



# ¿Es la auditoría una profesión de futuro para las mujeres?

## Resultados de una encuesta a mujeres auditoras en Cataluña

# Motivaciones del estudio

Mujeres y hombres comienzan en la misma proporción la carrera profesional en las firmas de auditoría



Menos mujeres llegan a la categoría de gerentes o socias

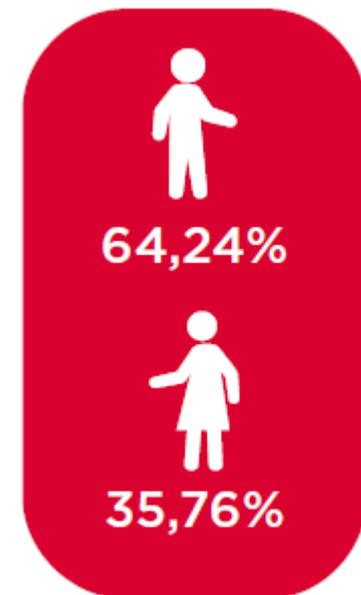
## Audidores colegiados



## Audidores ejercientes



## Audidores ejercientes por cuenta ajena



# Objetivo del estudio

Identificar los motivos que explican el abandono de la mujer de la profesión de auditoría



# Auditoras en Cataluña en cifras

Datos recogidos a través de responsables de RRHH de firmas de auditoría en Cataluña (Abril-Junio 2020):

Contestaron solo 13 firmas (1 Big Four, 12 medianas y 1 pequeña)

<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Mujeres</b>
Junior-Ayudante	400	328	728	45%
Senior	329	293	622	47%
Gerente-Manager	163	177	340	52%
Socio/a	134	43	177	24%

# Encuesta a mujeres auditoras

<b>Universo</b>	Mujeres auditoras que están trabajando actualmente o han trabajado anteriormente en una firma de auditoria
<b>Ámbito geográfico</b>	Cataluña
<b>Muestra</b>	Auditoras colegiadas del CCJCC y contactos de la Comisión de Equidad de Género del CCJCC
<b>Difusión</b>	Circulares CCJCC y redes sociales (LinkedIn, Twitter, etc.)
<b>Dimensión de la muestra</b>	164 auditoras actuales + 35 ex-auditoras
<b>Recogida de la información</b>	Encuesta <i>online</i> (Plataforma Survey Monkey)
<b>Fecha</b>	Entre el 28 de abril y el 5 de junio de 2020

# Diseño de la encuesta

Datos sobre situación personal y laboral



Percepción de

- contenido del trabajo
- condiciones laborales
- trato equitativo
- motivos (reales/potenciales) para abandonar la firma/profesión
- acciones de mejora

# Perfil de la muestra: personal

## Auditoras actuales

- Promedio de edad: 35 años
- 63% vive en pareja
- 64% no tiene hijos menores o familiares dependientes

## Ex-auditoras

- Promedio de edad: 33 años
- 63% vivía en pareja cuando dejó la auditoría
- 80% no tenía hijos menores o familiares dependientes cuando dejó la auditoría

