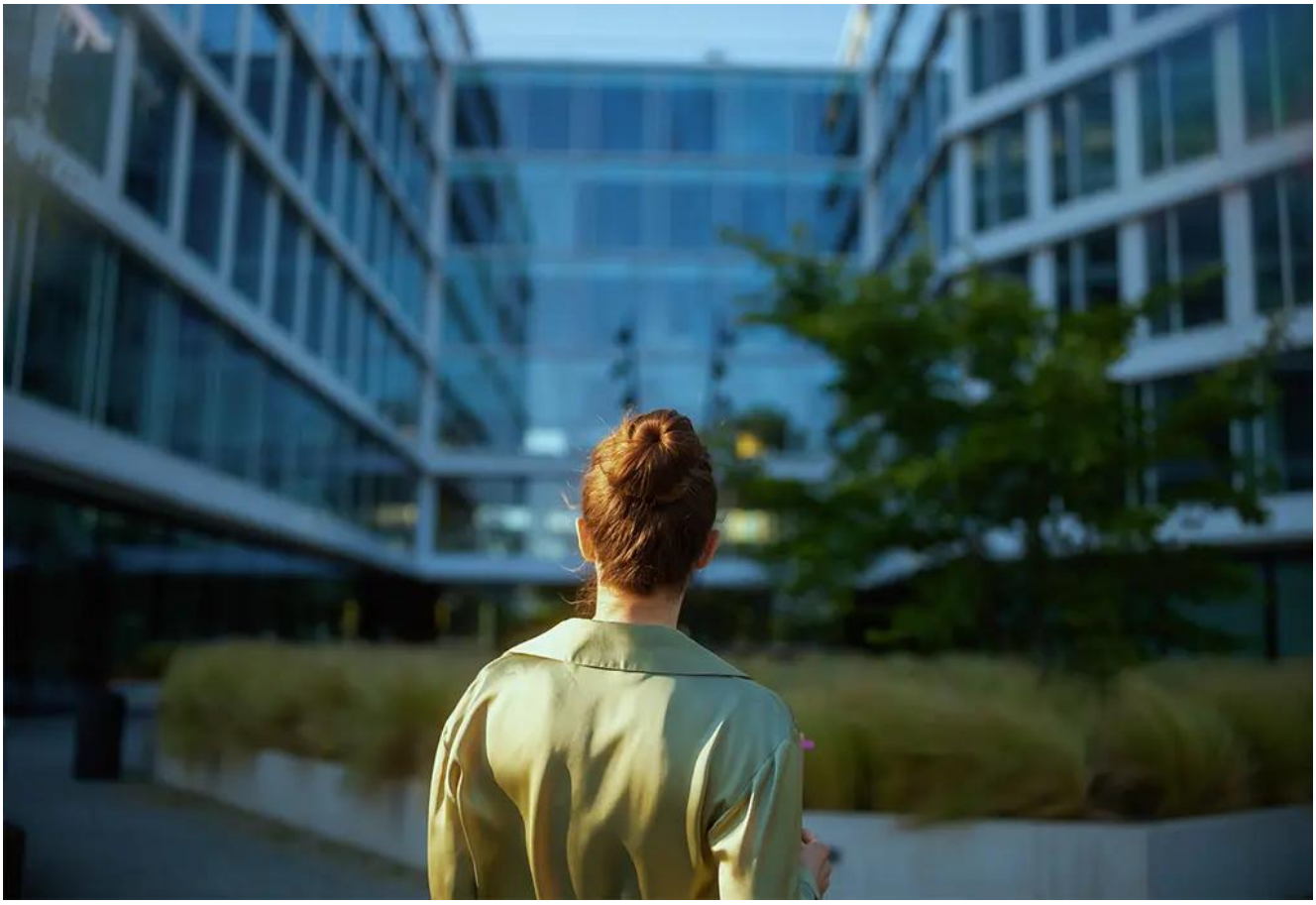
Más de la mitad de la bolsa española ya cumple con la paridad legal

La representación femenina en el principal índice bursátil alcanza el 41,93% y supera por segundo año consecutivo el umbral legal del 40%, mientras el conjunto de las cotizadas escala hasta el 37,71%.



