



Preguntas y Respuestas  
en relación con la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto,  
de representación paritaria y presencia equilibrada  
de mujeres y hombres

DEPARTAMENTO DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y CORPORATIVA  
DIRECCIÓN GENERAL DE MERCADOS  
2 de octubre de 2025

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Actividades de la CNMV para el ejercicio 2025 cuenta, entre otros, con el objetivo de publicar un documento de preguntas y respuestas para aclarar posibles dudas interpretativas en relación con la aplicación de Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica de Paridad, ley orgánica o LO), que tendrá lugar, de manera gradual, a partir de 2026, por parte de las sociedades cotizadas y otras entidades de interés público no cotizadas, así como las nuevas competencias atribuidas a la CNMV en esta materia, dado que será la autoridad encargada de la supervisión de su cumplimiento en lo que respecta a las entidades cotizadas.

La Ley Orgánica de paridad persigue la plasmación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr un equilibrio en la composición del consejo de administración y de la alta dirección, entre las sociedades cotizadas y de otras entidades de interés público.

A efectos de la ley orgánica, la representación paritaria y una presencia equilibrada entre mujeres y hombres se define como aquella situación en la que, en cada entidad sujeta a esta LO, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado.

No obstante, cuando exista una representación de mujeres superior al 60%, podría no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en consonancia con el principio de acción positiva que, en todo caso, deberá justificarse.

*La normativa aplicable es la siguiente:*

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC):

- artículo 529 bis,
- Disposición adicional séptima; y
- Disposición adicional decimosexta.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres:

- Disposición adicional 4ª: Organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración.
- Disposición transitoria primera. Aplicación de las medidas sobre representación paritaria y participación equilibrada en los procesos electorales, sector público institucional estatal, sociedades cotizadas y otras entidades.

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (en adelante, LMVSI):

- Artículo 292: Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

### Procedimientos de selección

1. El párrafo segundo del apartado 4 del artículo 529 bis de la LSC dice literalmente: “Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.”

Y estableciendo el marco de la diversidad y equilibrio, con un carácter más general, el apartado 2 del mismo artículo establece que: “El consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.”

¿Cómo debe entenderse el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 529 bis de la LSC?

Cada entidad sujeta a las obligaciones anteriores deberá establecer el procedimiento concreto que estime más oportuno, de acuerdo con sus propias particularidades.

No obstante, de la redacción del párrafo parece desprenderse que el procedimiento debería constar por escrito, darse a conocer, como mínimo, a todos los responsables del proceso de selección, incluidos consejeros, en particular los miembros de la comisión de nombramientos y retribuciones, y asesores externos y, además de cumplir con el resto de principios y requisitos normativos, sería conveniente que siguiera las recomendaciones y buenas prácticas establecidas en la Guía Técnica 1/2019, sobre comisiones de nombramientos y retribuciones, de la CNMV.

### Composición

2. ¿Cuándo se considera cumplido el objetivo mínimo del 40% del sexo menos representado en el consejo de administración?

El número total de consejeros que se considera el mínimo necesario para alcanzar tal objetivo, tal y como se indica en el apartado 3 del artículo 529 bis de la LSC, deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, por exceso o por defecto, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de los miembros del consejo de administración.

A título ilustrativo, en un consejo de administración de 5 o 6 miembros, el porcentaje se cumpliría con 2 personas del sexo menos representado. En un consejo de administración de 9, 10 u 11 miembros, este porcentaje se considera cumplido si 4 de sus asientos son ocupados por personas del sexo menos representado. En un consejo de 12 o 13 miembros, el porcentaje se cumpliría con 5 personas del sexo menos representado. Y en un consejo de 14 o 15 miembros, el porcentaje se cumpliría con 6 personas del sexo menos representado.

3. En caso de vacante sobrevenida ¿Cuándo deberá la sociedad alcanzar de nuevo el porcentaje de representación?

En cualquier caso, la fecha en que dicho porcentaje mínimo deberá recuperarse no deberá superar la fecha de la primera junta general de accionista que tenga lugar tras la vacante sobrevenida.

