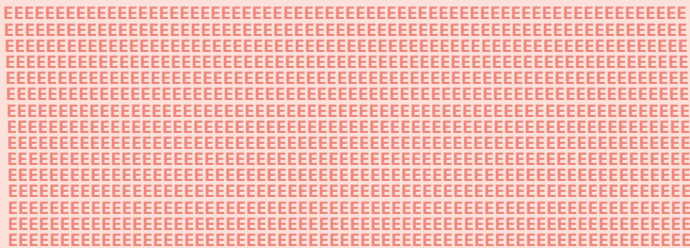
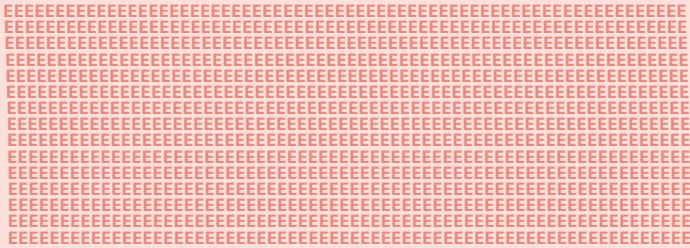


Kontu-auditoretzan
genero-ekitatea sustatzeko
jardunbiderik onenak

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



Genero-ekitatea lortzea da gizarte modernoan asmo nagusietako bat. Herritar gehien iritziak, Ekitatea garapenerako faktore erabakigarria da eta, horregatik, enpresen funtsezko balioetako bat izan behar da.

ICJCE institutuak egindako azterketen arabera, kontu-auditoretzako enpresek egoera horri erreparatu diote, eta Ekitatea lortzea lehentasunezko helburu estrategikotzat jo dute. Ildo horretan, plan estrategikoak edo ekintza-planak ezagutzera ematen dituzten enpresa ia guztiak adierazten dute Ekitatea lehiakortasunerako funtsezko osagaietako bat dela, eta horren oinarrian dagoen aukera-berdintasuna lagungarria dela talentua erakarri, garatu eta fidelizatzeko, eta baita bezeroekiko zein erakunde publikoekiko harremanak bideratzeko ere.

Azterketek erakusten dutenez, gainerako sektore gehientsuenekin alderatuta, Ekitatea lortzeko bidean egoera bestelakoa da kontu-auditoretzan. Aurrerapen oso nabarmenak lortu dira bi alderditan: batetik, talentu gaztea hautatzeko prozesuetako aukera-berdintasunean, eta bestetik, ordainsari-ekitatean. Nolanahi ere, enpresek ongi dakitenez, Ekitatea lortzea haien helburu erabakigarrien artean baldin badago, asmo hori jarduera-eremu guztietan islatu behar da. Egin diren azterketek erakusten

dutenez, bada hobetu beharreko eremu bat: enpresetako zuzendaritza-postuetarako sarbidea. Oraindik ere, emakumeentzat askoz zailagoa da bazkide-izaera eskuratzea.

[Ekitatea lortzeko bidean aurrera egiten jarraitzeko jardunbiderik egokienak identifikatu dira auditoretza-enpresen artean, eta dokumentu honetan jaso dira.](#) Lidergo-postuak eskuratzea bideratutako jardunbideak lehentasunezkoak diren arren, beste batzuk ere bildu ditugu. Lehenago aipatuenez, talentu gaztea hautatzeko prozesuetan emakumeak gehiengo dira enpresa askotan, baina, hala ere, ekintza horiek funtsezkoak dira profesionalik onenak erakartzeko, haien sexua edozein dela, eta gainerako talde interesgarriari adierazteko garrantzitsua dela arlo horretan aurrera egiten jarraitzea.

Dokumentuak, halaber, beste ekintza batzuk ere biltzen ditu, ICJCE institutuak bi bidetatik identifikatu dituenak: 2022ko apirilaren 27an ICJCEk berak antolatutako «Erronka nagusia: Kontu-auditoretzan Talentua erakarri eta atxikitzea» mahai-ingurua, eta, Ekitatearen inguruko lantaldeko kideek —institutukoek eta bertako zenbait enpresetakoek— ekarritako dokumentuak eta ideiak. ICJCEk esker ona adierazi nahi die ideiak ekarri dokumentu honetan parte hartu duten enpresa zein pertsonen.