5 de marzo de 2026

©IESE Business School

- **Un total de 65 compañías del mercado continuo cumplen ya el objetivo de paridad frente a las 56 del ejercicio anterior. El selectivo suma 187 mujeres en sus consejos (cuatro más en un año) y reduce a siete las empresas que aún deben ajustarse antes del plazo legal de junio de 2026.**
- **La visibilidad digital de los líderes es casi paritaria, pero el liderazgo masculino se asocia sistemáticamente al poder económico y la autoridad técnica, mientras el femenino sigue vinculado a la conciliación y la esfera privada.**
- **España se consolida por quinto año consecutivo por encima de la media de la Unión Europea (35,80%) y mantiene su quinta posición en el ranking de paridad, integrando el selecto grupo de siete países que ya han alcanzado la meta del 40%.**

El ascenso de la mujer a las cúpulas del poder corporativo en España ha dejado de ser una cuestión de cumplimiento normativo para convertirse en un cambio de paradigma estructural. Por primera vez, el talento femenino ostenta la mayoría absoluta en varios consejos del selectivo, consolidando una tendencia que sitúa a España en la vanguardia de la diversidad europea y reconfigura las dinámicas de decisión en las grandes empresas.

Así lo acredita el XIV Informe Mujeres en los Consejos del IBEX 35 y IX Radiografía del Mercado Continuo, elaborado por la consultora ATREVIA y el IESE bajo la dirección de la profesora Nuria Chinchilla, titular de la Cátedra Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera de Mujer y Liderazgo. El estudio analiza la fotografía de las 115 empresas cotizadas a cierre de 2025.

Del 40% a la mayoría absoluta

El dato más disruptivo de esta edición es la triplicación de las empresas con mayoría femenina en su consejo de administración. Si el año pasado solo Bankinter ostentaba esta posición, en 2025 se le han unido Redeia (ambas con un 58,33% de mujeres) e IAG (54,55%). La paridad del 50% se consolida, además, en compañías como Inditex, Logista y, como novedad este año, el BBVA.

En cifras globales, el índice eleva su porcentaje de consejeras del 41,22% en 2024 al 41,93% en 2025, con 187 mujeres (cuatro más que hace un año) frente a 259 hombres (dos menos). El 80% de las empresas del selectivo (28 de las 35) cumplen ya con el objetivo legal del 40%, reduciendo a solo siete el número de compañías que aún deben ajustar sus consejos antes de la fecha límite de junio de 2026. En el extremo opuesto, Solaria registra el retroceso más

©IESE Business School

acusado; es la única del selectivo por debajo del 30% de representación femenina, con apenas un 16,67%.

El mercado continuo recorta distancias

El impulso paritario trasciende a las grandes corporaciones. El resto del mercado continuo eleva el peso de las consejeras del 33,51% al 35,18% en doce meses, con 65 empresas (el 56,52% del total) cumpliendo ya el umbral de paridad, nueve más que el año anterior.

Un factor determinante ha sido la reducción del tamaño de los consejos, que han perdido 20 asientos en total, pasando de 1.208 a 1.188. Al no sustituirse mayoritariamente plazas masculinas –29 hombres menos frente a 9 mujeres más–, la representatividad femenina crece incluso con menos nombramientos netos. Al ritmo actual, el conjunto de las cotizadas españolas podría alcanzar el 40% en 2027.

La construcción del liderazgo en el ecosistema digital

Por primera vez, el informe examina la visibilidad y el relato de la alta dirección entre 2020 y 2026, basándose en 3,23 millones de referencias en medios online. Los datos desvelan una paradoja: la visibilidad es casi paritaria –el 48% de la cobertura corresponde a mujeres frente al 52% de hombres–, pero los marcos narrativos siguen profundamente sesgados.

La brecha real reside en el significado de esa visibilidad. El liderazgo masculino se asocia al poder económico, la riqueza y el debate ideológico (temas que concentran el 15% y el 45% de su cobertura), mientras que el femenino se aborda desde el ejercicio formal del cargo: nombramientos o resultados corporativos representan el 20-25% de sus menciones. A ellos se les reconoce por lo que representan fuera de la organización; a ellas, por lo que hacen dentro de ella.

