

## **Mejora el nivel de equidad en las firmas de auditoría, pero la plena igualdad tardará en alcanzarse entre 5 y 10 años**

Para mejorar el acceso de la mujer a cargos de liderazgo, el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya pone en marcha un programa de mentoría

El Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya (CCJCC) señaló este miércoles que valora de manera positiva que el nivel de equidad en las firmas de auditoría haya mejorado ligeramente y haya obtenido un aprobado (5,6), dos décimas por encima en relación a los resultados de 2023 de la última valoración del Panel de Expertos en Auditoría y Equidad.

Este panel está integrado por 20 miembros de las comisiones de equidad del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya.

A pesar de esta evolución, indica que el liderazgo femenino es la gran asignatura pendiente para alcanzar la plena equidad y la necesidad de mejorar las condiciones para acceder a altos cargos (condición de socia o miembro en consejos directivos) es la gran preocupación para el 60% de los encuestados, seguida de la implementación de políticas de conciliación, un tema considerado estratégico para el 20% de los participantes.

En este ámbito, el 24% opina que teletrabajo es fundamental para la conciliación, pero el 53% apunta que requiere una gestión cuidadosa porque puede llegar a ser una barrera en la carrera profesional. Y en cuanto a la flexibilidad horaria se valora con un 6, lo que demuestra que es un área a la que se da un aprobado, pero que tiene todavía recorrido de mejora.

En cuanto al marco legal vigente sobre igualdad, el 71% lo considera suficiente y el 63% afirma que las firmas disponen de políticas que garantizan equidad en procesos de promoción, pero que la implantación es complicada porque existen diferencias entre grandes y pequeñas firmas.

Cabe apuntar también que el 52% opina que la plena igualdad tardará en alcanzarse entre 5 y 10 años (el 35% considera que serán necesarios más de 10 años), sin embargo el colectivo es optimista y el 92% señala que las personas que se están incorporando ahora al sector tendrán acceso a puestos directivos con independencia a su género.

Éstas son las principales conclusiones de la segunda edición del Panel de Expertos en Auditoría y Equidad en el que participa el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya junto con el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Según Mercè Martí, presidenta de la Comisión de Equidad de Género del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya, “seguimos trabajando para que las mujeres auditoras puedan desarrollar su trayectoria profesional con equidad. Por eso este año hemos puesto en marcha un programa de mentoraje que servirá para que muchas mujeres ganen la confianza necesaria para tener la ambición de llegar a posiciones de liderazgo”.

### **Auditoras mentoras**

El programa de mentoría bautizado como ‘Camina’, creado por el ICJCE y al que se ha sumado el CCJCC, quiere hacer que las mujeres caminen hacia sus anhelos profesionales, superando las barreras de condicionantes de género que todavía existen. El programa va dirigido a mujeres profesionales con una mínima experiencia en auditoría de 5 años y un importante potencial de desarrollo profesional.

La característica singular de esta mentoría es que mentora y mentorizada son mujeres, algo que es apreciado por Ester Pujala, auditora con 9 años de experiencia profesional y que con 35 años y un hijo de 1 año ha decidido inscribirse en el programa para “ganar confianza y saber vivir la auditoría con la nueva vida familiar”.

Pujala afirma que en las cuatro sesiones de mentoría ya impartidas, ha ganado en autoestima y le ha ayudado a enfocar situaciones para facilitar el trabajo. La joven auditora cree que un acompañamiento para conseguir un crecimiento profesional es una buena herramienta: «Puede ayudar a hacerte crecer y contribuirá a que muchas personas no se marchen de la auditoría por las exigencias del sector», sostiene.

Las sesiones de mentoría son charlas entre mentorizada y mentora en las que la mentorizada pone en común algunos aspectos que le preocupan u ocupan. Por su parte, la mentora, con su experiencia de más años, aporta otros puntos de vista sobre la situación o propone ciertas acciones a la mentorizada para superar el reto establecido.

<https://www.economiadigital.es/hemeroteca/mejora-el-nivel-de-equidad-en-las-firmas-de-auditoria-pero-la-plena-igualdad-tardara-en-alcanzarse-entre-5-y-10-anos.html?amp>