

## Presencia obligatoria de consejeras en sociedades cotizadas y otras entidades de interés público

*La nueva Ley de Paridad, aprobada en 2023, establece una reforma crucial en la composición de los consejos de administración de las empresas cotizadas y otras entidades de interés público. Desde el 30 de junio de 2024, las compañías deberán garantizar que al menos el 40% de sus miembros sean mujeres, promoviendo una mayor equidad de género en los altos cargos.*

El 30 de junio de 2024 se cumplió fecha límite para que las empresas cotizadas acaten la Ley de paridad, que establece cuotas obligatorias para la presencia de mujeres en los consejos de administración de sociedades cotizadas y otras entidades de interés público. Esta reforma es parte de una tendencia más amplia hacia la equidad de género en los órganos de gobierno corporativo, siguiendo las directrices europeas que promueven la igualdad de género en el liderazgo empresarial.

La normativa tiene como objetivo mejorar la diversidad en los consejos de administración, estableciendo cuotas específicas para que las mujeres ocupen al menos un 40% de los puestos en los consejos de administración de empresas que cotizan en bolsa y aquellas incluidas en el BME Growth, así como en entidades de interés público. Estas últimas incluyen, por ejemplo, entidades financieras y empresas de sectores altamente regulados.

Esta normativa surge en respuesta a la falta de representación femenina en los altos niveles de dirección, un problema que ha sido ampliamente documentado en informes de gobierno corporativo. Con esta ley, se busca un cambio estructural para garantizar que la composición de los órganos de gobierno sea más inclusiva y diversa.

Las empresas afectadas por esta normativa tendrán que adaptar sus estructuras internas, especialmente en el proceso de selección de nuevos miembros del consejo de administración. De no cumplir con estas cuotas, las compañías se enfrentarán a sanciones o incluso a la anulación de acuerdos adoptados por estos consejos en los que no se haya respetado el equilibrio de género.

Además, las empresas deberán desarrollar estrategias que aseguren el cumplimiento de la norma, lo que podría incluir cambios en sus procesos de reclutamiento y formación de futuros consejeros, buscando la promoción de una mejor gobernanza corporativa.

Ver [Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto](#).

## Mandatory representation of female directors in listed companies and other public-interest companies

*The new Parity Law (Ley de Paridad), approved in 2023, establishes a crucial reform in the composition of the boards of directors of listed companies and other public interest entities. As of 30 June 2024, companies will have to ensure that at least 40% of their members are women, promoting greater gender equity in senior management.*

30 June 2024 was the deadline for listed companies to comply with the Parity Law (Ley de Paridad), which establishes mandatory quotas for the presence of women on the boards of directors of listed companies and other public interest entities. This reform is part of a wider trend towards gender equality in corporate governance bodies, following European guidelines to promote gender equality in corporate governance.

The regulation aims to improve diversity on boards by setting specific quotas for women to hold at least 40% of board seats in listed and BME Growth companies and public interest entities. The latter include, for example, financial institutions and companies in highly regulated sectors.

This regulation is a response to the lack of female representation at senior management levels, a problem that has been widely documented in corporate governance reports. It aims to bring about structural change to ensure that the composition of boards is more inclusive and diverse.

Companies affected by this regulation will have to adapt their internal structures, particularly in the process of selecting new board members. Failure to comply with these quotas will expose companies to sanctions or even the annulment of decisions taken by these boards if the gender balance is not respected.

In addition, companies will have to develop strategies to ensure compliance, which could include changes to their recruitment and training processes for future directors, with a view to promoting better corporate governance.

See [Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto](#).