

X INFORME DE MUJERES EN EL IBEX



V Radiografía del mercado continuo
(Índice General de la Bolsa de Madrid)

ATREVIA

 **IESE**
Business School
University of Navarra

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

X INFORME DE MUJERES EN EL IBEX

La X edición del Informe *Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas*, elaborado por la consultora de comunicación ATREVIA junto a la escuela de negocios IESE, lleva a cabo, por quinto 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” a l diagnóstico sobre la consecución de los objetivos de paridad de género en las 35 compañías más líquidas de este mercado.

En 2021, como en el año anterior, sólo una empresa se sumó al Ibex-35: la empresa de equipamiento para piscinas Fluidra (28 de marzo), que vino a sustituir a Bankia, disuelta en marzo de 2021 tras la absorción de ésta por CaixaBank.

* Cierre a 20 de diciembre 2021

PRESENTACIÓN

ATREVIA

 **IESE**
Business School
University of Navarra

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

IBEX 35



Entra

Fluidra



Sale

Bankia

CONTINUO

(SIN IBEX 35)



Entra

CLEOP
Econer
Innovative Solutions
Ecosystems
Libertas
Squirrel Media



Sale

Barón de Ley
Biosearch Life
Bolsas y Mercados Españoles
Euskatel
Liberbank
MasMovil
Service Point
Sniace
Vértice 360
Fluidra

METODOLOGÍA

La muestra comprende las **122 empresas cotizadas en el mercado continuo en 2021: 35 empresas que componen el selectivo IBEX 35** y las **otras 87 empresas cotizadas** en el Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM), y que en conjunto conforman el llamado **mercado continuo**.

Los nombres de las compañías se han obtenido a través del listado que ofrece la web de **Bolsa de Madrid** y se han contrastado con los datos disponibles en la web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (**CNMV**) y las informaciones publicadas en la **prensa** económica y generalista.

Los datos se han obtenido **mediante investigación específica a través de los apartados de gobierno corporativo** de las distintas *web* oficiales de las compañías, el **portal de hechos relevantes de la CNMV**, noticias de la agencia **Bloomberg**, **comunicaciones oficiales de las empresas** e informaciones publicadas en distintos **diarios** económicos y generalistas españoles.

Respecto a la comparativa con la Unión Europea, se ha trabajado con el **2021 Gender Equality Index, Health**, que elabora el **European Institute for Gender Equality** con fondos de la Comisión Europea, y que incluye el seguimiento de las grandes compañías cotizadas en la UE.

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**.



Recomendaciones europeas y la reforma del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas

Las iniciativas legislativas de la Comisión Europea se inspiran en los **objetivos de paridad** que fijó en el 2000 para los comités y grupos de expertos creados en su seno: el género infrarrepresentado debía suponer al menos el **30%** de los miembros **para 2015**, y **llegar al 40% para 2020**. A falta de una directiva, cada Estado decide su política en la materia, si bien debe alinearse con los objetivos de la **Estrategia Europea**, pues de ello depende la consecución de los compromisos internacionales adquiridos por la UE con la **Agenda 2030**.

En España no hay una ley que imponga cuotas obligatorias, por lo que las **recomendaciones** al respecto de la **CNMV** (contenidas en el Código de Buen Gobierno) se sujetan al **principio de «cumplir o explicar»**. Por consiguiente, los plazos son indicativos y no hay sanción por incumplimientos, aunque se deberá informar de los motivos a la CNMV.



En España, la **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** confió en la voluntad de cambio social para alcanzar una paridad del 30% en cinco años a partir de su entrada en vigor, en **2015**. A esa meta solo han llegado las empresas del IBEX, pero en junio de 2020 la CNMV aprobó una **reforma del Código de Buen Gobierno** que la aleja: pide el **40% para 2022**.

Recomendaciones del Código de Buen Gobierno:

- Tener no más de **15 miembros ni menos de 5**.
- 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** debe 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

01

Por primera vez,

y con un notable aumento, el sector de **Tecnología y Telecomunicaciones** alcanza el **37,18%** (28,57% en 2020) de paridad recomendado para 2020, lo que lo sitúa en **el sector más paritario del mercado continuo**.



02

El Ibex-35 cumple la recomendación de la CNMV,

en cuanto al tamaño de consejos, y dispone de entre **5 y 15 miembros en sus consejos**. A pesar de la reducción de sillones, son **149 las mujeres** que forman parte de dichos consejos, **diez mujeres más que el año pasado (avance de 2,77 puntos porcentuales)**. Fuera del selectivo fueron 11 consejeras más. En total, 21. El peso relativo total: pasa de 25,78% en 2020 a 28,72% este año (2021)

03

La presencia de la mujer en los Comités de las empresas del IBEX-35,

órganos de poder efectivo, se situó en un 18,32%, un porcentaje muy por debajo del 33,94% de representación femenina en los Consejos de Administración

04

El Ibex-35 sigue pisando fuerte

tras batir el récord el año pasado. **Crece casi tres puntos porcentuales (2,77)** y ya son **24 las empresas que cuentan con 4 y 5 consejeras (12 con 4, y 12 con 5), más 4 compañías que tienen 6 consejeras.**

05

En un año han descendido del 27,6% al 21,3%

las empresas del mercado continuo con una (17 compañías) o ninguna (9 compañías) consejera en sus puestos. En concreto, han bajado de 35 a 26.

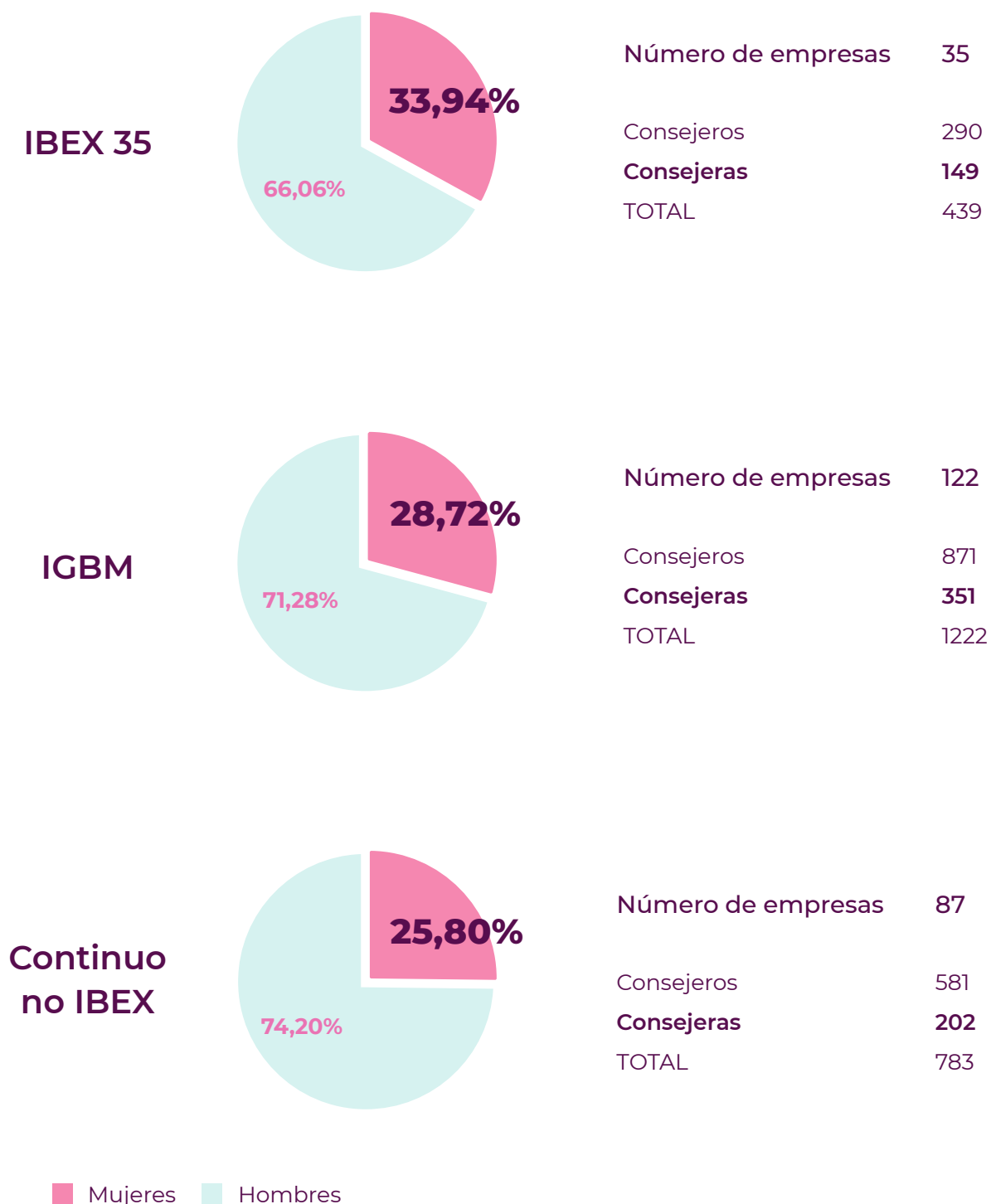


06

La media de consejeras continúa en 4,

pero ha habido un notable crecimiento en las empresas con 5 consejeras. Por ello, un año más, el promedio de todo el continuo sigue en 3, a pesar de que la mayoría de las 87 restantes cuentan con 2 consejeras por empresa. Desafortunadamente, si mantienen este ritmo, no lograrán la paridad del 30% en 2023, cuando la CNMV pide el 40%.

El Ibex-35 sigue llevando el timón de la paridad



Las cotizadas se quedan a 1,28 puntos de alcanzar el objetivo del 30% que la CNMV les instó a conseguir antes de 2021. Sin embargo, la mayoría de las empresas del IBEX hicieron tal esfuerzo que rebasaron la meta con un 33,94% de mujeres en sus órganos de gobierno.



22 cotizadas ya alcanzan el nuevo horizonte de la **paridad** (40%)*, 8 más **que en el 2020**

(8 representantes del IBEX)

Adolfo Domínguez (66,67%)

Ezentis (62,50%)

Realia (50%)

REE (50%)

Aperam (50%)

Grenergy renovables (50%)

Bankinter (45,45%)

Cellnex (45,45%)

Prim (44,44%)

Iberdrola (42,86%)

Ebro Foods (42,86%)

Línea Directa Aseguradora (42,86%)

Nicolás Correa (42,86%)

Reno de Medici (42,86%)

Soltec (42,86%)

Grupo Logista (41,67%)

Amadeus (41,67%)

IAG (41,67%)

Corporación Financiera Alba (40%)

Applus Services (40%)

Caixabank (40%)

Santander (40%)



9 empresas fuera del selectivo **sin mujeres** en el consejo*, una menos que el año pasado

(Todas del IBEX tienen presencia femenina)

NH Hoteles (9 consejeros)

Urbas (9)

Nextil (7)

Nueva Pescanova(5)

NYSEA Valores Corporación (5)

Libertas 10 (4)

Borges Agricultural & Industrial Nuts (4)

Berkerly Energía (3)

Abengoa (2)

Se esfuerzan por **encaminarse hacia la paridad:**



6 empresas salen de la lista de “una sola consejera” y cuentan ya con **2 mujeres** (**Grupo San José, Lingotes Especiales, Zardoya Otis, Clínica Baviera, DIA y Duro Felguera**). Ninguna de estas 6 alcanza la paridad del 30%, pero **Clínica Baviera, Zardoya Otis y Duro Felguera** están muy cerca con un **28,57%**. Barón de Ley y MasMovil, por su parte, abandonaron el continuo, y destacan sin embargo **Deoleo, Amper y Audax Renovables, que pasan de cero consejeras a 2, 3 y 2** respectivamente, formando un total de **33,33%** **37,50%** y **33,33%** cada una.



Cinco empresas dan un salto importante en número de consejeras (de 2 a más). **Ferrovial** (Ibex-35) pasa a tener de dos a cuatro consejeras, **Prisa** mejora de **2 a 5**, **Aperam** de **2 a 4**, **GESTAMP** de **2 a 4** y **Grenergy Renovables** de **2 a 4**

Bajan de 25 a **17** las cotizadas con **una sola mujer** en sus consejos*

Catalana Occidente (6,25%)

Talgo (6,67%)

D.E. Anclaje – DESA (7,69%)

Técnicas Reunidas (7,69%)

Fluidra (8,33%)

Airtificial Intelligent (11,11%)

Miquel y Costas (11,11%)

Neinor Homes (11,11%)

Azkoyen Group (12,5%)

Codere (14,29%)

Naturhouse (14,29%)

Arima (14,29%)

Laboratorios Rovi (16,67%)

Solaria (16,67%)

Montebalito (20%)

Innovative Solutions

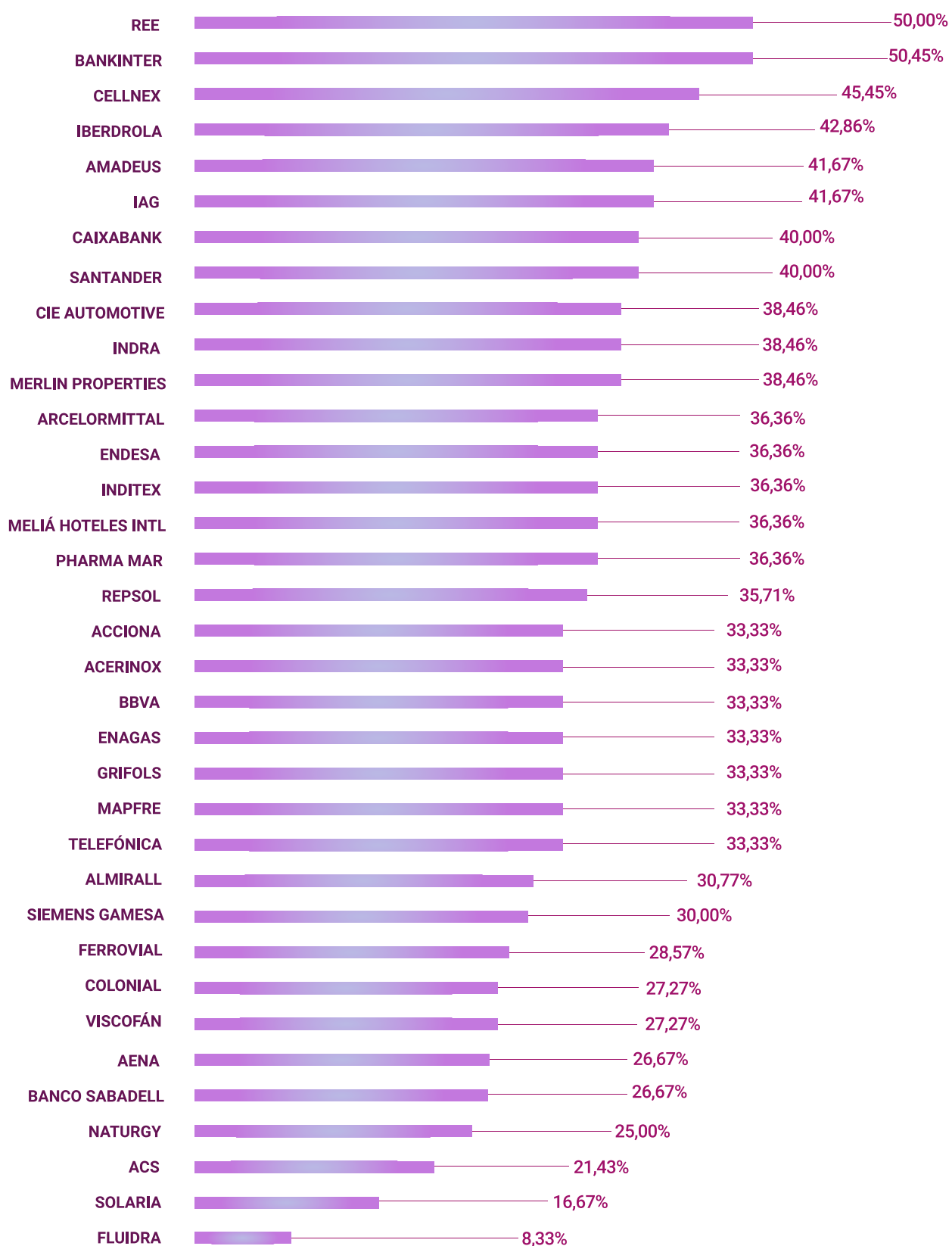
Ecosystems (20%)

CLEOP (20%)

26 de las 35 compañías del IBEX cumplen ya con el requisito formal de la paridad del 30% (de ellas, 8 alcanzan el 40%).

