

De manera específica, la Circular 8/2010 del Banco de España para entidades de crédito, de 22 de diciembre, mediante la que se modifica la Circular 4/2004 sobre normas de información financiera pública y reservada y modelos de estados financieros para las entidades de crédito, incorpora en su texto las combinaciones de negocios mediante contrato y, en particular, las denominadas adquisiciones inversas (Norma única, 9.d).

En virtud de lo anteriormente expuesto, tanto en la normativa nacional como en la internacional aplicable a las sociedades cotizadas en Bolsas de valores de la Unión Europea, queda claro que, cuando se trata de una adquisición inversa, la sociedad adquirente a efectos contables (la adquirida legal) es considerada como sociedad dominante y, por tanto al encabezar el grupo consolidable es la obligada a elaborar y presentar Cuentas anuales consolidadas al término de cada ejercicio económico. Por el contrario, las sociedades dependientes de la anterior dominante, que vinieran encabezando su propio grupo de sociedades, al pasar a depender de otra sociedad dominante obligada a consolidar, dejan de tener la obligación de formular Cuentas anuales consolidadas, a tenor de lo dispuesto por el artículo 43.2ª del Código de Comercio, al haber pasado las dependientes de encabezar un grupo, a formar parte de otro de nivel superior, por lo tanto será la sociedad dominante de este último la obligada a formular cuentas anuales consolidadas, quedando dispensadas de hacerlo las dependientes integradas en él.

En las Cuentas anuales consolidadas de la nueva entidad dominante, resultante de la adquisición inversa, se integrarán por tanto todos los activos y pasivos de la propia dominante y de las dependientes accionistas de la anterior, valorados los de estas últimas según su valor contable previo, sin perjuicio de las operaciones de homogeneización y eliminaciones propias de la consolidación contable. Asimismo, entrarán a formar parte del nuevo grupo los activos y pasivos de todas las sociedades integrantes de los subgrupos ligados a las antedichas dependientes, existentes en la fecha de adquisición, netos de eliminaciones por operaciones inter-compañías del grupo, así como los ingresos y gastos, también netos de eliminaciones, devengados durante el transcurso del ejercicio, sin perjuicio de la incorporación de las magnitudes contables relativas a las empresas multi-grupo y asociadas, en los términos previstos por la normativa contable de aplicación.

Dada la configuración del proceso de concentración seguido por las cajas de ahorros a partir de 2010, al que anteriormente hemos hecho referencia, las combinaciones de negocios basadas en adquisiciones inversas se han convertido en una práctica profusamente utilizada en España, lo que dará lugar a una mayor aplicación de la misma en otros contextos y, sin duda, a una profundización en el estudio de esta modalidad de combinación de negocios.

Amalia Carrasco

Universidad de Sevilla

Joaquina Laffarga

Universidad de Sevilla

Emiliano Ruiz

Universidad de Cádiz

Barreras culturales y diversidad en los consejos de administración

En los últimos tiempos se ha acrecentado el interés por el tema de la igualdad de género en la sociedad. Este tema ha adquirido igualmente relieve en relación a la estructura de poder de las organizaciones y en particular en la representación de la mujer en los consejos de administración de las empresas. La justificación del interés de este tema, tanto en círculos políticos como académicos, se encuentra en que la realidad empírica pone de manifiesto que el acceso de la mujer al mercado laboral y el acceso a los puestos de la

cúspide de las organizaciones es bastante menor al de los hombres, cuestión ésta que no parece poder quedar explicada por la formación, capacitación profesional y motivaciones propias; es decir, la mujer está igualmente formada que los hombres, cuenta con la misma capacitación profesional para hacer frente a responsabilidades profesionales y, además, tiene similares motivaciones y deseos de acceder a los puestos de responsabilidad en las empresas. Al mismo tiempo, la literatura concerniente al gobierno corporativo se ha venido preocupando, por la presencia de mujeres en los consejos de administración y ha puesto de manifiesto la existencia de una relación positiva entre la presencia de mujeres y buenas prácticas corporativas. En este sentido se han manifestado también las diferentes normativas (códigos de buen gobierno) promulgadas en los distintos países sobre las normas de buen gobierno que deben llevar las empresas.

Esta preocupación ha llevado a que la literatura especializada se haya venido interrogando por los factores que pueden explicar el reducido acceso de la mujer a los puestos de los consejos de administración sin obtener resultados concluyentes. Sin embargo, si puede inferirse, del análisis comparativo de toda la evidencia acumulada, que el nivel de acceso de la mujer a estos consejos no resulta similar cuando se comparan distintos países. Este hecho resulta importante en una sociedad cada vez más globalizada y que pretende alcanzar cuotas de bienestar e igualdad de oportunidades de forma compasada entre los distintos países, dado que este aspecto puede generar bolsas de desigualdad social en relación al género que imposibiliten un crecimiento de bienestar social igualitario entre países.

