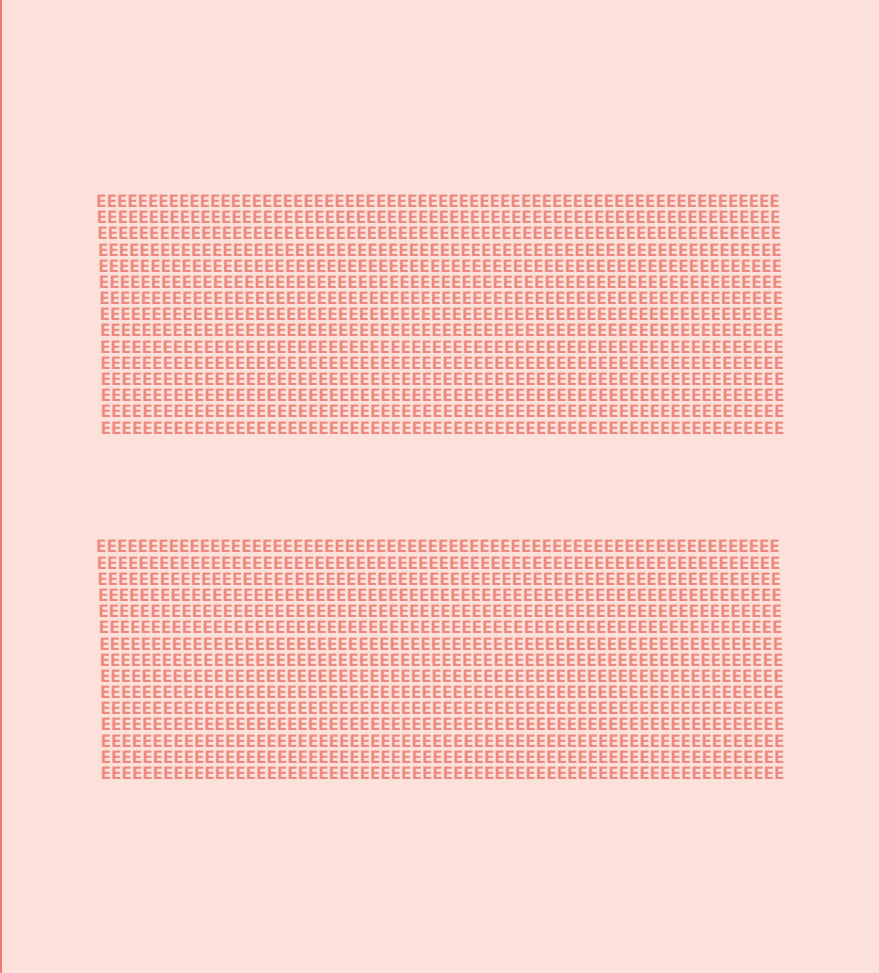


Mellores prácticas para  
promover a **equidade de xénero**  
na auditoría de contas

Mejores prácticas para  
promover la **equidad de género**  
en la auditoría de cuentas



## Presentación

**A**lcanzar a equidade de xénero é unha das principais aspiracións das sociedades modernas. A maioría dos cidadáns considera que a equidade é un factor determinante para o seu progreso e que, por tanto, debe formar parte dos valores fundamentais das empresas.

Tal como demostran os estudos que realizou o ICJCE, as firmas de auditoría de contas foron sensibles a esta inquietude e incorporaron a consecución da equidade á súa lista de obxectivos estratéxicos prioritarios. Nesta liña, case a totalidade das firmas que fan públicos os seus plans estratéxicos ou os seus plans de acción indican que a equidade é un elemento clave na súa competitividade, e que a igualdade de oportunidades en que se basea axuda a atraer, desenvolver e fidelizar o talento e a facilitar a relación cos clientes e coas institucións públicas.

Os estudos tamén demostran que a auditoría de contas presenta no seu avance cara á equidade unha situación diferente á da inmensa maioría de sectores. Hai dous aspectos nos cales se lograron avances moi significativos: igualdade de oportunidades nos procesos de selección do talento máis novo e equidade retributiva. No entanto, as firmas son conscientes de que, se a procura permanente da equidade é un dos seus valores determinantes, esta debe reflectirse en todos os seus

ámbitos de actuación. E hai un onde os estudos demostran que o sector debe mellorar: o acceso aos postos directivos das firmas. As mulleres continúan a sufrir unha dificultade moi superior aos seus compañeiros á hora de accederen á condición de socio.

O presente documento recolle as mellores prácticas que se identificaron entre as firmas de auditoría para seguirmos avanzando cara á equidade. Malia que as dirixidas ao acceso a postos de liderado son prioritarias, tamén se incluíron outras porque, como xa quedou dito, aínda que nos procesos de selección do talento máis novo en moitas firmas xa son maioría as mulleres, estas accións considéranse básicas para atraer os mellores profesionais, con independencia do seu sexo, e para lles comunicar ao resto de grupos de interese o relevante que é seguirmos avanzando nesta materia.

