

RESUMEN EJECUTIVO

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA AUDITORÍA DE CUENTAS



AUDITORES

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS
DE CUENTAS DE ESPAÑA

Edita

Instituto de Censores
Jurados de Cuentas de España

Redacción y administración:

Paseo de la Habana, 1
28036 Madrid

Teléfono:

+34 91 446 03 54

e-mail:

comunicacion@icjce.es

Coordinación:

Departamento de Comunicación

Dirección:

Departamento de Comunicación

Autores:

Marcela Espinosa Pike (Coordinadora)
Edurne Aldazabal Etxeberria
Josune Amondarain Arteché
Itsaso Barrainkua Aroztegi

ISBN:

978-84-17367-26-8



RESUMEN EJECUTIVO

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA AUDITORÍA DE CUENTAS

EQUIPO DE TRABAJO:

El presente informe ha sido realizado por los siguientes investigadores de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, UPV/EHU

Marcela Espinosa Pike (Coordinadora)

Edurne Aldazabal Etxeberria

Josune Amondarain Arteche

Itsaso Barrainkua Aroztegi

Junio de 2021

1

Índice de contenidos

2. Conclusiones	Página 6
-----------------	----------

3. Características de los participantes del estudio	Página 12
---	-----------

3.1. Género, edad y número de hijos	12
3.2. Experiencia profesional, categoría y tamaño de la firma	13

4. Evolución de la situación de la mujer en las firmas de auditoría	Página 14
---	-----------

4.1. Evolución de la presencia femenina en las firmas de auditoría	14
4.2. Ventajas de una mayor presencia femenina en las firmas de auditoría	15
4.3. Diversidad de género en los equipos de trabajo en auditoría	17

5. Medidas de conciliación de la vida personal y laboral en las firmas de auditoría	Página 19
---	-----------

5.1. Medidas de conciliación en las firmas de auditoría	19
5.2. Uso de las medidas de conciliación en las firmas de auditoría	20
5.3. Valoración de las medidas de conciliación en las firmas	22



Página

25

6. Promoción del talento en las firmas de auditoría

- 6.1. Oportunidades de promoción en las firmas de auditoría 25
- 6.2. Barreras a la promoción del talento femenino en las firmas de auditoría 27
- 6.3. Retención del talento y rotación en las firmas de auditoría 29

Página

33

7. Percepción sobre la carrera profesional en auditoría de cuentas

- 7.1. Carrera profesional en auditoría de cuentas 33
- 7.2. Futuro profesional como socio de auditoría 34
- 7.3. Futuro profesional en los próximos años 36
- 7.4. Recomendación del trabajo de auditor 38

Página

40

8. Futuro de la diversidad de género en auditoría de cuentas

- 8.1. Opinión sobre el futuro de la diversidad de género en la auditoría de cuentas 40
- 8.2. Medidas para la promoción del talento femenino a los puestos directivos en las firmas de auditoría 41

2

Conclusiones

El mundo profesional en general, y el de la auditoría, en particular, están inmersos en un proceso importante de cambio, donde la participación de las mujeres está alcanzando cotas nunca vistas. La presencia de mujeres en las grandes firmas de auditoría aumenta cada año llegando casi al 50% en algunas de ellas (AICPA, 2019; ICAC, 2018; ICJCE, 2017). Sin embargo, y a pesar de los beneficios demostrados de una mayor diversidad de género en las firmas de auditoría, esta paridad que se observa en los puestos inferiores de las firmas, no se produce en las posiciones de liderazgo, donde los hombres superan en número a las mujeres de manera significativa (CPA Canadá, 2016; FRC, 2019; Vidwans & Cohen, 2020).

La insuficiente presencia de mujeres en los puestos directivos en las firmas, requiere de una reflexión y debate acerca de las causas que producen esta situación. Siendo la profesión altamente atractiva para las mujeres, como lo demuestra el alto número de mujeres que entra en la profesión y los resultados de estudios previos sobre la imagen de la auditoría como salida profesional (ICJCE, 2019), es necesario analizar los motivos que conducen a la rotación, particularmente más alta, en el caso de las mujeres.

Las firmas de auditoría se enfrentan al reto de atraer y retener a los mejores profesionales para lo que han establecido programas e iniciativas destinadas, especialmente, a la atracción del talento femenino y la promoción profesional de la mujer en igualdad de oportunidades. Llevar a cabo con éxito las mejores políticas para la atracción y retención del talento supone conocer la situación de la diversidad de género en las firmas, así como su evolución presente y futura. Son muchas las ventajas que la diversidad de género puede conllevar para las firmas de auditoría, de ahí la relevancia de llevar a cabo un estudio profundo que permita obtener una visión completa sobre la diversidad de género en la profesión.

Para llevar a cabo este estudio, se ha realizado una amplia revisión de la literatura existente a nivel nacional e internacional. Además, se han realizado una serie de entrevistas a profesionales de la auditoría en distintas firmas, así como en los distintos puestos, y también a profesionales que ya no desarrollan su labor en las firmas de auditoría que nos ha ayudado a mejorar de forma considerable la investigación.



Se ha desarrollado un cuestionario que se ha distribuido entre los meses de mayo y junio de 2021, obteniéndose un total de 254 respuestas útiles.

Las conclusiones principales alcanzadas en este estudio se describen a continuación.

Los auditores participantes en el estudio perciben que ha aumentado la cantidad de mujeres en las firmas, así como sus posibilidades de promoción, aunque consideran que este incremento no se traslada en la misma proporción a los puestos directivos.

Los hombres muestran una visión más positiva respecto a la evolución de la presencia femenina en las firmas de auditoría. Esta evolución de la presencia femenina en las firmas y de la mejora de las políticas de promoción de las mujeres es percibida en todas las firmas independientemente de su tamaño, pero es únicamente en las grandes donde los encuestados observan el aumento de las mujeres en la dirección de las mismas.

Una mayor presencia femenina genera ventajas relevantes para las firmas de auditoría, destacando la mejora de la imagen de la firma, una mayor preocupación por las cuestiones éticas y mayor sostenibilidad. Las ventajas son percibidas en mayor medida por las mujeres, pero también los hombres comparten con ellas las ventajas que ellas aportan. Las ventajas son apreciadas por todas las categorías profesionales, pero, primordialmente, por los ayudantes, lo que parece apoyar que nos encontramos ante una nueva generación más comprometida con la diversidad de género. Es en las grandes firmas donde estas ventajas se hacen también más patentes.



UNA MAYOR PRESENCIA FEMENINA GENERA VENTAJAS RELEVANTES PARA LAS FIRMAS DE AUDITORÍA, DESTACANDO LA MEJORA DE LA IMAGEN DE LA FIRMA, UNA MAYOR PREOCUPACIÓN POR LAS CUESTIONES ÉTICAS Y MAYOR SOSTENIBILIDAD

La presencia femenina es muy valorada para la gestión de equipos. Cuando la responsable del equipo es una mujer, los auditores consideran que se facilita la conciliación de la vida laboral y personal. A esto hay que añadir que una mayor diversidad en los equipos mejora el ambiente de trabajo y la calidad del servicio. Este resultado corrobora las ventajas de la diversidad de género para el buen funcionamiento de los equipos y para la calidad del trabajo puestas de manifiesto en diversos estudios. También es importante destacar que los participantes en este estudio no muestran preferencias en cuanto al género de su superior, ni en cuanto a que sus compañeros sean mayoritariamente hombres o mujeres.

Las firmas están implantando diferentes medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, en línea con las recomendaciones internacionales y nacionales. La flexibilidad horaria y el teletrabajo son las medidas voluntarias más utilizadas en las firmas de auditoría. Esta forma de trabajar ya venía utilizándose en las firmas en la etapa anterior a la pandemia y los resultados parecen reforzar la idea de que se ha instalado en las firmas de auditoría y que parece que puede tener recorrido en un escenario post-COVID-19.

Los hombres se acogen, en mayor medida que las mujeres, a la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Este resultado puede deberse a que el porcentaje de hombres que se encuentran en los puestos de gerente y socio es superior al de las mujeres y, generalmente, son los puestos más elevados en las firmas los que gozan de mayor libertad para flexibilizar su horario o teletrabajar.



LOS PARTICIPANTES CONSIDERAN QUE HOMBRES Y MUJERES TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIONAR, QUE NO EXISTEN DESIGUALDADES EN LA REMUNERACIÓN Y QUE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN ES CLARO Y CONOCIDO POR TODOS.

La reducción de jornada y la excedencia por cuidado de personas dependientes son dos opciones que, en general, no resultan especialmente atractivas a los auditores. La reducción de jornada, que ha sido una medida de conciliación demandada y ampliamente utilizada en el mundo laboral, principalmente por las mujeres, no es una medida tan valorada en las firmas de auditoría ya que supone una reducción de salario, pero que normalmente no viene acompañada de una reducción proporcional de carga de trabajo.

Las medidas de conciliación voluntarias han aumentado en las firmas de auditoría. Estas medidas se utilizan principalmente por las mujeres y acogerse a las mismas no se percibe como un menor compromiso con la firma por parte del profesional. Sin embargo, esta percepción no es similar cuando son los hombres quienes se acogen a medidas de conciliación. Así mismo, los participantes no consideran que ha aumentado la utilización de las mismas por parte de los hombres.

Es principalmente en las firmas pequeñas donde más se percibe que han aumentado las medidas de conciliación y en general, muestran una visión más positiva sobre el uso y disfrute de estas medidas por parte de los hombres.

Los participantes consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promocionar, que no existen desigualdades en la remuneración y que el sistema de promoción es claro y conocido por todos. Sin embargo, los hombres se muestran bastante más de acuerdo con estas cuestiones que las mujeres.

En las grandes firmas se percibe que el sistema de promoción es más claro y conocido por todos los empleados, y donde, teóricamente, existe mayor igualdad entre hombres y mujeres en la promoción. Sin embargo, también es donde se cree que los hombres tienen más oportunidades reales de promocionar.



Los auditores, en especial las mujeres y los auditores pertenecientes a las grandes firmas, creen que existen barreras que impiden la progresión profesional de las mujeres, principalmente derivadas de las responsabilidades familiares, que suponen uno de los principales motivos para la rotación femenina. En general, no se perciben barreras psicológicas autoimpuestas por las propias mujeres, ni barreras derivadas de la falta de apoyos o relaciones, ni de la falta de políticas para la promoción de la igualdad de género.

No se percibe una alta rotación en las firmas, aunque sí una cierta preocupación por la pérdida del talento. Los hombres, socios y los auditores de las firmas pequeñas parecen percibir en mayor medida esta preocupación, mientras que la rotación se percibe en mayor medida por los auditores de las grandes firmas.



**EN GENERAL,
NO SE PERCIBEN
BARRERAS
PSICOLÓGICAS
AUTOIMPUESTAS
POR LAS PROPIAS
MUJERES, NI
BARRERAS
DERIVADAS DE LA
FALTA DE APOYOS
O RELACIONES, NI
DE LA FALTA DE
POLÍTICAS PARA
LA PROMOCIÓN DE
LA IGUALDAD DE
GÉNERO.**

Los auditores se muestran muy satisfechos con el fortalecimiento de su carrera a través del conocimiento adquirido en el ejercicio de su profesión y, resaltan a su vez, el trabajo en equipo como uno de los elementos más positivos de la profesión. En comparación con los hombres, las mujeres manifiestan mayores dificultades para completar el trabajo asignado dentro de su jornada laboral, muestran una mayor preferencia por un horario más regular que los hombres y perciben que consiguen un equilibrio entre su vida laboral y personal en menor medida que los hombres.

Destacar la mayor consideración en las firmas grandes del trabajo en equipo como uno de los elementos más positivos de su profesión, así como un mayor deseo de un horario regular. En las firmas pequeñas se percibe una mayor disposición de tiempo para realizar el trabajo y un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral.

No todos los profesionales consideran que van a alcanzar el puesto de socio. Únicamente, un 23% de las mujeres se visualizan como socias, frente al 42% de los hombres. Los motivos para no visualizarse como socio difieren en función del género. Así, las mujeres aluden al sacrificio personal/familiar que ello implicaría como su principal motivo seguido de los riesgos que conlleva adquirir la condición de socio y los hombres, sin embargo, conceden más importancia a que requiere una labor de captación de clientes, seguido de los riesgos que no están dispuestos asumir. Parece que la condición de socio no es tan atractiva como cabría esperar o no al menos, para las mujeres. Serían necesarias estrategias para motivar a las mujeres a continuar su carrera profesional hasta la máxima categoría dando a conocer las oportunidades que ofrece dicha posición y estableciendo medidas encaminadas a la conciliación entre la carrera profesional y las responsabilidades familiares.

La gran mayoría de los auditores quieren seguir en la profesión. El porcentaje de los participantes que desean continuar en la auditoría (68%) y de aquellos que tienen intención de abandonarla (22%) no difieren significativamente entre mujeres y hombres.

Los socios son quienes tienen una mayor intención de continuar en la firma en la que trabajan en la actualidad, y en cambio, los seniors son los que muestran una mayor intención de abandonar la auditoría. La menor intención de permanecer en la profesión se manifiesta en las firmas grandes, mientras que en las medianas y pequeñas un amplio porcentaje considera que va permanecer en la firma en la que trabaja en la actualidad. El estudio muestra la alta satisfacción de los auditores con su trabajo ya que un 81% de los participantes recomendaría el trabajo del auditor, no existiendo diferencias significativas por razón de género.

Los auditores son optimistas en relación al aumento de las mujeres en las firmas de auditoría. Así, consideran que el relevo generacional va a ser beneficioso para que se produzca una mayor flexibilidad horaria en las firmas y que la digitalización favorecerá una mayor paridad en los puestos directivos. Las mujeres, en general, se muestran algo más escépticas que los hombres en cuanto al futuro de la diversidad en las firmas.



TANTO LAS MUJERES COMO LOS HOMBRES CONSIDERAN QUE LA FLEXIBILIDAD HORARIA ES LA MEDIDA MÁS ÚTIL, SEGUIDA DEL TELETRABAJO, ASÍ COMO LIMITAR AL MÁXIMO LAS REUNIONES FUERA DEL HORARIO LABORAL.

En relación a las medidas más eficaces para la promoción de las mujeres a los puestos directivos en las firmas de auditoría, tanto las mujeres como los hombres consideran que la flexibilidad horaria es la medida más útil, seguida del teletrabajo, así como limitar al máximo las reuniones fuera del horario laboral. Otra medida considerada muy relevante por los auditores es el disfrute íntegro y en función de las necesidades de cuidado del menor del permiso de paternidad.

En definitiva, el camino recorrido por las firmas de auditoría en relación con la diversidad de género es amplio. La presencia femenina es ya una realidad en todos los niveles organizativos con las ventajas que ello aporta a las firmas y que es percibido por todos los profesionales. Es cierto que los hombres han percibido un mayor cambio que las mujeres. A día de hoy, las mujeres auditoras siguen enfrentándose en mayor medida que los hombres, a barreras, principalmente derivadas de la conciliación de su vida profesional y personal, que dificultan la progresión profesional de las mujeres a la dirección de las firmas. En esta línea, el informe revela que las firmas de auditoría han tomado iniciativas y han implantado políticas para fomentar la retención y promoción del talento femenino. Por un lado, las firmas de auditoría han aumentado las medidas para facilitar la conciliación, tales como la flexibilidad horaria o el teletrabajo, aspecto fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por otro lado, el estudio revela que, en general, los sistemas de promoción, son transparentes y conocidos, lo que facilita las mismas oportunidades de promocionar para todos, así como que no existan desigualdades en la remuneración. Los profesionales de la auditoría están satisfechos con su trabajo y recomendarían ampliamente esta profesión. Eso no impide que se puedan seguir realizando mejoras que aumenten la satisfacción de los profesionales y, en consecuencia, la retención del talento.