Esta asimetría se agrava al medir la autoridad técnica. El 81,67% de las referencias que reconocen explícitamente a un líder como voz autorizada corresponden a hombres, mientras el 94,67% de las menciones sobre familia o conciliación recaen sobre mujeres. Incluso en los medios económico-financieros, la cobertura masculina alcanza el 58% frente al 38% femenino.

©IESE Business School

Más allá del consejo

Por sectores, Servicios de Consumo (45,78%) y Servicios Financieros (42,96%) lideran la paridad en los consejos. Destaca la progresión del sector inmobiliario, que abandona la última posición tras registrar la mayor subida (del 31,78% al 34,82%). En cuanto a las presidencias, la incorporación de Anne-Catherine Berner a Grifols eleva a cinco el número de presidentas en el IBEX 35, aunque solo Ana Patricia Botín, en Santander, ejerce funciones ejecutivas.

El reto estructural más persistente sigue siendo la alta dirección operativa. La presencia femenina en los comités de dirección del IBEX 35 apenas ha avanzado, del 22,74% al 23,50%, y en el resto de cotizadas la cifra es prácticamente idéntica: 23,59%. Solo 10 de las 115 empresas analizadas alcanzan la paridad en sus órganos directivos. La ley ha transformado la supervisión, pero aún no ha permeado con la misma intensidad en los puestos de ejecución real.

España, en el podio europeo

Con un 41,93% de representación femenina en consejos, España se consolida por quinto año consecutivo por encima de la media de la UE (35,80%) y ocupa la quinta posición en el ranking europeo, solo por detrás de Francia, Italia, Dinamarca y Países Bajos.

El XIV Informe dibuja, en definitiva, una España que lidera las cifras de paridad en los consejos, pero que aún tiene dos grandes retos ante sí: trasladar esa diversidad a la alta dirección ejecutiva y transformar el relato digital para que el liderazgo femenino sea reconocido por su autoridad técnica y económica, superando los sesgos que todavía lo anclan a la esfera privada.

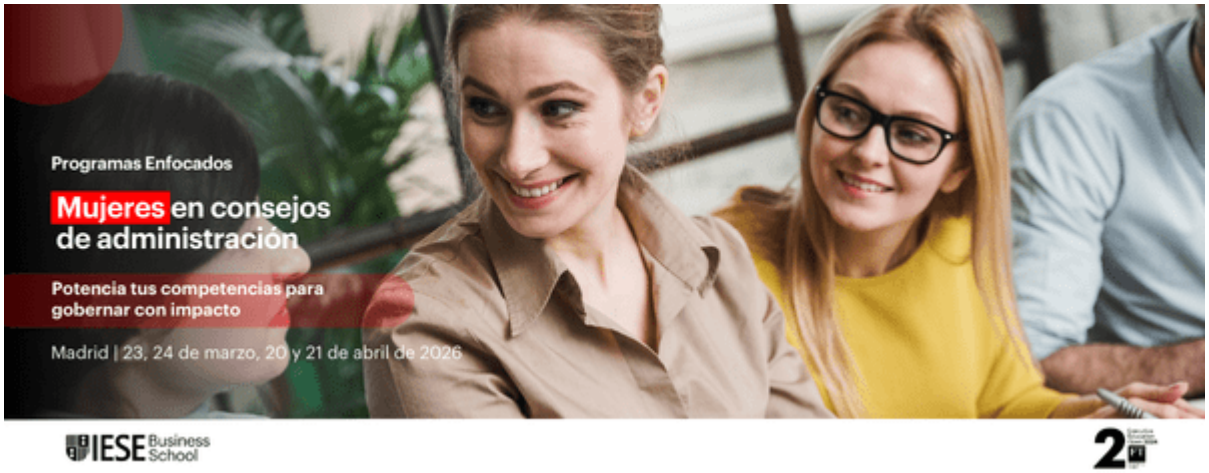
TAMBIÉN PUEDE INTERESARTE:

El IBEX 35 supera por primera vez el umbral del 40% reglamentario de mujeres en sus consejos de administración

Cuando las cuotas de diversidad no cierran la brecha salarial

Mujer, busca tu ascenso cuanto antes para reducir la brecha salarial

©IESE Business School



www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School