El año anterior eran 21 y cuatro alcanzaban el 40%

Empresas del IBEX



33 cotizadas fuera del IBEX (28 en 2020) cumplen el objetivo de la paridad del 30% y 14 de ellas (10 en 2020) llegan al 40%. Dos de ellas, Adolfo Domínguez y Ezentis, alcanzan el 60%.

peso de las consejeras en las empresas del continuo no IBEX



El promedio de consejeras por empresa se mantiene en tres

El **IBEX continúa siendo la locomotora de la paridad**: los consejos del selectivo se han ajustado a lo recomendado por la CNMV y tienen entre 5 y 15 miembros. Sin embargo, la reducción de asientos no ha afectado negativamente a la presencia femenina, sino que son **10 más (149 en total) las mujeres** que ya forman parte de los consejos de administración del **IBEX**. Asimismo, son ya 24 las empresas que cuentan con cuatro y cinco mujeres (12 y 12 respectivamente) y cuatro las firmas que disponen de seis consejeras. Esto supone que el peso de la mujer sea de **cuatro** en este grupo.

Las **87 restantes del mercado continuo** siguen lejos de alcanzar la meta. A pesar de que son **11 las nuevas mujeres (202 en total)** de estos consejos y de que **la presencia femenina ha crecido 2,87 puntos porcentuales (pasando de 22,9 en 2020 a 25,8 en 2021)**, la **media de consejeras** sigue siendo de **dos**. Si bien es cierto que el tamaño de los consejos se ha reducido a 783 asientos (50 menos que en 2020), es el tercer año consecutivo que estas empresas no avanzan lo suficiente en términos de paridad. Siguen al ralentí, aunque avanzan lentamente, el año pasado el crecimiento respecto a 2019 fue de 2,1 puntos porcentuales.

MEDIA DE CONSEJERAS POR EMPRESAS



Una vez más, gracias al poder de tracción del IBEX, el conjunto del mercado continuo se mantiene en 3 consejeras por empresa. Para proponerse una paridad del 40%, cada empresa precisaría designar **una más**, siempre que lo haga sin variar la composición de miembros actual en el consejo. Hoy por hoy, **solo el IBEX-35 se enfila hacia la nueva meta** que recomiendan la CNMV y la Comisión Europea.

SECTORES

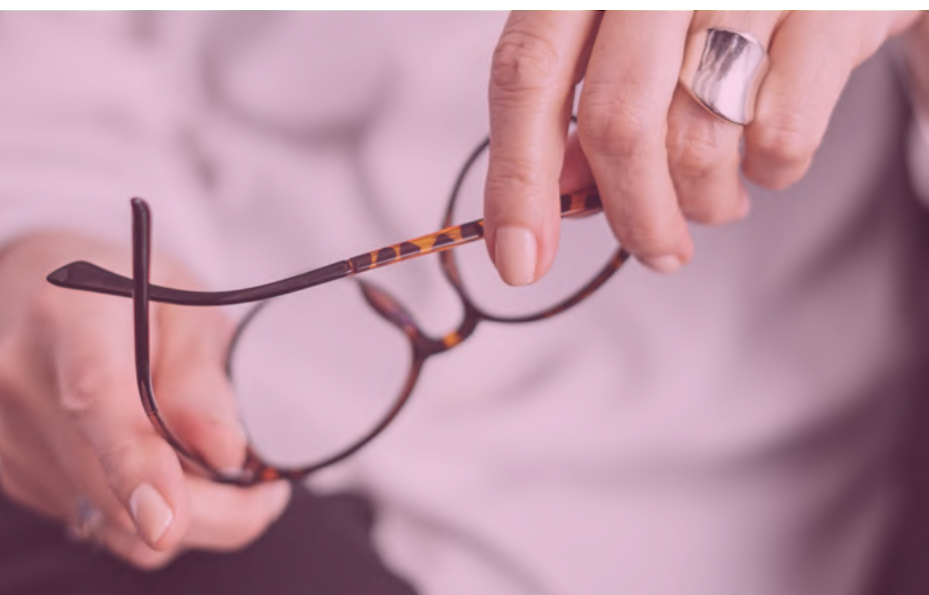
Tecnología y telecomunicaciones se suben al barco de la paridad y
Petróleo y energía llegan a 3 consejeras por empresa en el resto
del continuo

SECTORES	NÚMERO DE EMPRESAS		NÚMERO DE CONSEJERAS		NÚMERO DE CONSEJEROS		MEDIA DE CONSEJERAS POR EMPRESA		REPRESENTACION FEMENINA	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Bienes de consumo	27	25	65	66	181	158	2,4	2,64	26,61%	29,46%
Industria y construcción	34	32	75	78	274	248	2,2	2,4	21,48%	23,9%
Servicios financieros	14	14	53	59	123	116	3,8	4,21	30,11%	33,71%
Servicios de consumo	18	17	44	43	127	112	2,4	2,52	25,88%	27,74%
Servicios inmobiliarios	15	15	31	30	100	101	2,1	2	23,66%	22,90%
Tecnología y telecomunicaciones	9	7	29	29	71	49	3,2	4,14	29%	37,18%
Petróleo y energía	10	12	33	46	74	87	3,3	3,83	31,58%	34,59%
TOTALES	127	122	330	351	950	871	2,7	3,1		

· El **sector tecnológico** mejora notablemente y se ajusta al porcentaje sugerido con un **37,18%**. De esta forma, supera la representación femenina del **sector financiero (33,71%)** y del **energético (34,59%)**. Como consecuencia, la media de mujeres por consejo pasa de **3 a 4**.

· La presencia femenina en el **sector de petróleo y energía** se ha incrementado considerablemente en el **resto del continuo**, pues por fin sus firmas cuentan con **3 mujeres por empresa**. Por su parte, el Ibex sigue en una media de **4**. Como resultado, el promedio total es de **4 consejeras** y el peso de la mujer en este sector es de **34,59%**.

· En cuanto a **servicios inmobiliarios**, continúa siendo el sector **menos paritario** y el **único donde el peso de la mujer ha disminuido**. La media de mujeres por consejo se mantiene en **2**, pero la **presencia femenina total del sector** ha mermado 0,76 décimas respecto al año anterior, situándose ahora en **22,90%**.



La paridad del 30% podría llegar hacia 2023

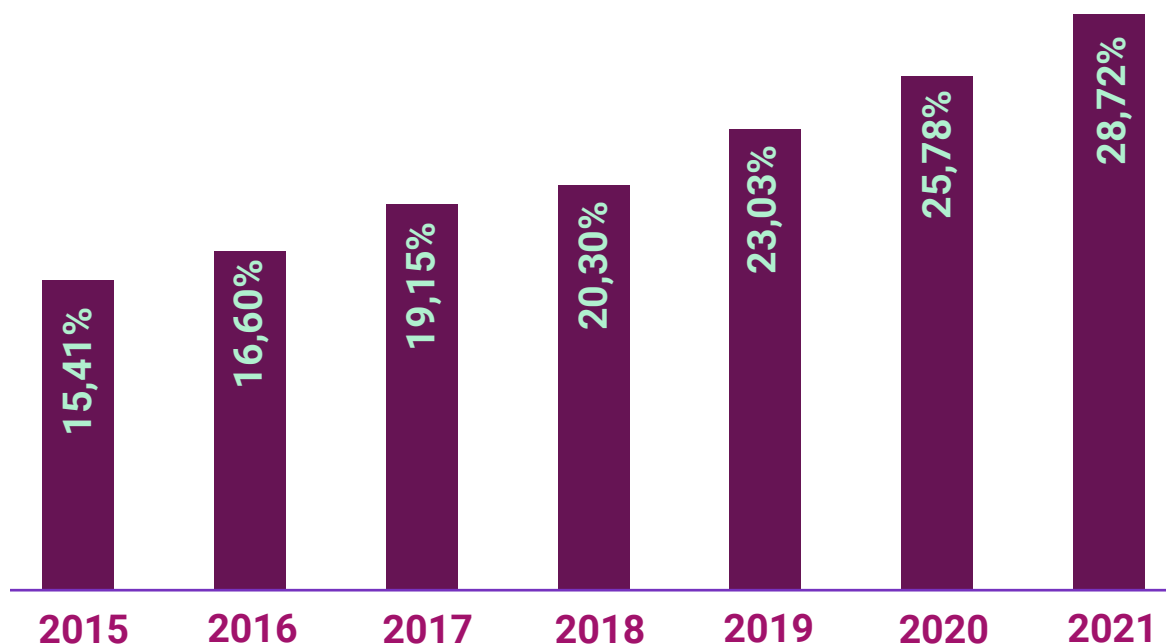
En 2021 se contabilizaron **351 consejeras** y 871 consejeros **en las empresas cotizadas** del conjunto del mercado continuo, de las que un **42%** se sientan en empresas **del selectivo (149)**. **En 2021 se incorporaron 21 consejeras, 10 en el IBEX y otras 11 en el resto del Continuo (9 menos que en 2020)**. **Con todo, la presencia femenina escaló en 2021 hasta un peso total 28,72%**. Por tercer año consecutivo, su progre-

sión **duplica con creces la registrada en 2018**, que fue de 1,15 puntos porcentuales, y consolida los niveles de crecimiento anteriores.

El peso relativo de las consejeras en los órganos de gobierno de las cotizadas **ha ganado 13,31 puntos** desde 2015 (año que la CNMV estableció la meta del 30% de paridad para 2020), hasta alcanzar ahora el **28,72%**.

El conjunto del mercado continuo no cumplió la meta de paridad del 30% en 2020 que establecía el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas. Las 59 empresas cumplidoras suponen el 48%.

Al ritmo actual de progresión (+2,94% teniendo en cuenta el 25,78% de 2020) se alcanzaría la paridad del 30% en 2023, para cuando el nuevo Código de Buen Gobierno pide alcanzar el 40%. (cuando el 40% se pide ya para 2022) Y las empresas fuera del selectivo incluso se demorarían hasta 2024.



Tipología de consejeras



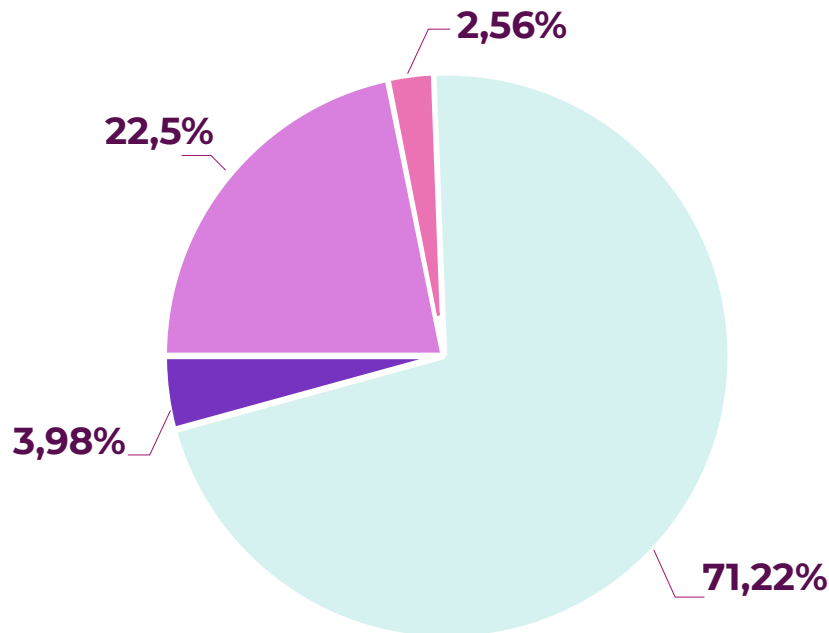
Las consejeras independientes representan el **71,22%** en el conjunto del continuo, experimentando un **aumento de 3,6 puntos**.

Casi **1 de cada 4 consejeras de las cotizadas es dominical**. Su representación disminuye casi un punto porcentual (0,83) y se sitúa en **22,5%**. Por su parte, el número de **las externas se reduce 2,6 puntos porcentuales y se encuentra en casi un 3% del conjunto del mercado continuo (2,56%)**.



El **techo de las consejeras ejecutivas sigue en el 4% (3,98%)**. En el Ibex sigue habiendo 5 mujeres ejecutivas (también fueron 5 en 2020) y en las 87 restantes, sigue habiendo 8.

Tipología consejeras resto del continuo más IBEX



■ Ejecutiva ■ Dominical
■ Externa ■ Independiente



EI IBEX-35

Integrantes del IBEX-35

(A fecha de cierre del presente informe)



ATREVIÀ



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

El IBEX gana 10 consejeras, a pesar de reducirse el tamaño de sus consejos



En el último año el **IBEX** ha sentado en sus sillones a **10 consejeras** más, que suman **149** mujeres en total. Estas nuevas integrantes del selectivo suponen un crecimiento de **2,77** puntos porcentuales y **elevan la presencia femenina en el IBEX al 33,94% de los 439 asientos.**



Un dato destacable es que, tras la disminución de sus consejos en siete miembros, todas las empresas del **IBEX** por fin cumplen la recomendación de la CNMV y sus consejos constan de entre cinco y quince componentes.



En 2020 aún había tres empresas que tenían más de quince miembros en sus consejos: **ACS** (16), **Enagás** (16) y **Telefónica** (17). Sin embargo, en 2021 se ajustaron a lo recomendado por el **Código de Buen Gobierno**. Actualmente, **ACS** tiene catorce consejeros, de los que **tres son mujeres**, y **Enagás** y **Telefónica** tienen quince, y cinco en cada caso son **mujeres**.



Ejemplos destacables de avance en paridad son **CIE Automotive** (**38,46%** de consejeras), con un crecimiento de **17,03** puntos porcentuales; **Meliá Hotels** (**36,36%**), que crece **9,09** puntos porcentuales, **Ferrovial** (**28,57%**), con un crecimiento **11,9** puntos porcentuales en un año y **Amadeus** (**41,67%**) y avanza **18,59** puntos porcentuales.



Casi cien consejeras se han unido al Ibex-35 en doce años

Tras marcar un hito histórico en 2020, el selectivo sigue avanzando en la representación femenina



Desde **2009**, los consejos del Ibex han pasado de tener **53** a **149** mujeres en sus puestos, sumando así **96** consejeras más.