# Perfil de la muestra: laboral

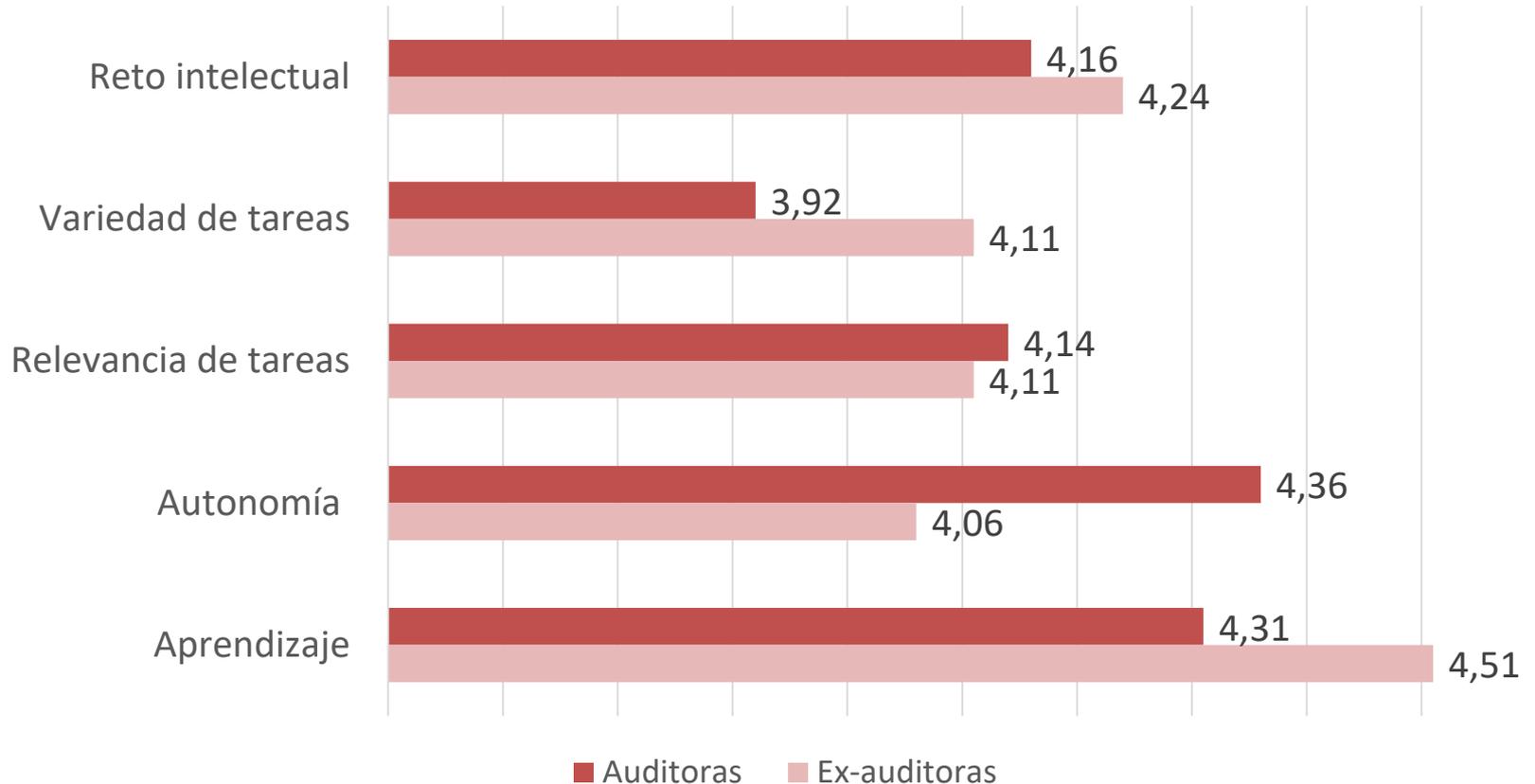
## Auditoras actuales

- Promedio de experiencia en el sector: 11 años
- Categoría laboral actual: 24% Junior-Ayudante, 28% Senior, 33% Gerente-Manager, 16% Socia
- Dimensión de la firma actual: 13% grande, 60% mediana, 27% pequeña