O documento inclúe accións identificadas polo ICJCE a través de dúas vías: a mesa coloquio “El gran reto: atraer y retener el talento en la auditoría de cuentas”, organizada polo ICJCE o 27 de abril de 2022, e os documentos e ideas achegados polos membros do Grupo de Traballo de Equidade do ICJCE e diversas firmas do ICJCE. O ICJCE desexa expresarlles o seu agradecemento a todas as firmas e persoas que participaron coas súas ideas neste documento.

## Presentación

**A**lcanzar la Equidad de género es una de las principales aspiraciones de las sociedades modernas. La mayoría de los ciudadanos consideran que la Equidad es un factor determinante para su progreso y que, por ello, debe de formar parte de los valores fundamentales de las empresas.

Tal y como demuestran los estudios que ha realizado el ICJCE, las firmas de auditoría de cuentas han sido sensibles a esta inquietud y han incorporado la consecución de la Equidad a su lista de objetivos estratégicos prioritarios. En esta línea, casi la totalidad de las firmas que hacen públicos su planes estratégicos o sus planes de acción indican que la Equidad es un elemento clave en su competitividad y que la igualdad de oportunidad en la que se basa ayuda a atraer, desarrollar y fidelizar el talento y a facilitar la relación con los clientes y con las instituciones públicas.

Los estudios también demuestran que la Auditoría de Cuentas presenta en su avance hacia la Equidad una situación diferente a la inmensa mayoría de sectores. Hay dos aspectos en los que se han logrado avances muy significativos: igualdad de oportunidades en los procesos de selección del talento más joven y equidad retributiva. No obstante, las firmas son conscientes de que, si la búsqueda perma-

nente de la Equidad es uno de sus valores determinantes, debe reflejarse en todos sus ámbitos de actuación. Y hay uno en el que los estudios demuestran que el sector debe mejorar: el acceso a los puestos directivos de las firmas. Las mujeres siguen sufriendo una dificultad muy superior a sus compañeros a la hora de acceder a la condición de socio.

El presente documento recoge las mejores prácticas que se han identificado entre las firmas de auditoría para seguir avanzando hacia la equidad. Aunque las dirigidas al acceso a puestos de liderazgo son prioritarias, también se han incluido otras ya que, aunque como antes se indicaba, en los procesos de selección del talento más joven en muchas firmas ya son mayoría las mujeres, estas acciones se consideran básicas para atraer a los mejores profesionales, con independencia de su sexo, y para comunicar al resto de grupos de interés lo relevante que es seguir avanzando en esta materia.

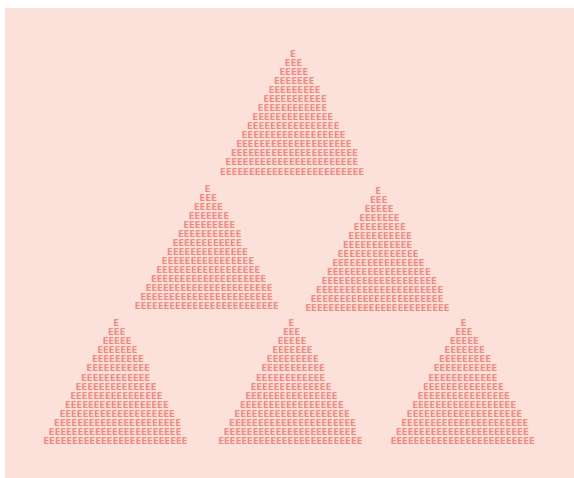
El documento incluye acciones identificadas por el ICJCE a través de 2 vías: la mesa coloquio “El gran reto: atraer y retener el Talento en la Auditoría de Cuentas” organizada por el ICJCE el 27 de abril de 2022 y los documentos e ideas aportados por los miembros del Grupo de trabajo de equidad del ICJCE y diversas firmas del ICJCE. A todas las firmas y personas que han participado con sus ideas en este documento el ICJCE desea expresarlles su agradecimiento.

## Clasificación

En xeral, a pesar de as firmas utilizaren diferentes ferramentas de xestión, adoitan reflectir estas prácticas nos seus plans de acción, dentro dos cales tamén adoita haber un apartado dedicado á promoción da equidade e da diversidade. Ambos aspectos abórdanse de xeito transversal, e están presentes en todas as áreas de xestión, non só no ámbito dos recursos humanos.

As boas prácticas identificadas clasifícanse en seis áreas.