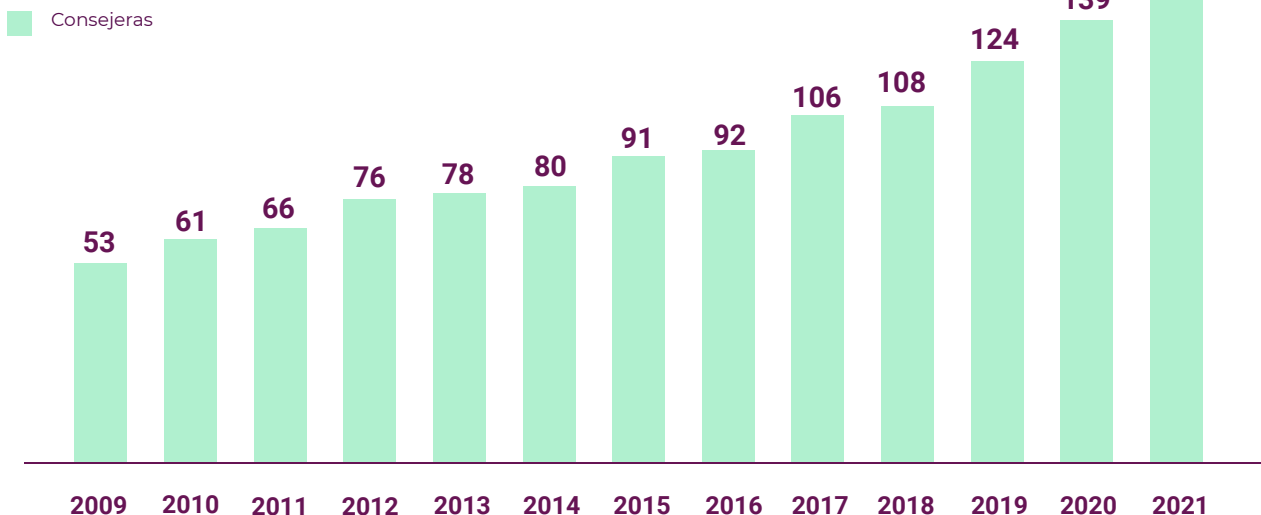


En el último año, **149** puestos en los consejos del IBEX-35 están ocupados por mujeres, lo que supone 10 sillones más que en 2020. La presencia femenina en el selectivo avanza **2,7 puntos** porcentuales, hasta totalizar el **33,94%** de los 439 asientos.



La **progresión** de casi tres puntos indica el compromiso del selectivo con la paridad. Pese a reducir siete asientos, ha incluido a 10 mujeres más en sus consejos. Si bien es cierto que no supera ningún récord de crecimiento, el peso de la mujer no se estanca, sino que continúa en aumento.

Evolución número de consejeras IBEX-35



Las empresas del IBEX, de forma agregada, **sobrepasaron en 3,94 puntos el objetivo de la paridad formal para 2020 (30%), pero necesitan crecer un 6,06% para conseguir el 40% de consejeras recomendado por la CNMV para 2022, algo que no parece tan complicado alcanzar en caso de que se mantuviera el ritmo de crecimiento de 3 puntos registrado este año.**

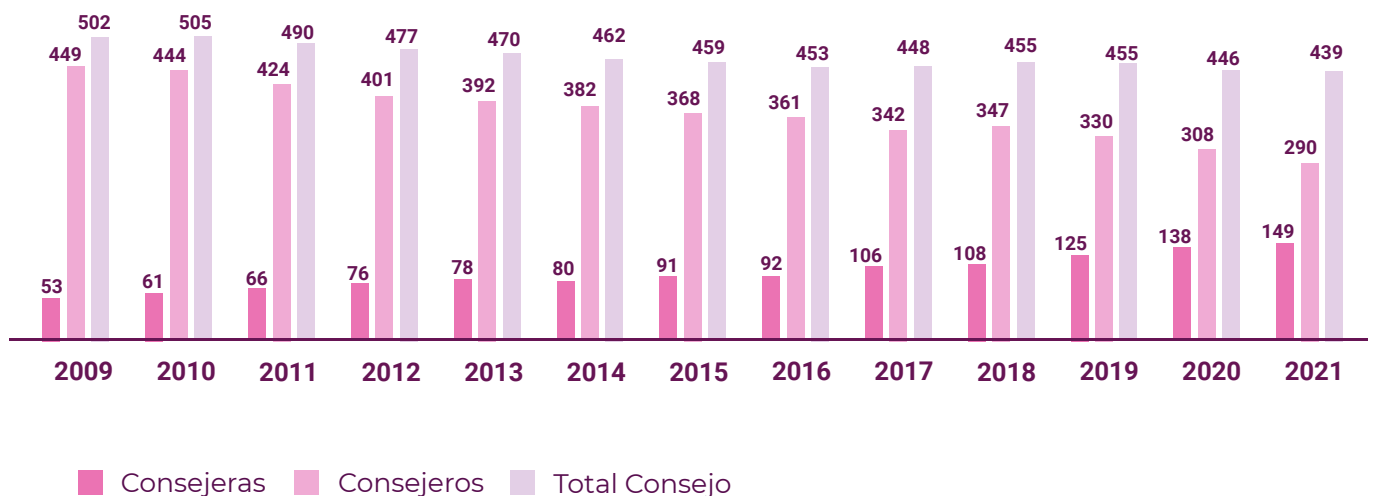
Las 35 empresas del Ibex reúnen el 42% de mujeres de todo el continuo

Pese a haber perdido el selectivo 63 asientos desde 2009, esto no ha frenado el crecimiento en el número de consejeras, que ya suponen casi la mitad de todas las del IGBM

El tamaño de los consejos del IBEX-35 se ha reducido un 12,5% desde 2009, eliminando 63 asientos desde dicho año. En este ejercicio, por fin han cumplido el objetivo de no superar los quince consejeros, ni de no contar con menos de cinco. Por citar algunos ejemplos, las empresas que pierden asientos respecto a 2020 son: **ACS** (-2), **Amadeus** (-1), **CIE Automotive** (-1), **Enagás** (-1), **Endesa** (-2), **Grifols** (-1), **Merlin Properties** (-1), **Repsol** (-1), **Telefónica** (-2).

Es cierto que ya ninguna firma supera los quince consejeros, pero cabe señalar que siguen siendo las empresas con más de once miembros las que no acatan la paridad del 30%: **ACS** (14 miembros y 21,43% de paridad), **Aena** (15 y 26,67%), **Banco Sabadell** (15 y 26,67%), **Colonial** (11 y 27,27%), **Ferrovial** (14 y 28,57%), **Fluidra** (12 y 8,33%), **Naturgy** (2 y 25%), **Viscofán** (11 y 27,27%) y **Solaria**, (6 y 16,67%). A pesar de que sigue habiendo nueve empresas que no alcanzan el 30%, son cinco menos que en 2020.

Evolución de los consejos de administración de las empresas del IBEX -35



Trece mujeres participan en 21 Consejos del Ibex



Laura González-Molero

Acerinox y Viscofán



Eva Castillo Sanz

CaixaBank y IAG



Aurora Catá Sala

Repsol y Banco Sabadell



Carina Szpilka Lázaro

Grifols y Meliá Hotels



Mª Luisa Jordá Castro

Bankinter y Merlin Properties



Alicia Reyes Revuelta

Banco Sabadell y Ferrovial



Ana Palacio Vallelersundi

Enagás Pharma Mar



Catalina Miñarro Brugarolas

Mapfre y ACS



Arantza Estefanía Larrañaga

CIE Automotiva y Repsol



Ana Cristina Peralta Moreno

BBVA y Colonial



Leticia Iglesias Herraiz

Acerinox y Aena



María Dolores Dancausa Treviño

Bankinter y Acciona



Isabel Torremocha Ferrezuelo

Repsol e Indra



Tradicionalmente, la proporción de mujeres que ocupan varios consejos a la vez es algo más elevada que en el caso de los hombres. **La pérdida de siete asientos en el IBEX en 2021** no ha mermado el número de mujeres que se sientan en **dos compañías del selectivo**, sino que son cuatro más y en total suman **trece consejeras**. Las nuevas mujeres son: **María Dolores Dancausa Treviño**, **Leticia Iglesias Herraiz**, **Aurora Catá Sala**, **Alicia Reyes Revuelta** y **Arantza Estefanía Larrañaga**. Son cinco las nuevas caras, pero sale de la lista **Mª José García Beato**, que sólo permanece en Banco Sabadell, por lo que en total son trece mujeres.

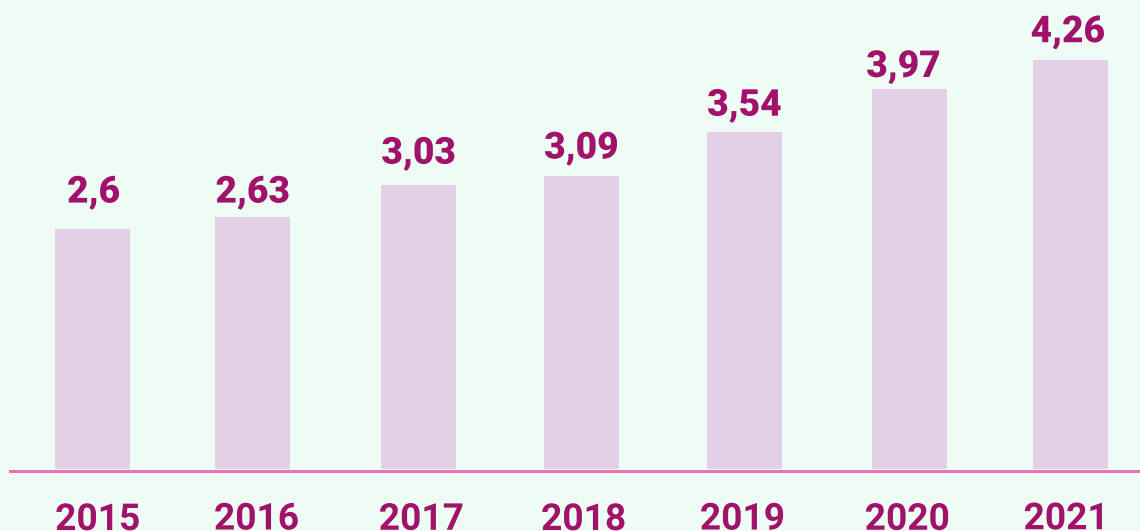
Además, tras la absorción de Bankia por CaixaBank, **Laura González Molero** deja de sentarse en tres sillones del Ibex y **Eva Castillo Sanz** cambia su puesto en Bankia por uno nuevo en CaixaBank.

El IBEX se mantiene en la media de 4 consejeras por empresa

SECTOR	NÚMERO DE EMPRESAS	NÚMERO MUJERES	MEDIA DE MUJERES
Construcción e Industria	7	24	3,4
Servicios financieros	8	40	5
Bienes de consumo	5	19	3,8
Tecnología y telecomunicaciones	4	19	4,75
Petróleo y energía	7	28	4
Servicios de consumo	2	9	4,5
Servicios inmobiliarios	2	10	5
TOTAL	35	149	

El **sector financiero** sigue abanderando el compromiso por la paridad con una media de 5 por empresa, a pesar de la salida de Bankia. Por otra parte, el **sector tecnológico** del Ibex se sitúa en 4,75 de media, rozando así el 5 por empresa. También destaca el **sector energético** con una media de 3,5 por compañía.

Evolución de la media de mujeres en el IBEX-35



El IBEX se mantiene en el promedio de 4 mujeres por empresa que consiguió el año pasado. Ha avanzado 0,29 décimas gracias a que doce de ellas ya tienen 4 consejeras y otras doce, cinco, lo que supone un gran avance.

Más de la mitad del IBEX-35, mejor en cuanto a paridad

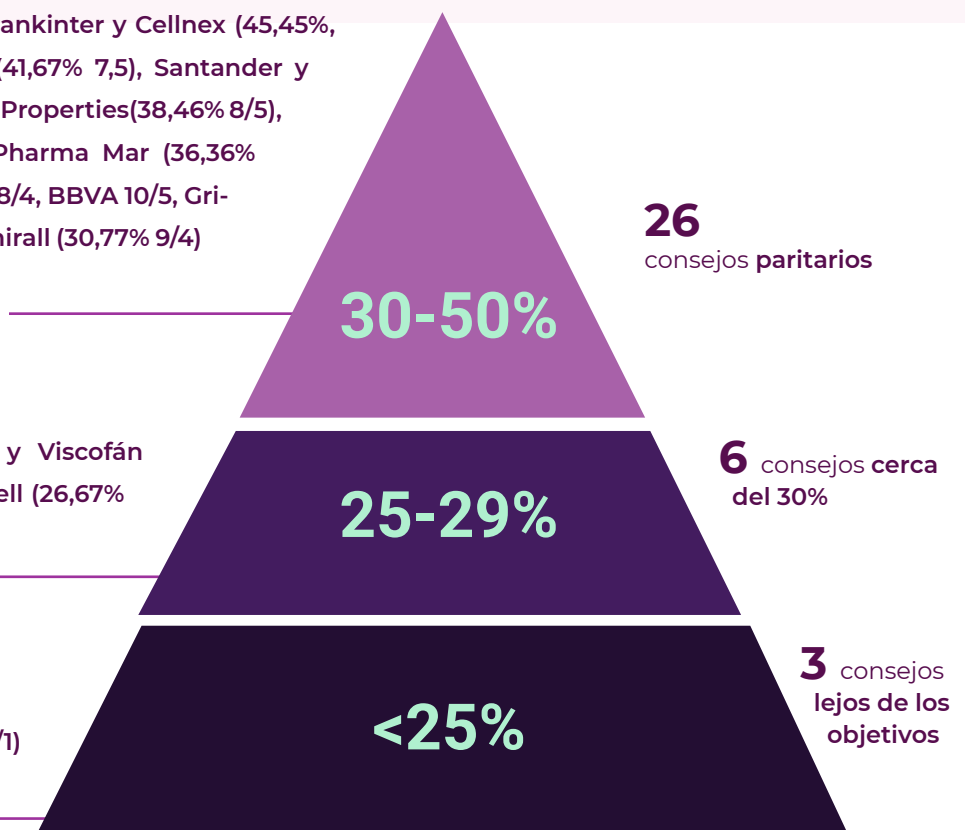
Pese a que AENA deja de cumplir con el objetivo de paridad del 30%, 6 empresas se suman al esfuerzo general y alcanzan esta cifra, por lo que 26 son paritarias, mientras 9 siguen en cola

Acciona (33,36%), **Amadeus** (41,67%), **CIE Automotive**(38,46%), **Enagás** (33,33%), **Meliá Hotels** (36,36%) y **Telefónica** (33,33%) cumplen ya la nueva cuota de la paridad

REE (50% 6 hombres/6 mujeres), **Bankinter y Cellnex** (45,45%, 6/5), **Iberdrola** (42,86% 8/6), **IAG** (41,67% 7,5), **Santander y Caixabank** (40% 9/6), **Indra, Merlin Properties**(38,46% 8/5), **Arcelormittal, Endesa, Inditex y Pharma Mar** (36,36% 7/4), **Repsol** (35,71% 9/5), **Acerinox** 8/4, **BBVA** 10/5, **Gri-fols** 8/4 y **Mapfre** 10/5(33,33%), **Almirall** (30,77% 9/4) y **Siemens Gamesa** (30% 7/3).