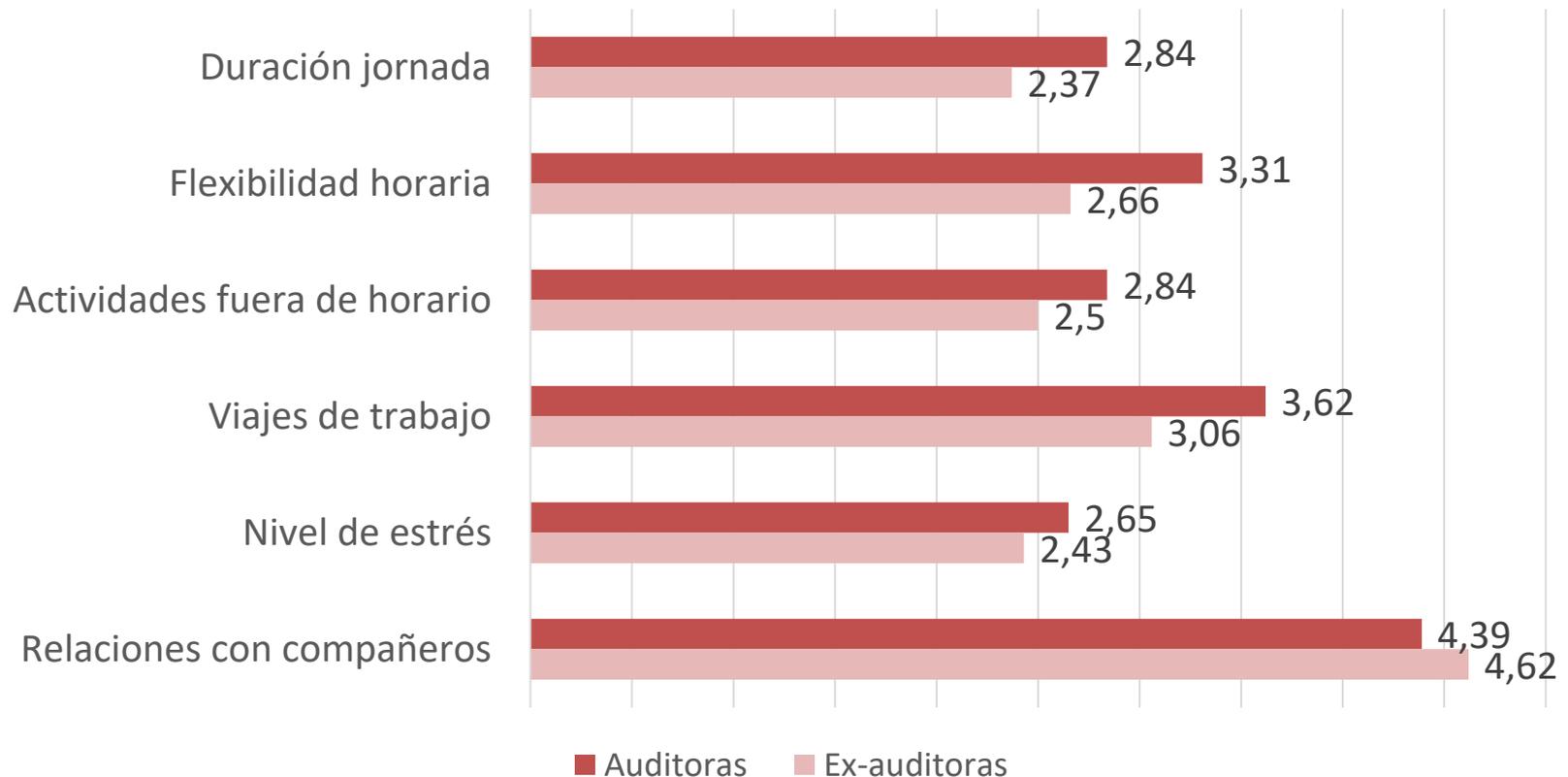
## Ex-auditoras

- Promedio de experiencia en el sector: 9 años
- Categoría laboral cuando dejó la auditoría: 46% Senior, 46% Gerente-Manager, 9% Socia
- Dimensión de la firma cuando dejó la auditoría: 51% grande, 34% mediana, 14% pequeña