### 01. Bo goberno corporativo



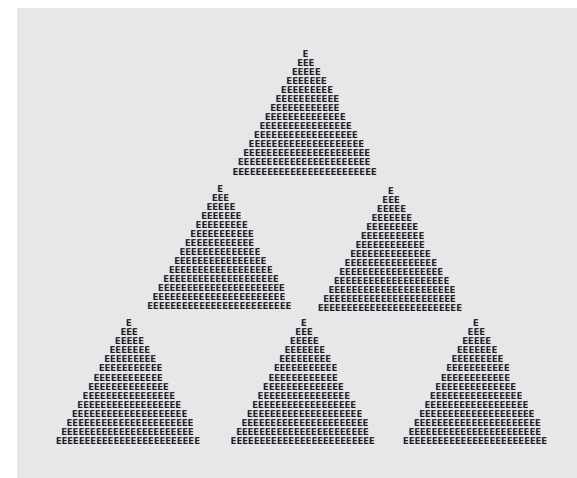
- Fixación dun prazo de tempo para alcanzar a paridade de xénero nos consellos de goberno e de administración das firmas.
- Creación dun consello mundial ou nacional de equidade que realice o seguimento destas políticas na firma a nivel global.
- Aprobación e actualización anual dos plans de igualdade (nas firmas de maior dimensión son esixidos por lei).
- Nomeamento dun líder de equidade ou diversidade na firma a nivel mundial e líderes a nivel nacional con presenza nos órganos de goberno e de dirección executiva da firma.
- Establecemento dun número limitado de KPIs (indicadores clave) que se deben alcanzar a nivel global a curto e longo prazo relacionados coa presenza e o liderado feminino na firma (por exemplo, paridade no número de socios).
- Utilización destes KPIs para realizar diagnósticos periódicos de evolución da equidade na firma.

## Clasificación

En general, aunque las firmas utilizan diferentes herramientas de gestión, suelen reflejar estas prácticas en sus planes de acción, dentro de los cuales también suele haber un apartado dedicado a la promoción de la equidad y la diversidad. Ambos aspectos son abordados de forma transversal, presentes en todas las áreas de gestión, no solo en el ámbito de los recursos humanos.

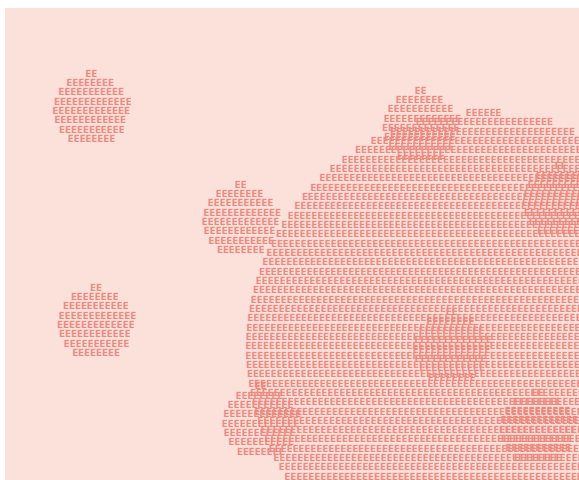
Las buenas prácticas identificadas se han clasificado en 6 áreas.

### 01. Buen Gobierno Corporativo



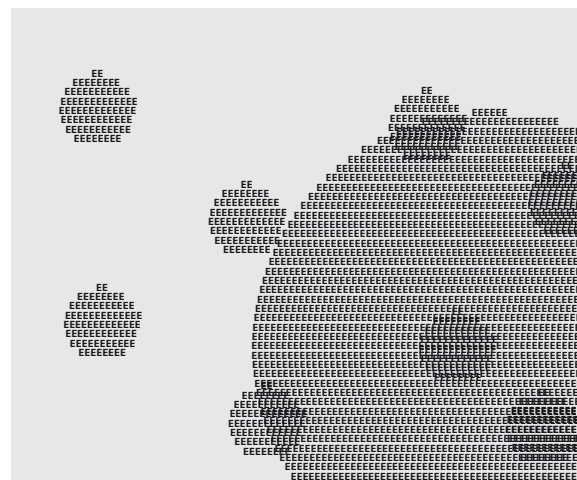
- Fijación de un plazo de tiempo para alcanzar la paridad de género en los Consejos de Gobierno y de Administración de las firmas.
- Creación de un Consejo mundial o nacional de Equidad que realice el seguimiento de estas políticas en la firma a nivel global.
- Aprobación y actualización anual de los Planes de igualdad (en las firmas de mayor dimensión son exigidos por ley).
- Establecimiento de un número limitado de KPIs a alcanzar a nivel global a corto y largo plazo relacionados con la presencia y el liderazgo femenino en la firma (por ejemplo, paridad en el número de socios).
- Nombramiento de un líder de Equidad o Diversidad en la firma a nivel mundial y líderes a nivel nacional con presencia en los órganos de gobierno y de dirección ejecutiva de la firma.
- Utilización de estos KPIs para realizar diagnósticos periódicos de evolución de la Equidad en la firma.

