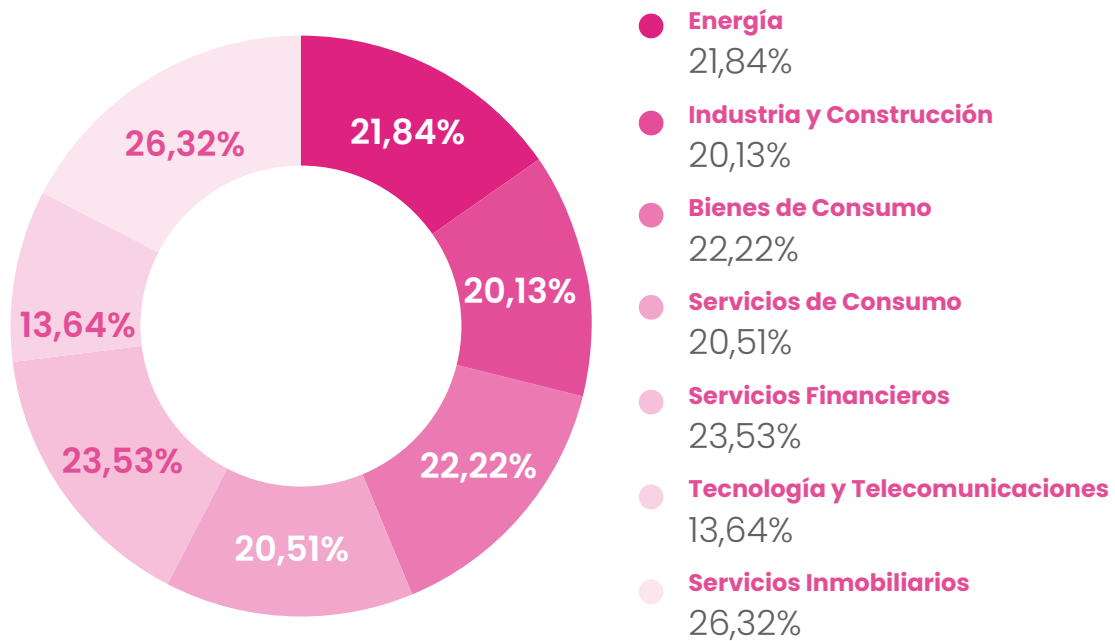
Comités ejecutivos	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
ACCIONA	19	52	71	26,76%
ACCIONA ENERGÍA	5	12	17	29,41%
ACERINOX	5	20	25	20,00%
ACS	0	5	5	0,00%
AENA	6	4	10	60,00%
AMADEUS IT GROUP	1	7	8	12,50%
ARCELORMITTAL	3	21	25	12,00%
BANCO SABADELL	2	9	11	18,18%
BANKINTER	3	3	6	50,00%
BBVA	4	16	20	20,00%
CAIXABANK	3	13	16	18,75%
CELLNEX TELECOM	1	5	6	16,67%
COLONIAL	4	5	9	44,44%
ENAGAS	3	7	10	30,00%
ENDESA	2	14	16	12,50%
FERROVIAL	1	9	10	10,00%
FLUIDRA	1	8	9	11,11%
GRIFOLS	3	12	15	20,00%
IAG	3	9	12	25,00%
IBERDROLA	2	4	6	33,33%
INDITEX	2	8	9	22,22%
INDRA	1	12	13	7,69%
LOGISTA	3	6	9	33,33%
MAPFRE	5	10	15	33,33%
MELIÁ HOTELS	0	8	8	0,00%
MERLIN PROP.	1	9	10	10,00%
NATURGY	0	10	10	0,00%
REDEIA	5	6	11	45,45%
REPSOL	1	8	9	11,11%
ROVI	3	9	12	25,00%
SACYR	2	7	9	22,22%
SANTANDER	4	12	16	25,00%
SOLARIA	1	7	8	12,50%
TELFÓNICA	3	14	17	17,65%
UNICAJA BANCO	3	15	18	16,67%
	105	376	481	21,83%

