



Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

=

EL CØL·L3G1

La equidad de género en la profesión de auditoría

Aix en Provence, octubre 2018

Eva Aldeguer



Audidores en España

Distribución de los auditores según categoría y género

Categoría	±	Valores absolutos		% fila		Valores absolutos Total	% fila Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Ejerciente individual		1.973	385	83,7%	16,3%	2.358	100,0%
Ejerciente socio		1.440	379	79,2%	20,8%	1.819	100,0%
No ejerciente cuenta ajena (NECA)		554	519	51,6%	48,4%	1.073	100,0%
No ejerciente		11.686	3.957	74,7%	25,3%	15.643	100,0%
Grand Total		15.653	5.240	74,9%	25,1%	20.893	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ICAC



Colegiados
por género
(CCJCC)



81,84%



18,16%

ORGANOS DE GOBIERNO Y COMISIONES

	Hombres	Mujeres	Total	% M
CONSEJO DIRECTIVO	9	3	12	25%
CONSEJO CONSULTIVO	18	0	18	0%
COMISION DEONTOLOGICA	5	0	5	0%
DEFENSOR DEL COLEGIADO		1	1	100%
COMISION ACTUACIONES PERICIALES	9	0	9	0%
COMISION CONCURSAL	6	1	7	14%
COMISION FISCAL	4	1	5	20%
COMISION DE JOVENES	8	4	12	33%



Grupo de trabajo para la equidad de género en la profesión de auditoria

DIAGNÓSTICO:

- 1) Es una profesión donde hay relativa equidad en la primera etapa de contratación (universitarios)
- 2) En general, en las firmas de auditoría no hay impedimentos para la carrera profesional de las mujeres, pero se constata una falta de apoyo dado que tenemos más dificultades de conciliación laboral (maternidad)
- 3) En el sector de la auditoría no se constata la existencia de discriminación o brecha salarial.
- 4) Al igual que en el resto de sectores, faltan referentes femeninos dada la poca representatividad de las mujeres dentro del colectivo y dentro de los cargos directivos de las firmas.
- 5) La promoción en las firmas de auditoría es meritocrática



Grupo de trabajo para la equidad de género en la profesión de auditoria

OBJETIVOS:

- 1) Incrementar la presencia de las mujeres en el colectivo de los profesionales de auditoria financiera
- 2) Incrementar la representación de mujeres en los cargos directivos de las firmas de auditoria
- 3) Dar visibilidad social a las mujeres auditoras con cargos directivos, de forma que se puedan ir creando referentes en el mercado
- 4) Introducir la perspectiva de género en la gestión de las firmas



Grupo de
trabajo para la
equidad de
género en la
profesión de
auditoria





Grupo de trabajo para la equidad de género en la profesión de auditoria

ACCIONES:

- 1) Hacer un estudio dentro del colectivo de auditoria sobre retención de talento
- 2) Promocionar actos de divulgación, tanto en ámbitos profesionales como en las escuelas (educación)
- 3) Desarrollar planes de formación en determinados “soft skills” que se consideren necesarios para empoderar a las mujeres en el momento de su promoción
- 4) Crear un Banco de Best Practices en gestión de ideas sobre equidad de género



Resultados de la encuesta del CCJCC

LA PROBLEMÁTICA

- La imposibilidad femenina de conciliar vida laboral y personal, es el principal lastre para desarrollo de equidad de género en firmas auditoras (46%)
- La cultura empresarial o el liderazgo también suponen un freno en dicha evolución
- La equidad de género es percibida como un elemento que crea “un liderazgo más diverso”

LAS MEDIDAS

- Iniciativas para la flexibilidad laboral (82%)
- Establecimiento de la equidad de género en todos los ámbitos (contratación y promoción del progreso profesional) (29%)
- Revisión de los procesos internos vinculados a la evaluación para disminuir la parcialidad inconsciente (24,8%)
- Creación de un banco de “Best Practices” en gestión de equidad de género (16,5%)
- Informar a todo el equipo sobre la parcialidad inconsciente (15,6%)

ORIENTADAS A QUE LAS PERSONAS
QUIERAN TRABAJAR EN LA
ORGANIZACIÓN, NO A LA **RETENCIÓN**
PREGUNTA Y ESCUCHA



¿Qué aporta la equidad de género?