Así pues, aunque de una forma u otra tanto los diferentes Códigos de Buen Gobierno, como las diferentes legislaciones y/o recomendaciones existentes en los distintos países de la Europa Comunitaria, intentan paliar la brecha existente entre géneros en el ámbito del poder económico, el desequilibrio entre géneros en la cúpula del poder de las grandes empresas sigue siendo muy relevante. Esta situación existe en todos los países, como revelan diversos estudios (Catalys, 2004-2011, EPWN, 2004, 2008, 2010, Heidrick Struggles, 2005,2007, 2011), sin embargo, también se pone de manifiesto que el acceso de la mujer a puestos de alta responsabilidad organizativa es distinto dependiendo del país en el nos encontremos. Incluso si nos situamos en países con niveles socioeconómicos muy similares, como podrían ser los países europeos, se encuentran grandes diferencias en este porcentaje de presencia de mujeres en los consejos de administración, donde, para datos del 2012, destaca Noruega con 40,1% de mujeres; Suecia con un 27,3%; Finlandia con un 24,5%; Dinamarca con un 13,9; Reino Unido con un 15,0%; Bélgica con un 7,7%; España con un 9,3%; o Italia con un 3,7% (Catalys 2012). Independientemente de la iniciativa política que haya tenido cada país en el tratamiento de políticas de paridad entre géneros y el tratamiento de la diversidad, se observa que los países europeos con mayor nivel de mujeres en sus consejos son aquellos que forman parte del área escandinava, mientras que los países de más baja representación son los que se incluyen en el área mediterránea.

El hecho de que existan diferencias en el acceso de la mujer a los puestos del consejo de administración cuando se comparan países diversos, nos ha llevado a plantear la existencia de un efecto país, y en particular, la cultura del país como determinante de mayores cotas de paridad en atención al género. Cabría preguntarnos en este momento ¿por qué el nivel de representación de mujeres en los consejos de administración de las empresas varía entre países? ¿en qué medida el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad puede estar condicionado por la cultura de cada país?

En efecto, la cultura de un país puede quedar definida como un programa mental colectivo que representa la programación com-



partida por los miembros de ese país, la cual se materializa en valores, creencias, asunciones, expectativas, actitudes y comportamientos comunes a los miembros de un país en concreto. De esta forma la perspectiva de género en un país puede quedar afectada por la estructura mental a través de la cual los individuos piensan sobre su mundo social, generándose estereotipos de género o roles asociados a la mujer, particulares, que podrían influenciar la presencia de mujeres en los consejos de administración. (Nelson y Lavesque, 2007).

Para poder contestar a las preguntas que nos habíamos formulado, realizamos un estudio tomando datos sobre la representación de mujeres en los consejos de administración de una muestra de empresas de cinco países distintos, en concreto Reino Unido, Bélgica, España, Dinamarca y Suecia, y utilizando el modelo cultural propuesto por Hofstede (1980, 1991, 2000), por ser el precursor y el que mayor influencia ha tenido en los estudios que pretenden comparar las culturas dispares de distintos países.

El modelo cultural de Hofstede parte de la existencia de una distancia cultural entre países, lo que explicaría que países distintos respondan de forma diversa ante un mismo fenómeno social. Esta distancia cultural puede ser medida empíricamente, para lo cual Hofstede desarrolló el concepto de dimensión cultural, que son los indicadores determinantes de la cultura de un país en comparación a la de otro país. Dichas dimensiones culturales fueron derivadas de forma empírica a través de las respuestas que los miembros de distintos países dieron a cuatro problemas básicos de toda sociedad como son el tratamiento que se le otorga a la desigualdad en la sociedad, la forma de relación entre individuo y grupo, el concepto de género y la actitud de la sociedad frente a la incertidumbre. La posterior agregación de las respuestas individuales en función del país de origen de los sujetos intervinientes en el estudio, posibilitó que Hofstede identificara cuatro dimensiones culturales que resultan determinantes de la cultura de un país, y son la base explicativa de la distancia cultural entre países. Estas dimensiones culturales fueron denominadas: distancia en el poder, grado en el que una sociedad acepta la distribución desigual del poder en organizaciones e instituciones; aversión a la incertidumbre; individualismo-colectivismo, que determina cómo son las relaciones entre individuos y grupos; y, por último, masculinidad que trata con las implicaciones sociales del género. Estas dimensiones culturales son indicadores de los valores agregados de una sociedad más que una medida de los valores individuales, permitiendo de esta forma realizar análisis comparativo entre países.

