

LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DEL IBEX ALCANZA POR PRIMERA VEZ EL 40% EN 2023

16 de mayo de 2024

- En el conjunto de las empresas cotizadas, la presencia de mujeres en los consejos creció hasta el 34,5%, frente al 31,87% de 2022
- 42 de las 117 sociedades cotizadas llegaron al objetivo del 40%, lo que supone un 27% más que en 2022
- Para que las 75 empresas que aún no cumplen el objetivo llegaran al 40% bastaría con que designaran 64 nuevas consejeras
- El porcentaje de mujeres que ocupa puestos en la alta dirección de las cotizadas subió al 23,07% en 2023, frente al 21,73% de 2022
- La CNMV considera que la evolución es positiva, aunque las compañías cotizadas deben continuar sus esfuerzos y acelerar la incorporación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad para cumplir con las recomendaciones y prepararse para el proyecto de ley

A finales de 2023, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas se situó en el 34,5% del total, con un crecimiento de más de dos puntos respecto al ejercicio anterior, según la información extraída de los informes anuales de gobierno corporativo de las sociedades.

Cuarenta y dos empresas (21 del Ibex35) ya alcanzan o superan el objetivo del 40% de presencia de mujeres en sus consejos, fijado en la última revisión del Código de buen gobierno, lo que supone un incremento del 27% con respecto al año anterior. De media, las empresas del índice selectivo han superado el objetivo citado por primera vez.

Para que las 75 cotizadas que no llegan al 40% alcanzasen esa meta, bastaría con que nombraran a 64 nuevas consejeras.

En cuanto a la alta dirección, las mujeres ocupan el 23,07% del total de altos puestos directivos, algo más de un punto porcentual que en el ejercicio precedente. Tienen la consideración de alta dirección aquellos puestos que dependen directamente del consejo o del primer ejecutivo de la compañía y, en todo caso, el auditor interno.

El Código de buen gobierno promueve desde 2020, de modo más ambicioso que la Directiva (UE) 2022/2381, de 23 de noviembre¹, que las mujeres alcancen el 40% del total de puestos de los consejos de administración. El mencionado objetivo pasará a convertirse en imperativo legal cuando se apruebe y entre en vigor la ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres².

La CNMV considera estratégico que las compañías cotizadas incorporen a más mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, especialmente en puestos de alta dirección y como consejeras ejecutivas. Se pretende no sólo favorecer la diversidad de género sino maximizar el talento a disposición de las sociedades emisoras.

Los datos

Los datos distinguen tres categorías de empresas:

- las del Ibex 35,
- las empresas con capitalización superior a 500 millones de euros y
- las restantes.

	Total mujeres				Ibex 35			
	2022		2023		2022		2023	
	Número	% sobre total	Número	% sobre total	Número	% sobre total	Número	% sobre total
Total Consejeras	385	31,87%	404	34,50%	160	37,56%	168	40,09%
Dominical	93	23,90%	93	24,60%	25	25,51%	23	23,47%
Ejecutiva	12	6,74%	15	8,90%	3	5,08%	4	7,14%
Independiente	265	47,57%	283	51,26%	127	53,59%	138	57,50%
Otra externa	15	18,07%	13	17,56%	5	15,63%	3	12,00%
Mujeres en la alta dirección (excluidas altas directivas consejeras)	218	21,73%	216	23,07%	98	23,17%	96	24,74%

Fuente: CNMV

¹ La norma impone a los Estados miembros garantizar que las sociedades cotizadas estén sujetas a uno u otro de los siguientes objetivos, que deberá alcanzarse antes del 30 de junio de 2026:

- que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo. En este caso el número de puestos de administrador no ejecutivo considerado necesario será el más próximo a la proporción del 40 %, pero no superior a la del 49 %.

- que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo. El número total de puestos de administrador considerado necesario será el número más próximo a la proporción del 33 %, pero no superior a la del 49 %.

² [Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#)

El cuadro resume el número de mujeres y el porcentaje que representan en el consejo de administración, distinguiendo el tipo de consejeras. También se incluyen los datos de presencia femenina en la alta dirección:

Si se analizan los datos por estos grupos se sigue observando cierta dispersión. Así, en cuanto al porcentaje de consejeras, las empresas del IBEX 35 se situaron más de 5 puntos porcentuales por encima de la media del sector de cotizadas (34,50%). En esa media, se sitúan las sociedades de más de 500 millones de euros de capitalización con un 34,55% de consejeras, y por debajo, el resto, con un 28,94%, a pesar de haber aumentado casi 3 puntos porcentuales respecto del ejercicio anterior.

Por categorías

Por categorías de consejeros/as, sigue aumentando la presencia de mujeres en el grupo de los independientes (51,26 % en 2023, frente al 47,57% en 2022), categoría que constituye una mayoría relevante entre la presencia femenina en los consejos (en concreto, el 70,04% de todas las consejeras, en 2023, pertenecen a esta categoría de independientes); seguido de los dominicales (24,60%). Por el contrario, a pesar del crecimiento experimentado de dos puntos porcentuales con respecto a 2022, destaca el escaso número de consejeras ejecutivas, cuyo peso se sitúa en el 8,9%.

En lo que respecta a la presencia de mujeres en la alta dirección, en los miembros del IBEX 35, a finales de 2023 ascendía a un 24,74% (23,2% en 2022). En las empresas de más de 500 millones de capitalización la cifra fue del 22,57 % (20,20% en 2022) y el 21,15% (21,05% en 2022) en las de menos de 500 millones.

En 2017 inició la publicación de datos, tanto agregados como individualizados, con la finalidad de reforzar la transparencia sobre la información de la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad de las sociedades cotizadas y facilitar su análisis. Para ello, la publicación se hace también en formato Excel, lo que permite agrupar y clasificar los datos con arreglo a otros criterios. Además, se incluyen los datos de presencia femenina empresa por empresa.

Para consultar los detalles y el desglose de los datos por empresas [haga clic aquí](#).