



**Antoni Gómez**  
Presidente del Colegio de Censores Jurados de Cuentas de Catalunya  
(CCJCC)

## Auditoría: profesión de futuro para las mujeres

**E**l Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya (CCJCC), a través de su comisión de equidad de género, ha realizado un estudio de forma conjunta con la Cátedra Mango de ESCI-UPF que lleva por título *¿Es la auditoría una profesión de futuro para las mujeres?* Más allá de la contundente conclusión de que por supuesto sí lo es, en el mismo se ponen de relieve algunas situaciones con las que se encuentran las mujeres en nuestra profesión auditora en el contexto territorial catalán que, si bien pueden ser parecidas a las que se dan en otros ámbitos profesionales -y contextos geográficos-, no dejan de ser aspectos que es preciso corregir.

La primera cuestión relevante que podemos visualizar es que mientras las mujeres constituyen entre el 45% y el 52% del personal de las firmas auditoras en las categorías de junior-ayudante a gerente, las socias representan tan solo el 24% del colectivo de socios y socias que integran estas empresas. En definitiva, si bien no existe una discriminación por género significativa en el momento de la incorporación a la profesión, una serie de circunstancias motivan que el número de mujeres que abandonan la profesión sea más del doble que los varones que toman, por alguna u otra razón, esta misma decisión.

Son muy interesantes los resultados que ofrece el estudio en lo que concierne a la valoración que las auditoras y exauditoras hacen del contenido de su trabajo -sea este actual o bien, pasado-. En esta materia, la encuesta refleja que el 97,2% de las exauditoras y el 88,3% de las auditoras actualmente en ejercicio declaran sentirse satisfechas o muy satisfechas en relación con el aprendizaje que supone el contenido del trabajo. La valoración como satisfactorio o muy satisfactorio es asimismo mayoritaria con respecto a otros componentes vinculados al contenido del trabajo: alrededor del 83% en cuanto a reto intelectual, del 90% en autonomía y del 80% en relevancia de los trabajos desarrollados, entre otros.

¿Pero, cuáles son entonces las causas del abandono? El estudio nos muestra, también con claridad, los factores de insatisfacción a considerar. A saber: la duración de la jornada, las actividades que tienen lugar fuera del horario y el nivel





de estrés se sitúan de forma manifiesta en niveles bajos, con una puntuación - para cada uno de estos tres elementos- en torno a 2,8 sobre 5.

Las preguntas dirigidas específicamente a las exauditoras nos presentan conclusiones concluyentes respecto de los abandonos: la conciliación aparece como causa principal del abandono de la firma en el 57,3% de los casos. Y cerca se sitúa la carga física y mental. Por el contrario, otros motivos como el reconocimiento del trabajo realizado, el clima laboral o las oportunidades de promoción, tan solo son esgrimidos como primera o segunda causa en un 11,6%, un 17,1% o un 18,9% de las ocasiones.

Permítaseme aquí compartir una serie de reflexiones en relación con las informaciones expuestas y, en primer lugar, como respuesta a la pregunta que da título al estudio. Naturalmente la nuestra es una actividad en la que tanto hombres como mujeres tienen cabida. La de auditoría de cuentas es una profesión que supone una magnífica escuela de formación: de hecho, así lo reconocen las personas que se incorporan a cualquiera de las firmas del sector -por cierto, algo que también ocurre entre las mujeres a las que se ha dirigido la encuesta-. De forma consecuente, el aprendizaje obtenido a lo largo de unos años de trabajo

constituye un trampolín sobresaliente para ocupar otras responsabilidades en otras actividades, en caso de que se decida no continuar con el desempeño de la profesión auditora. Otras evidencias incuestionables a reseñar, a tenor de los resultados referidos con anterioridad. Nuestro sector no discrimina en la incorporación de nuevas generaciones a los equipos laborales. Tampoco existen diferencias constatables por género ni en relación con el reconocimiento profesional, la retribución o la promoción en los niveles profesionales iniciales. Y por supuesto, tampoco para los escalones más altos, pero es justo admitir que sí que hay algo que cambiar desde el momento en que se observa que el abandono -en el ámbito de nuestras firmas- es prácticamente el doble en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.



■

## Hay que reconocer que la adaptación, forzosa, al teletrabajo ha constatado cómo es posible hacer un trabajo excelente en casa

■

La ética que exige dotar de igualdad de oportunidades y no discriminar por razón de género, obliga de igual modo a corregir aquellos aspectos que conducen a la situación descrita. Pero lo cierto es que, con independencia de las razones éticas, ni las firmas ni la sociedad en su conjunto pueden permitirse malograr una parte significativa del talento profesional. Desde este punto de vista, el camino se nos presenta bien delimitado: todo aquello que tenga que ver con la mejora de la conciliación y los horarios de trabajo más razonables facilitará evitar la pérdida de talento, tan necesario y que tanto nos cuesta -en tiempo y recursos destinados- de formar.

Hay que reconocer que la adaptación -cierto es que forzosa- que hemos vivido durante el último año al teletrabajo ha facilitado que en muchos casos las firmas hayan constatado cómo es posible realizar un trabajo excelente sin el nivel de presencia física al que, en términos colectivos, estábamos acostumbrados. El conjunto de profesionales de nuestras firmas, mujeres y hombres, son personas responsables que cuentan con la capacidad de organizar su trabajo con la flexibilidad requerida.

Y a pesar de que la auditoría de cuentas es una actividad intelectualmente compleja -y en la que la vertiente cualitativa es significativamente más importante que la cuantitativa-, el entorno vivido con la pandemia producida por el Covid-19 ha contribuido a desmoronar algunos mitos asociados al presencialismo. En la profesión y en nuestras firmas disponemos de multitud de ejemplos de mujeres que -extraordinarias profesionales como son- demuestran día tras día que las capacidades no van ligadas a una cuestión de género. Por fortuna, cada vez son más frecuentes los casos, una circunstancia esta que permite visualizarlas como referentes que marcan las pautas del camino a transitar. En esta transformación ineludible, todo el mundo estamos comprometidos.