Los resultados de nuestro estudio pusieron de relieve como la cultura que prevalece en los países de la muestra, tiene capacidad para explicar el diferente nivel de representación de las mujeres en los consejos de administración. En particular, tres de las cuatro dimensiones culturales consideradas por Hofstede (1980) se revelaron como significativas. La primera de ellas fue la denominada como 'Distancia en el poder', de forma tal que aquellas sociedades más igualitarias y donde la distancia al poder es más baja, hay una mayor proporción de mujeres representadas en el consejo de administración. La segunda, la denominada como 'Evasión de la incertidumbre', concluyéndose que aquellas sociedades que aceptan mejor el cambio, los comportamientos alternativos y mayor propensión al riesgo, facilitan más la representación de las mujeres en el consejo. Por último, la tercera dimensión explicativa en nuestro estudio fue la denominada 'Masculinidad', poniéndose de manifiesto que en aquellas sociedades donde prevalecen valores asociados al rol femenino, existen un nivel de representación de mujeres en los puestos de responsabilidad mayor. Esta conclusión se vio confirmada con los resultados obtenidos introduciendo las dimensiones culturales del programa GLOBE (House *et al.*, 2004), mas cercanas en el tiempo, y otros indicadores del entorno institucional, lo que ratifica que las variables que determinan la cultura de un país, con independencia de la métrica que se utilice, son dife-

renciables del resto de indicadores del entorno institucional y tienen capacidad para explicar el mayor o menor nivel de representación de la mujer en los consejos de administración y por tanto, es un factor determinante de acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad de las empresas.

Esta conclusión tiene unas precisas implicaciones políticas: dado que la cultura, como sistema de creencias y valores sociales, tienden a ser inamovibles a corto plazo y si desde el punto de vista social se considera adecuado que hombres y mujeres estén representados de forma similar en los consejos de administración de las empresas, se requieren importantes esfuerzos institucionales para romper esas barreras culturales que pueden crear estereotipos de roles asociados a hombre y mujeres y que pueden afectar al acceso de la mujer a los consejos de administración. De esta forma, grandes esfuerzos institucionales son y serán necesarios para conseguir cambios en los niveles de acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en las empresas, cuestión ésta que parece quedar constatada en los momentos actuales por las políticas de paridad por género y los esfuerzos que los diversos gobiernos están llevando a cabo para que las mujeres, igual de capacitadas y con similares motivaciones profesionales, accedan de forma definitiva a los puestos de responsabilidad en igualdad de oportunidades que los hombres.

Referencias

- Catalyst**, 2001. 2001 *Catalyst Census of Women Board Directors*, Catalyst, New York, NY: Catalyst.
- 2004. *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. New York. www.Catalystwomen.org.
- 2005-2008. *Catalyst Census of women Board Directors of the Fortune 500*. New York. www.Catalystwomen.org.
- 2012. *Women on Boards*. New York. www.catalystwomen.org.
- European Professional Women's Network (EPWN)** 2004. *The First EPWN European Board Women Monitor*. 2004. www.Europeampwn.net.
- 2008. *3rd EuropeanPWN Board Women Monitor 2008*. www.Europeampwn.net.
- 2010. *EPWN Board Women Monitor 2010*. www.Europeampwn.net.
- Heidrick & Struggles**, 2005. *Corporate Governance in Europe: what's the outlook?* 2005 study. Heidrick Struggles International, Inc.
- 2007. *Corporate Governance in Europe: raising the bar. 2007 report*. Heidrick Struggles International, Inc.
- 2011. *European Corporate Governance Report 2011. Challenging board performance*. Heidrick Struggles International, Inc.
- Hofstede, G.**, 1980. *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, C.A: Sage.
- 1991. *Cultures and organizations; Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- 2000. *Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage Publications. London.
- House, R.J.; Hanges, P.J.; Javidan, M.; Dorfman, P.W.; Gupta, V.**, 2004. *Culture, Leadership, and Organizations. The Globe Study of 62 Societies*. Sage Publications. London.
- Nelson, T. and Levesque, L.L.** 2007. *The status of women in corporate governance in high-growth, high-potential firms*. *Entrepreneurship Theory and Practice*. March, 209-232.

Carlos Baptista da Costa

Professor Coordenador do ISCAL
Revisor Oficial de Contas

O ensino da contabilidade em Portugal a nível superior

Introdução

Tendo em consideração que a Revista AECA é sobretudo lida por académicos, profissionais e dirigentes espanhóis da área das ciên-