# Satisfacción con contenido del trabajo

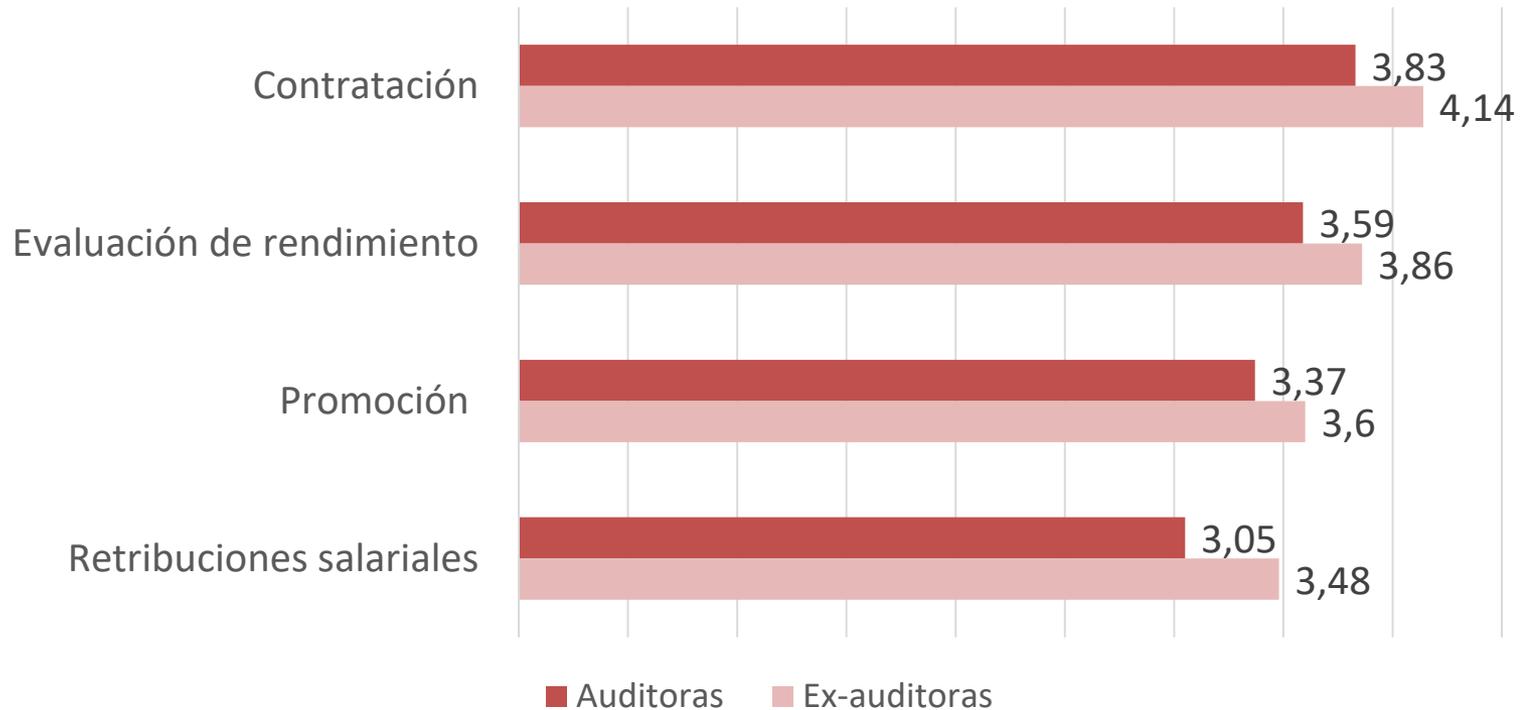


# Satisfacción con condiciones laborales



Nota: Promedio en escala de 1 (muy insatisfecha) a 5 (muy satisfecha)