Alcanzar 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 auditoría 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.

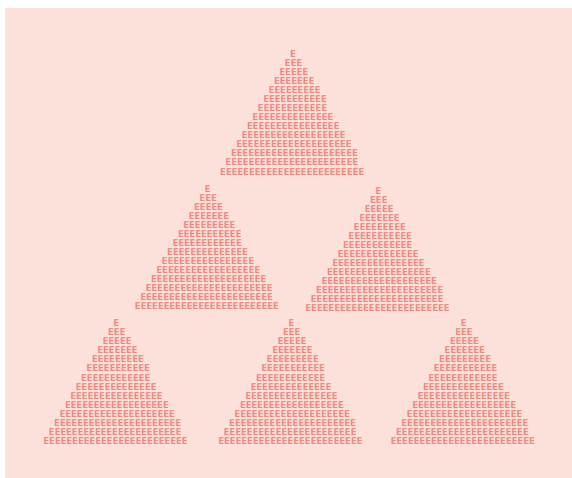
El documento incluye acciones identificadas por el ICJCE a través de 2 vías: la mesa coloquio “El gran reto: atraer y retener el Talento en la Auditoría de Cuentas” organizada por el ICJCE el 27 de abril de 2022 y los documentos e ideas aportados por los miembros del Grupo de trabajo de equidad del ICJCE 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.

Sailkapena

Oro har, enpresek askotariko kudeaketa-tresnak erabiltzen badituzte ere, horrelako jarduerak ekintza-planetan jaso ohi dituzte. Hala, plan horiek ekitatea eta aniztasuna sustatzeari buruzko atala izaten dute. Bi alderdiak zeharka landu dira, kudeaketa-arlo guztiei baitagokie, ez bakarrik giza baliabideenari.

Identifikaturiko jardunbide egokiak sei arlotan sailkatu dira.

01. Gobernantza korporatibo ona



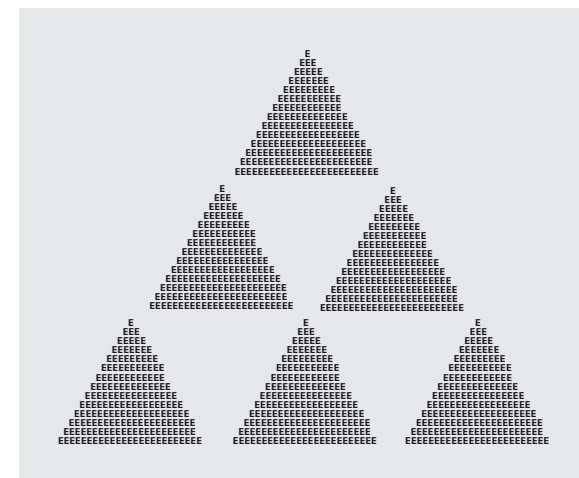
- Enpresetako gobernu-eta administrazio-kontseiluetan genero-parekotasuna lortzeko epe jakin bat zehaztea.
- Berdintasun-planak urtero onartu eta eguneratzea (enpresa handietan nahitaezkoa da, legearen arabera).
- Enpresan, Ekitatearen edo Aniztasunaren arloko mundu mailako lider bat eta herrialde mailakoak izendatzea, tokia izan dezaten gobernu-eta zuzendaritza-organoetan.
- Mundu edo herrialde mailako Ekitate Kontseilua sortzea, enpresaren politiken jarraipen globala egin dezan.
- Emakumeek enpresan duten presentziarekin eta lidergoarekin lotutako KPIen kopuru mugatu bat ezartzea helburutzat (parekotasuna bazkideen kopuruan, adibidez).
- KPI horiek erabiltzea Ekitateak enpresan duen bilakaerari buruzko aldizkako diagnostikoak egiteko.

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.