COMPARATIVA COMITÉS CONSEJOS 2023

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Comités ejecutivos	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
ACCIONA	5	8	13	38,46%
ACCIONA ENERGÍA	5	6	11	45,45%
ACERINOX	4	7	11	36,36%
ACS	6	9	15	40,00%
AENA	7	7	14	50,00%
AMADEUS IT GROUP	5	6	11	45,45%
ARCELORMITTAL	4	6	10	40,00%
BANCO SABADELL	5	10	15	33,33%
BANKINTER	4	7	11	36,36%
BBVA	6	9	15	40,00%
CAIXABANK	6	9	15	40,00%
CELLNEX TELECOM	7	6	13	53,85%
COLONIAL	5	8	13	38,46%
ENAGAS	6	9	15	40,00%
ENDESA	5	7	12	41,67%
FERROVIAL	4	8	12	33,33%
FLUIDRA	3	10	13	23,08%
GRIFOLS	4	7	11	36,36%
IAG	5	6	11	45,45%
IBERDROLA	6	8	14	42,86%
INDITEX	5	5	10	50,00%
INDRA	6	10	16	37,50%
LOGISTA	6	6	12	50,00%
MAPFRE	7	8	15	46,67%
MELIÁ HOTELS	4	7	11	36,36%
MERLIN PROP.	4	9	13	30,77%
NATURGY	3	9	12	25,00%
REDEIA	6	6	12	50,00%
REPSOL	6	9	15	40,00%
ROVI	3	4	7	42,86%
SACYR	4	10	14	28,57%
SANTANDER	6	9	15	40,00%
SOLARIA	2	4	6	33,33%
TELFÓNICA	6	9	15	40,00%
UNICAJA BANCO	6	8	14	42,86%
	176	266	442	39,82%

¿Qué sectores tienen más representación de mujeres en sus comités ejecutivos?



El sector que presenta una mayor subida es Servicios inmobiliarios, con la incorporación de 4 mujeres en Colonial, que el año pasado no tenía ninguna. Se convierte así en el sector con mayor representación femenina en sus comités ejecutivos.

Le siguen Servicios financieros y Bienes de consumo, con un 23,53% y un 22,22%, respectivamente.

El sector de Petróleo y Energía, tiene una representación femenina del 21,84%, seguido muy de cerca por Servicios de Consumo (20,51%) y el sector de industria y construcción (20,13%), mientras que el de Tecnología sólo tiene un 13,64% de mujeres en sus comités ejecutivos

Comparativa sobre la representación femenina en los comités y en los consejos

AENA, Bankinter, Redeia y Colonial son las empresas del IBEX 35 que mayor representación femenina tienen en sus comités ejecutivos, superando todas el umbral paritario del 40%.

Amadeus y Cellnex, diferencialmente tienen un porcentaje de mujeres en sus consejos mayor que el porcentaje de mujeres en sus comités ejecutivos, al igual que ACS, Meliá y Naturgy, aunque estas tres últimas es precisamente porque no tienen ninguna mujer en sus respectivos comités.

Las empresas que tienen la menor diferencia entre la representación femenina en sus consejos de administración y sus comités ejecutivos son Redeia, Sacyr, Iberdrola y Enagás, mientras que AENA, Bankinter y Colonial tienen más mujeres en sus comités que en sus consejos:

En términos generales, hay un 39,82% de representación femenina en los consejos del IBEX 35, frente a un 21,83% en sus comités ejecutivos. Ambas cifras reflejan la tendencia al aumento del número de mujeres en ambos organismos, que en el año anterior eran un 37,47% y un 15,47%, respectivamente.

