

## Marcela Espinosa: “La diversidad de género aporta ventajas en las firmas de auditoría”



Fotografía: Punto GA-Miguel Riopa.

**08.03.2024.** La profesora de la Universidad del País Vasco (Euskal Herriko Unibertsitatea) Marcela Espinosa Pike forma parte del equipo de investigación sobre la diversidad de género en la auditoría española para el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE). Durante su participación en las VIII Jornadas de Auditoría y Contabilidad en Galicia detalló algunos de los resultados, como el mayor interés de las mujeres por la profesión, en contraposición con el número de socias en las firmas: todavía se sitúan por debajo del 25%.

La docente pone el acento en el papel de las organizaciones a la hora de mejorar la paridad en todos los rangos y subraya los beneficios de la igualdad en la profesión: “Los estudios revelan cómo la diversidad de género genera muchas ventajas en las firmas de auditoría. Así, mejora la responsabilidad social y la sostenibilidad, la innovación y la creatividad, la confianza del cliente, la resolución de conflictos o el clima laboral”, señala Espinosa.

### **En base a los datos disponibles, ¿cómo valoras el acceso de las mujeres a la profesión de auditoría en España?**

Actualmente las mujeres están entrando a las firmas de auditoría en igual o superior número que los hombres, y lo hacen con unas cualificaciones brillantes y un gran interés en la profesión. De hecho, los estudios realizados sobre la imagen de la auditoría como salida profesional (ICJCE, 2019) revelan que las mujeres muestran una visión más positiva que los hombres de la carrera profesional, del trabajo en sí, y de las cualidades del propio profesional. A pesar de las exigencias de la actividad, se sienten más atraídas hacia la profesión que los hombres.

### **¿Las mujeres aspiran a acceder a los puestos de más responsabilidad, como socias en las firmas?**

En este caso, la situación no es la misma. El porcentaje de socias en España se sitúa por debajo del 25% respecto a los hombres, si bien es cierto que está cambiando. Las firmas están siendo conscientes de la importancia de la diversidad a todos los niveles de la organización y están llevando a cabo medidas para la promoción de las mujeres a los puestos directivos. Queda bastante camino por recorrer. De hecho, a pesar de que la satisfacción laboral y la intención de permanecer en la firma es mayor entre las mujeres, solo una de cada cuatro mujeres auditoras frente a casi dos de cada cuatro hombres se visualiza como socia.

### **¿Cuáles son las barreras que limitan que las mujeres sean socias?**

Las barreras o, mejor dicho, dificultades, vienen de distintas procedencias. Las mujeres también quieren ser socias, pero para ellas, es más difícil. La organización del trabajo en las firmas ha seguido un modelo que favorecía a los hombres. Las largas jornadas laborales, la disponibilidad total o el presencialismo, entre otras cosas, son casi incompatibles con las responsabilidades familiares. Además, las propias organizaciones no facilitan de manera suficiente la conciliación. A ello hay que añadir la escasez de referentes femeninos, lo que desalienta a las mujeres a acceder a los puestos más altos de las firmas.

### **¿Por qué es importante que exista diversidad de género en las firmas de auditoría?**

Los estudios realizados (ICJCE, 2021) revelan cómo la diversidad de género aporta muchas ventajas en las firmas de auditoría: mejora la responsabilidad social y la sostenibilidad, la innovación y la creatividad, la confianza del cliente, la resolución de conflictos o el clima laboral. También tiene un impacto positivo en cuestiones clave para la auditoría como la independencia y la diligencia profesional, que son aspectos fundamentales para la calidad del servicio. La diversidad mejora el compromiso con la organización o la satisfacción laboral, que afectan de manera directa a la retención del talento.

### **¿Cómo se puede abordar la conciliación, tanto de mujeres como de hombres, en una profesión con horarios tan complicados?**

La mejor manera de abordar la conciliación es a través del apoyo de la organización. Ese apoyo se manifiesta en medidas como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, el fomento del disfrute íntegro del permiso de paternidad o limitar las reuniones fuera del horario laboral, que son las medidas mejor valoradas por los y las profesionales.

No es suficiente con leyes de igualdad, es necesario un clima que permita la conciliación a mujeres y hombres, y que ello no penalice o perjudique la promoción, porque en muchas organizaciones no está bien visto que las mujeres y, mucho menos los hombres, se acojan a las medidas de conciliación.

### **¿Qué te parecen las medidas que el ICJCE ha puesto en marcha, como la creación de una comisión de equidad o el programa de *mentoring* para auditoras?**

Creo que son medidas fundamentales para apoyar a la profesión y a las firmas en su objetivo de lograr organizaciones inclusivas y diversas. Estas iniciativas ayudan a tomar conciencia de la necesidad de promoción del talento femenino y de evitar sesgos inconscientes que, en ocasiones, nos impiden avanzar.

El Instituto, a través de actividades de formación, del análisis, del debate, de la investigación y del *mentoring* está llevando a cabo una tarea primordial para impulsar y alcanzar la diversidad en la auditoría de cuentas. Estas iniciativas visibilizan la relevancia de la diversidad de género para la profesión.

<https://www.icjce.es/galicia/marcela-espinoza-diversidad-genero-aporta-ventajas-firmas>