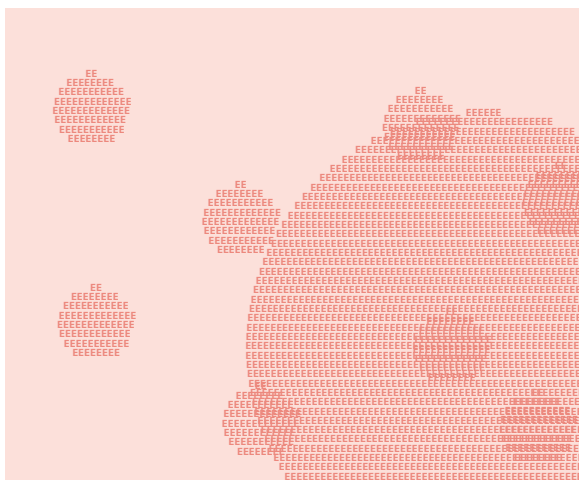
Las buenas prácticas identificadas se han clasificado en 6 áreas.

01. Buen Gobierno Corporativo



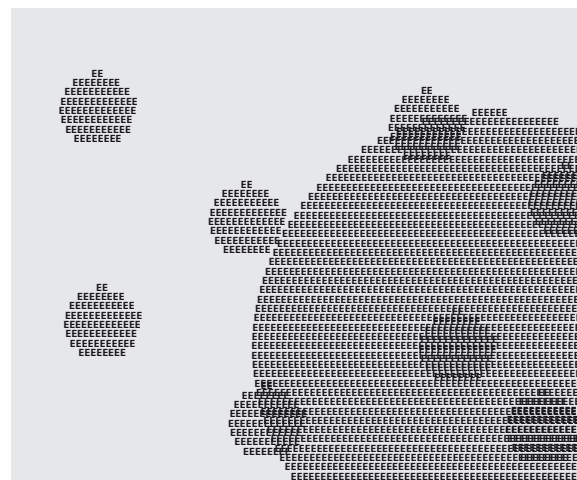
- Fijación de un plazo de tiempo para alcanzar la paridad de género en los Consejos de Gobierno y de Administración de las firmas.
- Creación de un Consejo mundial o nacional de Equidad que realice el seguimiento de estas políticas en la firma a nivel global.
- Aprobación y actualización anual de los 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. Ikusgaitasuna eta sentsibilazioa



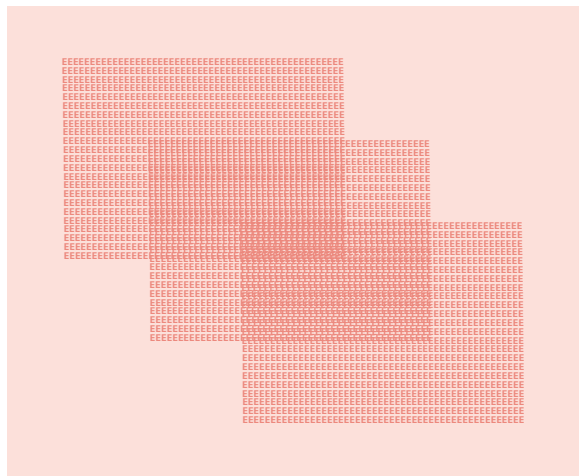
- Ekitatea laguntzeko eta gaiari buruz eztabai-datzeko foroetan parte hartzea, horrelako ekimenak finantzatzea eta antolatzea.
- Emakumezko bazkide eta zuzendariek emakumeen networking sareetan parte hartzea.
- Enpresak Ekitatea sustatzen duten erakundee-tako zuzendaritza-orga-noetan parte hartzea.
- Ekitatearen garrantziaren «enbaxadoreak» identifikatzea enpre-san.
- Azterketak eta bestelako dokumentuak argitaratzea (hizkuntza inklu-siboari buruzko gidak, adibidez), erakunde ospetsuekin lankidetzan.
- Arlo instituzionalean ospea duten erakundeek sustatutako dekalogoe-kin edo bestelako hit-zarmenekin bat egitea, horien bidez jardunbide egokiak sustatzeko edo genero-arrakalak identi-fikatzeko.

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.

03. Prestakuntza



- Plantilla osoari bideratutako jarduerak, hainbat formatutan (aurrez aurreko ikastaroak, pilulak barneko sare sozialetan, online formatuan eta abar), zenbait eduki lantzeko, honako hauek, adibidez:

- Enpresaren politika aukera-berdintasunaren arloan.
- Legeria.
- Joera inkontzientek.
- Erantzunkidetasuna.
- Komunikazio inklusiboa.

Nahitaezkoa izan ohi da horrelako ikastaroetara joatea, edo gaiari buruzko prestakuntza-ordu jakin batzuk egitea urtean.