Ferrovial (28,57% 10/4), **Colonial y Viscofán** (27,27% 8/3), **Aena y Banco Sabadell** (26,67% 11/4) y **Naturgy** (25% 9/3)

ACS (21,43% 11/3), **Solaria** (16,67% 5/1) y **Fluidra** (8,33% 11/1)



Acciona (33,36%), **Amadeus** (41,67%), **CIE Automotive**(38,46%), **Enagás** (33,33%), **Meliá Hotels** (36,36%) y **Telefónica** (33,33%) cumplen ya la nueva cuota de la paridad

Red Eléctrica mantiene su equilibrio del 50%

Bankinter, Cellnex, Iberdrola, Amadeus e IAG son las siguientes cinco más paritarias

En cuanto a los consejos más paritarios, ha habido cambios. Los únicos que continúan en la lista son REE e IAG., que se mantienen en 50% y 41,7% respectivamente. En cambio, salen de este grupo: Caixabank, Santander e Indra, y los relevan: Bankinter, Cellnex, Iberdrola y Amadeus.

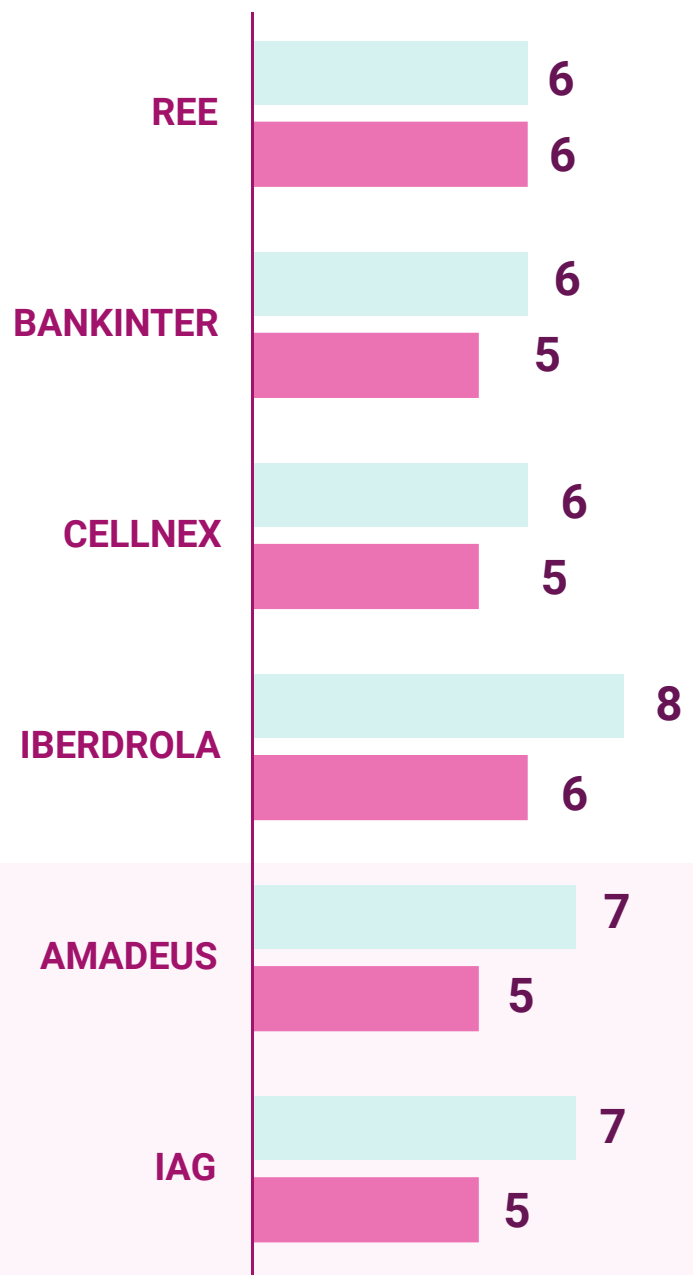
Especialmente llama la atención Amadeus, que en 2020 tenía apenas una representación femenina del 23,5% y en 2021 ha elevado la misma a 41,67%.

Por su parte, Iberdrola se sitúa ahora en un 42,86% frente al 35,7% del año previo. De igual manera han avanzado Bankinter y Cellnex, que ambas escalan al 45,45%, dejando atrás el 36,4%.

■ Hombres ■ Mujeres

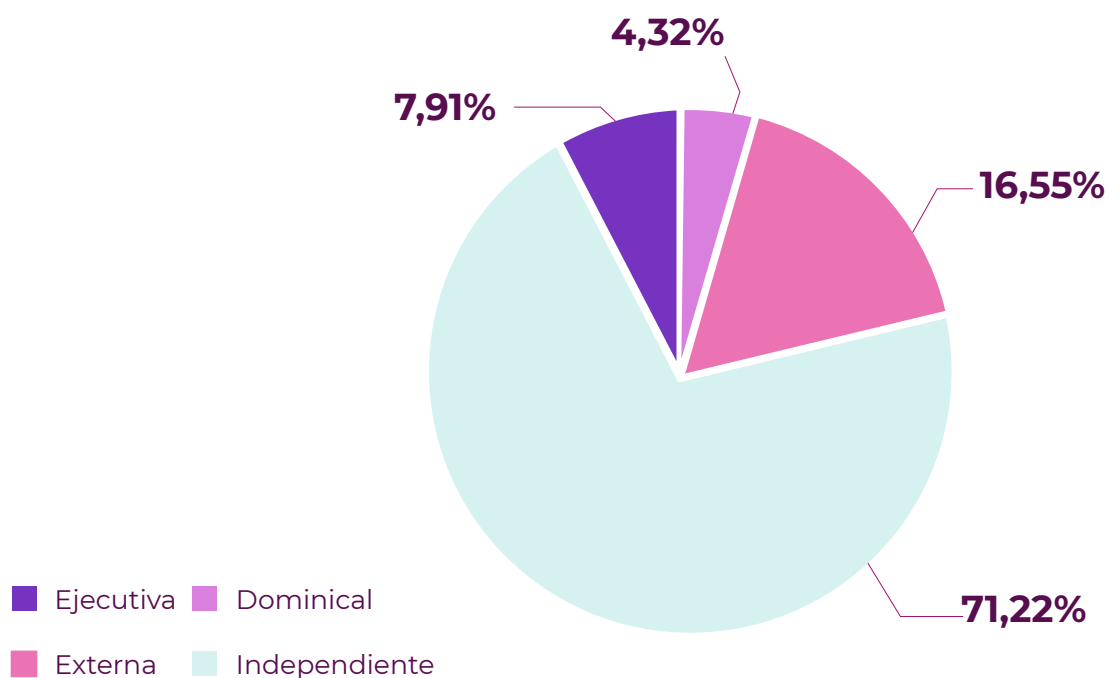
Los 6 consejos del IBEX más paritarios (a 20 de diciembre de 2021)

LOS 6 MÁS PARITARIOS

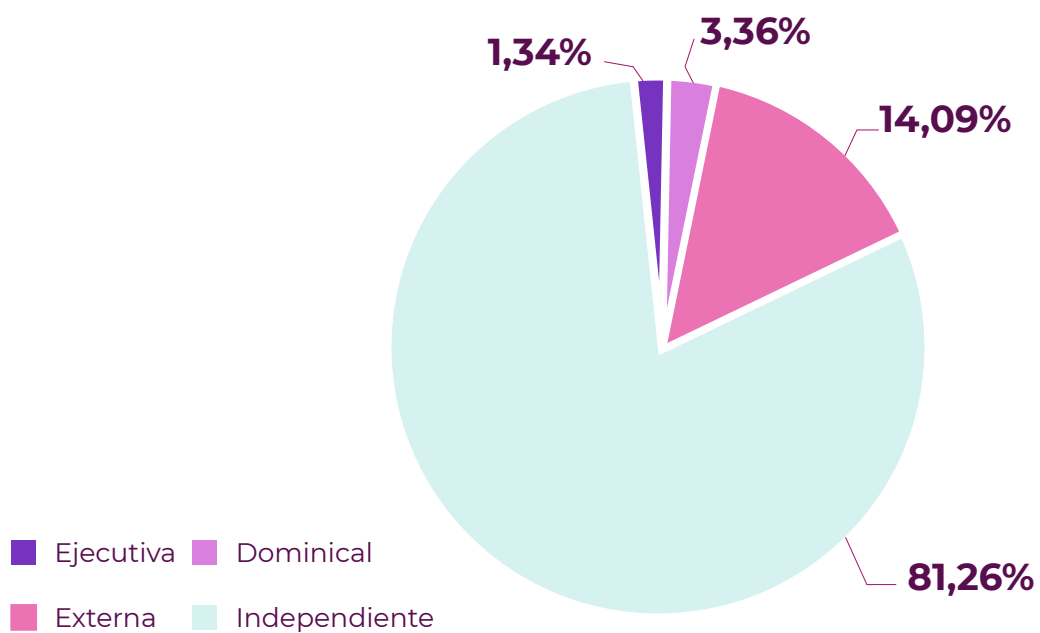


Tipología de consejeras en el IBEX-35

Tipología consejeras IBEX 2020



Tipología consejeras IBEX 2021



5 consejeras ejecutivas en el IBEX-35



Ana Patricia Botín-Sanz
de Sautuola



Repiten mismas **cinco consejeras ejecutivas**: **Ana Botín**, del **Santander** –siendo ésta la única que además es presidenta ejecutiva, desde 2014–; **María Dolores Dancausa**, del **Bankinter** –que también es caso único en el selectivo al ser la CEO de la entidad, y ha cumplido once años en el cargo–; **María José García Beato**, del **Sabadell**, donde a su vez dirige la secretaría general; **Cristina Ruiz**, de **Indra**, donde ejerce como directora general de Tecnologías de la Información, y **Vanisha Mittal**, de **ArcelorMittal**, que actualmente es la directora de estrategia de Aperam, una *spin-off* de la corporación siderúrgica que también cotiza en el mercado continuo al margen del selectivo.



María Dolores Dancausa
Treviño



Tenemos, por tanto, tres representantes del sector financiero y otras dos, respectivamente, en el sector tecnológico e industrial. De todas ellas, **solo Dancausa Treviño se sienta en otro consejo del IBEX**, pues es independiente de **Acciona** desde 2021. En caso de que **García Beato** no hubiera salido de **REE**, serían dos.



María José García Beato



Vanisha Mittal



En términos relativos las ejecutivas del IBEX han disminuido 0,96 puntos porcentuales y representan el 3,36% del total.



Cristina Ruiz Ortega



Beatriz Corredor y Ana Botín son las únicas presidentas en el IBEX

El 25 de febrero de 2020, **Beatriz Corredor Sierra** –que fuera ministra de Vivienda con el Gobierno de Rodríguez Zapatero– fue designada presidenta de Red Eléctrica Corporación, en sustitución de Jordi Sevilla. Se incorporó como nueva consejera externa, lo que llevó a la empresa a alcanzar el equilibrio perfecto en el consejo, formado por seis mujeres y seis hombres.

En todo caso, **de entre las cinco consejeras ejecutivas del IBEX, Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola sigue siendo la única** que tiene funciones de **presidenta de una empresa del IBEX-35 desde que en 2018 saliera del selectivo bursátil DIA** (presidida entonces por Ana María Llopis) **y de la dimisión de Rosa María García García** de la presidencia de **Siemens Gamesa**.

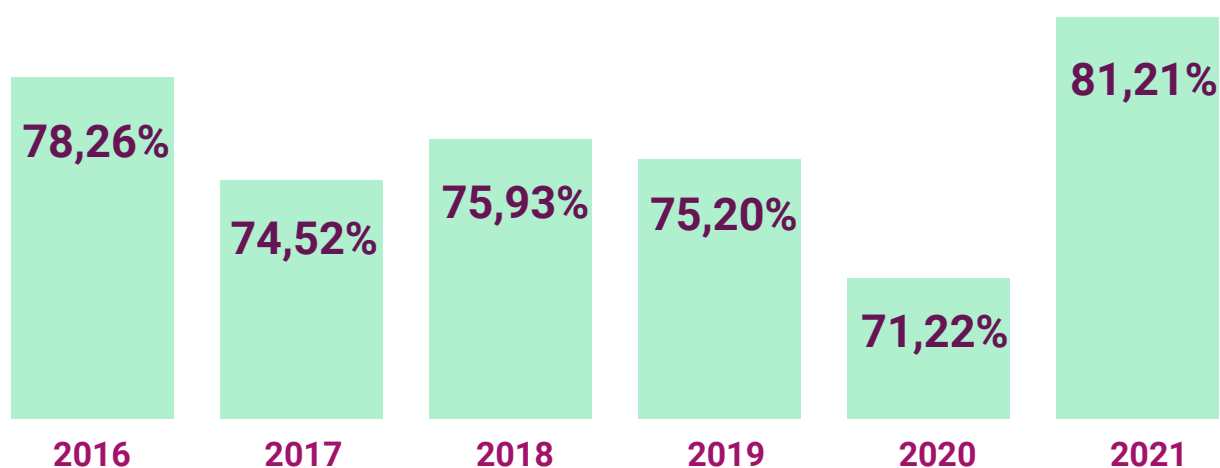
En el resto del continuo encontramos cinco presidentas. **Adriana Domínguez**, la consejera ejecutiva que sustituye a **Adolfo Domínguez** al frente de la firma de alta costura desde mayo de 2020. Y otras cuatro son dominicales: **Sol Daurella**, de **Coca-Cola European Partners**; **Isabel Reig López**, del laboratorio Reig Jofre, y **Helena Revoredo**, de **Prosegur**.



Arriba, Beatriz Corredor Sierra, presidenta de REC, en calidad de consejera externa.
Abajo, Ana Patricia Botín, presidenta ejecutiva del Banco Santander
Fuentes: REC y Gobierno de Chile

Las independientes continúan predominando en la tipología de las consejeras

Evolución en la designación de consejeras independientes en el IBEX-35



Las independientes lideran notablemente la tipología de consejeras y consiguen el porcentaje más alto de los últimos años. Han experimentado un aumento de casi 10 puntos. Al ser tan grande el repunte de este grupo, podemos citar sólo algunos ejemplos: María Dolores Dancausa Treviño, en **Acciona**, María Rotondo Urcola en **Telefónica** y Aurora Catá Sala en **Repsol**.

4 independientes coordinadoras de consejos del IBEX

La cifra se repite por segundo año consecutivo (bajaron de 5 a 4 en 2020), tras perderse Eva Castillo con Bankia y fichar como coordinadora a Arantza Larrañaga en CIE Automotive

En 2020 se redujo de cinco a cuatro el número de coordinadoras. En 2021, el ritmo es el mismo, sólo hay cuatro consejeras. No obstante, ha habido un cambio importante. La absorción de Bankia por Caixabank ha terminado con el deber de coordinadora de Eva Castillo en el histórico banco. Sin embargo, continúan siendo 4 las coordinadoras del selectivo gracias a la nueva función de coordinadora de Arantza Estefanía Larrañaga en CIE Automotive. Cabe señalar que tres de ellas están en dos consejos del Ibex: Ana Palacio Vallelersundi, Catalina Miñarro Brugarolas y Arantza Estefanía Larrañaga.