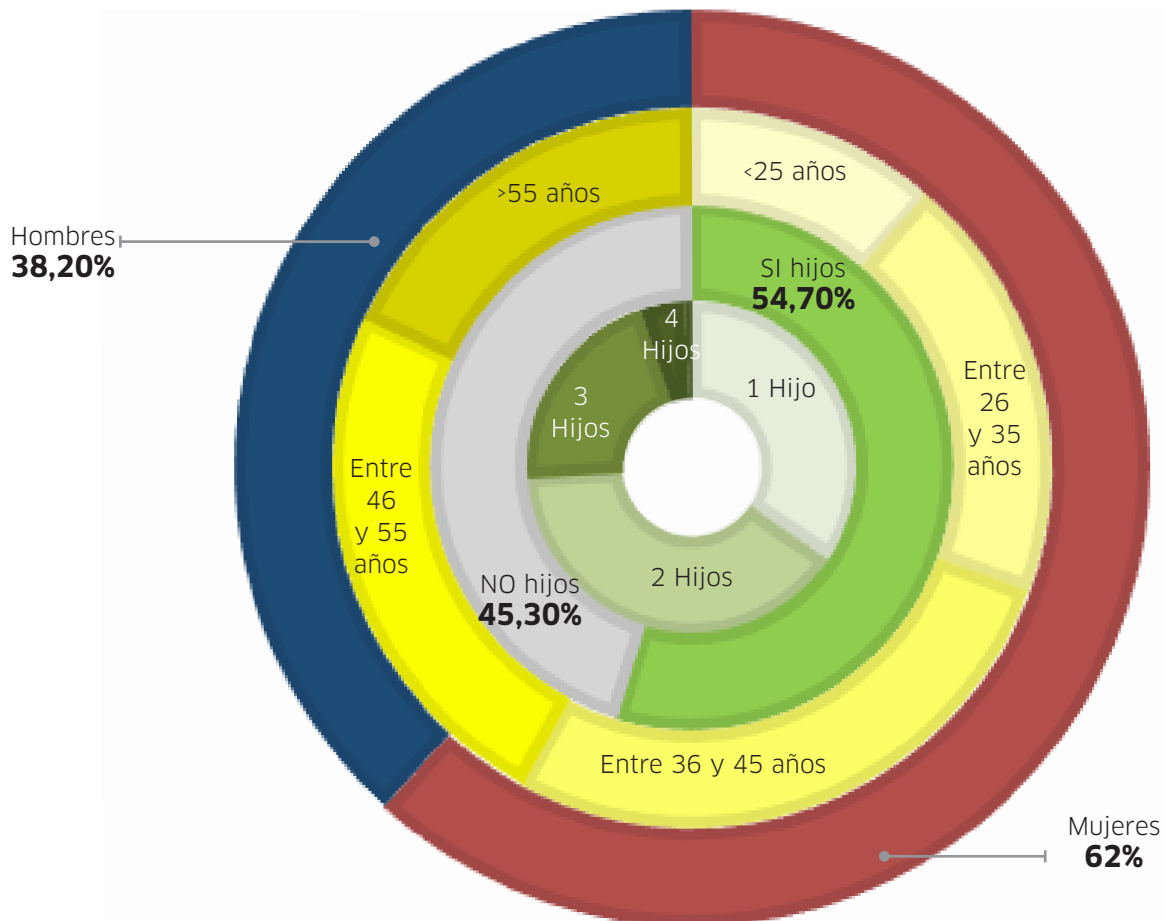
El futuro se presenta optimista. El cambio acontecido en términos de igualdad de género en la profesión parece imparable. Los avances normativos producidos en términos de igualdad, la actitud proactiva de la dirección de las firmas, la tecnología y el relevo generacional favorecen que el camino hacia la paridad de género, a todos los niveles organizativos, pueda ser una realidad en las firmas de auditoría.

3

Características de los participantes del estudio

3.1. Género, edad y número de hijos

La muestra recoge 254 auditores de los cuales el 61,8% son mujeres frente al 38,2% de hombres. La edad de los participantes es variada, siendo el colectivo más numeroso el formado por los profesionales de entre 36 y 45 años, que representan un 27,2% del total de la muestra, seguido de la franja de entre 46 y 55 años (24,0%). Además, más de la mitad de los participantes tienen hijos (el 54,7%), siendo lo más habitual tener 2 hijos (39,6%) o un hijo (34,5%).

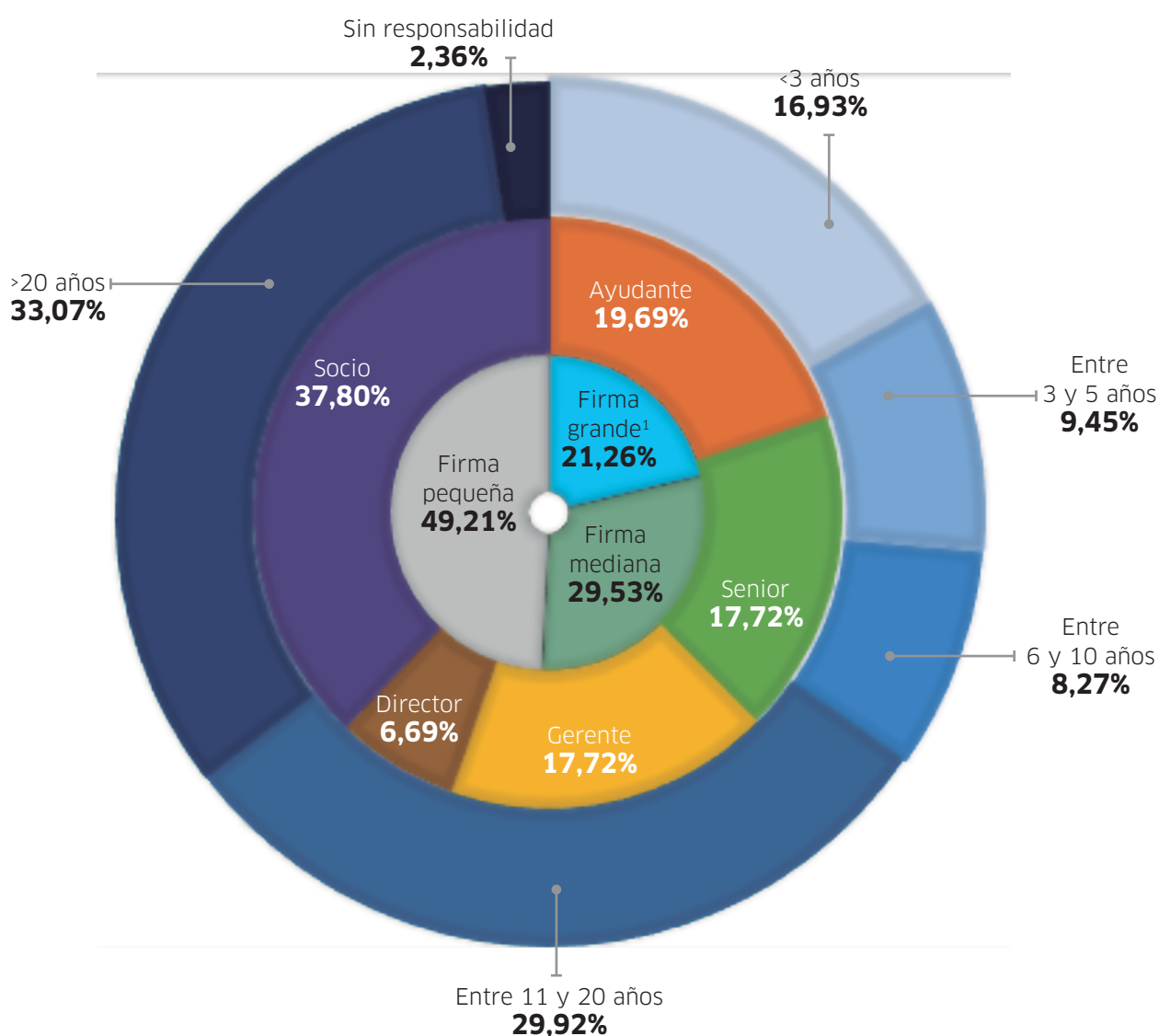


3.2. Experiencia profesional, categoría y tamaño de la firma

Los auditores de la muestra presentan, en general, una eleva experiencia en la auditoría de cuentas, un tercio de ellos tiene más de 20 años de experiencia en la profesión.

Respecto a la categoría profesional, la mayor parte de los participantes en el estudio son socios (37,8%), seguido de ayudantes (19,7%), senior (17,7%) y gerentes (17,7%). Los directores tan solo representan un 6,7% de la muestra, y en el estudio se han equiparado a la categoría de socio cuando se realiza una comparativa por categoría profesional.

La mitad de los encuestados pertenece a firmas pequeñas con menos de 5 socios (49,2%), casi un 30 % pertenece a firmas medianas con más de 5 socios y un 21,3% pertenece a las grandes firmas.



¹ Incluye las 4 grandes firmas de auditoría: Deloitte, EY, KPMG y PwC (por orden alfabético).

4

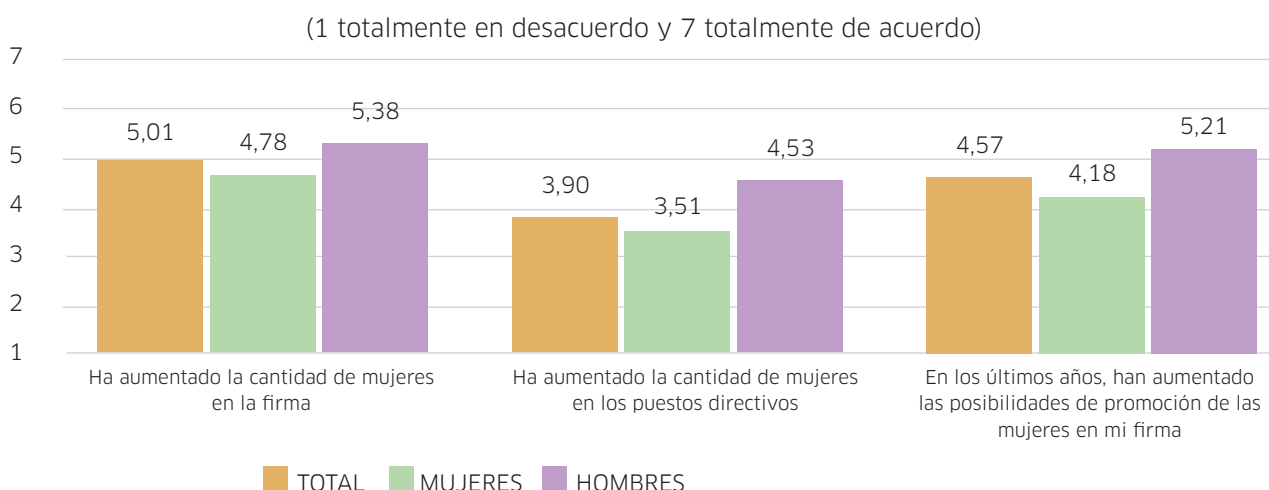
Evolución de la situación de la mujer en las firmas de auditoría

4.1. Evolución de la presencia femenina en las firmas de auditoría

Los auditores perciben que en los últimos años ha aumentado la presencia femenina y las posibilidades de promoción de la mujer en la auditoría, sin embargo, este aumento es menor en los puestos directivos de las firmas.

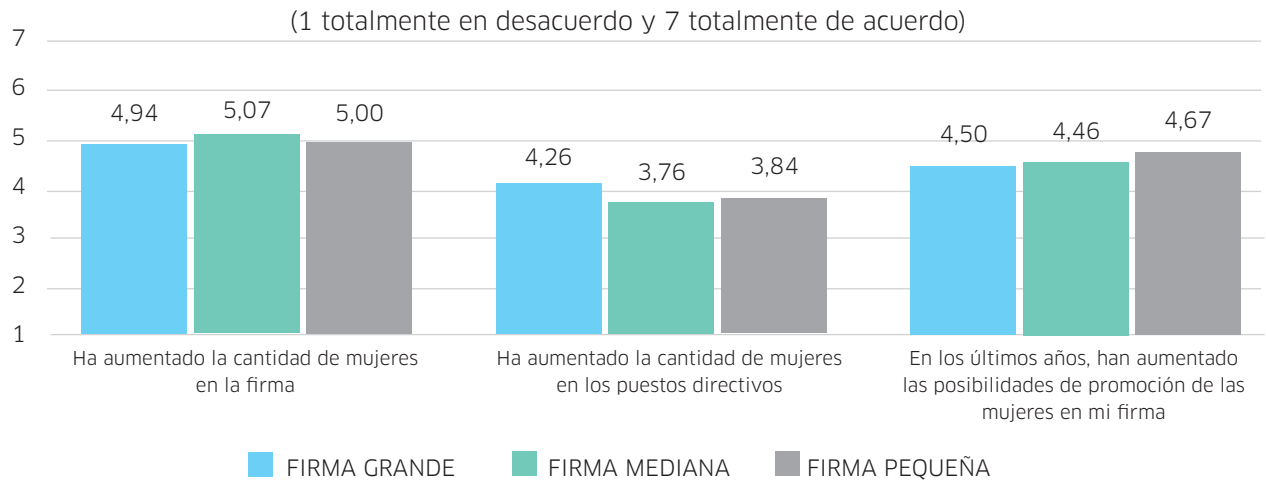
Los hombres muestran una visión más positiva que las mujeres en relación a la evolución de la presencia femenina en las firmas.

Evolución de la presencia femenina en las firmas de auditoría por género



El aumento de las mujeres en las firmas y sus posibilidades de promoción se produce en todas las firmas independientemente de su tamaño. Son los auditores de las grandes firmas quienes perciben un mayor aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos.

