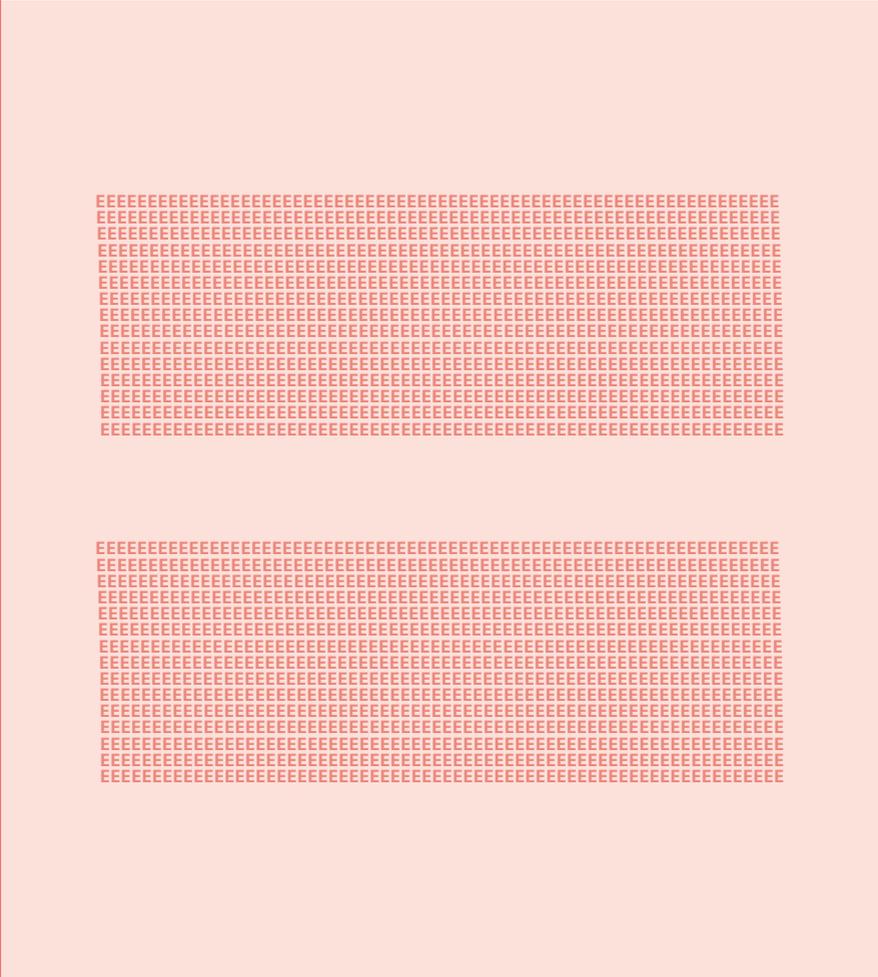


Millors pràctiques per a  
promoure l'equitat de gènere  
en l'auditoria de comptes

Mejores prácticas para  
promover la equidad de género  
en la auditoría de cuentas



## Presentació

**A**conseguir l'Equitat de gènere és una de les principals aspiracions de les societats modernes. La majoria dels ciutadans consideren que l'Equitat és un factor determinant per al seu progrés i que, per això, ha de formar part dels valors fonamentals de les empreses.

Tal com demostren els estudis que ha realitzat l'ICJCE, les firmes d'auditoria de comptes han sigut sensibles a aquesta inquietud i han incorporat la consecució de l'Equitat a la seva llista d'objectius estratègics prioritaris. En aquesta línia, gairebé la totalitat de les firmes que han fet públics els seus plans estratègics o els seus plans d'acció indiquen que l'Equitat és un element clau en la seva competitivitat i que la igualtat d'oportunitat en què es basa ajuda a atreure, desenvolupar i fidelitzar el talent i a facilitar la relació amb els clients i amb les institucions públiques.

Els estudis també demostren que l'Auditoria de Comptes presenta en el seu avanç cap a l'Equitat una situació diferent a la immensa majoria de sectors. Hi ha dos aspectes en què s'han aconseguit avenços molt significatius: igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de talent més jove i equitat retributiva. No obstant això, les firmes són conscients que, si la cerca permanent de l'Equitat és un dels valors determinants, s'ha de reflectir en tots els

seus àmbits d'actuació. I n'hi ha un en què els estudis demostren que el sector ha de millorar: l'accés als llocs directius de les firmes. Les dones continuen sofrint una dificultat molt superior als seus companys a l'hora d'accedir a la condició de soci.

El present document recull les millors pràctiques que s'han identificat entre les firmes d'auditoria per seguir avançant cap a l'equitat. Encara que les dirigides a l'accés a llocs de lideratge són prioritàries, també se n'han inclòs d'altres ja que, encara que com abans s'indicava, en els processos de selecció del talent més jove en moltes firmes ja són majoria les dones, aquestes accions es consideren bàsiques per atraure als millors professionals, amb independència del seu sexe, i per comunicar a la resta de grups d'interès la rellevància de seguir avançant en aquesta matèria.