## 02. Visibilidade e sensibilización



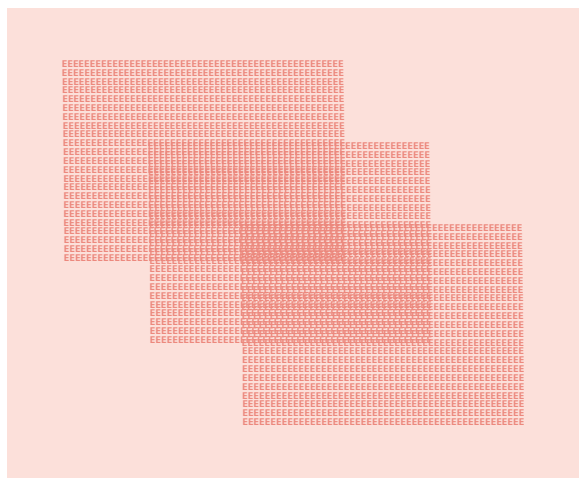
- Participación, financiamento e organización de foros de debate e apoio á equidade.
- Participación de socias e directoras en redes de networking de mulleres.
- Participación da firma nos órganos reitores de institucións que promoven a equidade.
- Identificación de “embaixadores” da importancia da equidade nas firmas.
- Publicación de investigacións, en colaboración con institucións de prestixio, ou outro tipo de documentos (por exemplo, guías sobre linguaxe inclusiva).
- Adhesión a decálogos ou outro tipo de acordos promovidos por institucións de recoñecido prestixio no ámbito institucional a través dos cales se promoven boas prácticas ou se identifican problemas de fenda de xénero.

## 02. Visibilidade y sensibilización



- Participación, financiación y organización de foros de debate y apoio a la Equidad.
- Participación de socias y directoras en redes de networking de mujeres.
- Participación de la firma en los órganos rectores de instituciones que promueven la Equidad.
- Identificación de “embaixadores” de la importancia de la equidad en las firmas.
- Publicación de investigaciones, en colaboración con instituciones de prestigio, u otro tipo de documentos (por ejemplo, Guías sobre lenguaje inclusivo).
- Adhesión a decálogos u otro tipo de acuerdos promovidos por instituciones de reconocido prestigio en el ámbito institucional a través de los cuales se promueven buenas prácticas o se identifican problemas de brecha de género.

### 03. Formación



● Actividades dirigidas a todo o persoal en diferentes formatos (cursos presenciais, pímulas en redes sociais internas, en liña, etcétera) cos seguintes contidos posibles:

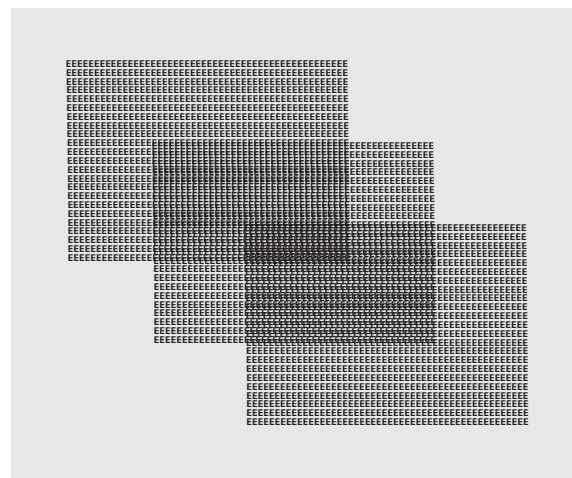
- Política da firma en materia de igualdade de oportunidades.
- Lexislación.
- Nesgos inconscientes.
- Corresponsabilidade.
- Comunicación inclusiva.

O máis habitual é que estes cursos sexan de asistencia obrigatoria ou haxa que facer un determinado número de horas de formación ao ano nesta materia.

● Actividades dirigidas a socios ou outras persoas con responsabilidades específicas en xestión de equipos, selección e avaliación, e con contidos tamén específicos para estes perfís, como o marco legal da igualdade, manexo dos KPIs sobre igualdade e o impacto da equidade na xestión de persoas.

- Actividades dirigidas a mulleres da firma:
  - Ferramentas de autoayuda para xestionaren as barreiras específicas que atopan na súa carreira profesional.
  - Programas internos de desenvolvemento do talento feminino (mentoring, coaching, etcétera); dentro deles, son moi frecuentes os programas de liderado e desenvolvemento directivo feminino, como os programas específicos para futuras socias e para formar parte de consellos de administración.
  - Programas externos de desenvolvemento do talento feminino, sendo moi habituais os realizados a través de prácticas de mentoring cruzado.

### 03. Formación



● Actividades dirigidas a toda a plantilla en diferentes formatos (cursos presenciais, píldoras en redes sociais internas, on line, etc) con los siguientes posibles contenidos:

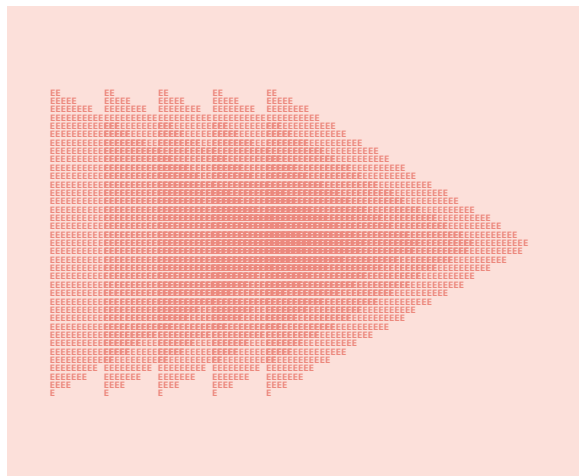
- Política de la firma en materia de igualdade de oportunidades.
- Lexislación.
- Sesgos inconscientes.
- Corresponsabilidade.
- Comunicación inclusiva.