No obstante, si de manera voluntaria, y por considerarse que, en el caso concreto, era lo más apropiado, la sociedad cotizada hubiera decidido nombrar un nuevo consejero o consejera antes de la celebración de la junta, por cooptación, será en ese mismo momento que la entidad deba recuperar dicho porcentaje.

4. De acuerdo con el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 529 bis de la LSC, en caso de vacante anticipada, el porcentaje mínimo deberá recuperarse de forma definitiva en la primera junta general de accionistas que tenga lugar después de la vacancia.

¿Qué sucede si la vacante se produce apenas unos días antes de la convocatoria de la junta, de tal forma que no sea factible encontrar a tiempo un nuevo candidato o candidata?

Las entidades deberán hacer todos los esfuerzos y actuar con la diligencia debida para identificar y proponer a la junta un nuevo consejero o consejera que permita volver a alcanzar el porcentaje mínimo. Si esto no fuese posible, y no se nombrase al nuevo consejero o consejera en la celebración de la junta, en tal caso las entidades deberían evaluar qué medida sería la más adecuada para equilibrar la composición del consejo lo antes posible con la persona adecuada, ya sea por cooptación, o mediante una nueva junta, si estuviese previsto convocarla en un plazo razonable.

5. ¿Pueden las sociedades cotizadas excluir del cómputo a los ejecutivos y dominicales para hallar el 40% del sexo menos representado?

No, las cotizadas no pueden excluir a los consejeros ejecutivos o dominicales para el cálculo del 40% del sexo menos representado.

Solamente las entidades de interés público (EIP), que no sean sociedades cotizadas, y que estén controladas, directa o indirectamente, por una familia, podrán excluir del cómputo a los consejeros ejecutivos y los dominicales, a criterio de la sociedad.

Se entenderán que están controladas cuando la sociedad dominante se encuentre, en relación con otra sociedad dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Posea la mayoría de los derechos de voto.

b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.

c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.

d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las letras a) y b) anteriores.

A estos efectos, se entenderá por familia las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado.

6. De acuerdo con el artículo 8.1.f) del Real Decreto 2/2021, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, tendrán la consideración de EIP: “Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una de las entidades contempladas en las letras anteriores”.

¿Significa esto que, a todas las sociedades de un grupo, en el que la dominante sea considerada EIP, les es de aplicación la obligación de representación equilibrada de mujeres y hombres en sus consejos de administración en los términos de la Ley Orgánica 2/2024?

No. En la situación descrita, EIP sería solo la sociedad dominante, pero no individualmente cada una de las dominadas de su grupo. Asimismo, se considera que los parámetros establecidos en la Disposición adicional decimosexta de la LSC, referidos al número medio de trabajadores, importe neto de la cifra anual de negocios y total activo, se deben analizar, a efectos de determinar si caen bajo el alcance de la LO, con base en los datos de la EIP individualmente considerada, sin tener en cuenta los datos de su grupo consolidado.

7. El apartado 9 del artículo 529 bis de la LSC, establece que: “El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web, información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible”.

Este apartado también resulta aplicable a las EIP que superen los umbrales establecidos en la disposición adicional decimosexta de la LSC.

¿Tienen que elaborar todas las sociedades cotizadas, y las EIP obligadas, información sobre el sexo menos representado o, dado que esta información debe integrarse en el informe de sostenibilidad, solo la deben remitir aquellas sociedades que tengan que elaborar el informe de sostenibilidad?

Para las entidades sujetas a la ley orgánica no se prevé ninguna excepción a la obligación de elaborar y publicar información sobre la representación del sexo menos representado, que debe hacerse anualmente y publicarse en la página web de la sociedad cotizada y remitirse, en el caso de cotizadas, a la CNMV. Por consiguiente, las sociedades cotizadas y otras EIP sujetas deben elaborar la información, sobre la representación en el consejo del sexo menos representado, con independencia de que la sociedad tenga, o no, que elaborar un informe de sostenibilidad.

Por ello, si la sociedad está obligada a elaborar el informe de sostenibilidad, esta información se integrará en este informe. Si, por el contrario, la sociedad no estuviera obligada a publicar el informe de sostenibilidad, debería incluir la información sobre el sexo menos representado dentro del informe de gestión.