El document inclou accions identificades per l'ICJCE a través de 2 vies: la taula col·loqui "El gran repte: atreure i retenir talent a l'auditoria de comptes" organitzada per l'ICJCE el 27 d'abril de 2022 i els documents i idees aportats pels membres del Grup de treball d'equitat de l'ICJCE i diverses firmes de l'ICJCE. A totes les firmes i persones que han participat amb les seves idees en aquest document, l'ICJCE i el Col·legi desitja expressar-los el seu agraïment.

## Presentación

**A**lcanzar la Equidad de género es una de las principales aspiraciones de las sociedades modernas. La mayoría de los ciudadanos consideran que la Equidad es un factor determinante para su progreso y que, por ello, debe de formar parte de los valores fundamentales de las empresas.

Tal y como demuestran los estudios que ha realizado el ICJCE, las firmas de auditoria de cuentas han sido sensibles a esta inquietud y han incorporado la consecución de la Equidad a su lista de objetivos estratégicos prioritarios. En esta línea, casi la totalidad de las firmas que hacen públicos su planes estratégicos o sus planes de acción indican que la Equidad es un elemento clave en su competitividad y que la igualdad de oportunidad en la que se basa ayuda a atraer, desarrollar y fidelizar el talento y a facilitar la relación con los clientes y con las instituciones públicas.

Los estudios también demuestran que la Auditoría de Cuentas presenta en su avance hacia la Equidad una situación diferente a la inmensa mayoría de sectores. Hay dos aspectos en los que se han logrado avances muy significativos: igualdad de oportunidades en los procesos de selección del talento más joven y equidad retributiva. No obstante, las firmas son conscientes de que, si la búsqueda perma-

nente de la Equidad es uno de sus valores determinantes, debe reflejarse en todos sus ámbitos de actuación. Y hay uno en el que los estudios demuestran que el sector debe mejorar: el acceso a los puestos directivos de las firmas. Las mujeres siguen sufriendo una dificultad muy superior a sus compañeros a la hora de acceder a la condición de socio.

El presente documento recoge las mejores prácticas que se han identificado entre las firmas de auditoría para seguir avanzando hacia la equidad. Aunque las dirigidas al acceso a puestos de liderazgo son prioritarias, también se han incluido otras ya que, aunque como antes se indicaba, en los procesos de selección del talento más joven en muchas firmas ya son mayoría las mujeres, estas acciones se consideran básicas para atraer a los mejores profesionales, con independencia de su sexo, y para comunicar al resto de grupos de interés lo relevante que es seguir avanzando en esta materia.

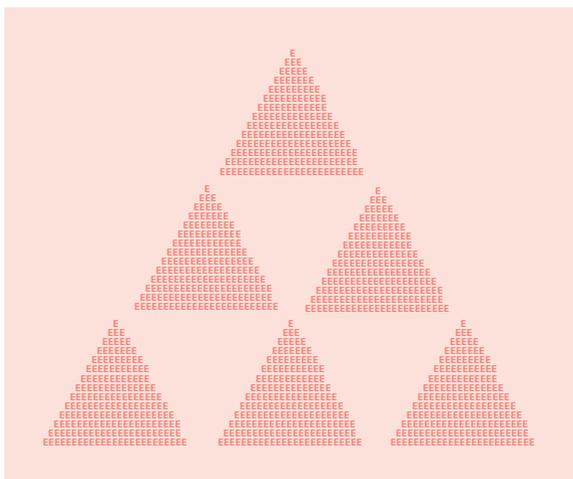
El documento incluye acciones identificadas por el ICJCE a través de 2 vías: la mesa coloquio "El gran reto: atraer y retenir el Talento en la Auditoría de Cuentas" organizada por el ICJCE el 27 de abril de 2022 y los documentos e ideas aportados por los miembros del Grupo de trabajo de equidad del ICJCE y diversas firmas del ICJCE. A todas las firmas y personas que han participado con sus ideas en este documento el ICJCE desea expresarles su agradecimiento.

## Classificació

En general, tot i que les firmes utilitzen diferents eines de gestió, solen reflectir aquestes pràctiques en els seus plans d'acció, dins dels quals també hi sol haver-hi un apartat dedicat a la promoció de l'equitat i la diversitat. Ambdós aspectes són abordats de forma transversal, presents en totes les àrees de gestió, no només en l'àmbit de recursos humans.

Les bones pràctiques identificades s'han classificat en 6 àrees.