Lo más habitual es que estos cursos sean de asistencia obrigatoria o haya que hacer un determinado número de horas de formación al año en esta materia.

● Actividades dirigidas a socios u otras personas con responsabilidades específicas en gestión de equipos, selección y evaluación, y con contenidos también específicos para estos perfiles, como el marco legal de la igualdad, manejo de KPIs sobre igualdad y el impacto en la gestión de personas de la Equidad.

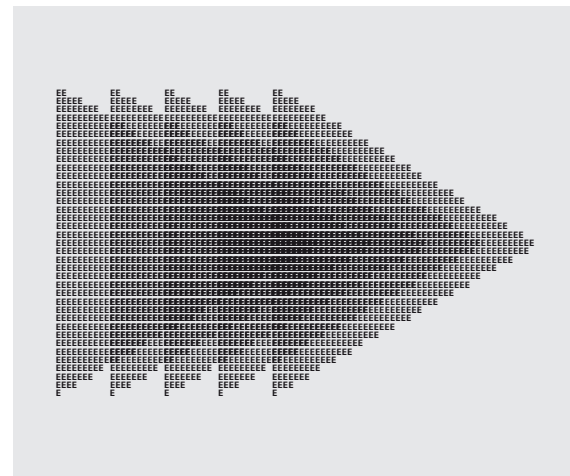
- Actividades dirigidas a mujeres de la firma:
  - Herramientas de autoayuda para gestionar las barreras específicas que encuentran en su carrera profesional.
  - Programas internos de desarrollo del talento femenino (mentoring, coaching, etc). Dentro de ellos, son muy frecuentes los programas de liderazgo y desarrollo directivo femenino, como los programas específicos para futuras socias y para formar parte de consejos de administración.
  - Programas externos de desarrollo del talento femenino, siendo muy habituales los realizados a través de prácticas de mentoring cruzado.

## 04. Procesos de atracción, selección e incorporación



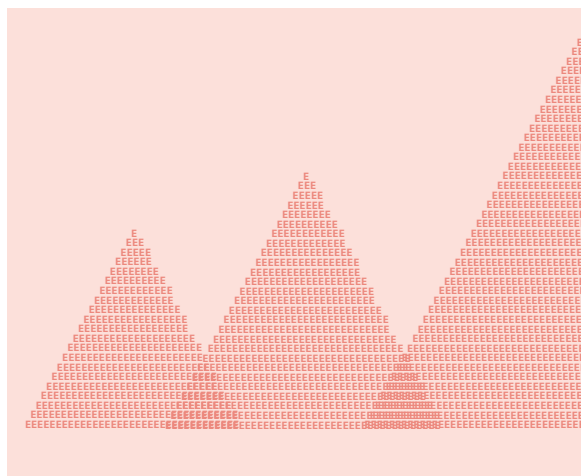
- Redacción e difusión entre as persoas implicadas nestes procesos de normas para o uso de linguaxe non sexista na descrición de capacidades e características requiridas.
- Establecemento e revisión periódica de KPIs que cómpre alcanzar en incorporacións para os diferentes niveis de responsabilidade que existen na firma. Análise da evolución dos KPIs no proceso que vai desde a formalización de candidaturas ata as contratacións efectivas.
- Establecemento de procedementos que garantan que todas as empresas de recrutamento e as institucións que colaboran nestes procesos (universidades, escolas de negocios, etcétera) cumpran os estándares establecidos en materia de equidade e coñezan a política de equidade da firma.
- Participación de mulleres e da persoa responsable de equidade da firma nos procesos de selección e incorporación de persoal.

## 04. Procesos de atracción, selección e incorporación



- Redacción y difusión entre las personas implicadas en estos procesos de normativa para el uso de lenguaje no sexista en la descripción de capacidades y cualidades requeridas.
- Establecimiento y revisión periódica de KPIs a alcanzar en incorporaciones para los diferentes niveles de responsabilidad que existen en la firma. Análisis de la evolución de los KPIs en el proceso que va desde la formalización de candidaturas a las contrataciones efectivas.
- Establecimiento de procedimientos que garanticen que todas las empresas de reclutamiento y las instituciones que colaboran en estos procesos (universidades, escuelas de negocio, etc.) cumplan los estándares en materia de equidad establecidos y conozcan la política de equidad de la firma.
- Participación de mujeres y de responsable de equidad de la firma en los procesos de selección e incorporación de personal.