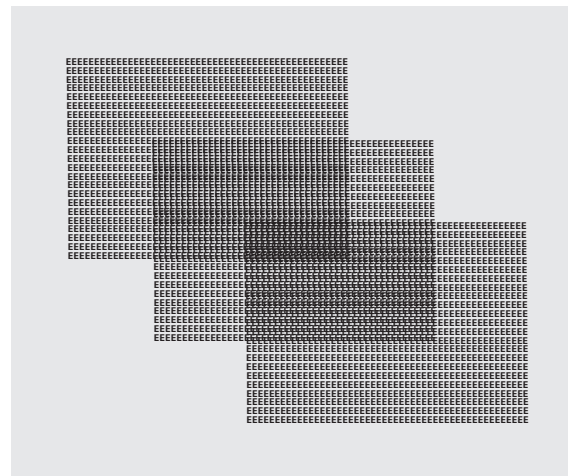
- Taldeen kudeaketan, hautaketan eta ebaluazioan ardura zehatzak dituzten bazkideei edo bestelako pertsoneri bideratutako jarduerak. Edukiak ere profil horien arabera izango dira: berdintasunaren lege-esparrua, berdintasunari buruzko KPIen erabilera, Ekitateak pertsonen kudeaketan duen eragina eta abar.

- Enpresako emakumeei bideratutako jarduerak:

- Laneko ibilbidean aurkitzen dituzten oztopo espezifikoak kudeatzeko autolaguntza-tresnak.
- Emakumeen talentua garatzeko barneko programak (mentoringa, coachinga eta abar). Horien artean oso ohikoak izaten dira emakumeen lidergoa eta zuzendaritza-jarduna sustatzeko programak; besteak beste, etorkizuneko bazkideentzako programa bereziak eta administrazio-kontseiluko kide izateko programak.

- Emakumeen talentua garatzeko kanpoko programak. Horien artean oso ohikoak dira mentoring gurutzatuko jardueren bidez egiten direnak.

03. Formación



- 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.

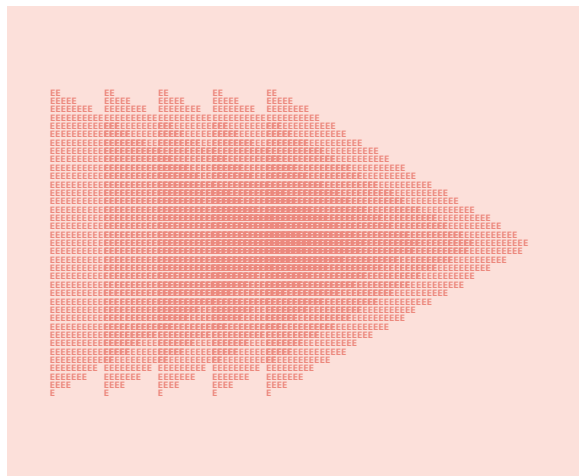
Lo más habitual es que estos cursos sean de asistencia obligatoria o haya que hacer un determinado número de horas de formación al año en esta materia.

- 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:

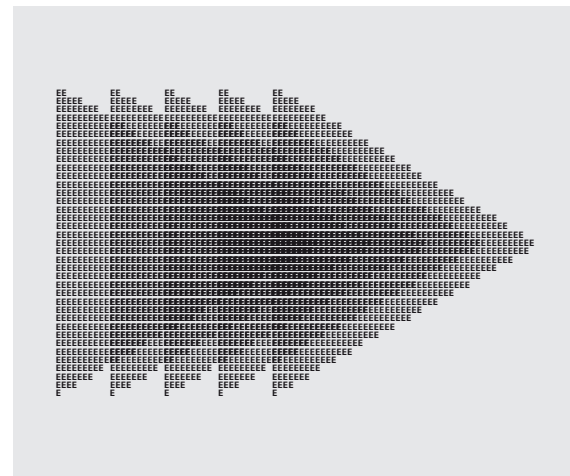
- Herramientas de autoayuda para gestionar las barreras específicas que encuentran en su carrera profesional.
- Programas internos de desarrollo del talento femenino (mentoring, coaching, etc). Dentro de ellos, son muy frecuentes los programas de liderazgo y desarrollo directivo femenino, como los programas 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. Erakarri, hautatu eta onartzeko prozesuak