### 01. Bon Govern Corporatiu



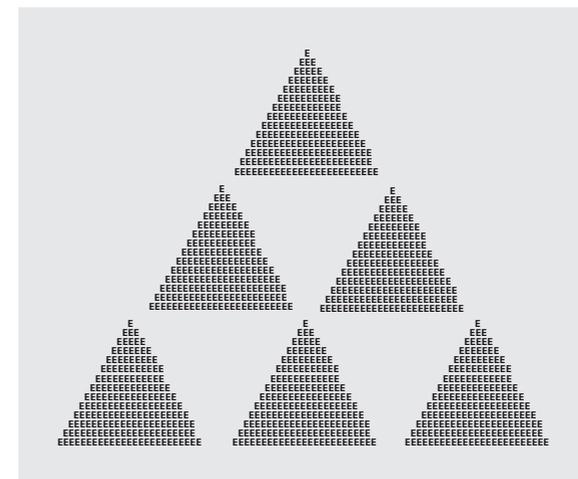
- Fixació d'un termini de temps per aconseguir la paritat de gènere als Consells de govern i administració de les firmes.
- Creació d'un Consell mundial o nacional d'Equitat que realitzi el seguiment d'aquestes polítiques a la firma a nivell global.
- Aprovació i actualització anual dels Plans d'igualtat (a les firmes de major dimensió són exigides per llei).
- Establiment d'un número limitat de KPI a aconseguir a nivell global a curt i llarg termini relacionats amb la presència i el lideratge femení a la firma (per exemple, paritat en el número de socis).
- Nomenament d'un líder d'Equitat o Diversitat a la firma a nivell mundial i líders a nivell nacional amb presència als òrgans de govern i de direcció executiva de la firma.
- Utilització d'aquests KPI per realitzar diagnòstics periòdics d'evolució de l'Equitat a la firma.

## Clasificación

En general, aunque las firmas utilizan diferentes herramientas de gestión, suelen reflejar estas prácticas en sus planes de acción, dentro de los cuales también suele haber un apartado dedicado a la promoción de la equidad y la diversidad. Ambos aspectos son abordados de forma transversal, presentes en todas las áreas de gestión, no solo en el ámbito de los recursos humanos.

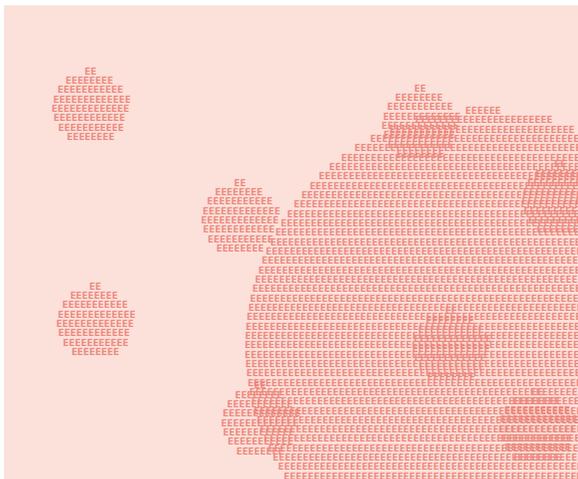
Las buenas prácticas identificadas se han clasificado en 6 áreas.

### 01. Buen Gobierno Corporativo



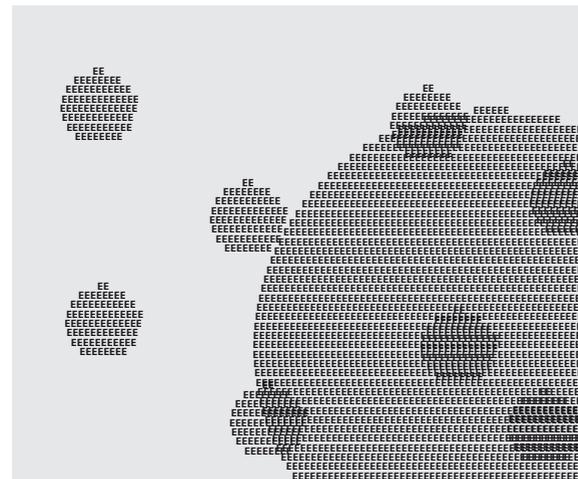
- Fijación de un plazo de tiempo para alcanzar la paridad de género en los Consejos de Gobierno y de Administración de las firmas.
- Creación de un Consejo mundial o nacional de Equidad que realice el seguimiento de estas políticas en la firma a nivel global.
- Aprobación y actualización anual de los Planes de igualdad (en las firmas de mayor dimensión son exigidos por ley).
- Establecimiento de un número limitado de KPIs a alcanzar a nivel global a corto y largo plazo relacionados con la presencia y el liderazgo femenino en la firma (por ejemplo, paridad en el número de socios).
- Nombramiento de un líder de Equidad o Diversidad en la firma a nivel mundial y líderes a nivel nacional con presencia en los órganos de gobierno y de dirección ejecutiva de la firma.
- Utilización de estos KPIs para realizar diagnósticos periódicos de evolución de la Equidad en la firma.

