

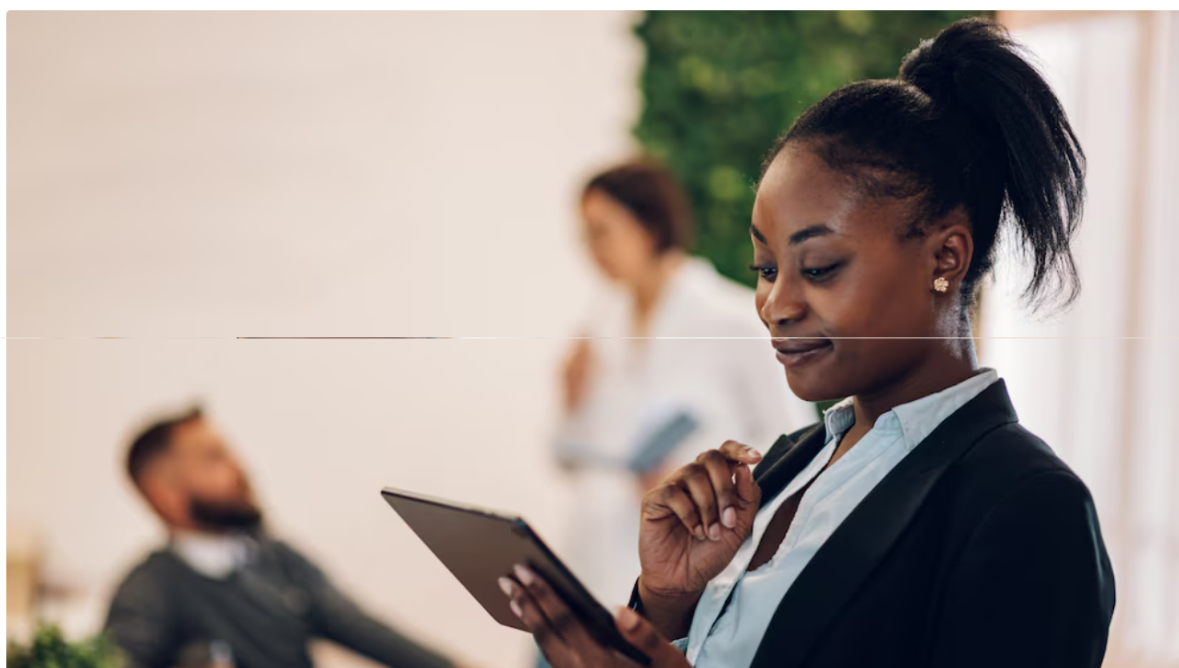
España encadena tres años de retroceso en liderazgo femenino: las mujeres CEO caen al 18,5%, diez puntos menos que en 2023

El informe Women in Business 2026 confirma la caída sostenida de mujeres en la cúpula empresarial, mientras aumentan las compañías sin ninguna directiva



Por **Andrea de Lucas**

03 Mar, 2026 01:04 p.m. AR



El número de mujeres que ocupan la presidencia de las compañías también disminuye, al pasar del 4,4% al 3,5% en el último año. (Canva)

La presencia de [mujeres al frente de las compañías](#) españolas vuelve a reducirse este año, consolidando una tendencia descendente. Actualmente, **solo el 18,5% de las empresas** cuenta con una mujer como primera ejecutiva, frente al 28% que se registró en 2023. Es decir, que el porcentaje ha caído diez puntos en apenas tres años. Así lo revela la última edición del informe *Women in Business 2026*, elaborado por la firma de servicios profesionales *Grant Thornton*, que analiza la evolución del liderazgo femenino tanto en España como en el resto del mundo desde hace más de dos décadas.

Esta caída no se limita a la figura de consejera delegada. El número de mujeres que ocupan la [presidencia de las compañías](#) también disminuye, al pasar **del 4,4% al 3,5%** en el último año. Más acusada aún es la reducción en el caso de las socias, cuyo peso también se ha reducido en los últimos 12 meses. Mientras tanto, en el entorno europeo y

global, estos indicadores muestran una evolución más estable o incluso ligeramente positiva, lo que amplía la distancia respecto a otros mercados.