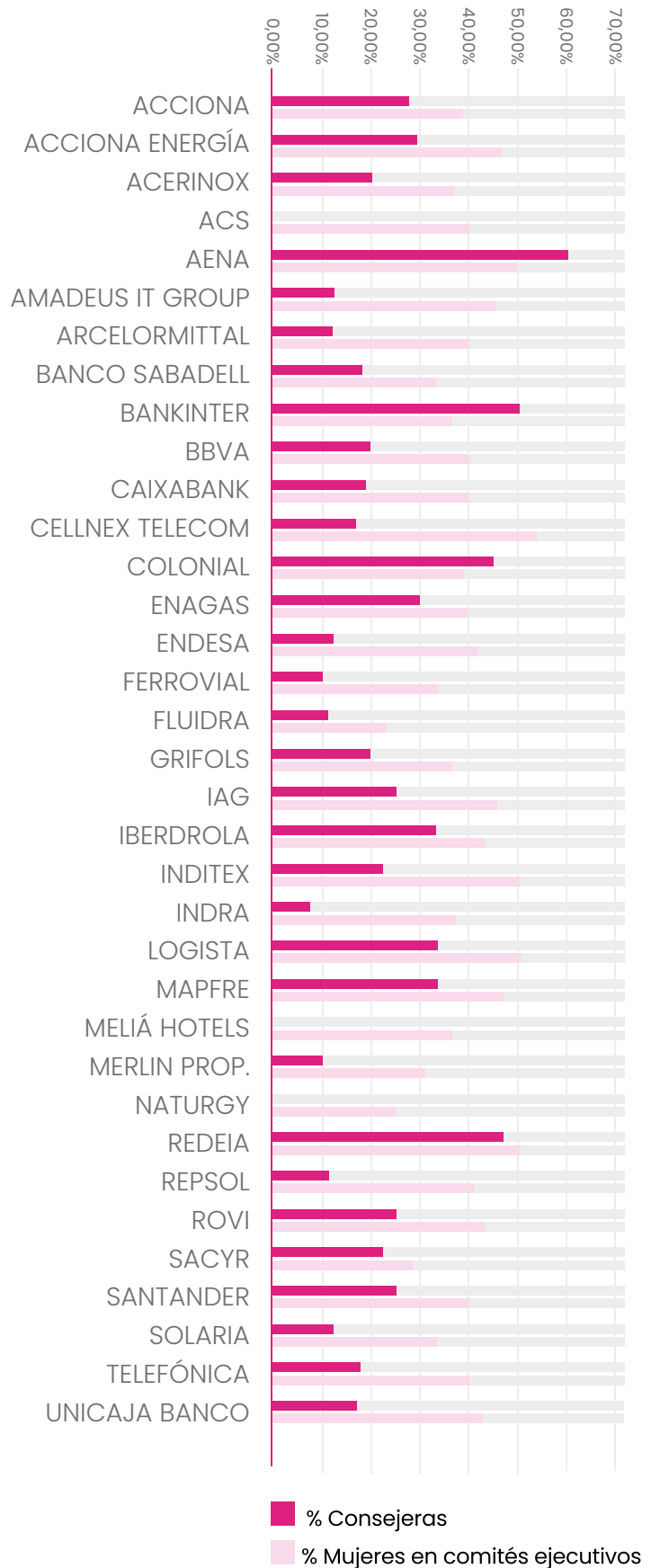
Comités ejecutivos y marco normativo

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Artículo 75 estipula:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”.

La normativa sólo exige equilibrio de género en los consejos de administración.

La CNMV también exige 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).



PRINCIPALES NOVEDADES A DESTACAR

1 La presencia de mujeres en los comités ejecutivos ha aumentado más de 4 puntos porcentuales, pasando de un 17,28% a un 21,83%.

2 A pesar del aumento de mujeres en los comités ejecutivos, la presencia femenina sigue siendo muy escasa y queda lejos de los niveles que 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.

3 Cuando el comité ejecutivo está presidido por una mujer, como en el caso de Redeia con Beatriz Corredor o Santander con Patricia Botín, las empresas tienden a tener más cargos ocupados por mujeres tanto en sus consejos de administración como en sus comités ejecutivos.

4 Los sectores de Servicios inmobiliarios, Servicios Financieros y Servicios Consumo lideran la representación femenina en los comités ejecutivos, mientras que el de tecnología y telecomunicación se sitúa a la cola.

5 Solamente 4 empresas están por encima del 40% de paridad de género (AENA, Bankinter, Redeia y Colonial) mientras que hay 3 (ACS, Meliá Hotels y Naturgy) que no cuentan con ninguna mujer en sus comités ejecutivos.

6 Redeia, Sacyr, Iberdrola y Enagás son las compañías más consistentes en sus porcentajes de representación femenina en sus consejos de administración y sus consejos ejecutivos, al contrario que Amadeus, Cellnex, ACS, Meliá y Naturgy, que están en el otro extremo.

7 Solo una compañía, AENA, tiene más mujeres que hombres en su comité ejecutivo. Y también solamente una compañía, Bankinter, tiene el mismo número de mujeres que de hombres en la composición de su comité ejecutivo.



EN CONCLUSIÓN

En positivo ✓

La presencia femenina en el conjunto de las empresas cotizadas españolas aumenta sin cesar rozando el 35% en 2023. La cifra de consejeras ha aumentado en 2,08 puntos porcentuales hasta una cantidad de 407 consejeras (frente a 390 en 2022), lo que supone un 34,49% (32,37% en 2022).

El IBEX 35 vuelve a estar a la cabeza de la representación femenina en los consejos tras añadir 13 consejeras en 2023, un incremento de 2,35 puntos porcentuales quedándose a las puertas de alcanzar el requisito del 40%. El selectivo está así a solo una consejera de alcanzar la cuota recomendada por la CNMV y exigida por la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres que entrará en vigor en junio de 2024. En 2023, alcanzó un 39,82%, frente al 37,49% del año anterior, y un 60% de sus empresas (21) superan ya el umbral del 40%. A este ritmo de crecimiento, superara esta cifra durante el 2024.

Cellnex se revela como la empresa del IBEX 35 con mayor representación femenina en su consejo: aunque baja ligeramente (pasa de 54,54% en 2022 a 53,85% en 2023), sigue siendo la única empresa del IBEX 35 que tienen más mujeres que hombres en su consejo de administración. Otras cuatro empresas (AENA, Inditex, Logista y Redeia) consiguen el equilibrio de género (50%). Ocho alcanzan el 40% (ACS, Arcelomittal, BBVA, Caixabank, Enagás, Repsol, Santander y Telefónica), y otras ocho lo superan (Mapfre, Acciona Energía, Anadeus, IAG, Rovi, Unicaja, Iberdrola y Endesa).