## 02. Visibilitat i sensibilització

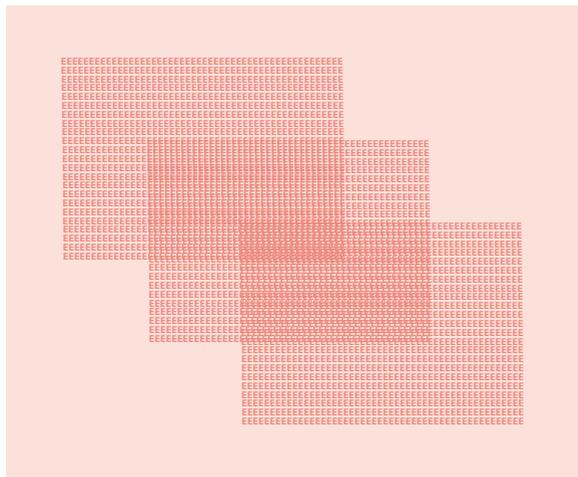


- Participació, finançament i organització de fòrums de debat i suport a l'Equitat.
- Participació de sòcies i directores en xarxes de *networking* de dones.
- Participació de la firma als òrgans rectors d'institucions que promoguin l'Equitat.
- Identificació d'"ambaixadors" de la importància de l'equitat a les firmes.
- Publicació d'investigacions, en col·laboració amb institucions de prestigi, o un altre tipus de documents (per exemple, guies sobre llenguatge inclusiu).
- Adhesió a decàlegs o un altre tipus d'acords promoguts per institucions de reconegut prestigi en l'àmbit institucional a través dels quals es promouen bones pràctiques o s'identifiquen problemes de bretxa de gènere.

## 02. Visibilidad y sensibilización



- Participación, financiación y organización de foros de debate y apoyo a la Equidad.
- Participación de socias y directoras en redes de *networking* de mujeres.
- Participación de la firma en los órganos rectores de instituciones que promueven la Equidad.
- Identificación de "embajadores" de la importancia de la equidad en las firmas.
- Publicación de investigaciones, en colaboración con instituciones de prestigio, u otro tipo de documentos (por ejemplo, Guías sobre lenguaje inclusivo).
- Adhesión a decálogos u otro tipo de acuerdos promovidos por instituciones de reconocido prestigio en el ámbito institucional a través de los cuales se promueven buenas prácticas o se identifican problemas de brecha de género.



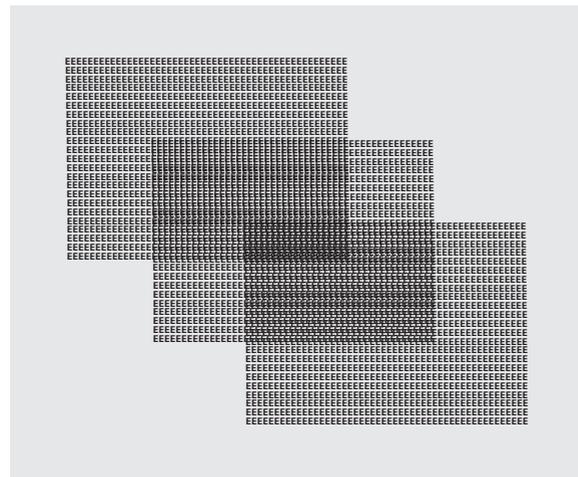
● Activitats dirigides a tota la plantilla en diferents formats (cursos presencials, píndoles en xarxes socials internes, en línia, etc.) amb els següents possibles continguts:

- Política de la firma en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Legislació.
- Biaixos inconscients.
- Corresponsabilitat.
- Comunicació inclusiva.

El més habitual és que aquests cursos siguin d'assistència obligatòria o que s'hagi de fer un determinat nombre d'hores de formació a l'any en aquesta matèria.

● Activitats dirigides a sòcies o altres persones amb responsabilitats específiques en gestió d'equips, selecció i avaluació, i amb continguts també específics per aquests perfils, amb el marc legal de la igualtat, maneigament de KPI sobre igualtat i l'impacte en la gestió de persones de l'Equitat.

- Activitats dirigides a dones de la firma:
  - Eines d'autoajuda per gestionar les barreres específiques que troben en la seva carrera professional.
  - Programes interns de desenvolupament del talent femení (*mentoring, coaching, etc.*). Dins d'aquests, són molt freqüents els programes de lideratge i desenvolupament directiu femení, com els programes específics per a futures sòcies i per formar part de consells d'administració.
  - Programes externs de desenvolupament del talent femení, sent molt habituals els realitzats a través de pràctiques de *mentoring* creuat.



● Actividades dirigidas a toda la plantilla en diferentes formatos (cursos presenciales, píldoras en redes sociales internas, on line, etc) con los siguientes posibles contenidos:

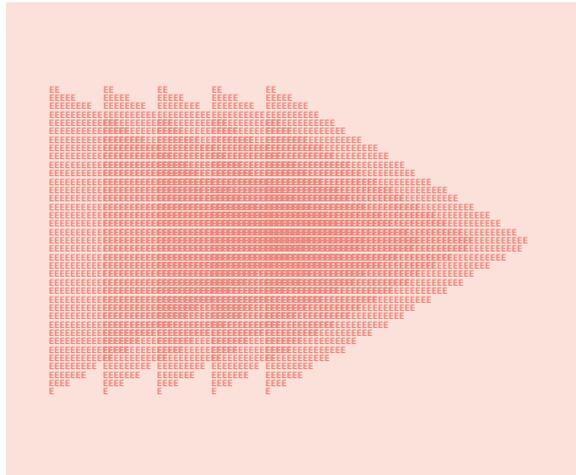
- Política de la firma en materia de igualdad de oportunidades.
- Legislación.
- Sesgos inconscientes.
- Corresponsabilidad.
- Comunicación inclusiva.