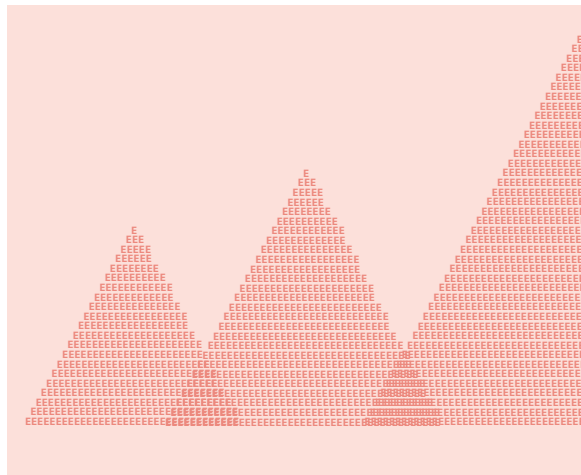
- Eskatzen diren gaitasunen eta ezaugarrien deskripzioan hizkuntza ez-sexista erabiltzeko arauak idaztea eta horrelako prozesuetan inplikaturako pertsonen artean zabaltzea.
- Enpresako ardura-maitan sartzen diren pertsonen dagokienez lortu nahi diren KPIak ezarri eta aldizka berrikustea. Hautagaiak onartzean hasi eta kontratuak egitean bukatzen den prozesuan KPIen birlaera aztertzea.
- Prozedurak onartzea, langileak biltzeko enpresa guztietan eta horrelako prozesuetan laguntzen duten erakundeek (unibertsitateek, negozio-eskolek eta abarrek) ezarrita dauden ekitate-estandarrek bete ditzaten eta enpresaren ekitate-politika ezagutu dezaten.
- Enpresako emakumeak eta ekitate-arduradunak partaide izatea langileak hartzeko hautaketa-prozesuetan.

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. Ebaluazioko eta mailaz igotzeko prozesuak



- Enpresen ekintza-planetan jasotzea etorkizunean gauzatu nahi diren emakume zuzendarien kopuru-igoerak.
- Ebaluaziorako, soldatak finkatzeko eta mailaz igotzeko prozesuak diseinatzea, meritokrazia, gardentasuna eta objektibotasuna oinarri hartuta.
- Urteko maila-igoerarako KPIen definizioa. Enpresako etorkizuneko liderrek ekitatearen eta aniztasunaren arloetan duten sentsibilitatea neurtzeko ratioak KPIen artean sartzea. Oro har, funtsezko bi ratio daude une hauetan: batetik, bazkide-izaera eskuratzeko

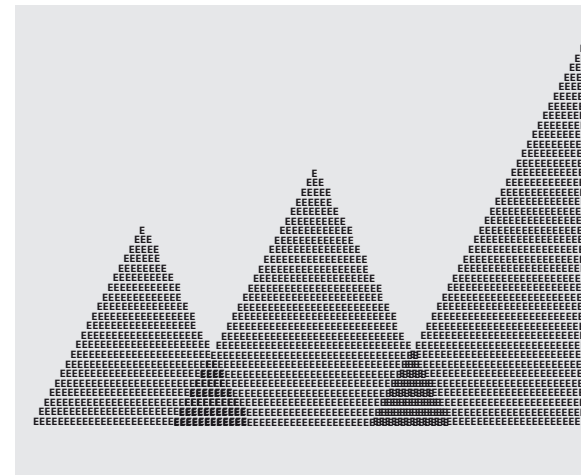
prozesuetan parte hartzen duten emakumeen eta gizonen ehunekoa, eta, bestetik, prozesu horietan bazkide-izaera eskuratzeko emakumeen ehunekoa. Sarritan, lehenengo ehunekoak aukera-berdintasunik gabeko egoera adierazten du. Horregatik, bi ehunekorik funtsezkotzat jotzen dira zuzendaritza-postuak eskuratzeko prozesuetan eta antzekoetan, bazkide-izaera eskuratu aurreko egoeretan.

- Ebaluazioen emaitzak aztertzea, eta alderaketak egitea, besteak beste, maila profesional bakoitzean dauden gizonen eta emakumeen ratingen ar-

tean. Horrelako prozesuetan genero-arrazoiengatik egon litezkeen joerak bilatzea, eta behar denean horiek zuzentzea.