## 05. Procesos de avaliación e promoción



- Fixación nos plans de acción das firmas dos incrementos no número de directivas que cómpre alcanzar no futuro.
- Deseño de procesos de avaliación, fixación de salarios e promoción baseados na meritocracia, na transparencia e na obxectividade.
- Definición de KPIs para promocións anuais. Inclusión entre os KPIs de ratios que midan a sensibilidade dos futuros líderes da firma en materia de equidade e diversidade. En xeral, nestes momentos hai dúas ratios fundamentais:

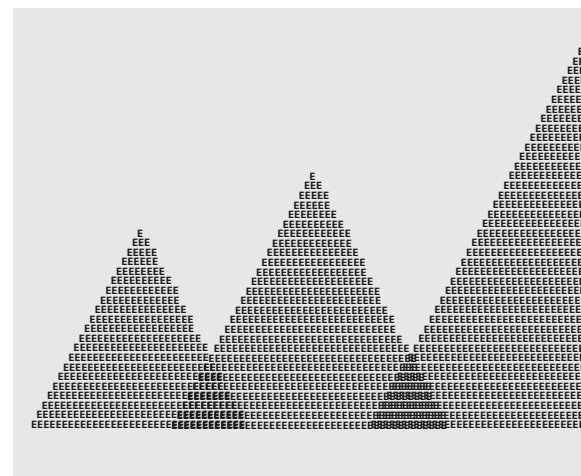
porcentaxe de mulleres/homes que participan nos procesos de acceso á condición de socio e porcentaxe de mulleres que adquiren a condición de socio nestes procesos. A miúdo, a primeira destas porcentaxes xa indica unha situación de falta de igualdade de oportunidades, polo que tamén se consideran importantes estas dúas porcentaxes nos procesos de promoción a postos de directores ou similares, antesala do acceso á condición de socio.

- Análise dos resultados das avaliacións, comparando, entre outros

elementos, ratios de homes e mulleres por nivel profesional. Busca e, no seu caso, corrección, de sesgos por razón de xénero nestes procesos.

- Participación de profesionais en materia de equidade nos procesos de avaliación e promoción que poidan identificar situacións de discriminación.
- Análise das subas salariais e de variables aplicadas e, no seu caso, medidas correctoras se se detectan sesgos por razón de xénero.
- Deseño de plans de acción dirixidos a mulleres para axudarlles a alcanzaren os KPIs que se pretenden lograr.
- Adaptación dos sistemas de valoración de desempeño á situación familiar das persoas, incluíndo medidas que permitan corrixir un posible menor desempeño por maternidade, por cuidado de familiares, etcétera. Entre as medidas a adoptar incluíriase a consideración do desempeño profesional na tempada anterior.

## 05. Procesos de avaliación e promoción



de homes e mulleres por nivel profesional. Búsqueda y, en su caso, corrección, de sesgos por razón de género en estos procesos.

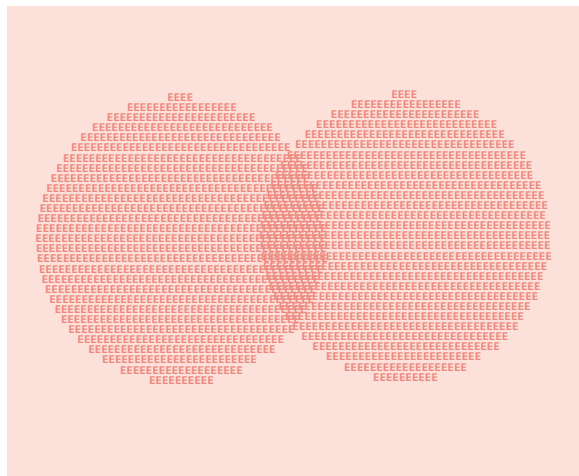
- Fijación en los planes de acción de las firmas de los incrementos en el número de directivas a alcanzar en el futuro.
- Deseño de procesos de avaliación, fijación de salarios y promoción baseados en la meritocracia, la transparencia y la objetividad.
- Definición de KPIs para promocións anuais. Inclusión entre los KPIs de ratios que midan la sensibilidade de los futuros líderes de la firma en materia de equidade y diversidad. En general, en estos momentos hay dos ratios claves: % de muje-

res/hombres que participan en los procesos de acceso a la condición de socio y % de mujeres que adquiere la condición de socio en estos procesos. A menudo, el primero de estos % ya indica una situación de falta de igualdad de oportunidades, por lo que también se consideran claves estos 2 porcentajes en los procesos de promoción a puestos de directores o similares, antesala del acceso a la condición de socio.

- Análisis de los resultados de las evaluaciones, comparando, entre otros elementos, ratings

- Participación de profesionais en materia de equidade en los procesos de avaliación y promoción que poidan identificar situacións de discriminación.
- Análisis de las subidas salariales y de variables aplicadas y, en su caso, medidas correctoras si se detectan sesgos por razón de género.
- Deseño de planes de acción dirixidos a mulleres para axudarlles a alcanzaren los KPIs a lograr.
- Adaptación de los sistemas de valoración de desempeño á situación familiar de las personas, incluíndo medidas que permitan corrixir un posible menor desempeño por maternidade, por cuidado de familiares, etc. Entre las medidas a adoptar se incluíriase la consideración del desempeño profesional en la temporada anterior.