Lo más habitual es que estos cursos sean de asistencia obligatoria o haya que hacer un determinado número de horas de formación al año en esta materia.

● Actividades dirigidas a socios u otras personas con responsabilidades específicas en gestión de equipos, selección y evaluación, y con contenidos también específicos para estos perfiles, como el marco legal de la igualdad, manejo de KPIs sobre igualdad y el impacto en la gestión de personas de la Equidad.

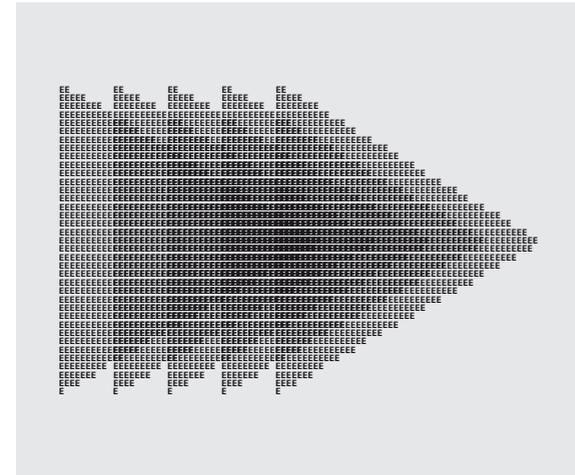
- Actividades dirigidas a mujeres de la firma:
  - Herramientas de autoayuda para gestionar las barreras específicas que encuentran en su carrera profesional.
  - Programas internos de desarrollo del talento femenino (*mentoring, coaching, etc.*). Dentro de ellos, son muy frecuentes los programas de liderazgo y desarrollo directivo femenino, como los programas específicos para futuras socias y para formar parte de consejos de administración.
  - Programas externos de desarrollo del talento femenino, siendo muy habituales los realizados a través de prácticas de *mentoring* cruzado.

#### 04. Processos d'atracció, selecció i incorporació



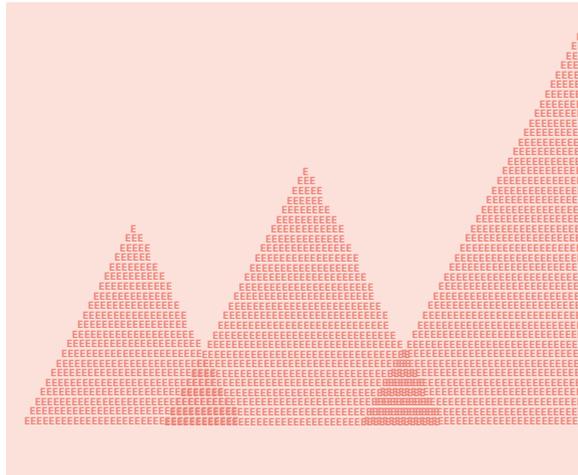
- Redacció i difusió entre les persones implicades en aquests processos de normativa per a l'ús del llenguatge no sexista en la descripció de capacitats i qualitats requerides.
- Establiment de revisió periòdica de KPI a aconseguir en incorporacions per als diferents nivells de responsabilitat que existeixen a la firma. Anàlisi de l'evolució dels KPI en el procés que va des de la formalització de candidatures a les contractacions efectives.
- Establiment de procediments que garanteixin que totes les empreses de reclutament i les institucions que col·laboren en aquests processos (universitats, escoles de negoci, etc.) compleixin els estàndards en matèria d'equitat establerts i coneguina la política d'equitat de la firma.
- Participació de dones i de responsable d'equitat de la firma en els processos de selecció i incorporació de personal.

#### 04. Procesos de atracción, selección e incorporación



- Redacción y difusión entre las personas implicadas en estos procesos de normativa para el uso de lenguaje no sexista en la descripción de capacidades y cualidades requeridas.
- Establecimiento y revisión periódica de KPIs a alcanzar en incorporaciones para los diferentes niveles de responsabilidad que existen en la firma. Análisis de la evolución de los KPIs en el proceso que va desde la formalización de candidaturas a las contrataciones efectivas.
- Establecimiento de procedimientos que garanticen que todas las empresas de reclutamiento y las instituciones que colaboran en estos procesos (universidades, escuelas de negocio, etc.) cumplan los estándares en materia de equidad establecidos y conozcan la política de equidad de la firma.
- Participación de mujeres y de responsable de equidad de la firma en los procesos de selección e incorporación de personal.