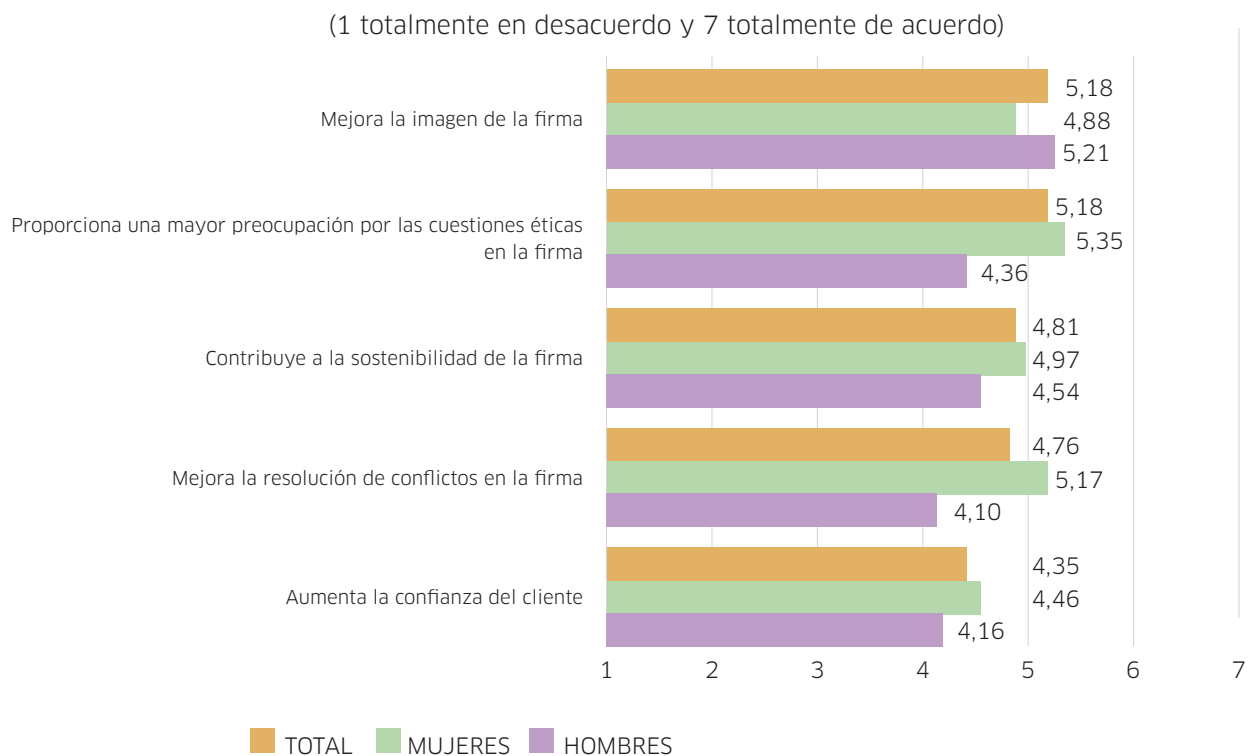
Evolución de la presencia femenina en las firmas de auditoría por tamaño



4.2. Ventajas de una mayor presencia femenina en las firmas de auditoría

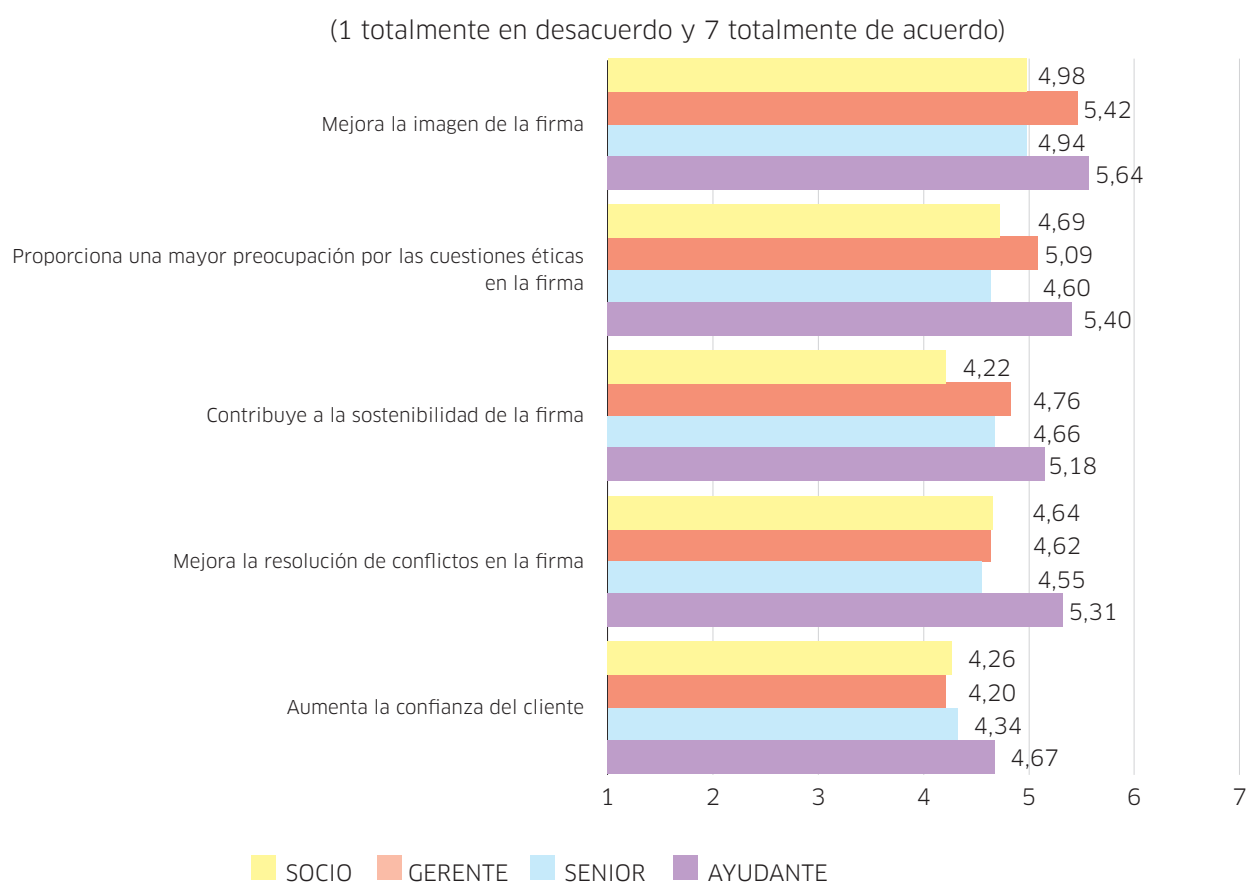
Los auditores perciben que una mayor presencia femenina aporta ventajas a las firmas de auditoría. La mayor presencia de mujeres mejora la imagen de la firma, genera una mayor preocupación por las cuestiones éticas, contribuye a la sostenibilidad, mejora la resolución de conflictos y aumenta la confianza del cliente. Las mujeres valoran de manera más positiva los beneficios de su mayor presencia para las firmas de auditoría.

Ventajas de una mayor presencia femenina en las firmas de auditoría por género



Todos los colectivos consideran que una mayor presencia femenina aporta ventajas a la firma, sin embargo, los ayudantes son quienes más perciben estas ventajas.

Ventajas de una mayor presencia femenina en las firmas de auditoría por puesto ocupado

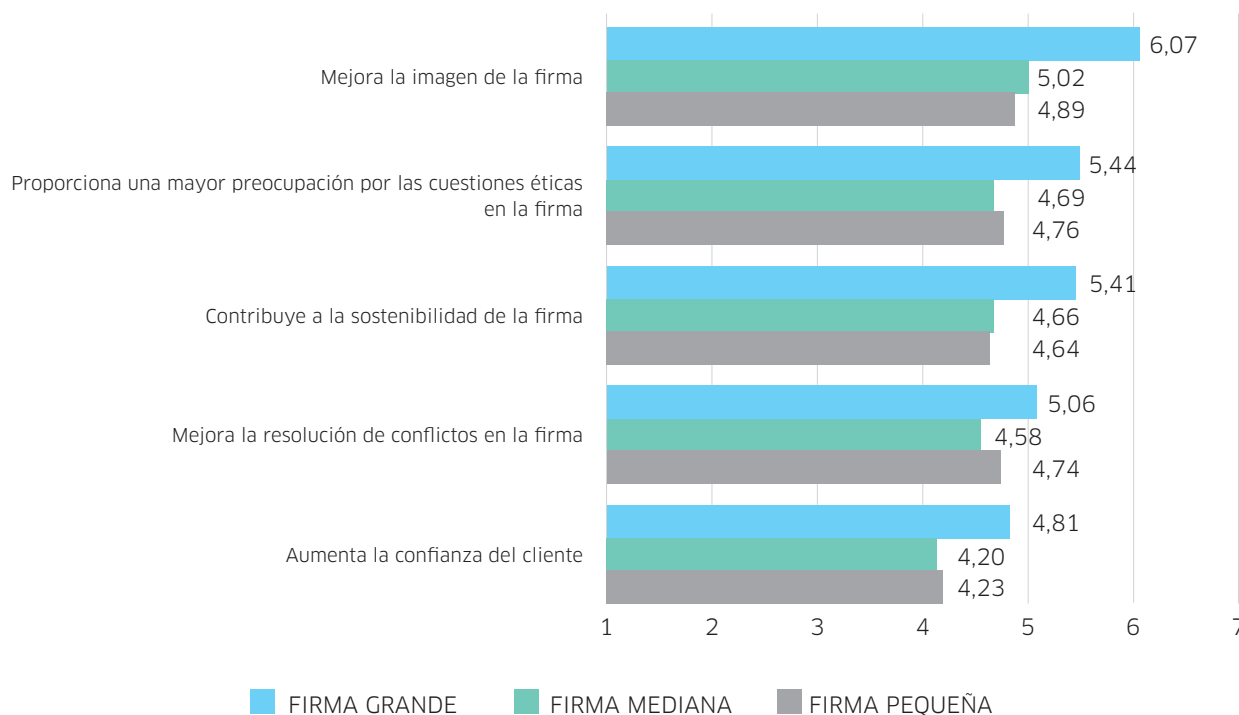


La percepción de las ventajas de una mayor presencia femenina en las firmas está condicionada por el tamaño de la firma. Los auditores de las firmas grandes perciben todas las ventajas en mayor medida que los auditores de firmas pequeñas y medianas.



Ventajas de una mayor presencia femenina en las firmas de auditoría por tamaño de la firma

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)



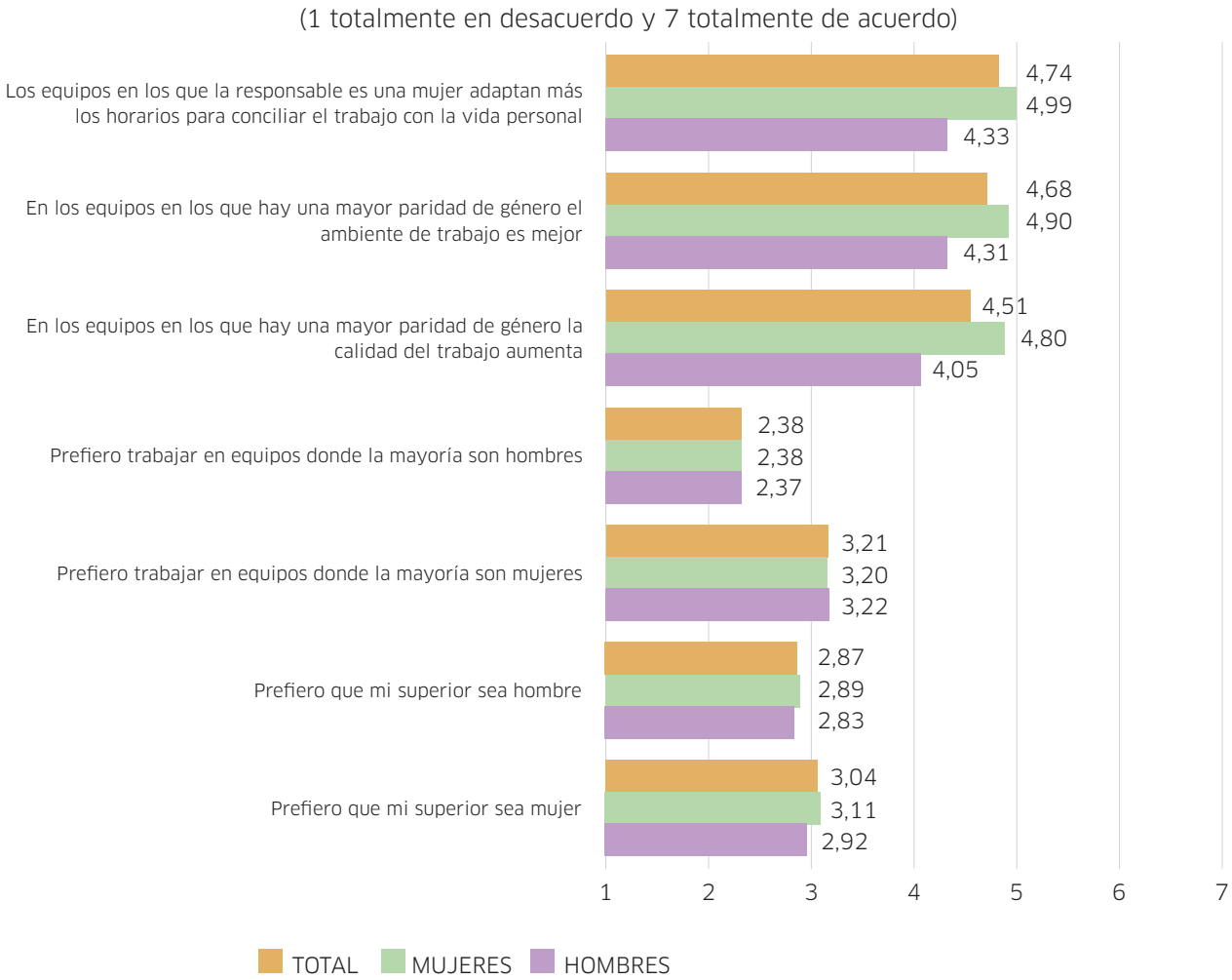
4.3. Diversidad de género en los equipos de trabajo en auditoría

Los estudios revelan que una mayor diversidad en los equipos mejora el funcionamiento de los mismos y favorece la conciliación. Los auditores del estudio soportan esta percepción. Así, cuando la responsable es una mujer, los auditores consideran que los horarios se adaptan para favorecer la conciliación. Además, la paridad de género mejora el ambiente de trabajo y la calidad del servicio.

Las mujeres conceden mayor importancia a la diversidad de género para el funcionamiento de los equipos de trabajo. Consideran, en mayor medida que los hombres, que los equipos en los que la responsable es una mujer adaptan más los horarios para favorecer la conciliación, y que la diversidad en los equipos genera un mejor ambiente de trabajo y una mayor calidad del servicio.

Los auditores no prefieren trabajar en equipos donde la mayoría sean hombres o mujeres y no manifiestan una preferencia especial por el género de su superior. Hombres y mujeres coinciden en esta opinión.

Diversidad en los equipos de trabajo en auditoría por género





5

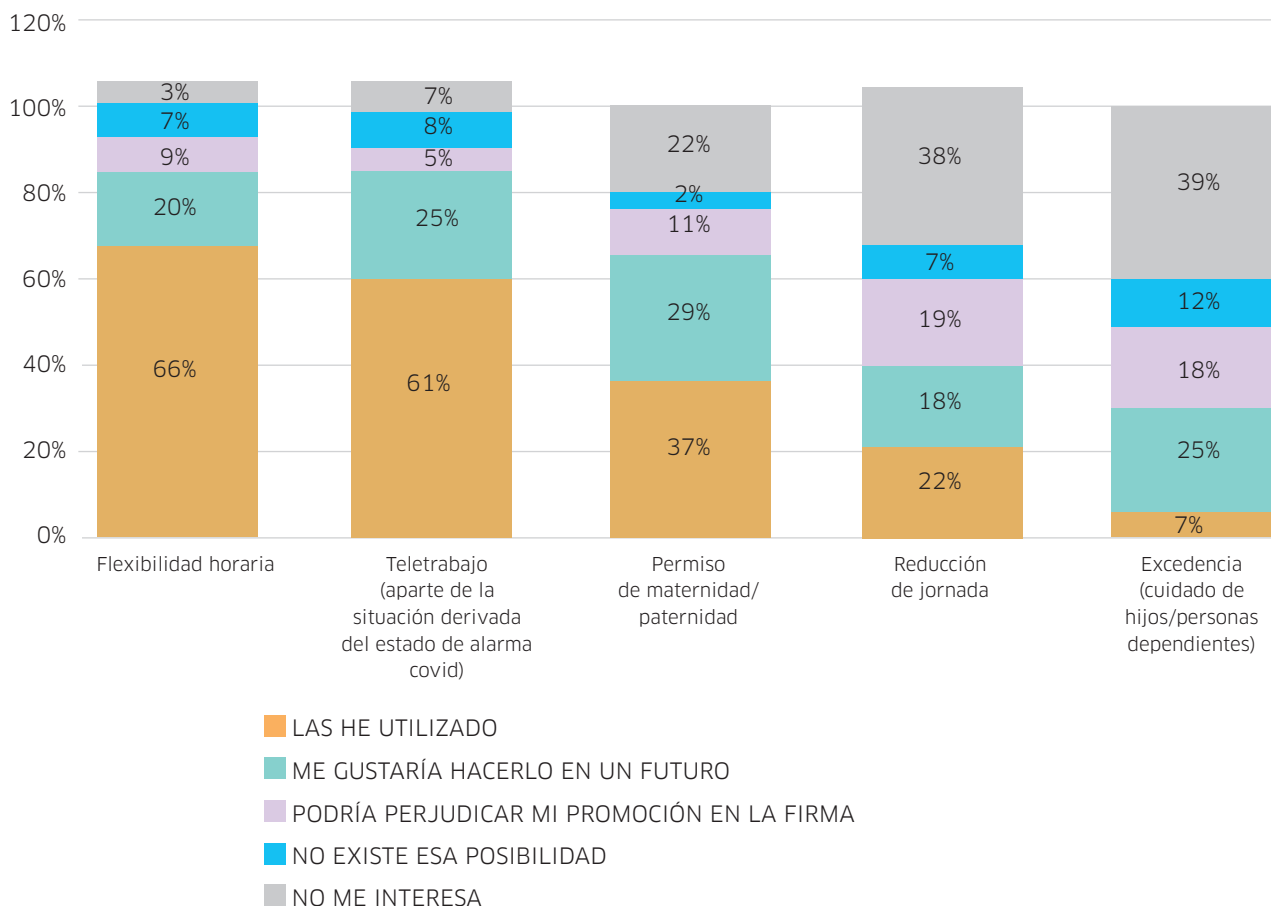
Medidas de conciliación de la vida personal y laboral en las firmas de auditoría

5.1. Medidas de conciliación en las firmas de auditoría

La flexibilidad horaria y el teletrabajo son las medidas de conciliación más utilizadas en las firmas de auditoría.