# Satisfacción con trato equitativo



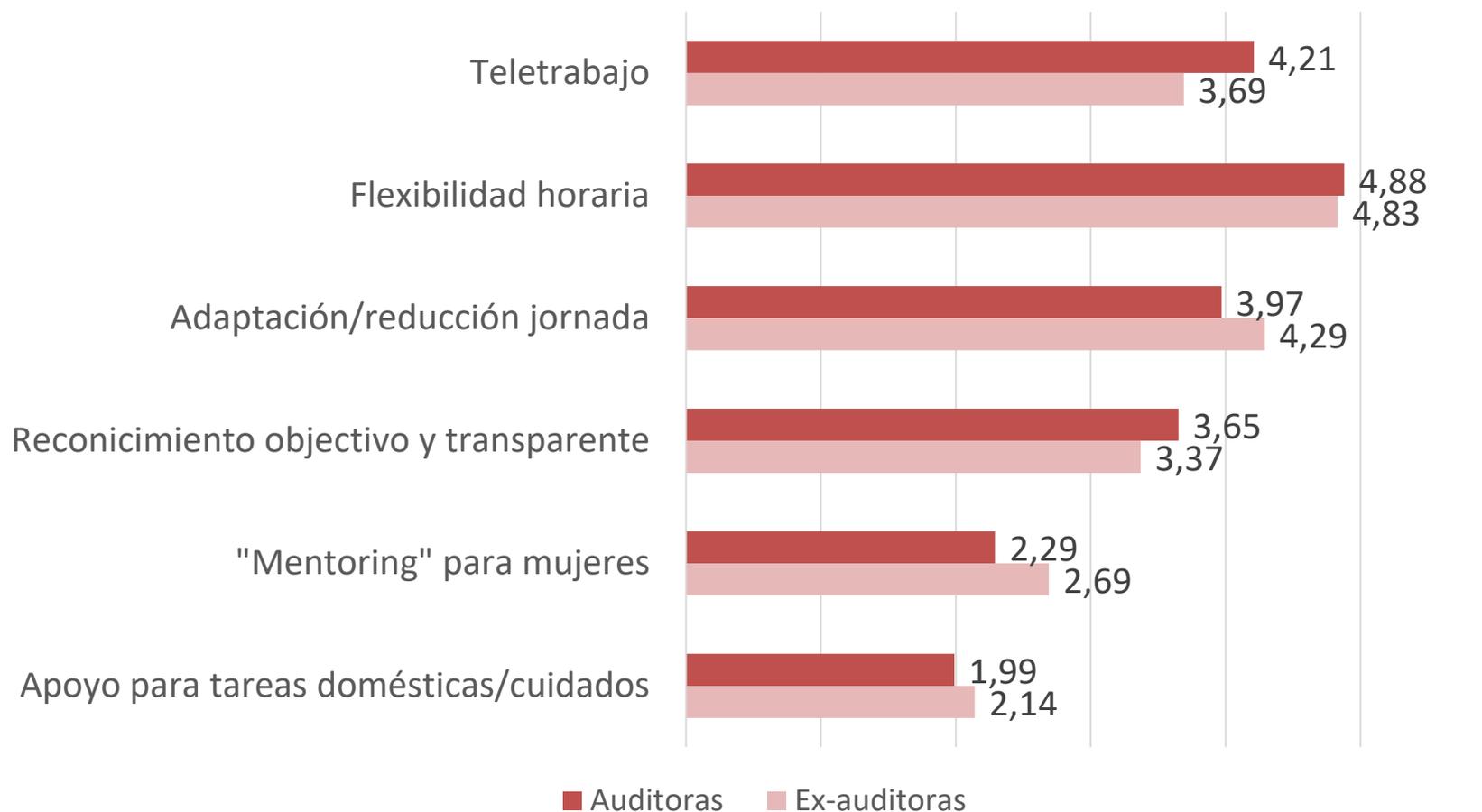
# Motivos para abandonar la firma



# Motivos para abandonar la profesión



# Acciones de mejora



# Conclusiones

- Hay una satisfacción alta con el contenido del trabajo, pero baja respecto a la jornada exigida y el nivel de estrés → alta carga física y mental
- El problema más relevante es la dificultad de la conciliación con la vida personal/familiar → demanda de más flexibilidad horaria y adaptación/reducción de jornada
- Hay cierta percepción de desigualdad en los procesos internos de reconocimiento profesional

# ¿Es la auditoría una profesión de futuro para las mujeres?

- La exigencia de la profesión (carga física y mental) no es un problema específico de las mujeres
- La conciliación ¿es dificultada por las firmas de auditoría o por la sociedad – que impone a las mujeres las tareas de cuidado de hijos/familiares?
- ¿Cómo afectará a esta situación el probable incremento del teletrabajo en el contexto post-COVID?

¡Muchas gracias por vuestra atención!

**Más información sobre el estudio:**

Silvia Ayuso  
silvia.ayuso@esci.upf.edu