



16 Febrero, 2024



La retención de talento en el sector de la auditoría se ha convertido en uno de los principales objetivos de las firmas.

Las políticas de equidad en firmas de auditoría retienen talento profesional

Las Comisiones de Equidad del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y del Col.legi de Censores Jurados de Cuentas de Cataluña han creado un panel de expertos, cuyo objetivo es conocer la evolución de la equidad en el sector de la auditoría de cuentas, cuyos primeros resultados son alentadores.

Xavier Gil Pecharromás. Fotos: iStock

El 86% de los integrantes del Panel de las Comisiones de Equidad del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y del Col.legi de Censores Jurados de Cuentas de Cataluña considera que las políticas dirigidas a promover la equidad en las firmas están jugando un papel relevante a la hora de atraer y retener profesionales. El 62% opina que mejorar las condiciones de acceso a socia es imprescindible para lograr la equidad, el

38% señala la necesidad de eliminar sesgos inconscientes, el 30% piensa que es preciso mejorar las políticas de conciliación y el 77% de las personas que forman el panel están de acuerdo en que en el área de sostenibilidad de las firmas se está más cerca de lograr la equidad. Por otra parte, más del 70% aseguran que no hay ningún área de negocio en el que los problemas de equidad tengan una mayor relevancia al del resto y la mayoría de los encues-

16 Febrero, 2024



tados creen que se tardará entre 5 y 10 años en alcanzar la equidad a nivel firmas. “La atracción y retención de talento es uno de los principales retos del sector, por eso creemos que el impulso de la equidad, la diversidad y la inclusión, la progresiva integración de los criterios ESG, de sostenibilidad y de responsabilidad social corporativa o la mayor transparencia en la revisión y actualización de las políticas de retribución, jugarán un papel fundamental para lograr este objetivo”, destaca Isabel Perea, presidenta de la Comisión de Equidad del ICJCE.

El Panel de Expert@s en Auditoría y Equidad del ICJCE y el Col.legi valora muy positivamente que las personas que se incorporan a las firmas tienen ya las mismas oportunidades con independencia de su género. Este mismo porcentaje de respuestas afirmativas se repite cuando se pregunta si, con el paso del tiempo, los recién incorporados van a tener las mismas oportunidades con independencia de su género a la hora de acceder a los niveles más altos de responsabilidad en la firma.

“A pesar de los esfuerzos realizados y los avances alcanzados en los últimos años, en los que se ha visto una incorporación paulatina de mujeres a los puestos de responsabilidad de las firmas, lo cierto

El 71% considera que el marco legal es adecuado y que los avances dependen de las firmas

es que, todavía hoy, las mujeres auditoras advierten que aún existen barreras importantes que las impiden desarrollar plenamente su talento, especialmente a la hora de acceder a la condición de socia”, explica Isabel Perea.

“La sostenibilidad debe de ser una aliada de la equidad en las firmas de auditoría. La creciente legislación en la materia ayudará, con toda seguridad, a acelerar estos avances, a los que hay que sumar el cambio generacional que afronta la profesión y que, de acuerdo con nuestros estudios, generará un aumento significativo en el número de mujeres en los puestos directivos en las firmas”, manifestó Mercè Martí, presidenta de la Comisión de Equidad del Col.legi.

Tenemos que garantizar que el acceso de futuras generaciones se realice sin comprometer la equidad, a lo largo de toda la carrera profesional de la mujer en nuestro sector. Para conseguir este objetivo es esencial abordar las desigualdades y promover la equidad en todos los aspectos de la sociedad”. Llama la atención que el 21% de los encuestados hacen mención a áreas relacionadas con las tecnologías de la información. Las mujeres con per-



El Panel busca analizar los componentes sostenibles de la actividad.

files STEM (por sus siglas en inglés, perfiles con formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) constituyen el colectivo a impulsar en estos departamentos para minimizar la posible brecha en relación con otras áreas. Respecto al marco legal vigente, también existe un elevado nivel de consenso sobre su valoración.

El 71% de los panelistas considera que el marco legal actual es adecuado y que los avances en equidad dependen de la acción de las firmas y de un cambio cultural en sus profesionales. En contraposición, un 29% considera que debe mejorarse.