No obstante, España mantiene una posición relativamente sólida si se analiza el conjunto de puestos directivos. El **37,3% de los cargos de responsabilidad** en las empresas españolas está ocupado por mujeres, una proporción superior a la media de la Unión Europea (34,9%) y al promedio mundial (32,9%). Sin embargo, aquí también **la tendencia es descendente**, ya que el porcentaje en 2025 era del 38,4%. Es el segundo año consecutivo en el que cae esta cifra.

El 7,8% de las empresas no tienen mujeres en su equipo directivo

Otro indicador preocupante es el aumento de empresas sin ninguna mujer en su equipo directivo. Tras varios años en los que habían mejorado los datos, el porcentaje ha aumentado del 4,5% al 7,8%. Este dato sitúa a España por encima de los estándares europeos y globales, lo que refleja que, en determinados casos, **la diversidad en la alta dirección desaparece**.



Sólo las mujeres menores de 25 años ganan más salario que los hombres de su edad en España.

Desde Grant Thornton apuntan a que es necesario analizar qué ocurre en los procesos de sustitución en las cúpulas empresariales. **Isabel Perea**, socia directora de Auditoría de la compañía, advierte que, cuando se producen cambios corporativos, "no siempre se mantiene la apuesta por mujeres que ya estaban al frente". A su juicio, el equilibrio entre hombres y mujeres en la dirección no es solo una cuestión de justicia, sino también de eficacia organizativa.

Pero, además, hay un dato que rompe parcialmente la dinámica negativa. La presencia femenina en la dirección financiera -un puesto considerado tradicionalmente la antesala de la dirección general- sí ha experimentado un avance. Y es que el porcentaje de mujeres que ocupan el **cargo de directora financiera (CFO)** se sitúa en el **38,5%**, tras crecer más de cinco puntos porcentuales en un año.

La diversidad y la igualdad, claves estratégicas

Las diferencias territoriales también muestran varios contrastes. **Canarias**, por ejemplo, encabeza la clasificación autonómica en cuanto a mujeres en puestos directivos, con un 42,6%, seguida de **Andalucía, Comunidad de Madrid y Cataluña**. En el extremo opuesto figuran comunidades como Navarra o el País Vasco, donde la presencia femenina en la alta dirección se mantiene por debajo de la media nacional.

Pese al retroceso en la cúspide empresarial, la mayoría de compañías españolas asegura **mantener o reforzar sus políticas** de diversidad, equidad e inclusión. Según el estudio, casi tres de cada cuatro empresas sostienen o incrementan sus iniciativas en este ámbito, mientras que solo unas pocas declaran haberlas reducido o eliminado.

El informe también apunta a una correlación entre el **compromiso con la igualdad** y los resultados económicos. A nivel global, las empresas que consolidan o amplían sus políticas de diversidad registran crecimientos de ingresos y de plantilla con mayor frecuencia que aquellas que optan por desmantelarlas. La diversidad no aparece, por tanto, como un elemento accesorio, sino como **parte de la estrategia empresarial**.

Otro elemento llamativo es el **papel de los hombres** en esta cuestión. En España, más de la mitad de los directivos varones considera prioritario que la empresa cuente con *programas de igualdad* cuando participa en un proceso de selección. Esta sensibilización supera incluso la registrada entre las mujeres encuestadas, lo que refuerza la idea de que la igualdad se percibe cada vez más como un factor transversal en la cultura corporativa.

**Con información de Europa Press.*

infobae

Seguínos:

Todos Los Derechos Reservados © 2026 Infobae

[...] omo primera ejecutiva, frente al 28% que se registró en 2023. Es decir, que el porcentaje ha caído diez puntos en apenas tres años. Así lo revela la última edición del informe Women in Business 2026, elaborado por la firma de servicios profesionales Grant Thornton, que analiza la evolución del liderazgo femenino tanto en España como en el resto del mundo desde hace más de dos décadas.

Esta caída no se limita a la figura de consejera delegada. El número de mujeres que ocupan la presiden [...]