La reducción de jornada y la excedencia por cuidado de hijos/personas dependientes, son las medidas que más podrían perjudicar la promoción, en opinión de los auditores.

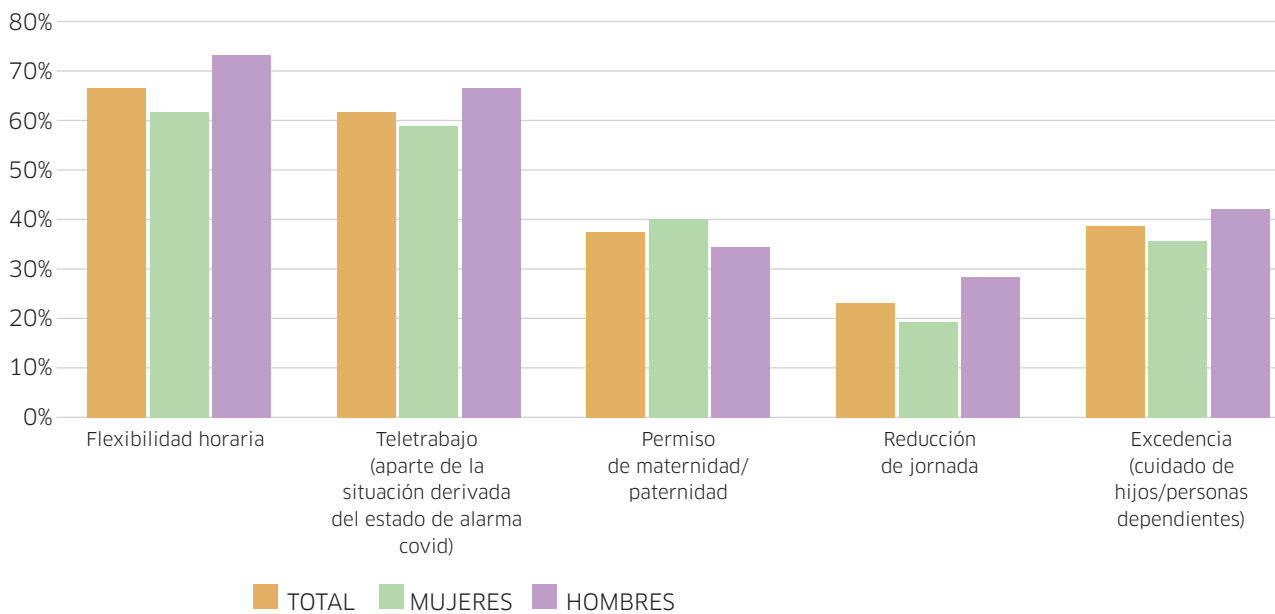
Medidas de conciliación en las firmas de auditoría



5.2. Uso de las medidas de conciliación en las firmas de auditoría

Los hombres se han acogido en mayor medida que las mujeres a la flexibilidad horaria y al teletrabajo.

Uso de las medidas de conciliación en las firmas de auditoría por género

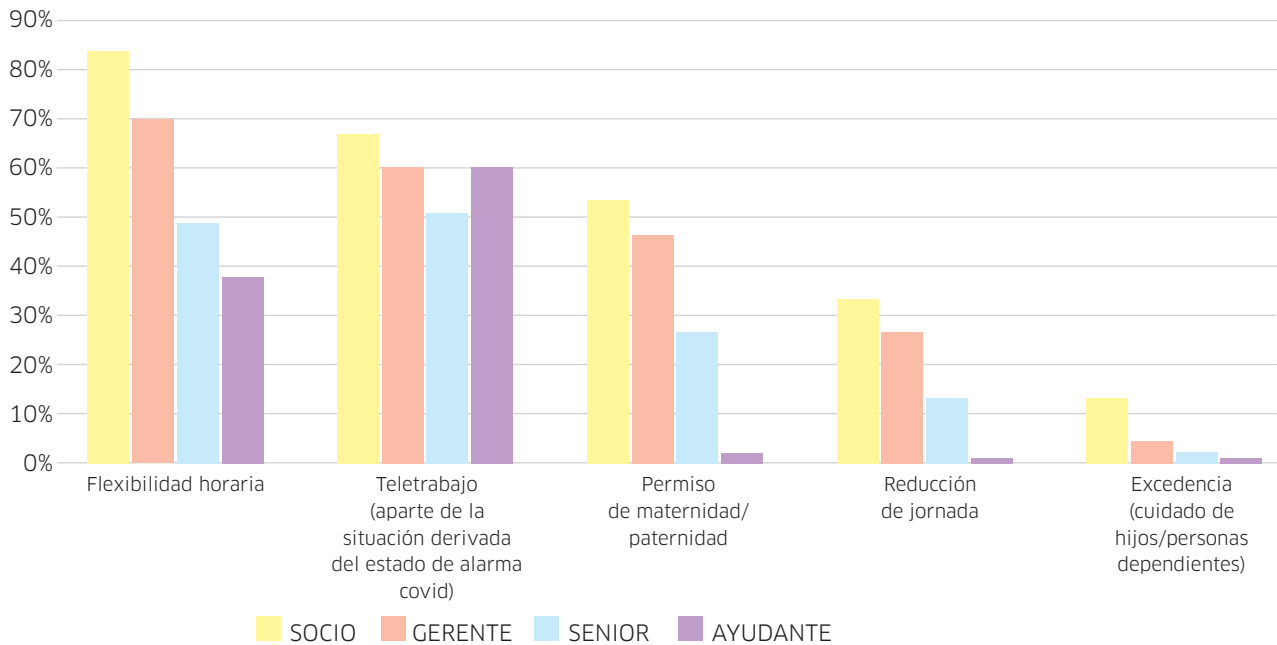


La flexibilidad horaria aumenta a medida que los auditores ascienden en los niveles jerárquicos de la firma. Asimismo, se observa que los socios son también los que teletrabajan parte de su jornada laboral en mayor medida.

Por otro lado, se puede observar que los socios también han empleado en mayor medida que el resto de las categorías inferiores, los permisos de maternidad y paternidad, la reducción de jornada y la excedencia, aunque esta última medida es poco frecuente también entre los socios.



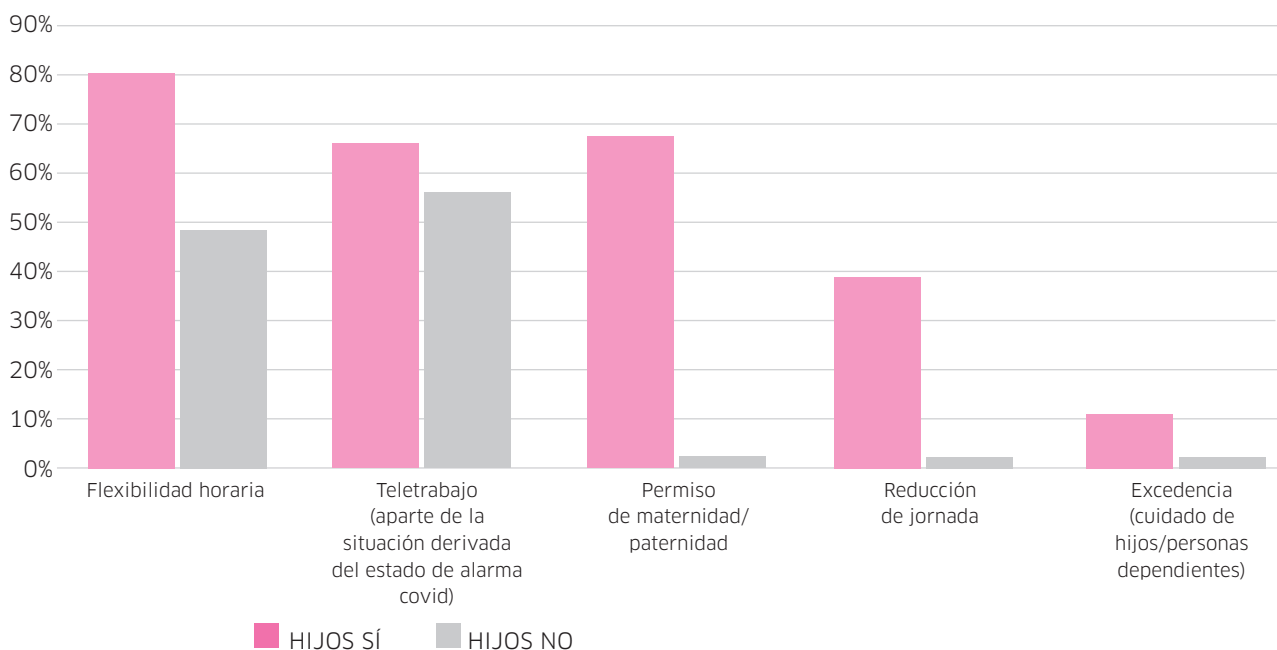
Uso de las medidas de conciliación en las firmas de auditoría por puesto en la firma



Como cabría esperar, los auditores que tienen hijos e hijas han empleado todas las medidas que favorecen la conciliación en mayor medida que aquellos que no tienen descendientes.

Medidas como la flexibilidad horaria y el teletrabajo son medidas ampliamente utilizadas, a pesar de no tener hijos.

Uso de las medidas de conciliación en las firmas de auditoría en función de si tienen hijos



5.3. Valoración de las medidas de conciliación en las firmas

Las medidas de conciliación aumentan en las firmas de auditoría y siguen siendo las mujeres quienes las utilizan en mayor medida.

Los auditores no consideran que la cantidad de hombres que se acoge a las medidas de conciliación voluntarias esté aumentando y, a su vez, no parecen percibir que en sus firmas esté bien visto que los hombres se acojan a estas medidas.

Los auditores no han mostrado su conformidad con la cuestión referida a si en las firmas está bien visto el disfrute íntegro del permiso de paternidad retribuido en su totalidad.

Los participantes no creen que una persona que se acoge a medidas de conciliación demuestre un menor compromiso con la firma.

La reducción de jornada no se percibe como una medida útil en el sector de la auditoría de cuentas dado que supone una reducción de salario manteniendo una carga de trabajo similar.

Los hombres muestran una opinión más positiva en relación a las medidas implantadas por las firmas de auditoría para favorecer la conciliación.



Valoración de las medidas de conciliación en las firmas de auditoría por género

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)

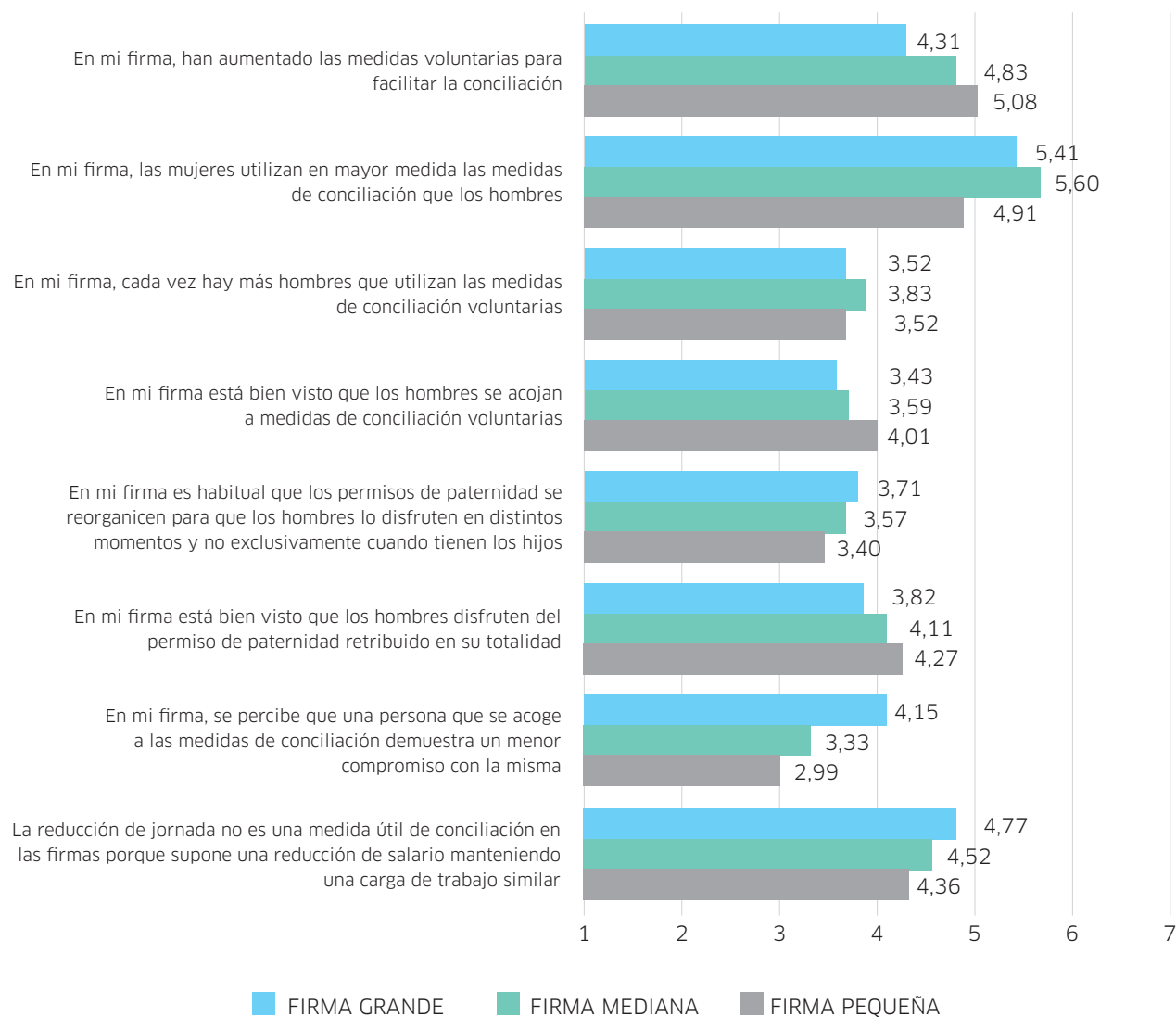


Son los auditores de las pequeñas firmas quienes más perciben que han aumentado las medidas voluntarias para facilitar la conciliación y también quienes consideran que las mujeres utilizan en mayor medida estas medidas de conciliación. En las firmas grandes y medianas es más acusada la percepción de que las mujeres se acogen más habitualmente a las medidas que facilitan la conciliación.

