

## Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: Paula Vélez Sustacha

PROGRAMA: ADE y RRII

GRUPO: A

FECHA: 22/10/2024

Director Asignado: Grande, Herrera

Apellidos

Cristina

Nombre

**Título provisional del TFG:**

El impacto de las regulaciones de diversidad de género en la gobernanza corporativa: Un estudio de caso de EY en España

**ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 2 páginas: objetivo, bibliografía, metodología e índice preliminares)**

**Firma del estudiante:**

Firmado por VELEZ SUSTACHA PAULA - 54358958E el día 22/10/2024 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

**Fecha:** 22/10/2024

## **Propuesta TFG ADE - PAULA VÉLEZ SUSTACHA (5º E-6)**

### **Idea principal**

Analizar cómo las regulaciones de diversidad de género, tanto a nivel nacional (como la Ley de Igualdad en España) como europeo (a través de las directrices de la UE), están transformando las prácticas de gobierno corporativo de las grandes empresas. En particular, explorar cómo estas regulaciones influyen en la composición de las juntas directivas y cómo las empresas, como EY, adaptan sus prácticas de gobernanza para cumplir con estos nuevos requisitos legales y sociales. Se evaluará también cómo la implementación de políticas de diversidad e inclusión más amplias contribuye al desempeño financiero y a la reputación de las empresas. La investigación busca entender las interacciones entre regulaciones, prácticas empresariales y resultados financieros, evaluando de qué manera la diversidad de género en los órganos de decisión empresarial impacta en la sostenibilidad y éxito de las organizaciones.

### **Relevancia del tema seleccionado**

Estudios recientes destacan el impacto transformador de las regulaciones de diversidad de género en las prácticas de gobernanza corporativa en Europa, particularmente en España. La diversidad de la junta directiva, incluida la diversidad de género, influye positivamente en las buenas prácticas de gobernanza y mejora la eficiencia de la gobernanza corporativa (Álvaro Melón-Izco et al., 2020). La Ley de Igualdad española y otras regulaciones nacionales han mostrado un efecto positivo en el aumento de la presencia de mujeres en las estructuras de gobernanza corporativa, aunque el progreso sigue siendo lento para los puestos ejecutivos (Romero Martínez & M. Mar., 2020). La propiedad y las estructuras de control de las empresas moderan el impacto de las regulaciones de diversidad de género suaves, con las empresas controladas por la familia mostrando menos respuesta a estas medidas (Martínez-García et al., 2022).

Un estudio europeo de múltiples países confirma que las juntas directivas con equilibrio de género mitigan las prácticas de gestión de ganancias, reforzando el valor de la reciente legislación europea que promueve la diversidad de género en las juntas directivas (Saona et al., 2019). Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar diversos factores al desarrollar e implementar regulaciones de diversidad de género en la gobernanza corporativa.

## Contribución a la literatura previa

Un análisis de las empresas cotizadas españolas entre 2003 y 2016 muestra una tendencia positiva en la representación femenina en los consejos de administración, influida por las regulaciones y códigos nacionales. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los roles ejecutivos y los comités. El impacto de las regulaciones de diversidad varía en los diferentes aspectos de la gobernanza corporativa, con medidas nacionales que muestran una mayor influencia que las directivas de la UE (Romero Martínez & M. Mar., 2020). Con este TFG se quiere proporcionar un análisis en profundidad de la implementación de las regulaciones de diversidad en España y sus efectos en las prácticas de gobernanza corporativa de una gran empresa multinacional. Al vincular la diversidad de género con el desempeño financiero y la reputación, este trabajo ofrece nuevas evidencias sobre los beneficios de la diversidad y contribuye a un mejor entendimiento de las dinámicas entre regulaciones, prácticas empresariales y resultados organizacionales.

## Empresa escogida

Ernst & Young (EY)

## Referencias

Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021). Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance. *Journal of Corporate Finance*, 66. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101889>

Martínez-García, I., Sacristán-Navarro, M., & Gómez-Ansón, S. (2020). Diversidad de género en los consejos de administración: El efecto de la normativa en la presencia de mujeres en las empresas españolas cotizadas. *ADResearch ESIC International Journal of Communication Research*, 22(22), 60–81. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-03>

Martínez-García, I., Sacristán-Navarro, M., & Gómez-Ansón, S. (2022). Soft gender diversity regulations for boards of directors: the moderating role of firm ownership and control structure. *Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 52, 93–124. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:248454988>

Melón-Izco, Á., Ruiz-Cabestre, F. J., & Ruiz-Olalla, M. C. (2020). Diversity in the board of directors and good governance practices. *Economics and Business Letters*, 9(2), 97–105. <https://doi.org/10.17811/ebl.9.2.2020.97-105>

Saona, P., Muro, L., San Martín, P., & Baier-Fuentes, H. (2019). Board of director's gender diversity and its impact on earnings management: An empirical analysis for select european firms. *Technological and Economic Development of Economy*, 25(4), 634–663. <https://doi.org/10.3846/tede.2019.9381>