## 05. Processos d'avaluació i promoció



- Fixació en els plans d'acció de les firmes dels increments en el número de directives a aconseguir en el futur.
- Disseny de processos d'avaluació, fixació de salaris i promoció basats en la meritocràcia, la transparència i l'objectivitat.
- Definició de KPI per a promocions anuals. Inclusió entre els KPI de ràtios que mesurin la sensibilitat dels futurs líders de la firma en la matèria d'equitat i diversitat. En general, en aquests moments hi ha dues ràtios clau:

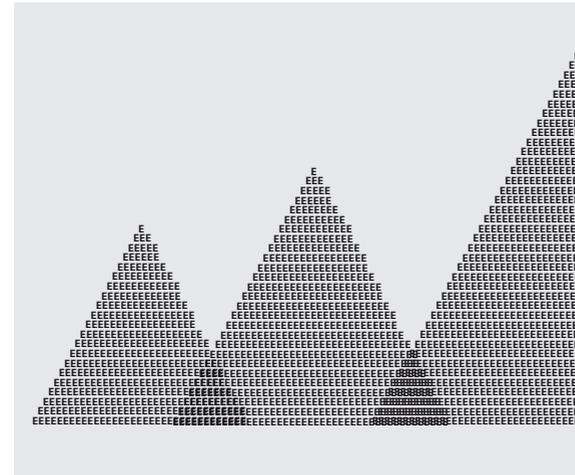
percentatge de dones/homes que participen en els processos d'accés a la condició de soci i percentatge de dones que adquireixen la condició de soci en aquests processos. Sovint, el primer d'aquests percentatges ja indica la situació de falta d'igualtat d'oportunitats, fet pel qual també es consideren clau aquests dos percentatges en els processos de promoció a llocs de directors o similar, avantsala de l'accés a la condició de soci.

- Anàlisi dels resultats de les avaluacions, comparant, entre altres

elements, ràtios d'homes i dones per nivell professional. Recerca i, si escau, correcció, de biaixos per raó de gènere en aquests processos.

- Participació de professionals en matèria d'equitat en els processos d'avaluació i promoció que poden identificar situacions de discriminació.
- Anàlisi de les pujades salarials i variables aplicades i, si escau, mesures correctores si es detecten biaixos per raó de gènere.
- Disseny de plans d'acció dirigits a dones per ajudar-les a aconseguir els KPI a assolir.
- Adaptació dels sistemes de valoració d'acompliment a la situació familiar de les persones, incloent-hi mesures que permetin corregir un possible menor compliment per maternitat, per cura de familiars, etc. Entre les mesures a adoptar s'inclouria la consideració de l'acompliment professional en la temporada anterior.

## 05. Procesos de evaluación y promoción



de hombres y mujeres por nivel profesional. Búsqueda y, en su caso, corrección, de sesgos por razón de género en estos procesos.

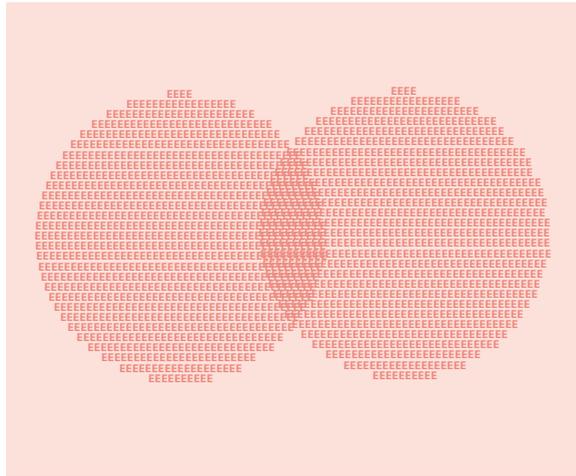
- Fijación en los planes de acción de las firmas de los incrementos en el número de directives a alcanzar en el futuro.
- Diseño de procesos de evaluación, fijación de salarios y promoción basados en la meritocracia, la transparencia y la objetividad.
- Definición de KPIs para promociones anuales. Inclusión entre los KPIs de ratios que miden la sensibilidad de los futuros líderes de la firma en materia de equidad y diversidad. En general, en estos momentos hay dos ratios claves: % de muje-

res/hombres que participan en los procesos de acceso a la condición de socio y % de mujeres que adquiere la condición de socio en estos procesos. A menudo, el primero de estos % ya indica una situación de falta de igualdad de oportunidades, por lo que también se consideran claves estos 2 porcentajes en los procesos de promoción a puestos de directores o similares, antesala del acceso a la condición de socio.

- Análisis de los resultados de las evaluaciones, comparando, entre otros elementos, ratings

- Participación de profesionales en materia de equidad en los procesos de evaluación y promoción que puedan identificar situaciones de discriminación.
- Análisis de las subidas salariales y de variables aplicadas y, en su caso, medidas correctoras si se detectan sesgos por razón de género.
- Diseño de planes de acción dirigidos a mujeres para ayudarles a alcanzar los KPIs a lograr.
- Adaptación de los sistemas de valoración de desempeño a la situación familiar de las personas, incluyendo medidas que permitan corregir un posible menor desempeño por maternidad, por cuidado de familiares, etc. Entre las medidas a adoptar se incluiría la consideración del desempeño profesional en la temporada anterior.