- Diskriminazio-egoerak antzemateko gai diren ekitatearen arloko profesionalak ebaluazioko eta mailaz igotzeko prozesuetan parte hartzea.
- Aplikaturiko soldata-igoeren eta aldagaien azterketa, eta beharrezkoa izanaz gero, genero-arrazoiek eragindako joerak antzematen badira, neurri zuzentzaileak ezartzea.
- Emakumeentzako ekintza-planak diseinatzea, lortu beharreko KPIetara iristen laguntzeko.
- Jarduera baloratzeko sistemak pertsonen familia-egoerara egokitzea, amatasunaren, senitatekoen zaintzaren eta abarren ondorioz gerta litekeen jardunaren murrizketa zuzentzeko neurriak ere barne hartuta. Hartu beharreko neurrien artean legoke aurreko denboraldiko lan-jarduera kontuan hartzea.

05. Procesos de evaluación y promoción



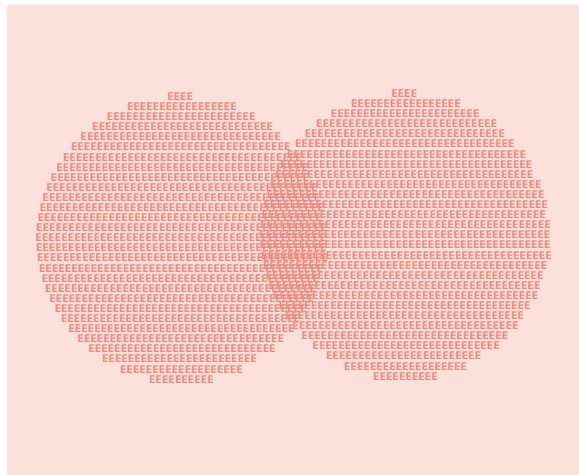
- Fijación en los planes de acción de las firmas de los incrementos en el número de directivas a alcanzar en el futuro.
- Diseño de procesos de evaluación, fijación de salarios y promoción basados en la meritocracia, la transparencia y la objetividad.
- Definición de KPIs para promociones anuales. Inclusión 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

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

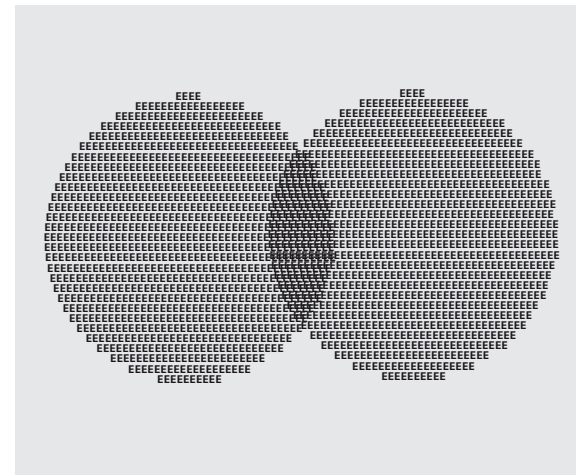
- Participación de profesionales en materia de equidad en los procesos de evaluación y promoción que puedan identificar situaciones de discriminación.
- Análisis de las subidas salariales y de variables aplicadas y, en su caso, medidas correctoras si se detectan sesgos por razón de género.
- Diseño de 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.



- Familia-kontziliazioan arazo gehien sortzen dituzten zerbitzuen produkzio-prozesuaren zatiak identifikatu eta aztertzea, eta horiek ezabatu edo malgutzeko hobekuntzak diseinatzea.
- Lan-ordutegiak malgutzeara: lanaldia hasteko eta amaitzeko ordu-tarteak zabaltzea.
- Lan-giroari buruzko inkestak generoaren eta adinaren arabera bereiztea. Ekitatea lortzeko oztopotzat hartzen diren alderdiak zuzentzeko neurriak diseinatzea.
- Enpresako emakume langileen esku jartzea buruko osasunari eusteko emakumeentzako programak.
- Ekitatea lortzeko oztopoak ezabatzeko lagungarriak diren telelanerako eskemak diseinatzea, bereziki amatasuna/aitatasuna erraztera bide-ratutakoak.
- Haurdun dauden emakumeentzako onurak, doako adibide-zerbitzuak, edo bulego nagusietan edoskitze-gelak sortzea.
- «Kointzidentzia-leihoak» ezartzea bilerak egiteko, lanaldiaren hasierarekin

edo bukaerarekin bat datozen ordutegiak kampo utzita.

