

# Talento femenino, un valor irrenunciable en el sector de la auditoría

POR SANDRA DELTELL, RESPONSABLE DE PWC EN COMUNIDAD VALENCIANA Y MURCIA, MIEMBRO DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE AUDITORES DE LA COM. VALENCIANA



Año tras año, quienes nos dedicamos al mundo de la auditoría vemos cómo el número de mujeres profesionales que se incorpora a las grandes firmas no deja de aumentar. En los puestos de acceso como los de junior o ayudante, distintos estudios confirman una paridad real. ¿Pero qué sucede cuando hablamos de categorías superiores o de su incorporación como socias? Pues especialmente en este último caso, si bien se ha venido haciendo un esfuerzo en las firmas por mejorar los ratios en los últimos años, el número de mujeres cae dramáticamente y podemos hablar de un techo de cristal que se interpone en su ascenso a las categorías más altas de su profesión. Se define así desde 2002 porque no existen causas objetivas para ello como podría ser la falta de cualificación o de competencia sino que se trata de barreras invisibles.

Las conclusiones de estos estudios apuntan claramente a la maternidad como el principal factor para apartar al talento femenino de los puestos más altos en la profesión de auditoría a causa del aumento de exigencia en horas dedicadas a la jornada laboral y a la inexistencia en nuestra sociedad de una corresponsabilidad real en la crianza de los hijos.

Las medidas de conciliación que se han ido implantando en los últimos años como la flexibilidad horaria, el teletrabajo (definitivamente impulsado durante la pandemia), la reducción de la jornada o la limitación de las reuniones fuera del horario laboral, han sido insuficientes ya que solamente han arrojado a las profesionales a unas agotadoras dobles e incluso triples

jornadas porque sigue siendo sobre ellas sobre quienes mayoritaria y tradicionalmente recae la responsabilidad de cuidadoras de las personas dependientes.

Por ello es imprescindible adoptar medidas enfocadas en la corresponsabilidad para que hombres y mujeres compartan el cuidado de las personas dependientes y puedan desarrollar en igualdad de condiciones sus carreras profesionales realmente. Esta es la única forma de evitar que las mujeres tengan que elegir entre la posibilidad de ser madres o el desarrollo de su carrera profesional.

Para poner en perspectiva la magnitud de este asunto, es importante dejar claro que hablamos de una cuestión que supera el propio interés personal de las profesionales, ya que los mismos estudios que ponen de manifiesto esta situación también apuntan a las numerosas y relevantes ventajas que el talento femenino aporta a las organizaciones. Desde una mejora en la imagen de la propia firma que repercute en un aumento en la confianza por parte del cliente, hasta un aumento de la innovación y la creatividad, mayor preocupación por las cuestiones éticas y por la responsabilidad social corporativa. Además, se ha observado que la presencia de perfiles femeninos al frente de los equipos de trabajo facilita la conciliación de la vida laboral y personal, lo que sumado a la diversidad en su composición mejora el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y el compromiso de las personas, lo que inevitablemente repercute en una mayor calidad del servicio, un aumento de la rentabilidad y en la mejora de los resultados financieros de las organizaciones.

Por este motivo, el pasado mes de diciembre el [Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España](#) ha constituido un [Grupo de Trabajo de Equidad de Género](#), del cual formo parte, con el objetivo de promover la perspectiva de género en el ámbito de la profesión de auditoría.

Porque el talento femenino es un factor demasiado valioso para el sector de la auditoría y en general para la economía y tiene un retorno demasiado importante para la sociedad como para no asumir el reto de la corresponsabilidad y renunciar a él.