Las firmas pequeñas muestran una visión más positiva sobre el uso de medidas de conciliación voluntaria por parte de los hombres así como sobre el disfrute íntegro del permiso de paternidad. Asimismo, los auditores de las firmas pequeñas son los que menos consideran que el disfrute de las medidas de conciliación se percibe como un menor compromiso por parte de su firma.

Valoración de las medidas de conciliación en las firmas de auditoría por tamaño

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)





6

Promoción del talento en las firmas de auditoría

6.1. Oportunidades de promoción en las firmas de auditoría

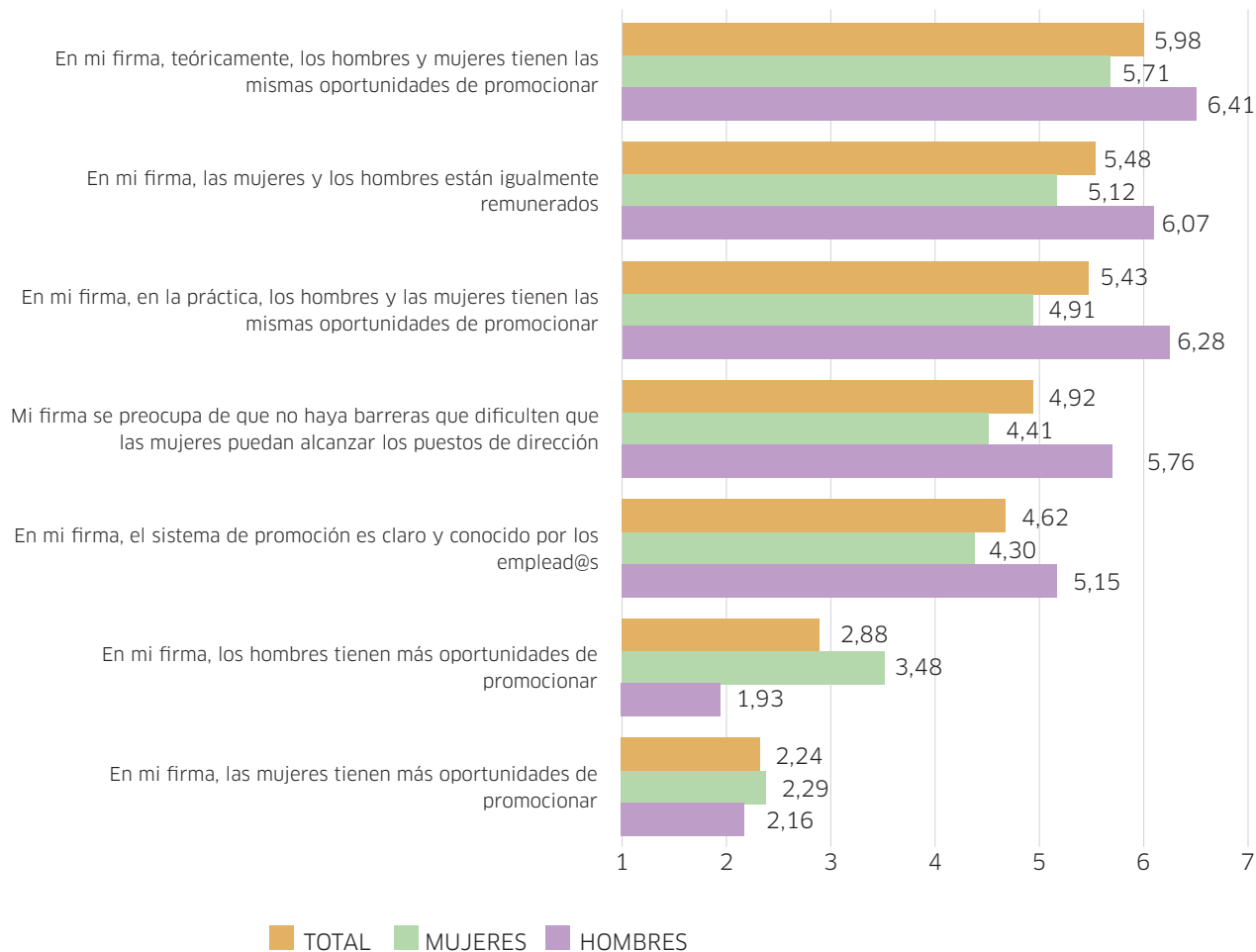
Los auditores perciben que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en sus firmas y, que están igualmente remunerados. Perciben que su firma se preocupa por eliminar las barreras que dificulten la promoción de las mujeres y consideran que el sistema de promoción es claro y conocido por los empleados.

Los auditores no están de acuerdo con que los hombres tengan más oportunidades de promocionar, pero están menos de acuerdo aún con que sean las mujeres las que tienen más oportunidades.

Los hombres perciben una mayor equidad en las políticas de promoción y remuneración. Las mujeres también están de acuerdo con estas afirmaciones, pero no en la misma medida que los hombres.

Promoción en las firmas de auditoría por género

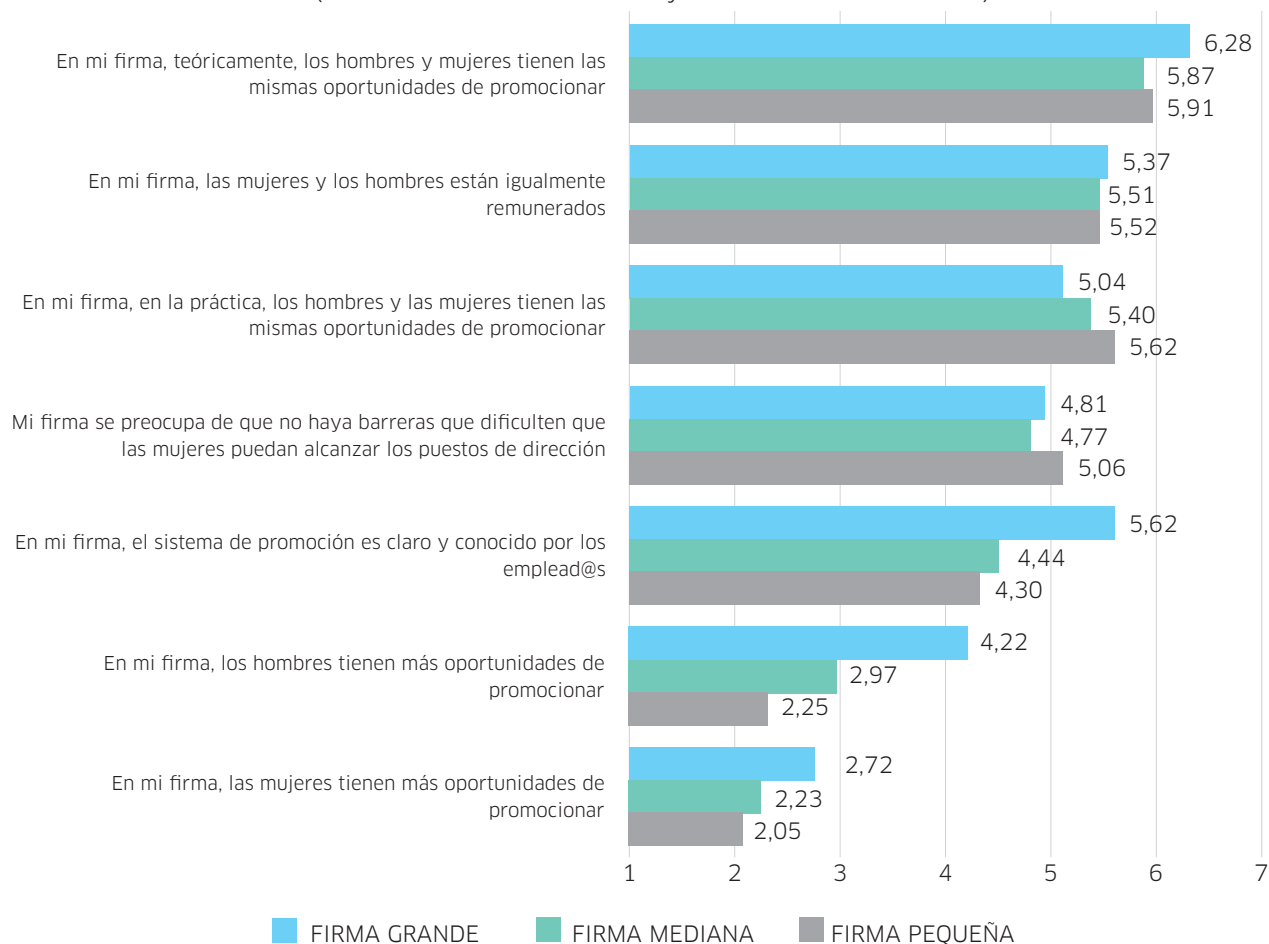
(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)



Los auditores de las firmas grandes son quienes más perciben que, teóricamente, ambos géneros tienen igualdad de oportunidades de promoción, siendo el sistema de promoción claro y conocido por todos. Sin embargo, son también los auditores de las firmas más grandes los que muestran un mayor acuerdo con que los hombres tienen más oportunidades de promoción.

Promoción en las firmas de auditoría por tamaño

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)

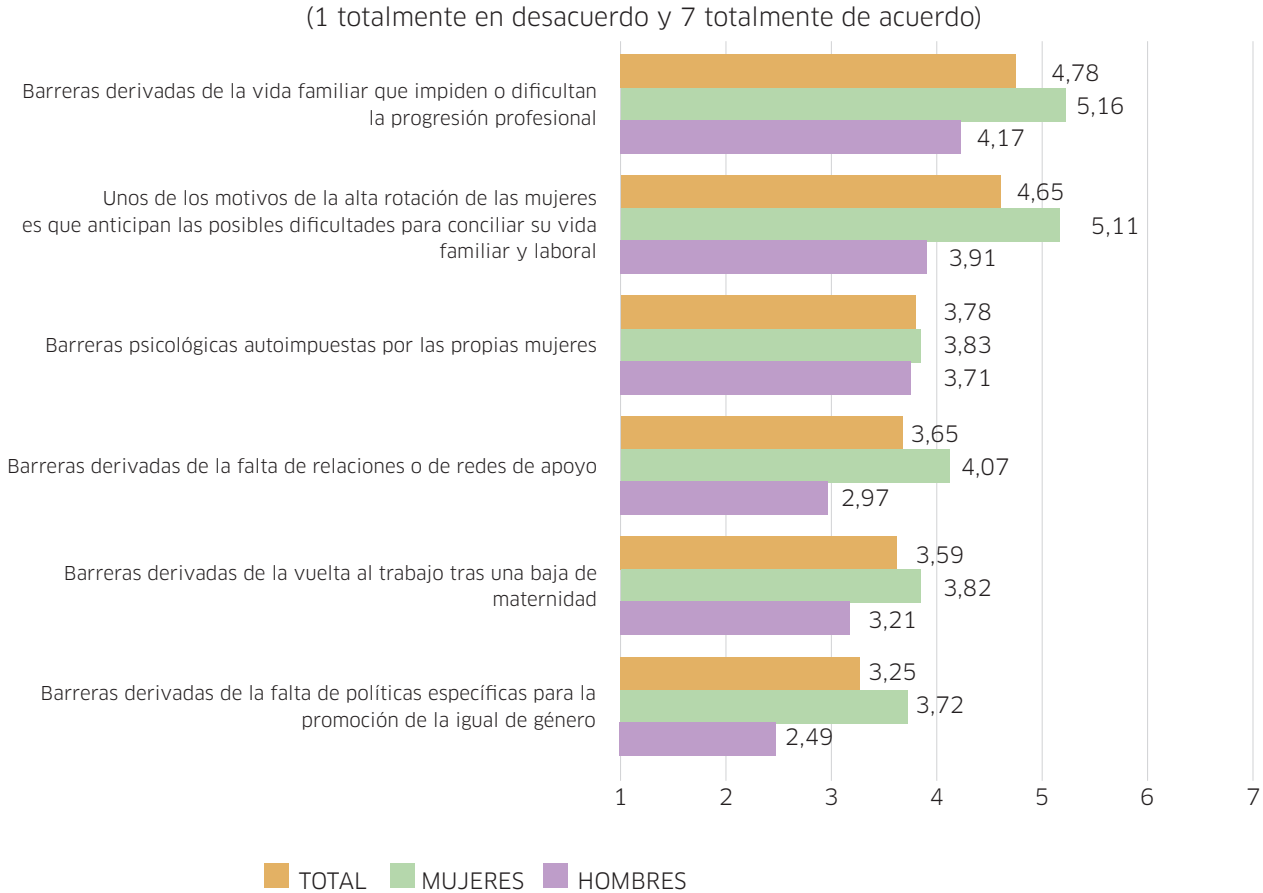


6.2. Barreras a la promoción del talento femenino en las firmas de auditoría

Los auditores reconocen la existencia de barreras derivadas de la vida familiar que dificultan la progresión profesional de la mujer y, señalan como una de las causas principales para la alta rotación femenina, la anticipación de las posibles dificultades de conciliar su vida familiar y laboral en el futuro. Sin embargo, no perciben la existencia de barreras psicológicas autoimpuestas por las propias mujeres, barreras derivadas de la falta de relaciones o de redes de apoyo, barreras derivadas de la vuelta al trabajo tras una baja de maternidad o barreras derivadas de la falta de políticas para la promoción de la igualdad de género.