Carmen Gómez de Barreda



Ana Palacio Vallelersundi



Catalina Miñarro Brugarolas



Arantza Estefanía Larrañaga



Ligera reducción de las consejeras dominicales

El número de dominicales disminuye **de 23 a 21**



- M^ª Soledad Pérez Rodríguez



- Pilar Arranz Notario
- Angélica Martínez Ortega



- Teresa Santero Quintillá



- Suman Mishra
- M^ª Teresa Salegui Arbizu



- Alexandra Reich



- María Patrizia Grieco



- María del Pino



- Flora Pérez Marcote



- María Antonia Escarrer



- Francisca Ortega
- Ana Forner Beltrán



- Lucy Chadwick
- Isabel Estapé



- María Sandra Ortega Mera
- Montserrat Andrade Detrell



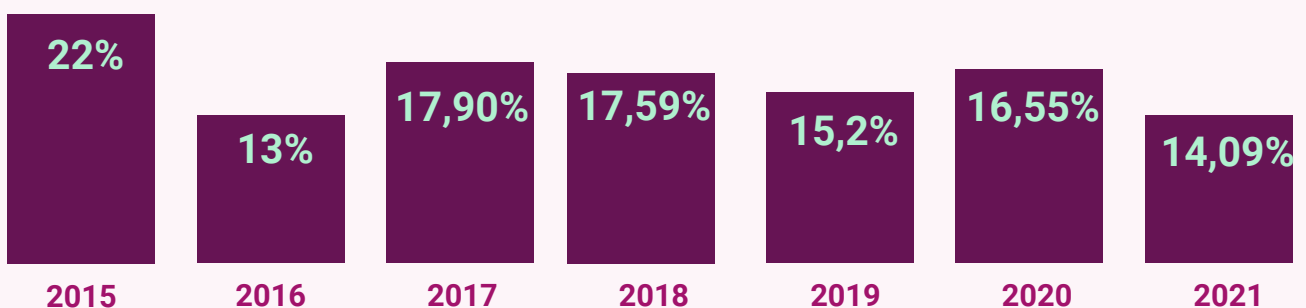
RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

- María Teresa Costa Campi
- Mercedes Real Rodríguez



- Mariel von Schumann
- María Ferraro

% DE CONSEJERAS DOMINICALES IBEX-35

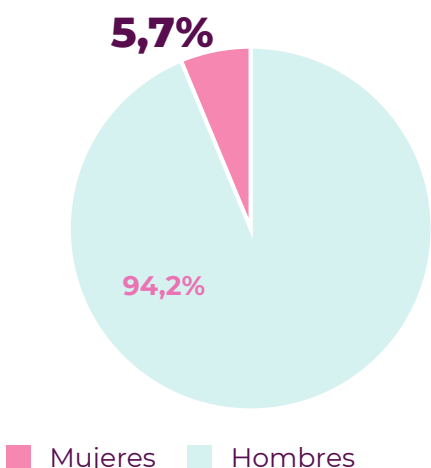


Como consecuencia del gran crecimiento de las independientes, las dominicales descienden 2,46 puntos porcentuales. Por ende, se sitúan en un 14,09%, incluso algo menos que en el ejercicio de 2019.

Escasa representación femenina en los máximos órganos de poder ejecutivo del IBEX-35

Cada año son más las mujeres que se suman a los consejos de administración del Ibex-35. Sin embargo, aún hay una gran carencia de mujeres presidentas y consejeras delegadas (o CEO's). De hecho, el selectivo sólo cuenta con dos presidentas (Ana Botín en Santander y Beatriz Corredor en Red Eléctrica) y una consejera delegada (María Dolores Dancausa Treviño en Bankinter)

PRESIDENCIAS

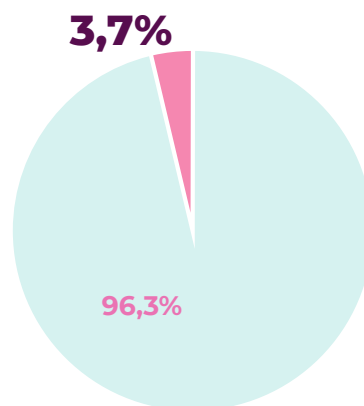


El Ibex tiene **35 presidencias**, de las cuales **33** están ocupadas por **hombres** y **2** por **mujeres**, lo que supone sólo el **5,7%**. Además, cuenta con **27 consejeros delegados**, de los que **26** son **varones** y **una** es **mujer**, lo que se traduce en un **3,7%**. Hay dos empresas que ambos cargos los ostenta un solo miembro: Aena e Iberdrola. Asimismo, hay empresas que no disponen de ningún CEO: Acciona, ACS, Arcelor-mittal, Indra, Mapfre, Meliá Hotels, Naturgy, Pharma Mar y Solaria.

CEO'S o CONSEJEROS DELEGADOS

De entre los presidentes de las 35 compañías del Ibex, solo 23 ejercen su cargo bajo la **responsabilidad ejecutiva** (65,7%), mientras que otros 12 (34,3%) asumen sus funciones bajo la tipología de independiente, externo o dominical, dejando en manos del CEO la parte ejecutiva.

■ Mujeres ■ Hombres



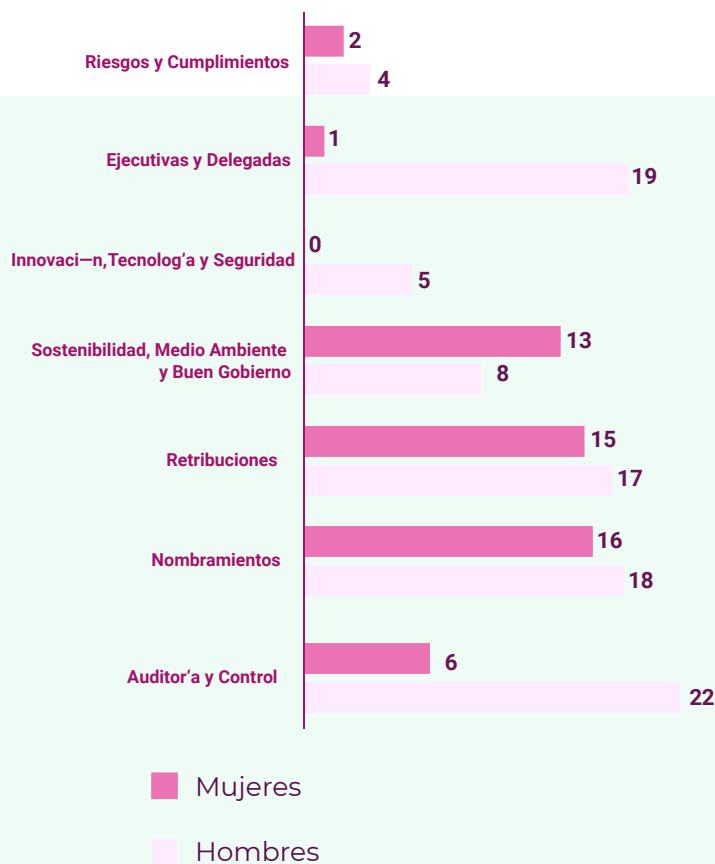
COMISIONES

Presidencia de Comisiones en el Ibex-35: apenas avanza en términos de paridad

La mayoría de las presidencias siguen estando en manos de los hombres. Este año hay 120 presidencias (de comisiones) de las que 75 están ocupadas por varones y 45 por mujeres, lo que supone el 37,5% de féminas. A su vez, encontramos **146 comisiones**, de las cuales 93 están ocupadas por hombres y 53 por mujeres, lo que se traduce en un **36,3%** de representación femenina.

La comisión con mayor porcentaje de mujeres respecto al total de su composición sigue siendo la de **Sostenibilidad, Medio Ambiente y Buen Gobierno (62% de mujeres)** que a su vez es **la única donde hay más mujeres que hombres (13 frente a 8 hombres)**. Aparte de ésta, las comisiones de **Retribuciones y Nombramientos** también son muy paritarias (**47% ambas**), incluyendo a 15 mujeres y 17 hombres y a 16 mujeres y 18 hombres respectivamente.

Presidencias de Comisiones



Tras éstas, destaca el progreso de **Riesgos y cumplimientos**, que agrupa a 2 mujeres y a 4 hombres y alcanza el **33,33%** de paridad, frente al muy bajo 11,11% de 2020. Pues, sólo contaba con una mujer y 8 hombres.


Al contrario que **Riesgos y Cumplimientos**, el sector de **Auditoría y Control** no ha avanzado, sino que ha retrocedido bastante. En **2020** la representación femenina era del **42,85%** al disponer de 15 mujeres y 20 hombres. Desafortunadamente, en **2021** su peso se reduce al **21,42%**, ya que incluye solamente a 6 mujeres, frente a 22 hombres.

Un sector que apenas ha cambiado es el de **Ejecutivas y Delegadas**, pues sigue contando con una ejecutiva y con 19 hombres. No han integrado a ninguna mujer, pero sí a un hombre, ya que el año pasado había 18 hombres.

Otro sector que apenas se ha visto modificado es de **Innovación, Tecnología y Seguridad**. La representación continúa siendo nula, mientras hay cinco varones en sus presidencias frente a los seis de 2020.

A blurred city street at night, viewed from a low angle looking down the road. The scene is dominated by a purple color cast. Numerous out-of-focus lights from buildings and streetlights create a bokeh effect of orange and yellow circles. Tall buildings line the street, their details softened by the blur.

Empresas



EMPRESAS MOTOR DE CAMBIO Y EMPRESAS COMPROMETIDAS

Durante los cinco años que este estudio ha analizado y evaluado a todas las empresas del mercado continuo, buena parte de las empresas cotizadas, notablemente la mayoría de las pertenecientes al Ibex-35, han acreditado una mejora en lo que a la incorporación de mujeres a sus Consejos o mantenimiento del número de consejeras atañe.

Por segundo año consecutivo, este estudio quiere destacar y reconocer a las 5 compañías del continuo que más empeño y esfuerzo han realizado en el camino hacia la paridad en los últimos cinco años, con la inclusión creciente de consejeras, partiendo de los peores datos en este ámbito en el período en estudio y algunas de ellas de situaciones muy decepcionantes.

Y también a las 5 compañías que con más ahínco han mantenido su compromiso hacia la paridad, consolidando una trayectoria de regularidad en cuanto a número importante de mujeres en los asientos de sus Consejos de Administración. Se trata de las empresas que eran más paritarias hace cuatro años y que continúan siéndolo.

EMPRESAS MOTOR DE CAMBIO

Podemos destacar cinco empresas que han avanzado mucho en términos de paridad desde 2017. Son las siguientes:

Amper, que, de no disponer de ninguna mujer en su consejo, a 20 de diciembre de 2021 contaba con 3 mujeres y 5 hombres, por lo que sus consejeras representan el 37,50%.

Audax Renovables, que, de no tener ninguna mujer en su consejo y sí **7 hombres** no se ha hecho, ha alterado su composición incluyendo

a 2 mujeres y a 4 hombres, por lo que alcanza el 33,33% de féminas en su consejo.

Alantra, sin variar el número de miembros (9), reúne ya a 6 varones y a 3 mujeres, consiguiendo una representación femenina de 33,33%.

Deoleo ha reducido el número de componentes y cuenta hoy con 4 hombres y 2 féminas, logrando sus consejeras un peso del 33,33%.

Prisa, que, sin modificar el número de miembros, integra a 9 varones y a 5 mujeres. Así, alcanza el 35,71% de representación femenina.



Amper
Pedro Morenés



Alantra
Santiago Eguidazu Mayor



Prisa
Joseph Oughourlian



Audax Renovables
Francisco José Elías Navarro



Deoleo
Ignacio Silva Alcalde

	2017				2021			
	Hombres	Mujeres	Total	%mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
AMPER	5	0	5	0%	5	3	8	37,50%
Audax Renovables	7	0	7	0%	4	2	6	33,33%
Alantra	8	1	9	11,11%	6	3	9	33,33%
Deoleo	12	0	12	0%	4	2	6	33,33%
Prisa	13	1	14	7,14%	9	5	14	35,71%

EMPRESAS COMPROMETIDAS

En cuanto a las empresas comprometidas, no hay muchos cambios. **REE** se mantiene en la paridad del 50%. **Adolfo Domínguez** es la que más porcentaje de mujeres consejeras ha aumentado desde el 2017 y le sigue **Ezentis** con un 62,50%. Cabe señalar que **ambas** empresas **tienen**, a día de hoy, **la cuota de paridad más alta de todo el continuo.**

Realia consigue el equilibrio al contar con 3 hombres y 3 mujeres, llegando así al 50%.

Por su parte, **Ebro Foods** ha aumentado el número de componentes a la par que el de mujeres, por lo que ha crecido **1,2 puntos porcentuales.**

Por último, **Reno de Medici** no ha variado el número de sus miembros, ni el de mujeres desde 2017, por lo que el peso de la mujer en sus consejo continúa siendo de 42,86%.



REALIA
Juan Rodríguez
Torres



GRUPO EZENTIS
Enrique Sánchez
de León García



RENO DE MEDICI
Éric Laflamme



ADOLFO DOMÍNGUEZ
Adriana Domínguez
González



Ebro Foods
Antonio Hernández
Calleja

	2017				2021			
	Hombres	Mujeres	Total	%mujeres	Hombres	Mujeres	Total	%mujeres
REE	8	4	12	33,33%	6	6	12	50,00%
Realia	3	4	7	57,14%	3	3	6	50,00%
Ezentis	3	4	8	57,14%	3	5	8	62,50%
Adolfo Domínguez	5	3	8	42,86%	2	4	6	66,67%
Ebro Foods	7	5	12	41,66%	8	6	14	42,86%
Reno de Medici	4	3	7	42,86%	4	3	7	42,86%

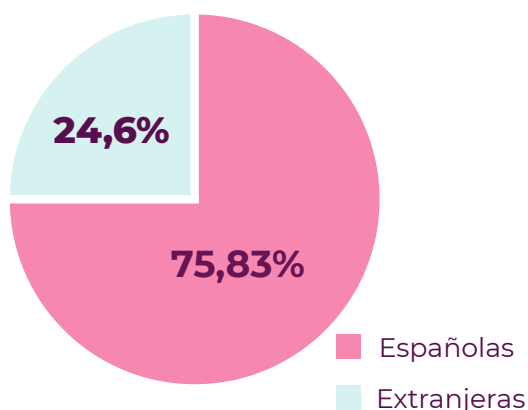
De las consejeras extranjeras, la mayoría continúan siendo de procedencia europea

El peso de las consejeras extranjeras en el IBEX en relación a las españolas es de un **24,6%** frente al **75,83%**, respectivamente. Son, en total, **36 las consejeras extranjeras, 4 más que en 2020.**

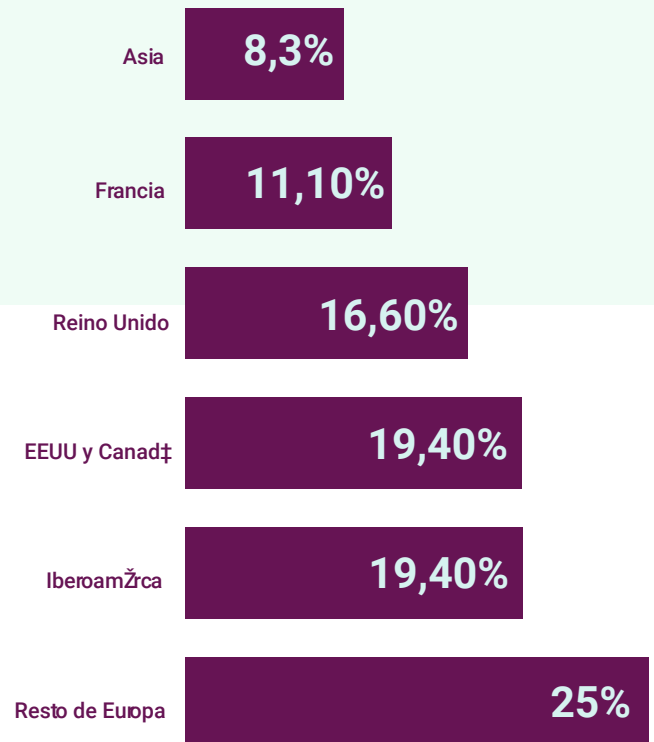
De nuevo, se confirma la tendencia a fichar consejeras de países comunitarios.