En cuanto al resto del mercado continuo, Línea Directa se mantiene como la compañía cotizada con mayor representación femenina, a la que se une este año Libertas 7, ambas con la misma cifra, un 57,14%, superando a Cellnex. También destaca, Realia, con un 50%, Prisa y Prim, y otras trece que se ubican

entre el 40% y el 49,99% (Applus, Faes Farma, Adolfo Domínguez, Amrest Holding, Aperam, Grenergy, Nicolás Correa, Opdenenergy, Soltec, Atrys Health, Pharmamar, Audax y Corporación financiera Alba).

La media de consejeras del IBEX 35 supera por primera vez a las 5 por empresa, con una cifra de 5,03 frente al promedio de 4,66 en 2022. Los sectores de Servicios Financieros y de Consumo superan las 5 consejeras de media, y el de Tecnología y Telecomunicaciones alcanza las 6 consejeras por empresa.

En el resto del mercado continuo la media de consejeras sigue avanzando, aunque, como en años anteriores, vuelve a quedarse por debajo de 3, con un 2,89. En el conjunto de las cotizadas, la media de las consejeras es de 3,54, frente a las 3,28 del año anterior.

En total, 20 empresas del IBEX 35 tienen o bien 5 o bien 6 consejeras. El gran avance lo protagonizan este año AENA, Cellnex y Mapfre, que tenían 6 el año pasado y en este ejercicio tienen 7, siendo este el número máximo de consejeras que hay en las empresas del selectivo.

El número de presidencias femeninas crece. Anne Bouverot se convirtió en presidenta no ejecutiva de Cellnex en marzo de 2023, elevando la cifra de presidentas del IBEX 35 a cuatro.

En el resto del mercado continuo, no obstante, encontramos ocho presidentas: Esther Alcocer Koplowitz, de FCC; Lucía Comenge Valencia, de Prim; Adriana Domínguez González, de Adolfo Domínguez, que es la única presidenta ejecutiva de la lista; Sol Daurella, de Coca-Cola Europacific Partners; Isabel Reig López, de Laboratorio Reig Jofre, y Helena Revoredo Delvecchio, de Prosegur y Agnès Borel Lemonnier, de Libertas 7.

A mejorar X

Aunque un año más se ha mejorado la participación femenina en los consejos (pasando de un 32,37% a un 34,49%) también un año más sigue sin ser suficiente. La presencia femenina en el conjunto de las empresas cotizadas españolas está aún a más de 5 puntos y medio de alcanzar las cotas de paridad exigidas tanto por la directiva europea como por la nueva Ley de representación paritaria que entra en vigor en junio de 2024.

Son 40 las empresas cotizadas que alcanzan o superan el 40% de representación femenina en sus consejos de administración: 21 de ellas pertenecen al IBEX 35 y 19 al resto del conjunto. Aunque suman 8 más que el año anterior, suponen apenas algo más de un tercio (34,78%), lo que significa que aún dos tercios de todas las cotizadas españolas no cumplen con el objetivo de paridad del 40%.

Al igual que en 2022, seis empresas cotizadas siguen sin tener mujeres en sus consejos de administración, y otras seis sólo tienen una consejera. Ninguna de estas compañías pertenece al IBEX 35.

Por su parte, quedan 14 empresas del selectivo que aún no cumplen con la paridad recomendada del 40%. Cinco de ellas – Sacyr (28,57%), Naturgy (25%), y Fluidra

(23,08%)- todavía están por debajo del 30%. Sabadell, Ferrovial y Solaria, todas ellas con un 33%, están por debajo de la media de las pertenecientes al IBEX 35.

Aún hay una empresa del selectivo, Solaria, que cuenta solo con 2 consejeras, frente al resto de componentes del IBEX 35, que disponen de entre 3 y 7 mujeres en sus consejos.

Pese a que, año a 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. Las presidencias en el selectivo siguen siendo copadas mayoritariamente por hombres: a pesar de la incorporación de Anne Bouverot como presidenta no ejecutiva de Cellnex, hay solo 4 mujeres presidentas en el IBEX 35 y sólo una de ellas tiene cargos ejecutivos (Patricia Botín en Santander).

Además, sólo hay una consejera delegada, María Dolores Dancausa, en Bankinter, y las consejeras con funciones ejecutivas representan un 2,27% del total de consejeras del selectivo, cifra superior a la del año pasado (1,84%), pero aún inferior a la que alcanzaron en 2021 (3,36%). En el resto del continuo, aunque es algo mayor (4,76%), sigue siendo insuficiente.





Cátedra Carmina Roca
y Rafael Pich-Aguilera
de Mujer y Liderazgo

ATREVIA