Las mujeres perciben en mayor medida que los hombres la existencia de barreras a la promoción del talento femenino en las firmas de auditoría, principalmente aquellas derivadas de la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Barreras a la promoción del talento femenino por género

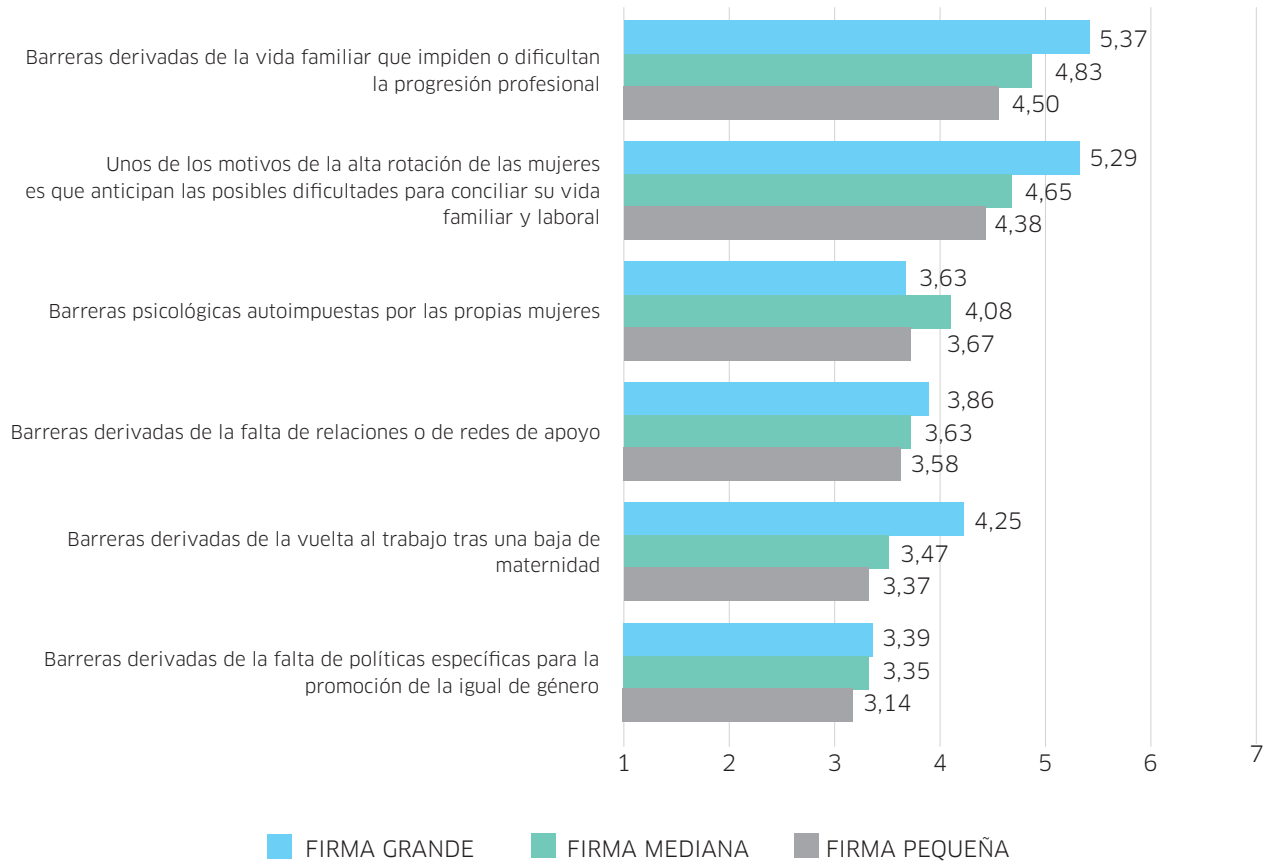


Los auditores en las grandes firmas perciben más barreras a la promoción de las mujeres en las firmas, principalmente barreras derivadas de la vida familiar, y derivadas de la vuelta al trabajo tras una baja de maternidad, mientras que los auditores de las firmas pequeñas son quienes menos perciben la existencia de estas barreras



Barreras a la promoción del talento femenino por tamaño de la firma

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)

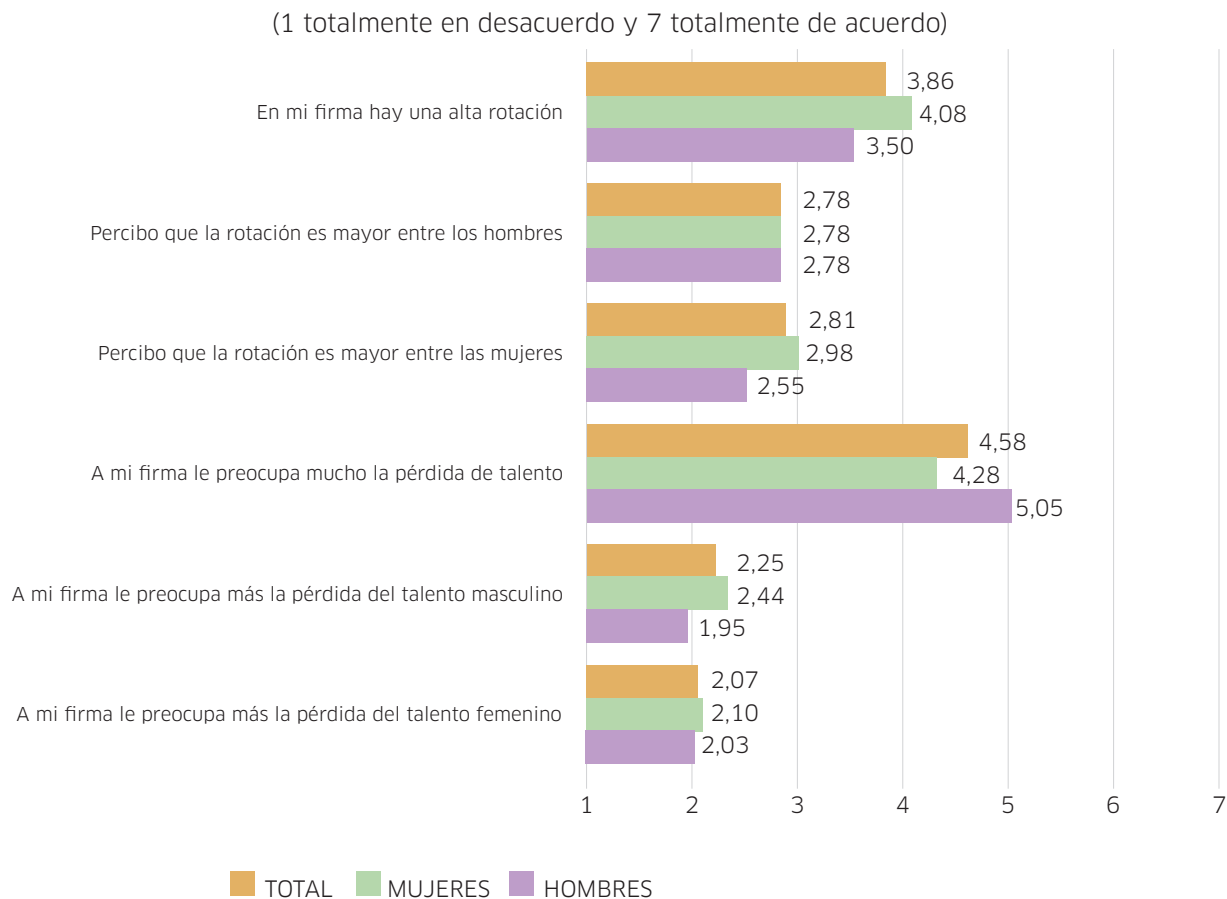


6.3. Retención del talento y rotación en las firmas de auditoría

Los auditores consideran que la rotación no es muy elevada, y perciben que es similar entre mujeres y hombres. Los auditores perciben que las firmas de auditoría están preocupadas por la pérdida del talento, tanto femenino como masculino, sin embargo, los hombres perciben una mayor preocupación por parte de las firmas que las mujeres.

Las mujeres consideran que hay una mayor rotación en sus firmas y que la rotación es más alta entre las auditoras

Retención del talento en las firmas de auditoría por género

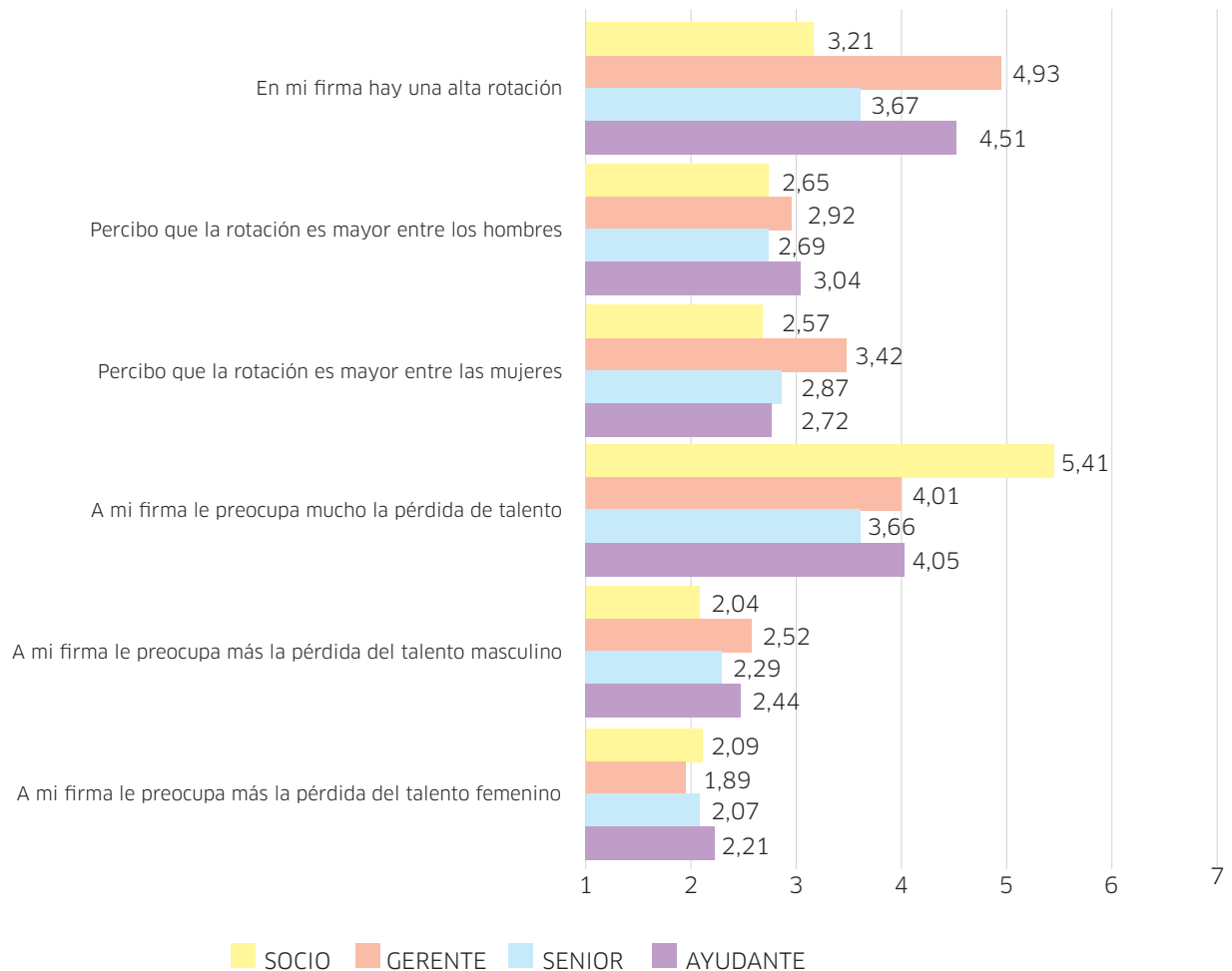


La percepción de la rotación y de la pérdida del talento en las firmas varía en función de la categoría profesional. Los gerentes son quienes perciben una mayor rotación en las firmas mientras que los socios son quienes perciben una mayor preocupación por la pérdida de talento en sus firmas.



Retención del talento en las firmas de auditoría por puesto ocupado

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)

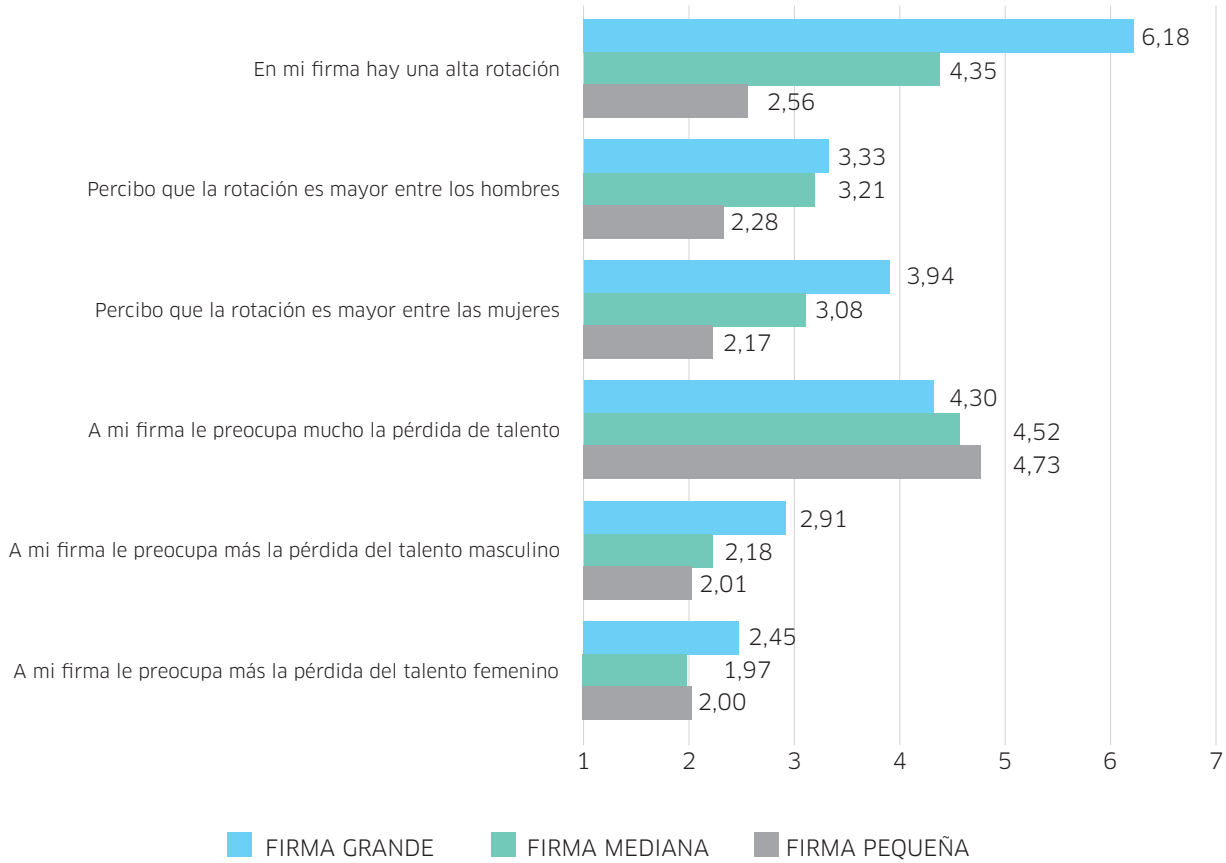


La rotación es ampliamente percibida por parte de los auditores de las grandes firmas, pero no así en las pequeñas.

Los profesionales de las firmas pequeñas son quienes más perciben una gran preocupación en sus firmas por la pérdida del talento.

Retención del talento en las firmas de auditoría por tamaño

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)





7

Percepción sobre la carrera profesional en auditoría de cuentas

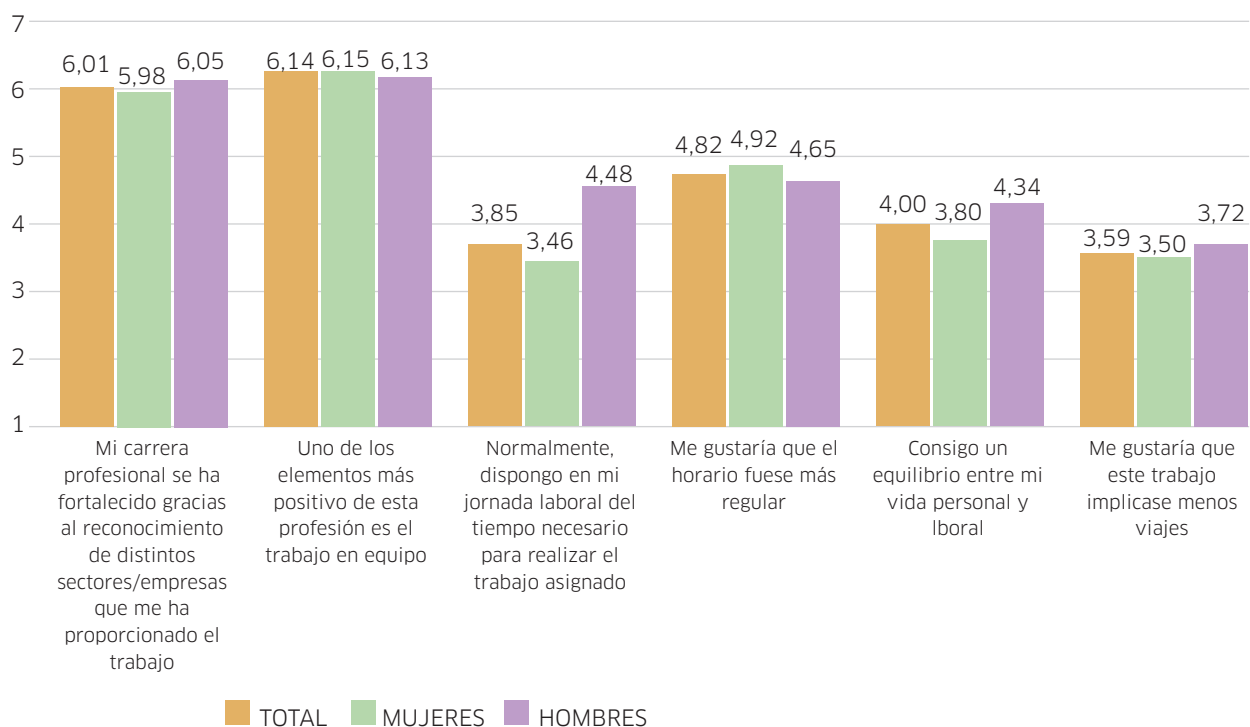
7.1. Carrera profesional en auditoría de cuentas

Los auditores destacan el conocimiento adquirido y el trabajo en equipo como elementos positivos de la profesión.