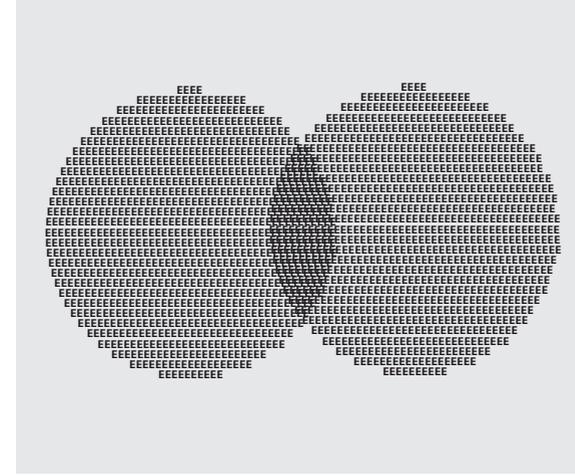
## 06. Processos de fidelització



- Identificació i anàlisi de les parts del procés de producció de serveis que més problemes generen en la conciliació familiar i disseny de millores dirigides a eliminar-les o flexibilitzar-les.
- Flexibilització d'horaris laborals: ampliació de les bandes d'inici i fi de la jornada laboral.
- Enquestes de clima laboral diferenciades per gènere i edats. Disseny de mesures dirigides a corregir els aspectes que apareixen reflectits com a barreres a consecució de l'equitat.
- Posada a disposició de les professionals de la firma de programes per mantenir una salut mental en forma específiques per a dones.
- Disseny d'esquemes de teletreball que ajuden a eliminar barreres a l'equitat, amb especial rellevància de les dirigides específicament a facilitar la maternitat/paternitat.
- Beneficis per a dones embarassades, com serveis mèdics gratuïts o creació de sales de lactància a les oficines principals.

- Establiment de “finestres de coincidència” per a la celebració de reunions, excloent-se els horaris que coincideixen amb l'inici o el final de la jornada laboral.
- Anàlisi de l'ús de mesures de conciliació i corresponsabilitat per part de dones i homes. Recerca de mesures que ajudin a corregir desequilibris en la utilització d'aquestes eines (que, generalment, són un indicador de falta d'igualtat).
- Disseny de processos de reincorporació després de permisos per cures, que generalment estableixen períodes de temps amb horaris laborals més flexibles.
- Concessió de permisos no retribuïts o ampliació de permisos en moments clau des d'un punt de vista familiar. Per exemple, en processos d'adopció, tractaments de fertilitat o assistència a tècniques de preparació al part.
- Obertura de processos de comunicació amb clients per evitar puntes de treball, desplaçaments evitables o altres situacions que dificulten la conciliació.

## 06. Procesos de fidelización



- Identificación y análisis de las partes del proceso de producción de servicios que más problemas generan en la conciliación familiar y diseño de mejoras dirigidas a eliminarlas o flexibilitzarlas.
- Flexibilización de horarios laborales: ampliación de las bandas de inicio y fin de la jornada laboral.
- Encuestas de clima laboral diferenciadas por género y edades. Diseño de medidas dirigidas a corregir los aspectos que aparecen reflejados como barreras a consecución de la equidad.
- Puesta a disposición de las profesionales de la firma de Programas para mantener una salud mental en forma específicas para mujeres.
- Diseño de esquemas de teletrabajo que ayuden a eliminar barreras a la equidad, con especial relevancia de los dirigidos específicamente a facilitar la maternidad/paternidad.
- Beneficios para mujeres embarazadas, como servicios médicos gratuitos o creación de salas de lactancia en las oficinas principales.
- Establecimiento de “ventanas de coincidencia” para la celebración de reuniones, excluyéndose los horarios que coinci-

dan con el inicio o el final de la jornada laboral.

- Análisis del uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad por parte de mujeres y hombres. Búsqueda de medidas que ayuden a corregir desequilibrios en la utilización de estas herramientas (que, generalmente, son un indicador de falta de igualdad).
- Diseño de procesos de reincorporación tras permisos por cuidados, que generalmente establecen periodos de tiempo con horarios laborales más flexibles.
- Concesión de permisos no retribuidos o ampliación de permisos en momentos clave desde un punto de vista familiar. Por ejemplo, en procesos de adopción, tratamientos de fertilidad o asistencia a técnicas de preparación al parto.
- Apertura de procesos de comunicación con clientes para evitar puntas de trabajo, desplazamientos evitables u otras situaciones que dificultan la conciliación.

## Sobre el Grup de treball d'Equitat

El Grup de treball d'Equitat es va crear amb l'objectiu de desenvolupar accions des de la institució dirigides a promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit de la professió d'auditoria com a impulsor d'una societat més justa i equitativa.