Atendiendo a la procedencia de las consejeras extranjeras, **siguen predominando** las europeas, con gran protagonismo de las **británicas**. Las **iberoamericanas** alcanzan el **19,40%**. Asimismo, las **canadienses** y las **estadounidenses** también se sitúan en el **19,40%**.

PROCEDENCIA DE LAS CONSEJERAS



PROCEDENCIA DE LAS CONSEJERAS EXTRANJERAS



La gran mayoría de las consejeras extranjeras son independientes, salvo la india **Vanisha Mittal**, consejera ejecutiva de ArcelorMittal; **seis dominicales**, de las cuales tres son de la Unión Europea, más la india **Suman Misrha** (CIE Automotive), la británica Lucy Chadwick (Naturgy) y la canadiense Maria Ferraro (Siemens Gamesa); y **una externa independiente**, la alemana Hildegard Wortmann (Ferrovia).

España supera la media europea

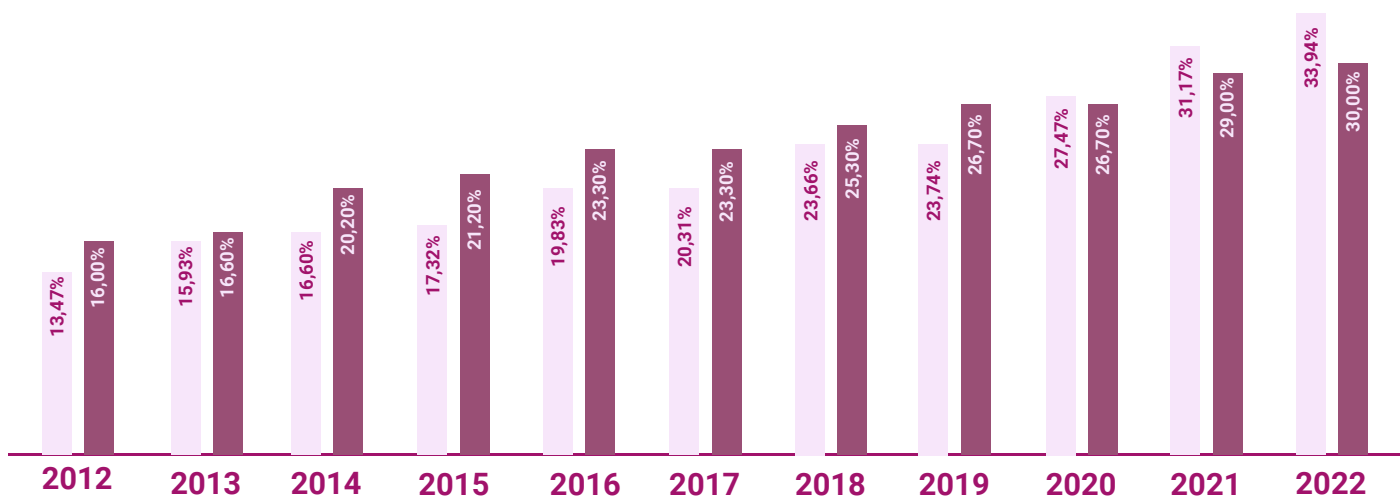
Peso de las mujeres en los consejos de las empresas cotizadas en los selectivos de las bolsas europeas

España supera vez la media de mujeres en los consejos de administración en Europa. Ha avanzado dos puestos respecto al año pasado y se consolida como el décimo país de la Unión con mayor representación femenina. Sin duda, es un gran paso, sobre todo si se tiene en cuenta que la CNMV sólo recomienda, no impone ningunas cuotas. Por ende, es el compromiso de las empresas cotizadas en Bolsa el que hace que España supere 3,94 puntos la media europea. Por delante de nuestro país encontramos a Francia, que lidera el ránking, Italia y

Bélgica, por ejemplo. Y Austria es quien está a un paso por delante de España. Nuestro vecinopor-
tugués permanece por detrás de España incluso con la obligatoriedad impuesta.

No obstante, **de forma acumulada, los países con leyes de cuotas obligatorias** registran niveles de paridad más elevados, como se comprueba en el **CAC-40** francés, que ya ha conseguido rebasar el 44% de paridad, mientras que el **FTSE MIB** y el **BEL-20** alemán tienden al 40%.

COMPARATIVA DE ESPAÑA CON LA UE



Fuente: Instituto Europeo de Igualdad de Género – EIGE (Gender Equality Index 2020).

CY: Chipre | EE: Estonia | MT: Malta | LT: Lituania | EL: Grecia | HU: Hungría | RO: Rumania | BG: Bulgaria | CZ: Chequia
SI: Eslovenia | PL: Polonia | PT: Portugal | SK: Eslovaquia | IE: Irlanda | HR: Croacia | ES: España | LV: Letonia |
EU: media UE | AT: Austria | NL: Países Bajos | DK: Dinamarca | FI: Finlandia | UK: Reino Unido | DE: Alemania
BE: Bélgica | IT: Italia | SE: Suecia | FR: Francia

Casi dos tercios de las consejeras tienen formación en Sociales

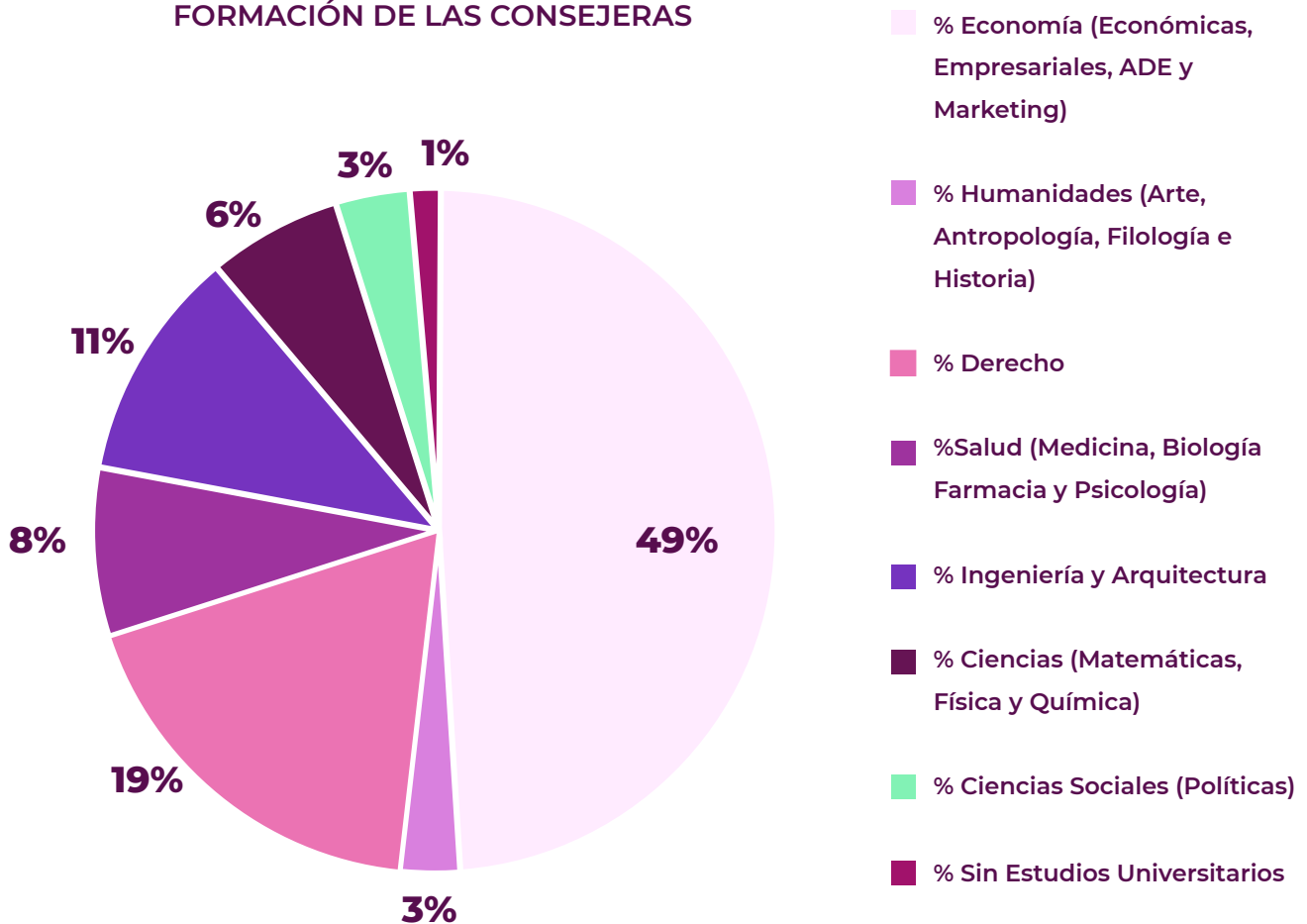
La mayoría de las consejeras del selectivo son graduadas en alguna rama de **Sociales**, especialmente en **Economía, Empresariales, ADE o Marketing** (73), frente a las 5 de **Ciencias Políticas**.

En cuanto a **Matemáticas, Física y Química**, hay 9 consejeras graduadas en alguna de estas especialidades. Con respecto a las que formadas en **Ingeniería o Arquitectura**, encontramos 16 y alcanzan el 11%, frente al 9% de 2020.

En el resto sigue sin haber muchos cambios. **Humanidades (Arte, Antropología, Filología e Historia)** continúa siendo el sector menos preferido de las consejeras.

Peso a la diferencia de títulos universitarios, lo más importante es que la gran mayoría de consejeras tienen educación superior, salvo dos que apenas suman el 1% de las 149.

FORMACIÓN DE LAS CONSEJERAS



La paridad en los consejos, una carrera de fondo



EN POSITIVO

IGBM

(en el conjunto del mercado continuo)

La representación femenina en las empresas cotizadas de todo el mercado continuo ha crecido 2,94 puntos porcentuales en 2021, hasta sumar 351 mujeres (totalizaban 330 en 2020), que suponen el 28,72% del total (el 25,80% en 2020).

Aunque REE sigue siendo la única del Ibex que tiene un equilibrio del 50%, son siete más las empresas que cuentan con un 40% de paridad: Cellnex (45,45%), Bankinter (45,45%), Iberdrola (42,86%), IAG (41,67%), Amadeus (41,67%), Santander (40%), Caixabank (40%).

En cuanto a las 87 cotizadas fuera del IBEX, a pesar de crecer ligeramente, destacan notablemente Adolfo Domínguez con un 66,67% y Ezentis con 62,50%. Existen, además, otras doce que alcanzan el 40% y el 50% de paridad: Realia (50%), Grenergy Renovables (50%), Aperam (50%), Prim (44,44%), Soltec (42,86%), Reno de Medici (42,86%), Nicolás Correa (42,86%), Línea Directa Aseguradora (42,86%) y Ebro Foods (42,86%), Grupo Logista (41,67%), Applus Services (40%) y Corporación Financiera Alba (40%).

Otro cambio destacable para el resto del continuo es que el sector de petróleo y energía por fin cuenta con 3 mujeres por empresa. Esto supone que la media de todas ellas sea de 4,

ya que en el Ibex sigue siendo de 4. En total, crece 3,05 puntos porcentuales, alcanzando el 34,59% (31,58% en 2020). Asimismo, el sector tecnológico y financiero alcanza el 37,18% y deja atrás el 29% del año previo.

IBEX-35

Tras marcar un hito histórico el año pasado, el selectivo ha vuelto a incluir a 10 mujeres más en sus filas, sumando 149, lo que significa un aumento de 2,7 puntos porcentuales. Por ende, la presencia femenina en el Ibex asciende a 33,94%.

El Ibex suma ya cuatro empresas con seis consejeras: REE, Iberdrola Caixabank y Santander. Además, son 12 las empresas que tienen cinco mujeres en sus consejos: Bankinter, Cellnex, Amadeus, IAG, CIE Automotive, Indra, Merlin Propoerties, Repsol, BBVA, Enagás, Mapfre y Telefónica. En 2020 sólo había tres empresas con seis consejeras (REE, Caixabank y Santander) y nueve con cinco (Aena, IAG, BBVA, Iberdrola, Indra, Mapfre, Merlin Properties, Repsol y Telefónica). Por tanto, este avance supone que la media de mujeres sea de 4,26.

Después de varios años, todas las compañías del Ibex se ajustan a la recomendación de la CNMV y no superan los quince, ni cuentan con menos de cinco consejeros. Sin embargo, eso no ha afectado en absoluto a la presencia femenina, que ha continuado avanzando casi tres puntos más.

La paridad en los consejos, una carrera de fondo

MUCHO QUE MEJORAR



IGBM

(en el conjunto del mercado continuo)

Es cierto que el conjunto del continuo ha mejorado un año más. No obstante, es un año más sin ser suficiente. El peso total de la mujer no alcanza el 30%, sino que se queda a las puertas con un 28,72%. Son 59 las empresas que cumplen con la paridad del 30% (trece más que el año pasado), pero aun así no se alcanza la paridad en el conjunto porque entre todas suman 122, por lo que las 59 representan el 48% de las compañías. Por ende, el conjunto del continuo se retrasa en llegar al 30%. No obstante, sólo está a 1,28 puntos de alcanzar el 30%, por lo que no es difícil de lograr en 2022. Al contrario, las empresas fuera del selectivo se demorarían hasta 2024, pues aún siguen en 25,80%.

Hay empresas reticentes a incluir más mujeres (e incluso una mujer) en sus puestos, lo que obstaculiza el avance general. En conjunto, las cotizadas fuera del selectivo cuentan hoy solo con 2 consejeras por empresa, faltándoles 55 para llegar al 30% de paridad. Como la nueva meta para 2022 es el 40%, lo suyo sería que cada cotizada fuera del selectivo designara otras dos consejeras, si bien, contando con la situación actual del IBEX (con una media de 4 mujeres por empresa), se acercarían al 40% si todas las cotizadas designaran una consejera más sin cambiar la composición numérica de sus consejos.

Cierto que ya no quedan empresas en el IBEX sin ninguna consejera, y solo restan Solaria y Fluidra con una única representante femenina en su consejo. Sin embargo, en el resto del continuo, 9 cotizadas (una menos que hace un año) siguen sin contar con ninguna consejera: NH Hoteles, Nextil, Borges, Urbas, Abengoa, NYESA Valores

IBEX-35

Quedan 9 empresas del IBEX que no alcanzan el objetivo de la paridad del 30%, lo que supone un 25,7% del selectivo que no cumple con este requisito: Ferrovial, Colonial, Viscofán, Aena, Banco Sabadell, Naturgy, ACS, Solaria y Fluidra (mencionadas de mayor a menor cuota de paridad).