El informe Women in Business 2026 confirma la caída sostenida de mujeres en la cúpula empresarial, mientras aumentan las compañías sin ninguna directiva

El número de mujeres que ocupan la presidencia de las compañías también disminuye, al pasar del 4,4% al 3,5% en el último año. (Canva)

La presencia de mujeres al frente de las compañías españolas vuelve a reducirse este año, consolidando una tendencia descendente. Actualmente, solo el 18,5% de las empresas cuenta con una mujer como primera ejecutiva, frente al 28% que se registró en 2023. Es decir, que el porcentaje ha caído diez puntos en apenas tres años. Así lo revela la última edición del informe Women in Business 2026, elaborado por la firma de servicios profesionales Grant Thornton, que analiza la evolución del liderazgo femenino tanto en España como en el resto del mundo desde hace más de dos décadas.

Esta caída no se limita a la figura de consejera delegada. El número de mujeres que ocupan la presidencia de las compañías también disminuye, al pasar del 4,4% al 3,5% en el último año. Más acusada aún es la reducción en el caso de las socias, cuyo peso también se ha reducido en los últimos 12 meses. Mientras tanto, en el entorno europeo y global, estos indicadores muestran una evolución más estable o incluso ligeramente positiva, lo que amplía la distancia respecto a otros mercados.

No obstante, España mantiene una posición relativamente sólida si se analiza el conjunto de puestos directivos. El 37,3% de los cargos de responsabilidad en las empresas españolas está ocupado por mujeres, una proporción superior a la media de la Unión Europea (34,9%) y al promedio mundial (32,9%). Sin embargo, aquí también la tendencia es descendente, ya que el porcentaje en 2025 era del 38,4%. Es el segundo año consecutivo en el que cae esta cifra.

El 7,8% de las empresas no tienen mujeres en su equipo directivo

Otro indicador preocupante es el aumento de empresas sin ninguna mujer en su equipo directivo. Tras varios años en los que habían mejorado los datos, el porcentaje ha aumentado del 4,5% al 7,8%. Este dato sitúa a España por encima de los estándares europeos y globales, lo que refleja que, en determinados casos, la diversidad en la alta dirección desaparece.

Desde Grant Thornton apuntan a que es necesario analizar qué ocurre en los procesos de sustitución en las cúpulas empresariales. Isabel Perea, socia directora de Auditoría de la compañía, advierte que, cuando se producen cambios corporativos, "no siempre se mantiene la apuesta por mujeres que ya estaban al frente". A su juicio, el equilibrio entre hombres y mujeres en la dirección no es solo una cuestión de justicia, sino también de eficacia organizativa.

Pero, además, hay un dato que rompe parcialmente la dinámica negativa. La presencia femenina en la dirección financiera -un puesto considerado tradicionalmente la antesala de la dirección general- sí ha experimentado un avance. Y es que el porcentaje de mujeres que ocupan el cargo de directora financiera (CFO) se sitúa en el 38,5%, tras crecer más de cinco puntos porcentuales en un año.

La diversidad y la igualdad, claves estratégicas

Las diferencias territoriales también muestran varios contrastes. Canarias, por ejemplo, encabeza la clasificación autonómica en cuanto a mujeres en puestos directivos, con un 42,6%, seguida de Andalucía, Comunidad de Madrid y Cataluña. En el extremo opuesto figuran comunidades como Navarra o el País Vasco, donde la presencia femenina en la alta dirección se mantiene por debajo de la media nacional.

Pese al retroceso en la cúspide empresarial, la mayoría de compañías españolas asegura mantener o reforzar sus políticas de diversidad, equidad e inclusión. Según el estudio, casi tres de cada cuatro empresas sostienen o incrementan sus iniciativas en este ámbito, mientras que solo unas pocas declaran haberlas reducido o eliminado.

El informe también apunta a una correlación entre el compromiso con la igualdad y los resultados económicos. A nivel global, las empresas que consolidan o amplían sus políticas de diversidad registran crecimientos de ingresos y de plantilla con mayor frecuencia que aquellas que optan por dismantelarlas. La diversidad no aparece, por tanto, como un elemento accesorio, sino como parte de la estrategia empresarial.

Otro elemento llamativo es el papel de los hombres en esta cuestión. En España, más de la mitad de los directivos varones considera prioritario que la empresa cuente con programas de igualdad cuando participa en un proceso de selección. Esta sensibilización supera incluso la registrada entre las mujeres encuestadas, lo que refuerza la idea de que la igualdad se percibe cada vez más como un factor transversal en la cultura corporativa.

*Con información de Europa Press.