La incorporación de la información sobre el sexo menos representado en la página web de las sociedades cotizadas deberá hacerse respetando las especificaciones técnicas establecidas en la Circular 3/2015, de 23 de junio, de la CNMV<sup>1</sup>.

Esta misma obligación y el criterio expuesto, salvo la referencia a la Circular 3/2015, de 23 de junio, resultan aplicables a las EIP que cumplan los umbrales mencionados en la pregunta anterior, con la diferencia de que las EIP no tendrán que remitir esta información a la CNMV.

---

<sup>1</sup> Circular 3/2015, de 23 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre especificaciones técnicas y jurídicas e información que deben contener las páginas web de las sociedades anónimas cotizadas y las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores.

8. ¿Cómo y con qué contenido se debe remitir a la CNMV vía Otra Información Relevante la información relativa al nivel de representación del sexo menos representado en el consejo de administración? ¿Cuándo?

Las sociedades cotizadas difundirán de manera específica la información que exige el apartado 9 del artículo 529 bis de la LSC, sobre el sexo menos representado en el consejo de administración (es decir, no se difundirá el informe de sostenibilidad en su conjunto, solamente la sección concreta que aborda los requisitos de la LO), como otra información relevante (OIR), de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras.

Para ello, remitirán a la CNMV esta información a través del correspondiente trámite que, a tal efecto, se incluirá en la Sede Electrónica de la CNMV.

### Entrada en vigor

9. ¿Cuándo entra en vigor la obligación de elaborar y publicar la información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad para las sociedades cotizadas? Distinción según capitalización

Para aquellas 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada con la cotización de cierre del día en que la ley orgánica 2/2024 entró en vigor (es decir, la cotización del 22 de agosto de 2024), aplicarán estas obligaciones a partir del 30 de junio de 2026.

Para el resto de las sociedades cotizadas será de aplicación un año más tarde, el 30 de junio de 2027.

Esto significa que, si bien los porcentajes de presencia del sexo menos representado en el consejo deberán cumplirse desde las fechas antes señaladas, la información sobre el sexo menos representado en el consejo y en la alta dirección no se tendrá que publicar por primera vez en la web de las entidades obligadas, y las sociedades cotizadas no tendrán que remitirla por primera vez a la CNMV, hasta que no remitan su primer informe financiero anual, cerrado con posterioridad a las fechas referidas en el primer y segundo párrafo de esta pregunta.

Por ejemplo, esto significa que las 35 sociedades con mayor capitalización no tendrán que publicar por primera vez información sobre el cumplimiento de

los requisitos de la LO y sobre las políticas y medidas adoptadas hasta la publicación de su informe financiero anual del ejercicio 2026, a ser publicado, para las entidades con ejercicio natural, en los primeros 4 meses de 2027.

10. ¿Y para las entidades de interés público no cotizadas?

Los umbrales cambian: el 30 de junio de 2026 deben alcanzar el 33% del sexo menos representado en el consejo de administración y velar porque la alta dirección tenga en esa fecha una composición que asegure la presencia de al menos el mismo porcentaje del 33%. Y 3 años más tarde, el 30 de junio de 2029, los umbrales anteriores se elevan al 40% en el consejo y en la alta dirección.

Al igual que en cotizadas, la información sobre los porcentajes alcanzados y las políticas y medidas adoptadas no tendrá lugar hasta la publicación del primer informe financiero anual, con cierre posterior a la fecha de entrada en vigor de las obligaciones establecidas por la LO.

### Competencias supervisoras/promoción

11. Competencias de la CNMV ¿Quién es el encargado de elaborar el listado actualizado de las sociedades cotizadas que informen de cumplir el objetivo mínimo de representación en el consejo?

La CNMV es el organismo encargado de publicar cada año un listado con todas las sociedades que declaren, en su informe de sostenibilidad, haber alcanzado el objetivo establecido para considerar una representación equilibrada en el consejo.

Por lo tanto, este listado se elaborará con la información facilitada por las propias sociedades cotizadas, en su informe de sostenibilidad, y comunicado, asimismo, a través del trámite correspondiente de la Sede Electrónica de la CNMV.