## 06. Procesos de fidelización

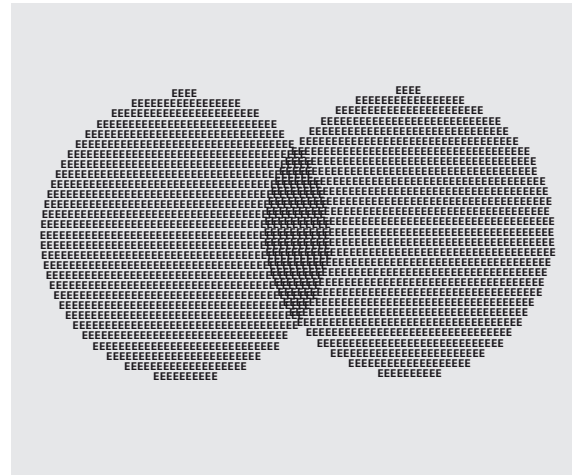


- Identificación e análise das partes do proceso de produción de servizos que máis problemas xeran na conciliación familiar e deseño de melloras dirixidas a eliminalas ou flexibilizalas.
- Flexibilización de horarios laborais: ampliación das bandas de inicio e fin da xornada laboral.
- Enquisas de clima laboral diferenciadas por xénero e idades. Deseño de medidas dirixidas a corrir os aspectos que aparecen reflectidos como barreiras para a consecución da equidade.
- Posta á disposición das partes do proceso de produción de servizos que máis problemas xeran na conciliación familiar e deseño de melloras dirixidas a eliminalas ou flexibilizalas.
- Deseño de esquemas de teletraballo que axuden a eliminar barreiras á equidade, con especial relevancia dos dirixidos especificamente a facilitar a maternidade/paternidade.
- Beneficios para mulleres embarazadas, como servizos médicos gratuítos ou creación de salas de lactación nas oficinas principais.
- Establecemento de “xanelas de coincidencia”
- Posta á disposición das partes do proceso de produción de servizos que máis problemas xeran na conciliación familiar e deseño de melloras dirixidas a eliminalas ou flexibilizalas.

para a celebración de reunións, excluíndo os horarios que coincidan co inicio ou o final da xornada laboral.

- Análise do uso de medidas de conciliación e corresponsabilidade por parte de mulleres e homes. Busca de medidas que axuden a corrir desequilibrios no emprego destas ferramentas (que, en xeral, son un indicador de falta de igualdade).
- Deseño de procesos de reincorporación tras permisos por coidados, que en xeral establecen períodos de tempo con horarios laborais máis flexibles.
- Concesión de permisos non retribuídos ou ampliación de permisos en momentos clave desde un punto de vista familiar. Por exemplo, en procesos de adopción, tratamentos de fertilidade ou asistencia a técnicas de preparación ao parto.
- Apertura de procesos de comunicación con clientes para evitar puntas de traballo, desprazamentos evitables ou outras situacións que dificultan a conciliación.

## 06. Procesos de fidelización



dan con o inicio o o final da xornada laboral.

- Identificación e análise de las partes del proceso de producción de servicios que más problemas generan en la conciliación familiar y diseño de mejoras dirigidas a eliminarlas o flexibilizarlas.
- Flexibilización de horarios laborales: ampliación de las bandas de inicio y fin de la jornada laboral.
- Encuestas de clima laboral diferenciadas por género y edades. Diseño de medidas dirigidas a corregir los aspectos que aparecen reflejados como barreras a consecución de la equidad.
- Puesta a disposición de las profesionales de la firma de Programas para mantener una salud mental en forma específicas para mujeres.
- Diseño de esquemas de teletrabajo que ayuden a eliminar barreras a la equidad, con especial relevancia de los dirigidos específicamente a facilitar la maternidad/paternidad.
- Beneficios para mujeres embarazadas, como servicios médicos gratuitos o creación de salas de lactancia en las oficinas principales.
- Establecimiento de “ventanas de coincidencia” para la celebración de reuniones, excluyéndose los horarios que coincidan con el inicio o el final de la jornada laboral.
- Análisis del uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad por parte de mujeres y hombres. Búsqueda de medidas que ayuden a corregir desequilibrios en la utilización de estas herramientas (que, generalmente, son un indicador de falta de igualdad).
- Diseño de procesos de reincorporación tras permisos por cuidados, que generalmente establecen periodos de tiempo con horarios laborales más flexibles.
- Concesión de permisos no retribuidos o ampliación de permisos en momentos clave desde un punto de vista familiar. Por ejemplo, en procesos de adopción, tratamientos de fertilidad o asistencia a técnicas de preparación al parto.
- Apertura de procesos de comunicación con clientes para evitar puntas de trabajo, desplazamientos evitables u otras situaciones que dificultan la conciliación.