Aquesta iniciativa suposa una resposta que des de la institució es vol donar a la situació de la professió d'auditoria en termes d'equitat de gènere. Si bé la presència de la dona s'equipara a la de l'home en les primeres categories de la carrera professional d'auditoria, les dades descendeixen en categories superiors. El Grup de treball d'equitat neix amb l'objectiu de desenvolupar i promoure accions que assolixin revertir aquesta situació.

El Grup de treball d'equitat ha començat la seva activitat revisant les actuacions realitzada fins avui a l'Institut i als Col·legis en matèria d'equitat de gènere, com a punt de partida per establir les accions futures a desenvolupar per aconseguir els objectius perseguits. Entre aquestes actuacions podem destacar les següents:

- Publicació del decàleg per a l'equitat de gènere de l'ICJCE.
- Elaboració i publicació d'estudis en relació amb temes d'equitat:
- És l'auditoria una professió de futur per a les dones? (Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya i Càtedra MANGO de Responsabilitat Social Corporativa ESCI-UPF).

- Diversitat de gènere en l'auditoria de comptes (ICJCE i Universitat del País Basc-UPV/EHU).

Alguns dels objectius que s'han marcat inicialment en el grup de treball han estat, entre d'altres:

- Desenvolupar accions de comunicació, tant a nivell intern com extern, per promoure l'equitat de gènere en la professió d'auditoria.
- Establir objectius de bones pràctiques en l'organització de l'ICJCE que serveixin de referent per als seus membres.
- Actualitzar el decàleg per a l'equitat de gènere de l'ICJCE perquè sigui aplicable a tots els membres de l'Institut i del Col·legi i aconseguir la seva adhesió.
- Elaborar articles sobre equitat de gènere per part dels integrants del grup de treball.

### COMPOSICIÓ DEL GRUP D'EQUITAT

*Presidenta:* Isabel Perea Gaviria

*Vocals:* Alicia T. Afonso Padrón, Ana María Pumar Atrio, Ángel García Arauna, Juan Gomeza Garamendi, Sandra Deltell Díaz, Teresa Núñez Navarro i Maria Florencia Krauss Padoani

*Secretari:* Gonzalo Casado Morentin

## Acerca del Grupo de trabajo de Equidad

El Grupo de trabajo de Equidad se creó con el objetivo de desarrollar acciones desde la Institución dirigidas a promover la perspectiva de género en el ámbito de la profesión de auditoría como impulsor de una sociedad más justa y equitativa.

Esta iniciativa supone una respuesta que desde la Institución se quiere dar a la situación de la profesión de auditoría en términos de equidad de género. Si bien la presencia de la mujer se equipara a la del hombre en las primeras categorías de la carrera profesional de auditoría, los datos descienden en categorías superiores. El Grupo de trabajo de equidad nace con el objetivo de desarrollar y promover acciones que logren revertir esta situación.

El Grupo de trabajo de equidad ha comenzado su actividad revisando las actuaciones realizadas hasta la fecha en el Instituto y en los Colegios en materia de equidad de género, como punto de partida para establecer las acciones futuras a desarrollar para conseguir los objetivos perseguidos. Entre estas actuaciones podemos destacar las siguientes:

- Publicación del decálogo para la equidad de género del ICJCE.
- Elaboración y publicación de estudios en relación con temas de equidad:
- ¿Es la auditoría una profesión de futuro para las mujeres? (Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya y Càtedra MANGO de Responsabilitat Social Corporativa ESCI-UPF).

- Diversidad de género en la auditoría de cuentas (ICJCE y Universidad del País Vasco-UPV/EHU).

Algunos de los objetivos que se han marcado inicialmente en el grupo de trabajo han sido, entre otros:

- Desarrollar acciones de comunicación, tanto a nivel interno como externo, para promover la equidad de género en la profesión de auditoría.
- Establecer objetivos de buenas prácticas en la organización del ICJCE, que sirvan de referente para sus miembros.
- Actualizar el decálogo para la equidad de género del ICJCE para que sea aplicable a todos los miembros del Instituto y conseguir su adhesión al mismo.
- Elaborar artículos sobre equidad por parte de los integrantes del grupo de trabajo.

### COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE EQUIDAD

*Presidenta:* Isabel Perea Gaviria

*Vocales:* Alicia T. Afonso Padrón, Ana María Pumar Atrio, Ángel García Arauna, Juan Gomeza Garamendi, Sandra Deltell Díaz, Teresa Núñez Navarro y Maria Florencia Krauss Padoani

*Secretario:* Gonzalo Casado Morentin

EDITA  
Instituto de Censores Jurados  
de Cuentas de España

ISBN  
978-84-17367-49-7

**AUDITORES**  
INSTITUTO DE CENSORES JURADOS  
DE CUENTAS DE ESPAÑA

Paseo de la Habana, 1 28036.  
Madrid 914 460 354  
[auditoria@icjce.es](mailto:auditoria@icjce.es) / [www.icjce.es](http://www.icjce.es)