12. ¿Qué organismo es el competente de la supervisión de las obligaciones de composición y transparencia, en lo referido a la representación del sexo menos representado, por ser consideradas normas de ordenación y disciplina de los mercados de valores?

La CNMV, pero solamente en relación con las sociedades cotizadas.

13. ¿A qué organismos le atribuye la ley orgánica la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas por

dicha ley en relación con las sociedades cotizadas y entidades de interés público?

En el caso de las sociedades cotizadas y otras entidades de interés público que no sean entidades aseguradoras, estas actuaciones se atribuyen indistintamente a la CNMV y al Instituto de las Mujeres.

En el caso de las entidades aseguradoras, el organismo encargado será la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

14. ¿Qué actuaciones cabría entender, razonablemente, que se encuentran comprendidas entre las labores de promoción, análisis, seguimiento y apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la LO en relación con las sociedades cotizadas y otras EIP no cotizadas?

Aunque todavía es prematuro anticipar cómo se irán desarrollando en la práctica estas actuaciones, que la CNMV y el Instituto de las Mujeres tienen indistintamente encomendadas, el abanico e intensidad de actuaciones posibles es muy amplio, y dependerá de las circunstancias concretas, el grado de vinculación e implicación general de cada organismo con cada tipo de entidad, y de los recursos disponibles en cada momento por cada organismo.

Entre las labores de promoción y apoyo al cumplimiento se podrían incluir la asistencia y participación, por parte de alguno o de ambos organismos, a eventos públicos en que se aborden estos temas, o la publicación de cualquier otro material digital o escrito que se estime oportuno en cada momento, por ejemplo, la publicación de artículos en el Boletín trimestral de la CNMV, así como atender a determinadas solicitudes que las entidades sujetas a la LO puedan dirigir a cualquiera de los dos organismos. En relación con las sociedades cotizadas, se incluirían los contactos y actuaciones de diálogo de la CNMV con las cotizadas, en el marco de sus actividades de supervisión. Por su parte, el Instituto de las Mujeres podría publicar materiales y guías de buenas prácticas destinados a facilitar el conocimiento de la LO y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos empresariales, impartiría talleres y facilitaría la visibilización de buenas prácticas y referentes a través de redes sociales, y organizaría eventos públicos para difundir estos contenidos.

Las labores de análisis y seguimiento en relación con las sociedades cotizadas se llevarán a cabo sustancialmente sobre las entidades sujetas a supervisión con carácter anual. Para estas entidades, se utilizará la información que estas compañías tienen que facilitar a la CNMV sobre la diversidad de género y la presencia del sexo menos representado en el consejo y en la alta dirección, tanto

en el IAGC, como en la memoria de las cuentas anuales individuales y en el informe de sostenibilidad y, si fuera preciso, solicitando la información más concreta que se considerase necesaria, en el contexto de su actuación supervisora.

Por otro lado, para las EIP obligadas, distintas de las cotizadas, dado su elevado número y que no tienen que remitir ninguna de estas informaciones a la CNMV ni al Instituto de las Mujeres, sería razonable que las labores de análisis y seguimiento se llevasen a cabo a través de una selección muestral de entidades, que se identificarían cada año y a las que se les solicitaría la información oportuna.

### Publicidad de la información

15. ¿Plazo durante el cual se tiene que mantener la información relativa al cumplimiento de las normas relativas a la representación del sexo menos representado y las relativas a la promoción, análisis, seguimiento y apoyo?

De conformidad con el párrafo 11 del artículo 529 bis de la LSC, la información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración se mantendrá accesible, en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años.

En relación con las medidas de promoción, análisis, seguimiento y apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la LO, respecto de las entidades de interés público no cotizadas, la información, tal y como establece el apartado 3 de la Disposición adicional cuarta de la LO, será accesible en la página web del Instituto de las Mujeres, de forma gratuita, durante un periodo mínimo de diez años y podrá ser publicada, asimismo, por los organismos homólogos existentes en las comunidades autónomas con competencias en la materia.