Solaria y Fluidra son casos excepcionales en el IBEX por contar tan solo con una consejera, si bien ambas son nuevas en el selectivo, Solaria entró en 2020 y Fluidra en 2021. Aena se baja del barco de la paridad, pues elimina a una consejera de su lista e incluye a un hombre en su lugar y baja del 33,33% al 26,67%. Por su parte, ACS, a pesar de reducir sus consejos a 14 de 16, sigue con tres consejeras, lo que no le hace posible ser paritaria.

Cinco siguen siendo las consejeras ejecutivas, con responsabilidades tres de ellas de grandes bancos (Santander, Bankinter y Sabadell), destacando Ana Botín como la única presidenta ejecutiva. Su pérdida de peso relativo en el IBEX hace que le estén ganando la mano los nombramientos en las cotizadas fuera del selectivo, donde son ocho las ejecutivas, una más.

Si bien el número de consejeras del Ibex no para de aumentar, aún está lejos del 40% que se recomienda para 2022, por lo que las compañías del selectivo han de comprometerse con la paridad si quieren seguir destacando y dando ejemplo a empresas más pequeñas y/o con menos liquidez.



ÚLTIMOS CAMBIOS

En el IBEX:

- **Laboratorios Rovi** entra en el Ibex para sustituir a Viscofán, que sale en la misma fecha (20/12/2021)
- **Relevo de consejero delegado en Siemens Gamesa:**
 - **Andreas Naun** dimite y le sucede el actual vicepresidente Jochen Eickholt
- **Nuevas consejeras en Fluidra y BBVA:**
 - **Connie Hedegaard** se une al Consejo de Administración del **BBVA**, lo que supone un aumento de cinco a seis consejeras
 - **Bárbara Borra** sustituirá en **Fluidra** al consejero Martín Ariel Atlas, lo que supone un aumento de una a dos consejeras
- **Cambios en la presidencia de Inditex**
 - **Marta Ortega** accederá a la presidencia no ejecutiva en abril, por lo que serán tres las presidentas del Ibex

PRINCIPALES CONCLUSIONES

01



Seguimos avanzando, pero no hay que relajarse: la representación femenina en las empresas **cotizadas de todo el mercado continuo ha crecido 2,94 puntos porcentuales** en 2021, hasta sumar **351 mujeres**, que suponen ya el **28,72%** del total. El conjunto del continuo está sólo a 1,28 del 30% de paridad de la CNMV para 2020. De cumplirse a finales de este año, serían dos años de retraso.

02



El Ibex-35 sigue llevando el timón de la paridad y no se ha conformado con batir el récord en 2021, sino que ha crecido casi tres puntos más y por fin no supera los 15 miembros por consejo.

Las empresas del continuo no IBEX-35 siguen avanzando muy discretamente (han avanzado 2,87 puntos porcentuales pasando de 22,9% en 2020 a 25,8% en 2021) y la media de mujeres por empresa continúa en 2.

03



El sector tecnológico registra la mejor cifra del IGBM, elevando la presencia femenina hasta el 37,18% (29% en 2020).

El sector de petróleo y energía alcanza la media de casi 4 mujeres por empresa (3,83) y se sitúa en 34,59% (31,58% en 2020).

04



Esfuerzo por la paridad: en los últimos once años, el peso relativo de las mujeres en los órganos de gobierno de las cotizadas se ha duplicado, pasando del 12,1% al 28,72% actual.

Empresas motor de cambio: Deoleo (ha avanzado del 0 al 33,33% en presencia femenina en su Consejo); Amper (del 0 al 37,50%); Audax Renovables (del 0 hasta el 33,33%); Prisa, (del 7,4% al 35,71%), y Alantra (del 11,11% al 33,33%).

Empresas comprometidas: REE, Realia, Ezentis, Reno de Medici, Adolfo Domínguez y Ebro Foods las compañías que mayor regularidad y compromiso han sostenido en el esfuerzo por consejos más paritarios en el último año.

Comités Ejecutivos

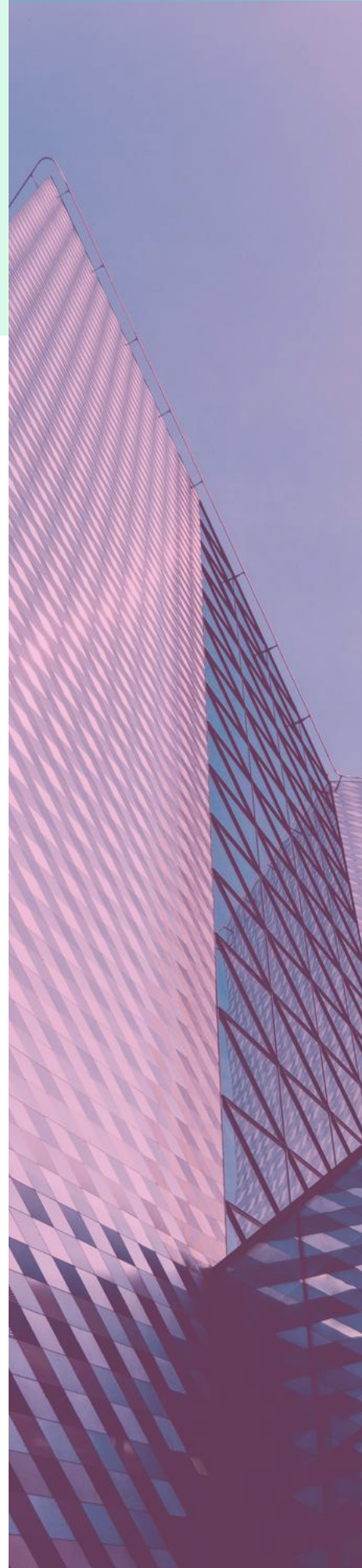


METODOLOGÍA para los Comités Ejecutivos

- La muestra contiene **35 empresas del Ibex 35** durante el ejercicio de 2021.
- Los datos se han obtenido mediante **investigación de los Comités Ejecutivos** en las **webs corporativas** de las compañías y los **Informes Anuales**, tanto financieros como no financieros.
 - **32** de las empresas estudiadas tienen actualizado su Comité Ejecutivo en su **web corporativa**.
 - **3** de las empresas (Grifols, Naturgy y Solaria) no facilitaban la información a través de la web corporativa, pero sí en sus **Informes Anuales**.

Para el recuento, se han tenido en cuenta a las personas que componen el Comité Ejecutivo / Comité de Dirección u otros nombres similares y a aquellas **personas que han sido indicadas por las empresas como pertenecientes al comité** y no aquellas que han sido reportadas como “Alta Dirección” en sus informes a la CNMV.

La **muestra** contempla la **totalidad** de las personas que ostentan cargos en el **Comité Ejecutivo**, incluyendo aquellas que también lo hacen en el Consejo de Administración.



Muestra del IBEX-35



ATREVIÀ

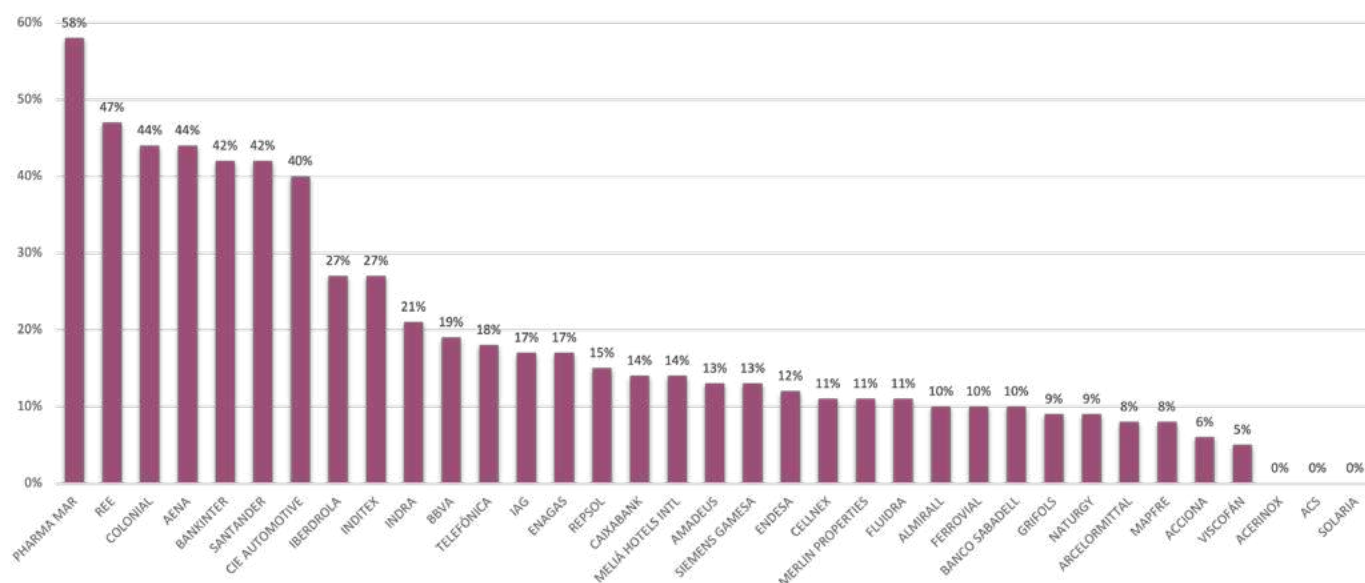


Cátedra Carmina Roca
y Rafael Pich-Aguilera
de Mujer y Liderazgo

Porcentaje de mujeres en los comités Ejecutivos de las empresas del IBEX-25

Solamente 7 (20%) empresas están **por encima del 40%** de la paridad de género (Pharma Mar 58% / Ree 47% / Aena 44% / Colonial 44% / Bankinter 42% / Santander 42% / Cie Automotive 40%)

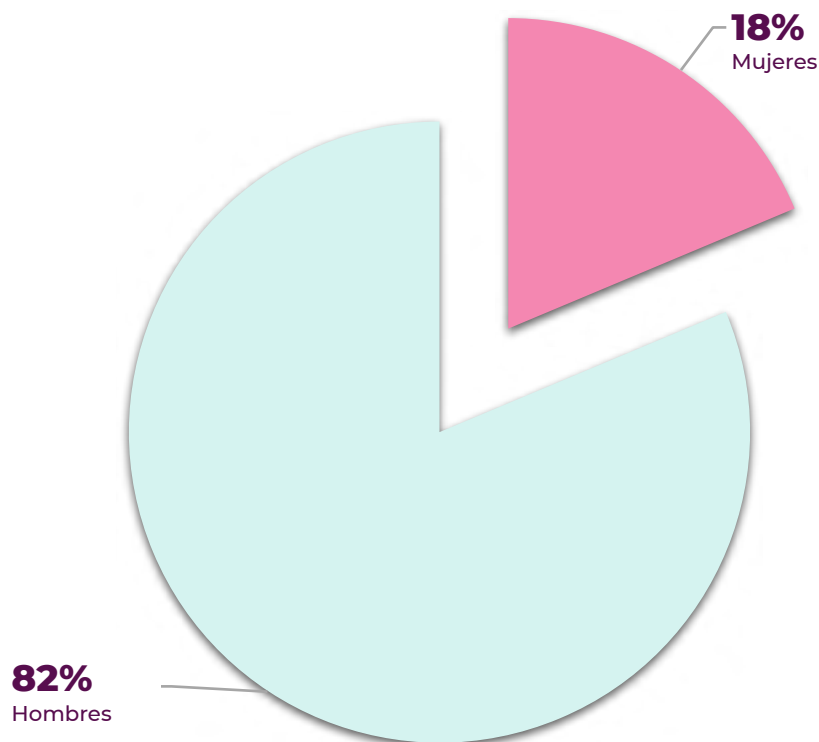
PESO DE LAS MUJERES EN LOS COMITÉS EJECUTIVOS DEL IBEX-35



Las mujeres en los Comités Ejecutivos de las Empresas del IBEX- 35

Los Comités Ejecutivos son los **órganos** encargados de **ejecutar las decisiones** que ha adoptado el **Consejo de Administración**.

Normalmente está **compuesto** por miembros de la **alta dirección** de la empresa que han sido elegidos también por el Consejo de Administración.

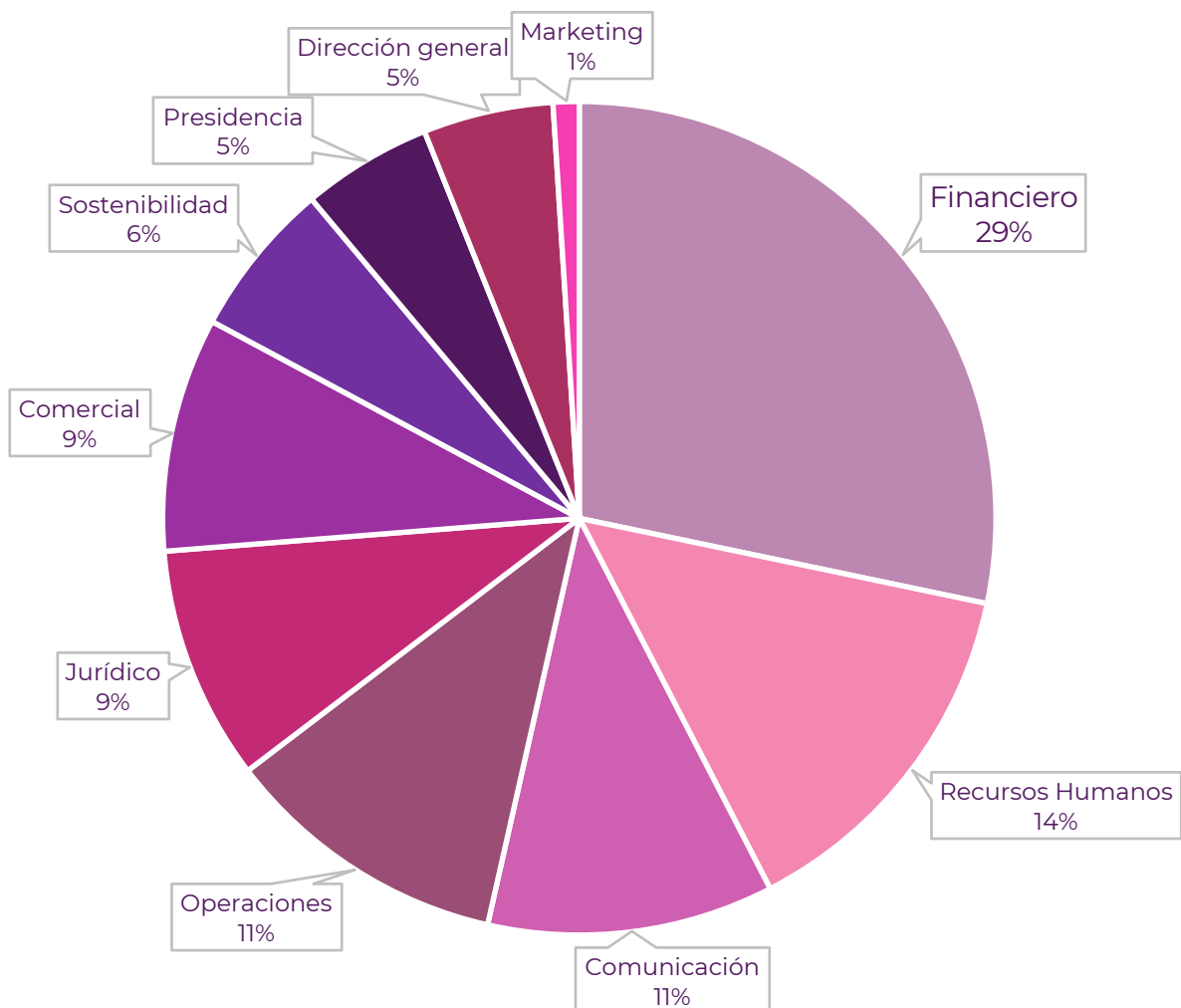


Las mujeres representan un 18% del total de los miembros de los Comités Ejecutivos bastante menos que la paridad de género observada en el Consejo de Administración.