En comparación con los hombres, las mujeres manifiestan mayores presiones de tiempo para realizar su trabajo en la jornada laboral, muestran una mayor preferencia por un horario más regular, y perciben que consiguen en menor medida un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Carrera profesional por género

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)

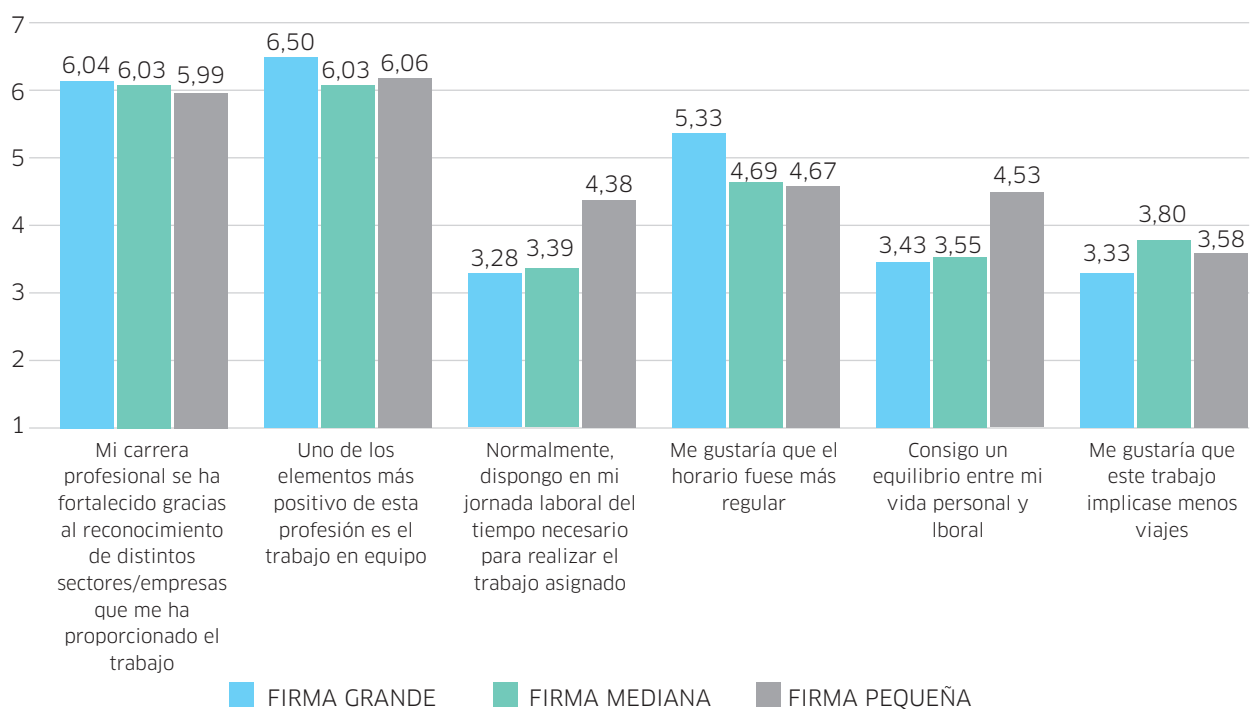


Los auditores de las firmas pequeñas perciben que disponen del tiempo necesario para realizar su trabajo y consiguen un mayor equilibrio entre su vida personal y laboral, mientras que los auditores en las firmas grandes y medianas no lo hacen.

Todos los profesionales desean un horario más regular, en especial los que pertenecen a firmas grandes.

Carrera profesional por tamaño de la firma

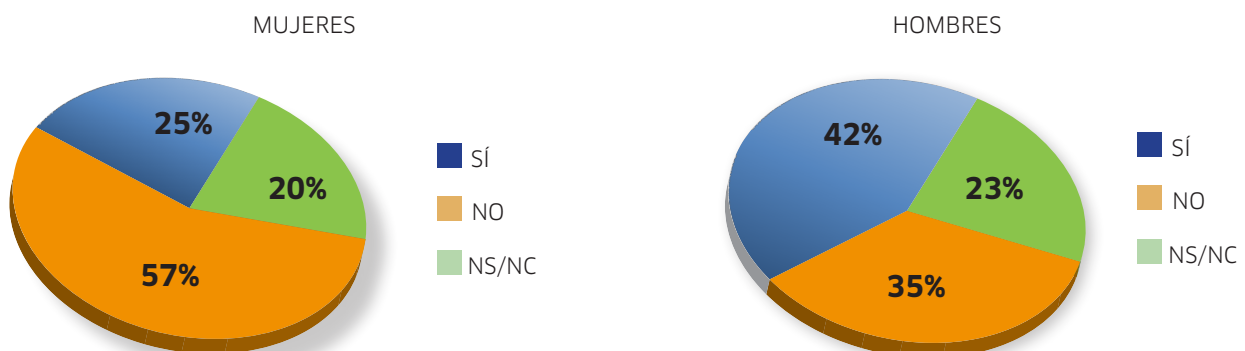
(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)



7.2. Futuro profesional como socio de auditoría

El porcentaje de hombres que se visualiza como socio prácticamente duplica al porcentaje de mujeres (42% frente al 23%).

¿Se visualiza como socio de la firma? Por género





Los auditores aluden al sacrificio personal/familiar que requiere ser socio como principal motivo para no visualizarse como tal, seguido de los riesgos que supone ser socio. Hombres y mujeres aluden a motivos similares, aunque para las mujeres es más relevante el sacrificio personal/familiar que requiere y para los hombres la labor de captación de clientes que conlleva el puesto.

Los motivos a los que menos han aludido los participantes son disfrutar de bajas de maternidad/paternidad u otras medidas de conciliación que afectan a la evaluación, no llevar a cabo su trabajo en los clientes más importantes, y la necesidad de trasladarse a otra ciudad para promocionar.

Motivos por los que no se visualizan como socios en la firma por género

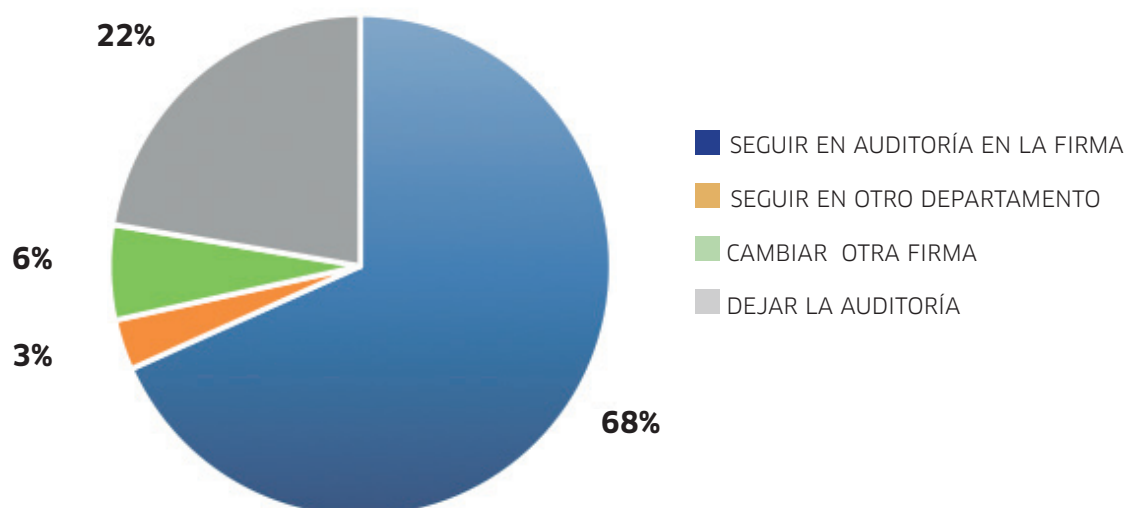
(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)



7.3. Futuro profesional en los próximos años

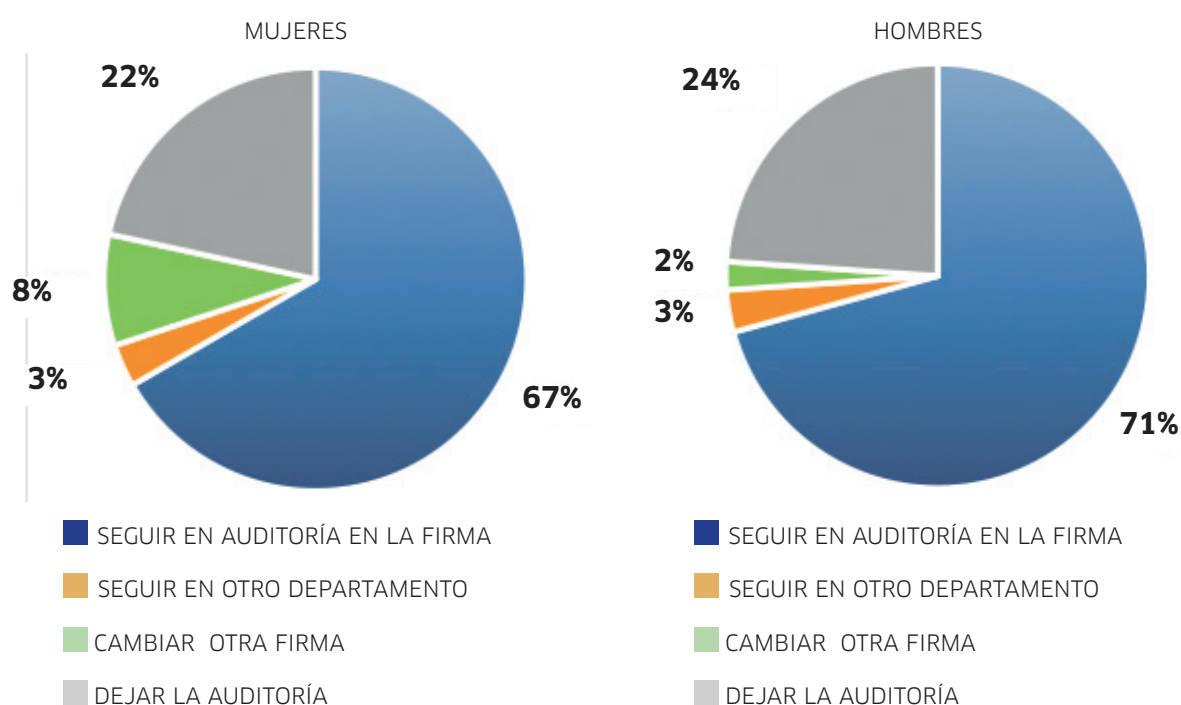
El 68% de los auditores tiene intención de seguir en su firma actual mientras que el 22% de los participantes tiene intención de abandonar la profesión.

Situación en la que se visualiza en los próximos 5 años



En comparación con los hombres, las mujeres tienen una menor intención de seguir en su firma de auditoría actual, y una mayor intención de cambiar de firma. La intención de abandonar la profesión es ligeramente superior en el caso de los hombres.

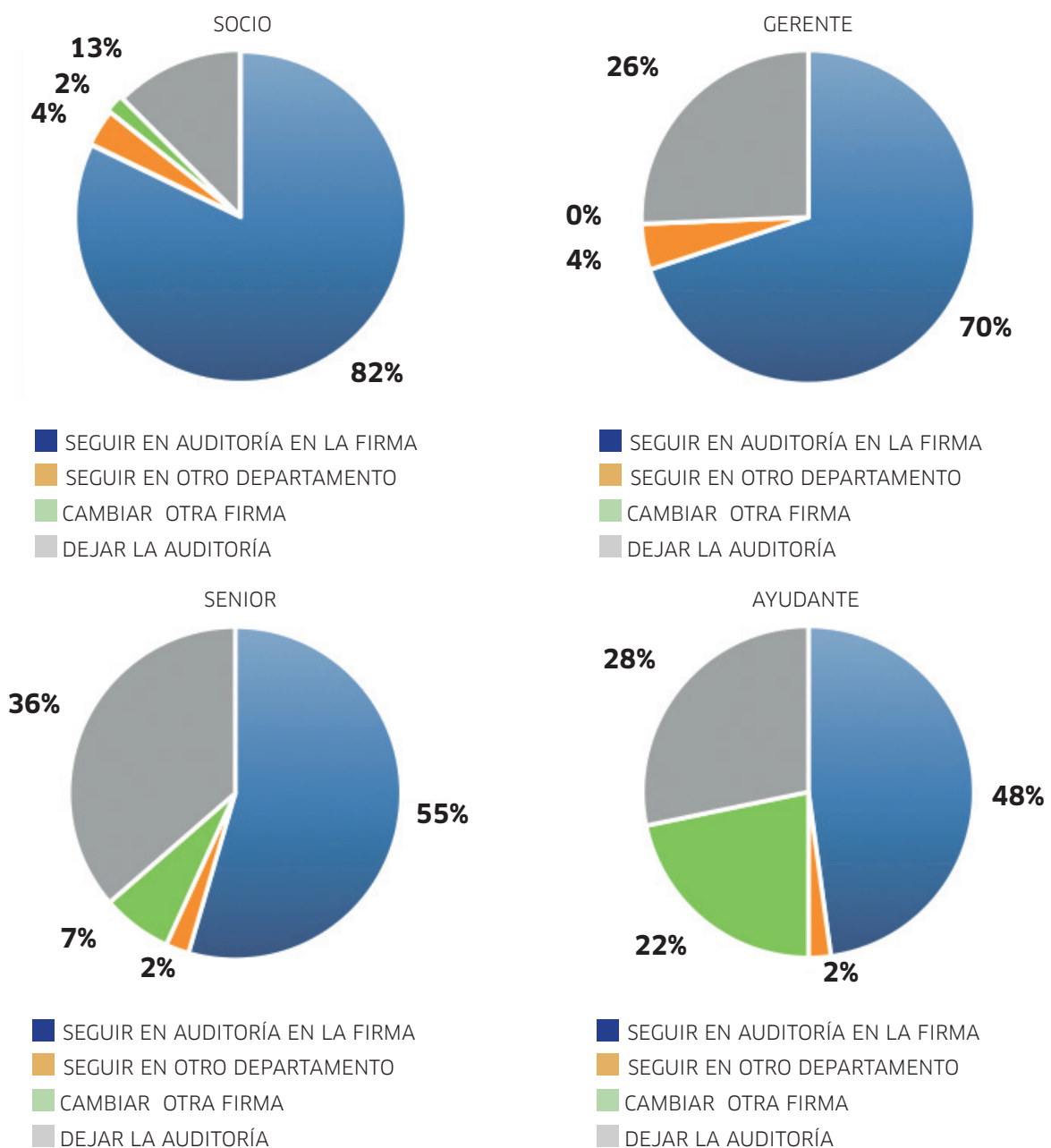
Situación en la que se visualiza en los próximos 5 años por género



La intención de seguir en la firma de auditoría actual en los próximos años es más elevada a medida que se asciende en las categorías profesionales, siendo un 82% de los socios los que tienen intención de quedarse en la firma, seguidos de los gerentes (70%), los seniors (55%) y situándose, en último lugar, los ayudantes (48%).