- La equidad de género aporta valor a la profesión y a la empresa.
- Contribuye a la creación de un liderazgo más diverso (64%)
- Mejora de la retención del talento (56%)
- Optimización del funcionamiento de la empresa (48%)
- Posibilidad de contratar y promover distintos tipos de perfiles (41%)
- Mejora en la resolución de problemas (22%)
- Añade poco o ningún valor (4%)



Medidas

FLEXIBILIDAD LABORAL

- *Aprovechar con eficacia las diferencias entre las diferentes tipologías de colaboradores (veteranos/jóvenes)*
- *El talento femenino es fiel a las empresas capaces de premiar los resultados en lugar de la presencia*
- *Cambio de “rol” – las empresas serán capaces de mantener mujeres sólo cuando permitan también que los hombres sean padres*
- *El modelo de gestión debe proporcionar mayor flexibilidad, tanto en los horarios como en el lugar de trabajo, siempre cumpliendo objetivos.*

Andrés Raya – profesor ESADE

FLEXIBILIDAD HORARIA
FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO
FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO

PREGUNTAR A TODA LA
ORGANIZACIÓN



Medidas

FLEXIBILIDAD LABORAL – CONCILIACIÓN

Son todas aquellas medidas y políticas que toma una empresa para garantizar que sus trabajadores puedan compatibilizar su trabajo con su vida y responsabilidades familiares

Aumentan la productividad y sirven para captar y retener talento.

En España:

1. **Permiso de maternidad**
2. **Permiso de paternidad**
3. **Permiso de lactancia**
4. **Reducción de jornada**
5. **Excedencias**

Las políticas (empresariales/gubernamentales) son muy abundantes pero NO ESTAN consiguiendo cambios a gran escala. Sus resultados no se han generalizado. Se trata de CAMBIAR conductas y comportamiento, no de cumplir el expediente.



Medidas

CUOTAS OBLIGATORIAS

- . Aunque, en general es una política impopular entre los empresario/as puede ser una medida que acelere el cambio – no hay avances.
- . Los criterios de justicia no son suficientes a corto plazo si no van acompañados de legislación en materia de objetivos y/o cuotas.
- . Efecto rebote en PYMES



Qué están haciendo algunas compañías auditoras

- Servicios: Iniciativas que intentan hacer la vida más fácil a las personas con circunstancias diversas y a sus familias (cónyuge, hijos, padres y suegros). Ofrece un amplio catálogo de servicios totalmente gratuitos para ayudar con gestiones del día a día. “Kteam Solution Point” para los profesionales ubicados en la sede central en Madrid que ofrece diferentes servicios que facilitan su día a día realizando recados y gestiones cotidianas así como una tienda con artículos de primera necesidad. Otros servicios destacados son el Servicio Medicina Asistencial para los empleados de las oficinas de Madrid y Barcelona con un médico de atención primaria y el Servicio Fisioterapia tanto en Madrid como en Barcelona como medida preventiva para mitigar los riesgos posturales derivados del trabajo sedente.
- Política de Trabajo desde el Hogar (teletrabajo): permite desarrollar parte de la prestación laboral de forma remota, desde el domicilio, durante la jornada laboral, y durante un horario y calendario acordado. Puede ser solicitado de manera puntual o en un esquema fijo.
- Política de Flexibilidad Horaria: permite al trabajador variar los horarios de entrada y salida, o descanso para la comida, siempre que el horario acordado suponga las mismas horas que la jornada ordinaria, y cubra al menos las franjas de presencia obligatoria que figuran en la política: de 10.30 - 13.00 y 16.00 – 18.00 h. lunes a jueves, durante todo el periodo de horario de invierno; de 10.30 - 14.00 h. viernes y periodo de jornada intensiva.
- Permisos Retribuidos: algunos permisos o días adicionales a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores en determinadas situaciones (mudanza, enfermedad de familiar, nacimiento de hijo, últimos días de embarazo antes del parto...).