¿Qué áreas ocupan las mujeres en los Comités Ejecutivos?

Casi un tercio de las mujeres en los Comités Ejecutivos desempeñan **funciones del área financiera** como son las de auditoría, control de riesgos e inversiones.

Esto viene seguido por el área relacionada con las personas, donde el **14%** de las mujeres desempeñan cargos relacionados con la gestión del **Capital Humano** y la cultura corporativa.

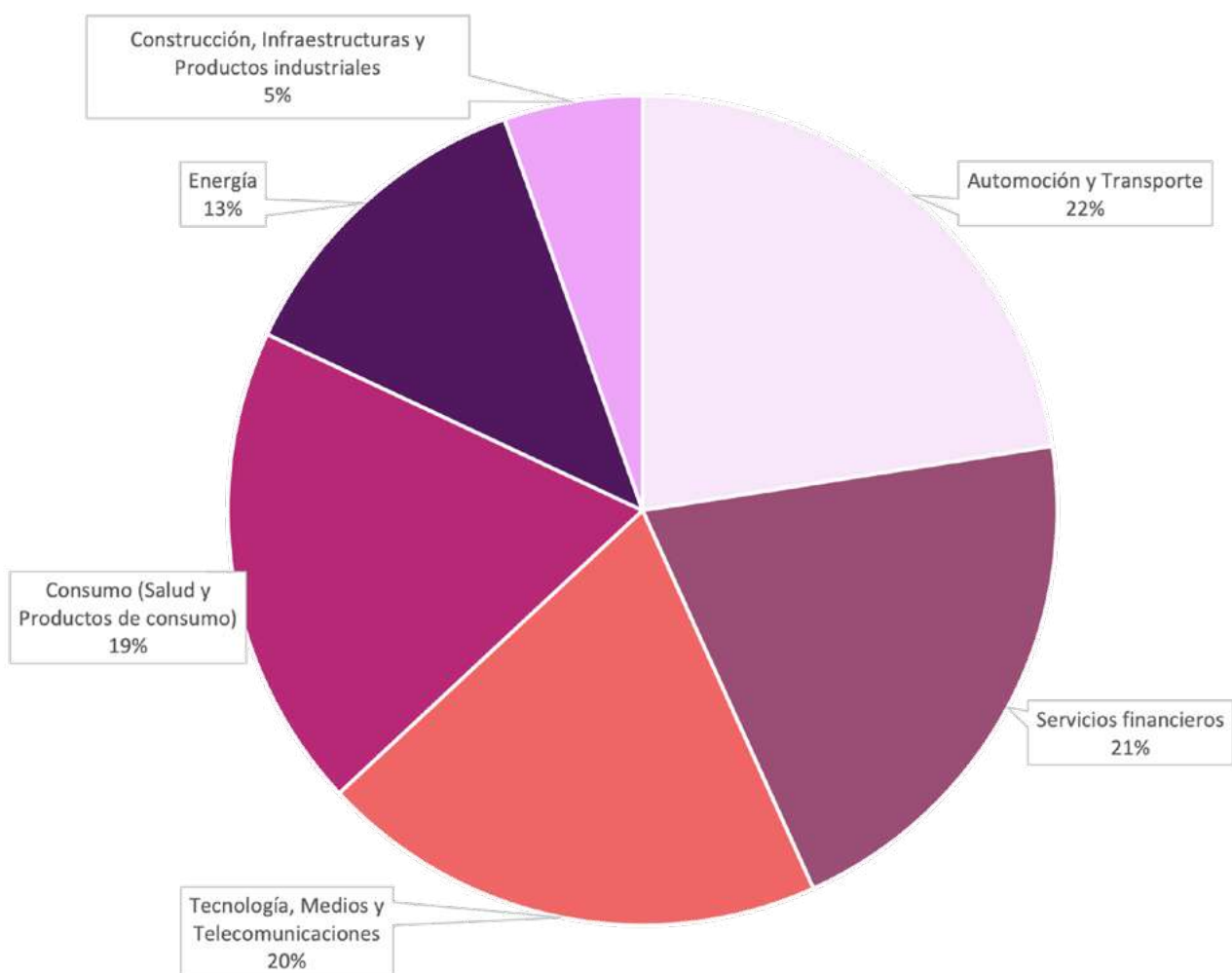


¿Qué sectores cuentan con más mujeres en sus Comités Ejecutivos?

El sector de la Automoción y el Transporte, Servicios Financieros y Tecnología, Medios y Telecomunicaciones lideran esta categoría con un 22%, 21% y 20%.

Estos sectores son los que **más mujeres tienen en las decisiones ejecutivas de las compañías.**

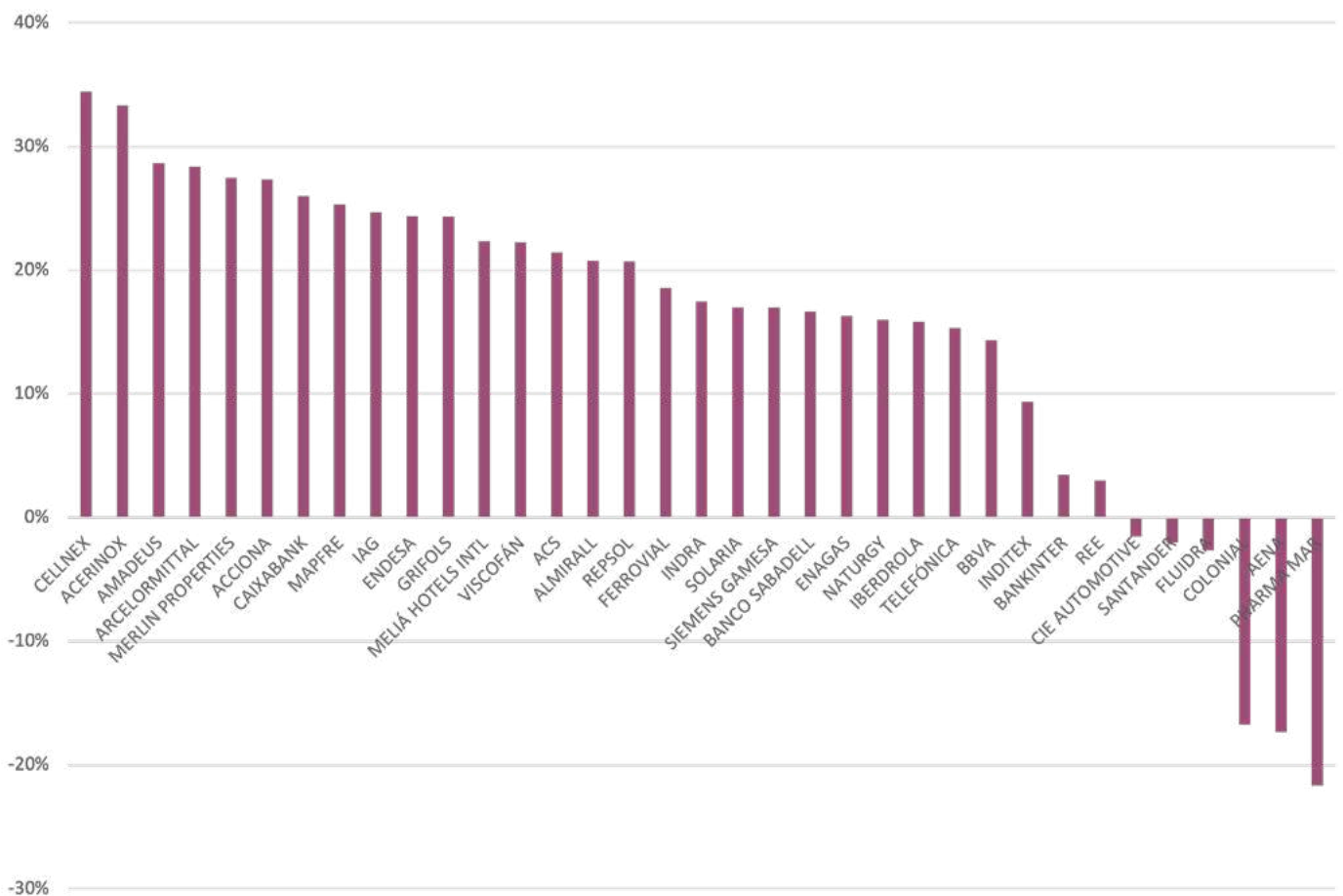
Resalta que el sector de la **Construcción, Infraestructuras y Productos Industriales** solamente tienen un **5%** de mujeres comparadas con hombres en sus Comités Ejecutivos.



¿Qué sectores cuentan con más mujeres en sus Comités Ejecutivos?

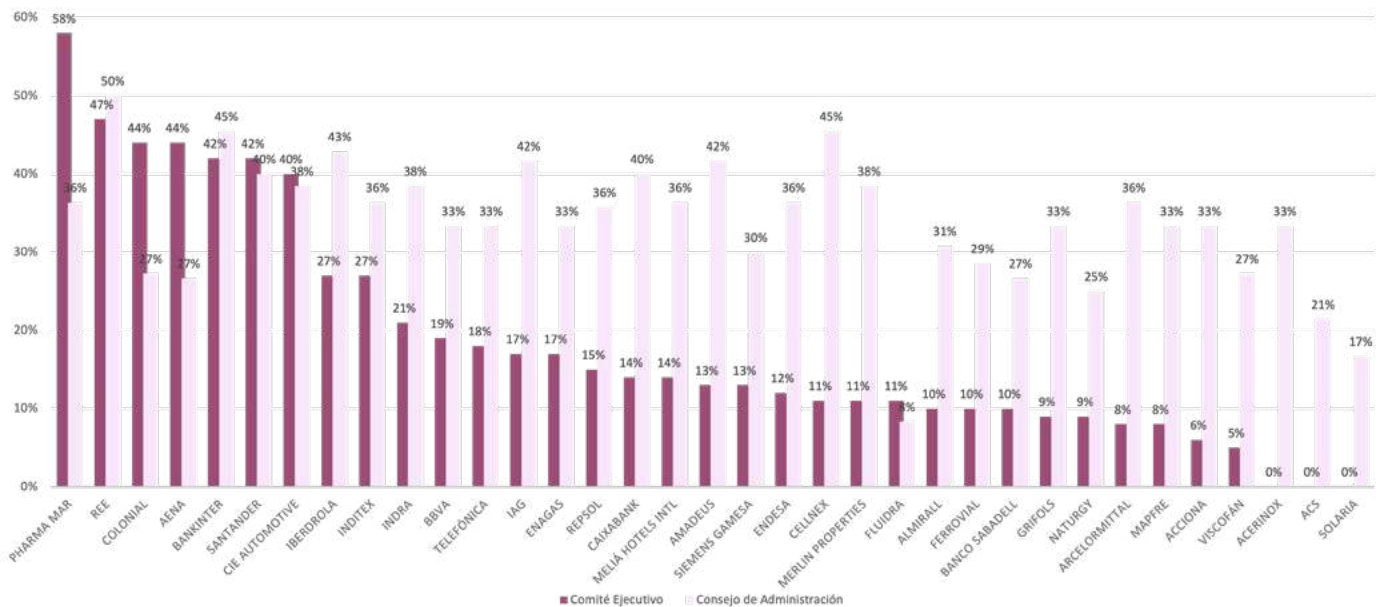
Cellnex y Acerinox son las compañías que diferencialmente, **tienen** un porcentaje de mujeres en sus Consejos de administración **mayor** que el porcentaje de mujeres en su comité ejecutivo (Ejemplo Acerinox tiene un **33%** de mujeres en su Consejo de Administración y un 0% en su comité de Dirección)

En cambio el **Pharma Mar, AENA y Colonial, Fluidra, Banco Santander y CIE Automotivo** tienen un porcentaje superior de mujeres en sus Comités Ejecutivos que en sus Consejos de Administración.



¿Cómo se comparan las mujeres en los comités y en los consejos?

34% de mujeres en **Consejos de Administración** vs **18%** en los **Comités de Dirección**



Comités de Dirección y marco normativo

Por norma...

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 75

*“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 (30%) **(40% en 2022)** de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.”*

La norma **solo demanda** la paridad de género en los **Consejos de Administración**

Exigencias de reporte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre el Informe de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas.

En el apartado C.1.14 se incluye información sobre el número de mujeres en la alta dirección.”

Las empresas cotizadas están obligadas a reportar su Alta Dirección y el número de mujeres que la componen, pero **no hay exigencias sobre el Comité Ejecutivo.**

PRINCIPALES NOVEDADES

01

La presencia de la mujer

en los **Comités de Dirección de las empresas del IBEX 35** (incluyendo Presidentas y Consejeras Delegadas) es de **18%** del total (79 mujeres sobre un total de 431 personas)

02

Hay más mujeres en los Consejos de Administración

(**34%**) que en los **Comités Ejecutivos un (18%)**. Una de las **explicaciones** para este fenómeno **es la propia ley**, la cual solo vincula los órganos de supervisión y no los ejecutivos de dirección.

03

Cuando el Comité Ejecutivo está presidido por una mujer

la empresa tiende a tener **más cargos** ocupados por una mujer en sus Consejos de Administración como en sus Comités Ejecutivos, esto pasa con **Marta Ortega** (Inditex), **Cristina Ruiz** (Indra) y **Beatriz Corredor** (REE).

04

El sector de la Automoción y el Transporte,

Servicios Financieros y Tecnología, Medios y Telecomunicaciones lideran son los que cuentan con **más** mujeres en sus Comités Ejecutivos y el **Construcción, Infraestructuras y Productos Industriales** el que **menos**.

PRINCIPALES NOVEDADES

05

Casi un tercio de las mujeres se dedica a funciones del área financiera

como auditoría y control de riesgos, seguido por, **Recursos Humanos, Comunicación, Operaciones y Jurídico.**

06

Solamente 7 (20%) empresas están por encima del 40% de la paridad de género

y el **71%** de la muestra mantiene una paridad de género comprendida entre el **5%** y el **27%** en los Comités Ejecutivos.

07

las empresas más consistentes

Pharma Mar, AENA y Colonial, Fluidra, Banco Santander y CIE Automotive son las empresas **más consistentes** en los porcentajes de mujeres en los Consejos y los Comités, al contrario que, por ejemplo, **Cellnex y Acerinox** que esta en el otro extremo.

08

Tres empresas aún no cuentan

Tres empresas aún no cuentan con **ninguna mujer** en su Comité Ejecutivo (ACS, Acerinox y Solaria)

ATREVIA™



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