## Acerca do Grupo de Traballo de Equidade

O Grupo de Traballo de Equidade creouse co obxectivo de desenvolver accións desde a Institución dirixidas a promover a perspectiva de xénero no ámbito da profesión de auditoría como impulsor dunha sociedade máis xusta e equitativa.

Esta iniciativa supón unha resposta que desde a Institución se lle quere dar á situación da profesión de auditoría en termos de equidade de xénero. Aínda que a presenza da muller se equipara á do home nas primeiras categorías da carreira profesional de auditoría, os datos descenden en categorías superiores. O Grupo de Traballo de Equidade nace co obxectivo de desenvolver e promover accións que logren revertir esta situación.

O Grupo de Traballo de Equidade comezou a súa actividade revisando as actuacións realizadas ata o momento no Instituto e nos colexios en materia de equidade de xénero. Foi ese o punto de partida para establecer as accións futuras que cómpre desenvolver para conseguir os obxectivos perseguidos. Entre estas actuacións podemos destacar as seguintes:

- Publicación do decálogo para a equidade de xénero do ICJCE.
- Elaboración e publicación de estudos en relación con temas de equidade:
  - É a auditoría unha profesión de futuro para as mulleres? (Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya e Càtedra MANGO de Responsabilitat Social Corporativa ESCI-UPF).

- Diversidade de xénero na auditoría de contas (ICJCE e Universidade do País Vasco-UPV/EHU).

Algúns dos obxectivos que se marcaron inicialmente no grupo de traballo foron, entre outros:

- Desenvolver accións de comunicación, tanto a nivel interno como externo, para promover a equidade de xénero na profesión de auditoría.
- Establecer obxectivos de boas prácticas na organización do ICJCE que sirvan de referente para os seus membros.
- Actualizar o decálogo para a equidade de xénero do ICJCE para que sexa aplicable a todos os membros do Instituto e conseguir a súa adhesión ao mesmo.
- Elaborar artigos sobre equidade por parte dos integrantes do grupo de traballo.

### COMPOSICIÓN DO GRUPO DE TRABALLO DE EQUIDADE

*Presidenta:* Isabel Perea Gaviria

*Vogais:* Alicia T. Afonso Padrón, Ana María Pumar Atrio, Ángel García Arauna, Juan Gomeza Garamendi, Sandra Deltell Díaz, Teresa Núñez Navarro e Maria Florencia Krauss Padoani

*Secretario:* Gonzalo Casado Morentin

## Acerca del Grupo de trabajo de Equidad

El Grupo de trabajo de Equidad se creó con el objetivo de desarrollar acciones desde la Institución dirigidas a promover la perspectiva de género en el ámbito de la profesión de auditoría como impulsor de una sociedad más justa y equitativa.

Esta iniciativa supone una respuesta que desde la Institución se quiere dar a la situación de la profesión de auditoría en términos de equidad de género. Si bien la presencia de la mujer se equipara a la del hombre en las primeras categorías de la carrera profesional de auditoría, los datos descienden en categorías superiores. El Grupo de trabajo de equidad nace con el objetivo de desarrollar y promover acciones que logren revertir esta situación.

El Grupo de trabajo de equidad ha comenzado su actividad revisando las actuaciones realizadas hasta la fecha en el Instituto y en los Colegios en materia de equidad de género, como punto de partida para establecer las acciones futuras a desarrollar para conseguir los objetivos perseguidos. Entre estas actuaciones podemos destacar las siguientes:

- Publicación del decálogo para la equidad de género del ICJCE.
- Elaboración y publicación de estudios en relación con temas de equidad:
  - ¿Es la auditoría una profesión de futuro para las mujeres? (Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya y Càtedra MANGO de Responsabilitat Social Corporativa ESCI-UPF).

- Diversidad de género en la auditoría de cuentas (ICJCE y Universidad del País Vasco-UPV/EHU).

Algunos de los objetivos que se han marcado inicialmente en el grupo de trabajo han sido, entre otros:

- Desarrollar acciones de comunicación, tanto a nivel interno como externo, para promover la equidad de género en la profesión de auditoría.
- Establecer objetivos de buenas prácticas en la organización del ICJCE, que sirvan de referente para sus miembros.
- Actualizar el decálogo para la equidad de género del ICJCE para que sea aplicable a todos los miembros del Instituto y conseguir su adhesión al mismo.
- Elaborar artículos sobre equidad por parte de los integrantes del grupo de trabajo.

### COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE EQUIDAD

*Presidenta:* Isabel Perea Gaviria

*Vocales:* Alicia T. Afonso Padrón, Ana María Pumar Atrio, Ángel García Arauna, Juan Gomeza Garamendi, Sandra Deltell Díaz, Teresa Núñez Navarro y Maria Florencia Krauss Padoani

*Secretario:* Gonzalo Casado Morentin

EDITA  
Instituto de Censores Jurados  
de Cuentas de España

ISBN  
978-84-17367-47-3

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

Paseo de la Habana, 1 28036.  
Madrid 914 460 354  
[auditoria@icjce.es](mailto:auditoria@icjce.es) / [www.icjce.es](http://www.icjce.es)