Y

ang Wang, Mei Yu & Simon Gao, en su artículo *[Gender diversity and financial statement fraud](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278425421000867?via%3Dihub)*, publicado por *Journal of Accounting and Public Policy,* Volume 41, Issue 2, March–April 2022, hacen las siguientes recomendaciones: “*Given the outcomes of this study, it is suggested that regulators in China should encourage gender balance in corporate leadership to reap the beneﬁts of gender diversity. ―Second, we recommend that policy makers consider the nature of ultimate controllers of listed companies as it has a con-trasting effect on the monitoring effectiveness of board gender diversity. For regulators, a reduction of state inﬂuence and political intervention in listed companies could strengthen female leaders’ disciplining function. As companies gradually pay more attention to workforce gender equality in China, female representation helps institutionalize a normative climate in companies. We hope in future female representation plays an active monitoring role in SOEs as well as in non-SOEs. ―Lastly, the anti-corruption campaign has largely improved the legal and institutional environments in China, and the monitoring role of female corporate leaders becomes more pronounced in the post-campaign period. Therefore, both central and local governments and regulators should continue to discipline unethical behaviors of executives, strengthen law enforcement and the legal environment.*”

Ciertamente, antes de elegir los directivos de una organización, tenemos que establecer cuál es la cultura que tienen los diferentes candidatos. Es probable que en ciertos casos se compruebe que los candidatos hombres tienen una mayor inclinación al riesgo, mientras que los candidatos mujeres pueden tener una mayor aversión al mismo.

En segundo lugar, debemos meditar sobre el acceso a la información de los directivos. Cuando cada uno de ellos, sin perjuicio de que por razones de transparencia se informe a los otros, pueda directa e individualmente solicitar a cualquier funcionario información, lo más probable es que puedan identificar fraudes que no serán avisados por los canales ordinarios de comunicación, pues los administradores fraudulentos o encubridores se encargarán de filtrar la información para que no se difundan los datos que los descubrirían.

En tercer lugar, hay que examinar si las protecciones o garantías disponibles en favor de los directivos son los suficientemente fuertes y eficaces como para que el denunciante se sienta tranquilo al obrar. Muchos directivos escogen lugares y situaciones apropiados para la informalidad, con el fin de no tener que confirmar lo que dicen. “*Si usted afirma que yo lo dije, lo negaré. Será mi palabra contra la suya*”.

En cuarto lugar, es necesario que los funcionarios legales, incluyendo los asesores externos, tomen la responsabilidad de hacer las denuncias ante los jueces y seguir los procesos, cuando sea el caso, participando en ellos. No conviene que los directivos tengan que continuar al pendiente de un fraude que hayan descubierto. Hay que preguntarse por la moral, la ética y el acatamiento de las leyes de cada director.

*Hernando Bermúdez Gómez*