

## Un estudi universitari analitza els prejudicis de gènere en l'accés als llocs directius - Levante - 12/01/2018

### Un estudi universitari analitza els prejudicis de gènere en l'accés als llocs directius

► El treball ha hagut de fer-se amb dades d'una mostra britànica perquè a Espanya no hi havia suficients

LEVANTE-EMV VALÈNCIA

■ Un estudi de les universitats de València, Carlos III de Madrid (UC3M) i de Bristol (Regne Unit) que analitza les causes de l'escassetat de dones en els consells d'administració, assenyala que les empreses que discriminen en l'accés a estos òrgans directius són precisament les que pitjor informació financera aporten. Esta recerca, publicada recentment en la revista «Journal of Corporate Finance», es basa en dades de grans companyies del Regne Unit.

Segons Araceli Mora, catedrà-

tica de Comptabilitat de la Universitat de València i una de les autores del treball, «esta recerca analitza si la composició dels consells directius de les grans companyies angleses té impacte en la qualitat de la informació comptable resultant». La investigadora de la Facultat d'Economia conclou que aquelles empreses que discriminen les dones «tenen pitjor informació comptable que aquelles en les quals no hi ha discriminació, en les quals no s'ha apreciat diferències en el comportament d'homes i dones. El factor que influeix en la qualitat és la professionalitat i independència, independentment del gènere».

«Identifiquem les empreses que discriminen dones utilitzant models estadístics que prediuen

quantas dones hauria de tenir el consell d'administració en funció de les característiques de la companyia», explica un altre dels autors de l'estudi, Juan Manuel García Lara, catedràtic del Departament d'Economia d'Empresa de la UC3M. «Utilitzem una mostra britànica perquè hi ha tan poques dones en els consells d'administració espanyols que no podem fer un treball estadístic a l'ús», afegix.

Una de les conclusions a la qual han arribat estes investigadores i investigadors és que no hi ha diferències quant a la capacitat de monitoratge entre homes i dones a l'hora de treballar en llocs directius, sinó que són les empreses les que contracten de forma diferent. «Hi ha discriminació en l'accés als consells d'ad-

ministració, és a dir, hi ha empreses que sistemàticament prefereixen contractar homes en lloc de dones», afirma una altra de les autores de l'estudi, Beatriz García Osma, catedràtica del Departament d'Economia de l'Empresa de la UC3M.

«El treball l'hem realitzat basant-nos en una mostra d'empreses del Regne Unit, però estes conclusions són extrapolables al cas espanyol, donat que el perfil dels directius de grans empreses és molt similar en l'àmbit internacional», comenta un altre dels investigadors, Mariano Scapin, de la Universitat de Bristol.

Estos resultats podrien utilitzar-se per a proposar noves mesures contra la discriminació laboral. Els investigadors proposen que tant la societat com les empreses reflexionen críticament sobre per què hi ha tan poques dones en els consells d'administració quan no hi ha diferències en la capacitat i en l'acompliment entre els homes i les dones que ocupen estos càrrecs.



Araceli Mora.