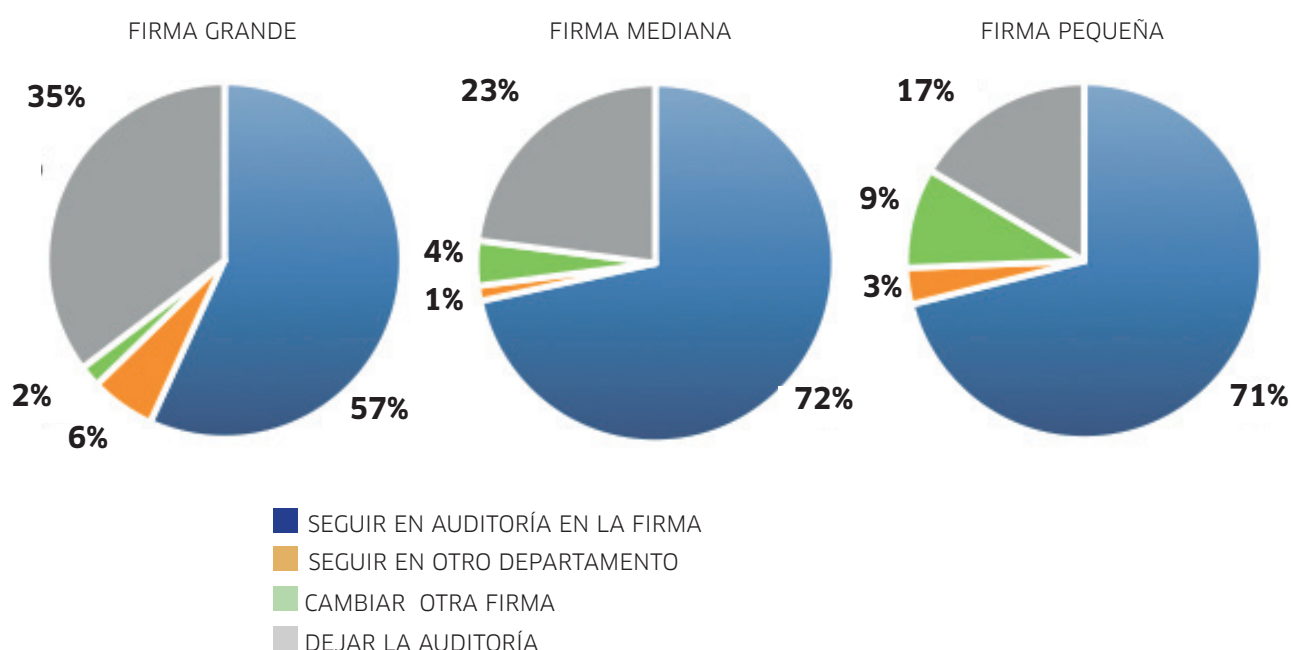
La intención de abandonar la profesión es significativamente mayor entre los seniors, mientras que los ayudantes, son quienes mayor intención muestran de rotar dentro de la profesión, cambiando a otra firma de auditoría.

Situación en la que se visualiza en los próximos 5 años por puesto en la firma



Los auditores de las firmas grandes son los que manifiestan la menor intención de seguir en su firma actual, siendo a su vez los que muestran una mayor intención de abandonar la auditoría de cuentas. Por el contrario, son los auditores de las firmas medianas y pequeñas los que muestran una menor intención de abandonar la profesión.

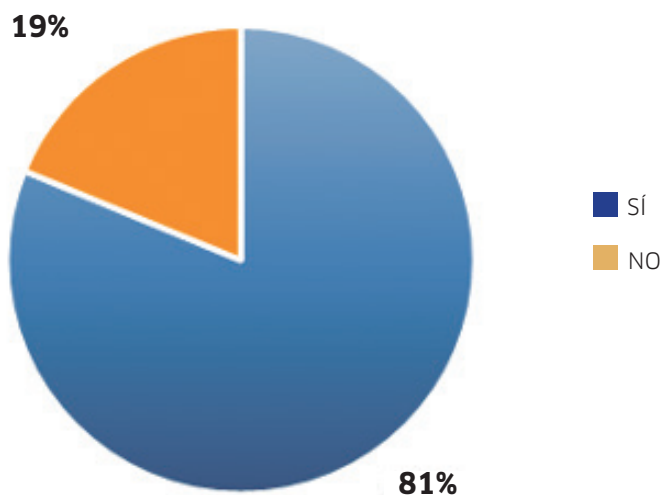
Situación en la que se visualiza en los próximos 5 años por tamaño de la firma



7.4. Recomendación del trabajo de auditor

La gran mayoría de los auditores (81%) recomendaría el trabajo de auditor. Esta respuesta refleja una elevada satisfacción con el trabajo de auditoría.

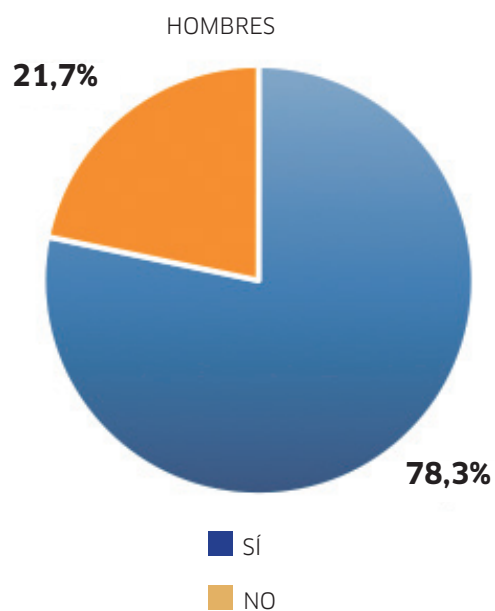
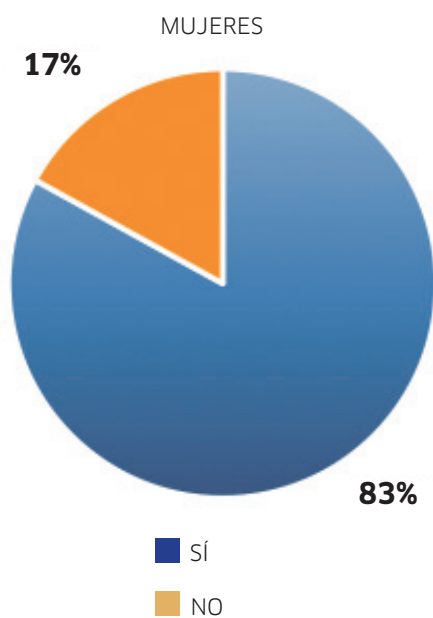
¿Recomendaría el trabajo de auditoría a otras personas?





Las mujeres recomendarían el trabajo de auditoría en mayor medida que los hombres.

¿Recomendaría el trabajo de auditoría a otras personas? Por género



8

Futuro de la diversidad de género en auditoría de cuentas

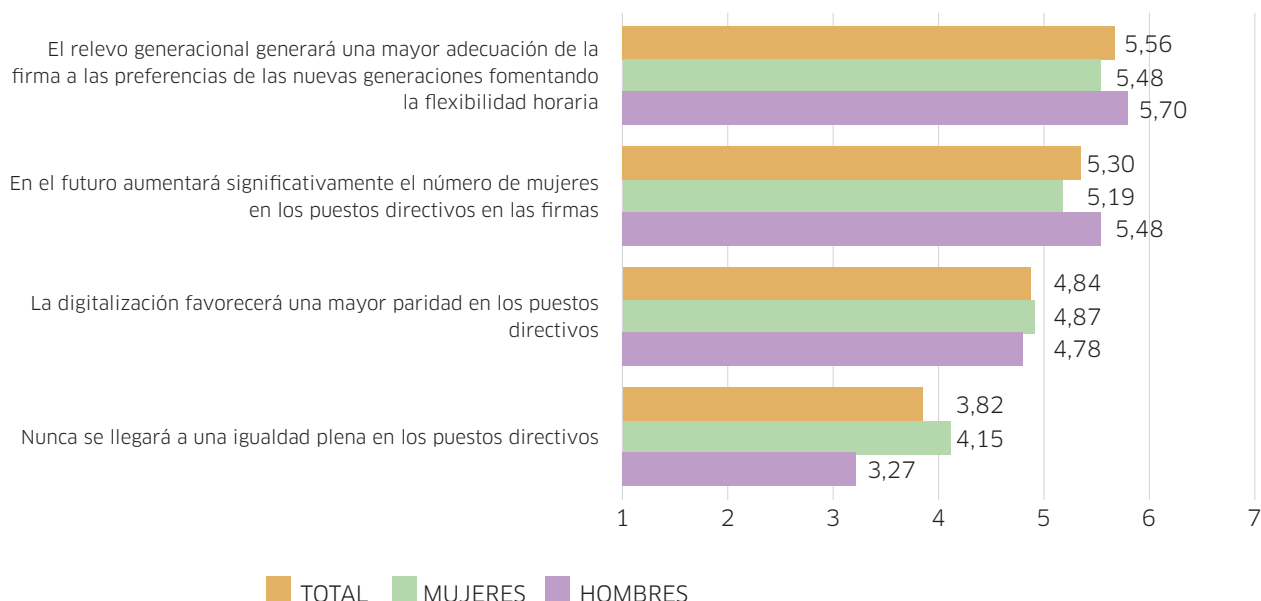
8.1. Opinión sobre el futuro de la diversidad de género en la auditoría de cuentas

Los auditores consideran que el relevo generacional va a ser beneficioso para que se produzca una mayor flexibilidad horaria en las firmas. Son optimistas, especialmente los hombres, en relación al aumento de las mujeres en los puestos directivos de las firmas y consideran que la digitalización favorecerá este proceso.

Las mujeres se muestran más escépticas que los hombres en cuanto al futuro de la diversidad en las firmas, y perciben una mayor dificultad en alcanzar la paridad plena en los puestos directivos.

Futuro de la diversidad de género en auditoría por género

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)



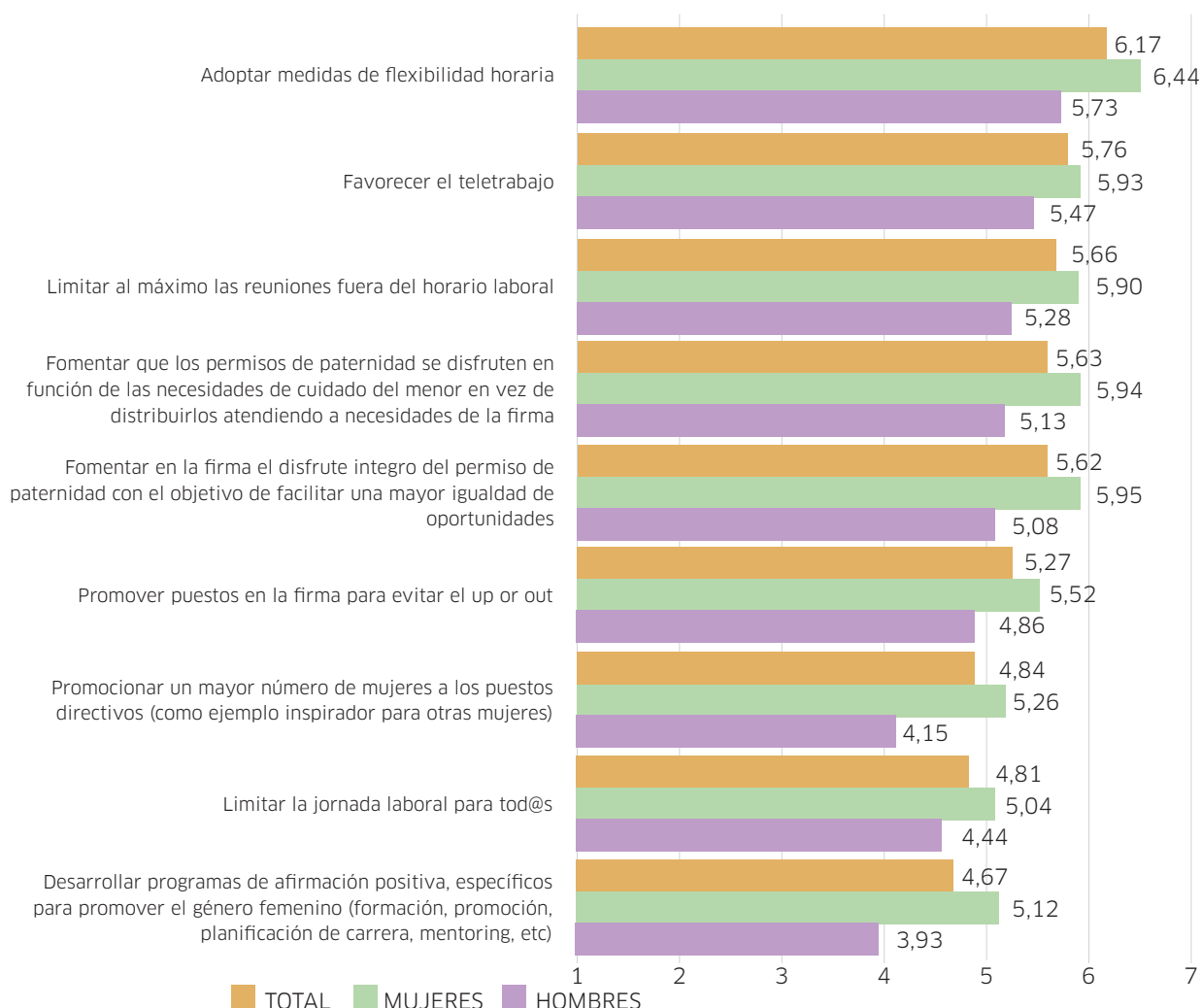
8.2. Medidas para la promoción del talento femenino a los puestos directivos en las firmas de auditoría

Los auditores consideran que la medida más útil para la promoción de las mujeres a los puestos directivos es la flexibilidad horaria, seguida del teletrabajo, así como limitar al máximo las reuniones fuera del horario laboral. También destaca el permiso de paternidad, que los participantes consideran que favorecería la igualdad de oportunidades de promoción si este permiso se disfrutase de manera íntegra y en función de las necesidades de cuidado del menor en vez de disfrutarlo de manera interrumpida atendiendo a las necesidades de la firma.

Las mujeres conceden mayor importancia a la promoción de un mayor número de mujeres a los puestos directivos para visibilizar a las mismas, así como a los programas de afirmación positiva específicos para promover el género femenino.

Medidas para la promoción del talento femenino a los puestos directivos por género

(1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo)



AUDITORES

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

Paseo de la Habana, 1 • 28036 - Madrid
Tel.: 91 446 03 54 • Fax: 91 447 11 62
E-mail: comunicacion@icjce.es
Web: www.icjce.es