- Emakumeek eta gizonen kontziliazio- eta erantzunkidetasun-neurriak nola erabiltzen dituzten jakiteko azterketa egitea. Tresna horien erabileran dauden desorekak (berdintasun faltaren adierazgarri izan ohi direnak) zuzentzen laguntzeko neurriak bilatzea.
- Zaintza-baimenen osteko laneratze-prozesuak diseinatzea. Horietan, lan-ordutegi malguagoak dituzten aldiak ezarri ohi dira.
- Familia-egoeraren arabera, une jakin batzuetan, ordaindu gabeko baimenak ematea edo baimenak luzatzea. Adopzio-prozesuetarako, ugalkortasun-tratamenduetarako edo erditzea prestatzeko teknika-ikastaroetara joateko, esate baterako.
- Bezeroekiko komunikazio-prozesuak abian jartzea, gehiegizko lan-kargako uneak, ekidin daitezkeen joan-etorriak eta kontziliazioa oztopatzen duten beste egoera batzuk saihesteko.



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

- 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 flexibilizarlas.
- 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 coinciden 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.

Ekitatearen inguruko Lantaldeari buruzkoak

Auditoretzaren lanbidearen esparruan genero-ikuspegia sustatuko duten ekintzak garatzeko asmoarekin, Ekitatearen inguruko lantaldea sortu zen Erakundean, gizarte bidezkoagoa eta ekitatiboagoa bultzatze aldera.

Genero-ekitatearen esparruan auditoretza-lanbidean dagoen egoerari erantzun nahi dio Erakundeak ekimen horren bidez. Auditoretzaren ibilbide profesionaleko hasierako kategorietan emakumeen eta gizonen presentzia parekoa bada ere, goiko kategorietan behera egiten du andrazkoen kopuruak. Hala, egoera hori irauliko duten neurriak garatu eta sustatzeko helburuarekin sortu da Ekitatearen inguruko Lantaldea.

Hasteko, Ekitatearen inguruko Lantaldeak berrikusi egin ditu orain arte Institutuan eta Elkargoetan genero-ekitatearen esparruan egin diren jarduerak. Horiek abiapuntutzat hartuta, helburuak lortzeko etorkizunean garatu beharreko ekintzak zehaztu ditu, horien artean honako hauek:

- ICJCE institutuaren genero-ekitatearen dekalogo argitaratzea.
- Ekitatearekin zerikusia duten gaien inguruko azterketak egitea eta argitaratzea:
- ¿Es la auditoría una profesión de futuro para las mujeres? (Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya eta Càtedra MANGO de Responsabilitat Social Corporativa ESCI-UPF).

- Diversidad de género en la auditoría de cuentas (ICJCE eta Euskal Herriko Unibertsitatea).

Honako hauek dira lantaldeak hasieran ezarri dituen helburuetako batzuk:

- Komunikazio-ekintzak garatzea, barrura eta kanpora begira, auditoretzaren lanbidean ekitatea sustatzeko.
- ICJCE institutuaren antolaketan jardunbide egokien helburuak ezartzea, kideentzat erreferentzia izan daitezten.
- ICJCEren genero-ekitatearen dekalogo eguneratzea, Institutuko kide guztientzat aplikagarria izan dadin eta egitasmoarekin bat egin dezaten.
- Lantaldeko partaideek ekitateari buruzko artikuluak egitea.

EKITATEAREN INGURUKO LANTALDEKO PARTAIDEAK

Lehendakaria: Isabel Perea Gaviria

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

Idazkaria: 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

ARGITARATZAILEA
Instituto de Censores Jurados
de Cuentas de España

ISBN
978-84-17367-46-6

AUDITORES
INSTITUTO DE CENSORES JURADOS
DE CUENTAS DE ESPAÑA

Paseo de la Habana, 1 28036.
Madrid 914 460 354
auditoria@icjce.es / www.icjce.es