

Silvia Ayuso
Laia Serradell

És l'auditoria una professió de futur per a les dones?

Càtedra MANGO de Responsabilitat Social Corporativa
ESCI-UPF School of International Studies

Octubre 2020



Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya
=
EL CØL·L3G1



Càtedra
MANGO

ESCI 
School of International Studies

Index

Pròleg

Pàg. 5

Introducció

Pàg. 7

**Metodologia
de l'estudi**

Pàg. 11

Situació de les dones audidores en xifres

Pàg. 9

Resultats de l'estudi

Pàg. 14

Conclusions

Pàg. 27

Pròleg

Aquest informe és el resultat del treball conjunt realitzat per l'equip d'investigació de la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa (ESCI-UPF) i la Comissió d'Equitat de Gènere del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya.

La motivació principal d'aquest projecte fou que, a la Comissió d'Equitat de Gènere del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya (CCJCC), vam adonar-nos d'un fet preocupant: avui en dia només hi ha un 18% de dones col·legiades i a les firmes d'auditoria es constata molt poca presència femenina en els càrrecs directius, ja que les dones acostumen a abandonar la carrera professional abans de poder optar a la categoria de Sòcies. Davant d'aquest fet objectiu, vam creure necessari saber quins són els principals motius d'aquesta decisió per tal d'emprendre accions orientades a la retenció de talent i potencial femení a les firmes d'auditoria. Quan va sorgir l'oportunitat de comptar amb la inestimable col·laboració de la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa, no ho vam dubtar. La seva aportació ens ha permès abordar aquest estudi combinant el rigor acadèmic i la rellevància pràctica del tema objecte d'estudi.

La metodologia de l'estudi parteix d'una enquesta en la qual, a través de preguntes dirigides tant a dones que estan actualment treballant en una firma d'auditoria com a dones que anteriorment hi havien format part (ex-audidores), s'analitzen diferents variables que vam considerar determinants.

Després d'explicar aquesta metodologia, les autores de l'estudi elaboren amb rigor la interpretació de les dades obtingudes i extreuen les conclusions pertinents. En síntesi, els resultats analitzats fan referència tant a la satisfacció de les dones enquestades amb la feina en la firma d'auditoria com als motius de l'abandonament. En darrer terme, tot i que no per això menys important, s'exposen les accions de millora que, segons les enquestades, serien necessàries per atreure i retenir el talent femení.

El present estudi aporta, doncs, dades i conclusions que ens fan reflexionar: tot i que la satisfacció és alta quant al contingut de la feina d'auditoria, el motiu principal per abandonar la professió és la conciliació entre la vida professional i la vida personal. El resultat de l'estudi no ens ha sorprès, en absolut, però en aquest sentit, reforça el camí a seguir: transmetre a les firmes i a la societat professional en general que s'han de trobar diferents maneres de treballar que permetin continuar amb la carrera professional sense deixar de banda la vida personal.

Volem expressar el nostre agraïment i la nostra sincera felicitació a tot l'equip de la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa (ESCI-UPF) que ha fet possible aquest estudi. En concret, a Laia Seradell, Responsable de la Unitat d'Igualtat d'ESCI-UPF i Col·laboradora de la Càtedra, per la seva ajuda; a Silvia Ayuso, Directora Acadèmica i Investigadora, que ha sabut plasmar d'una manera pràctica el rigor científic de la investigació, i a Xavier Carbonell, Director de la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa, per ser l'impulsor del projecte.

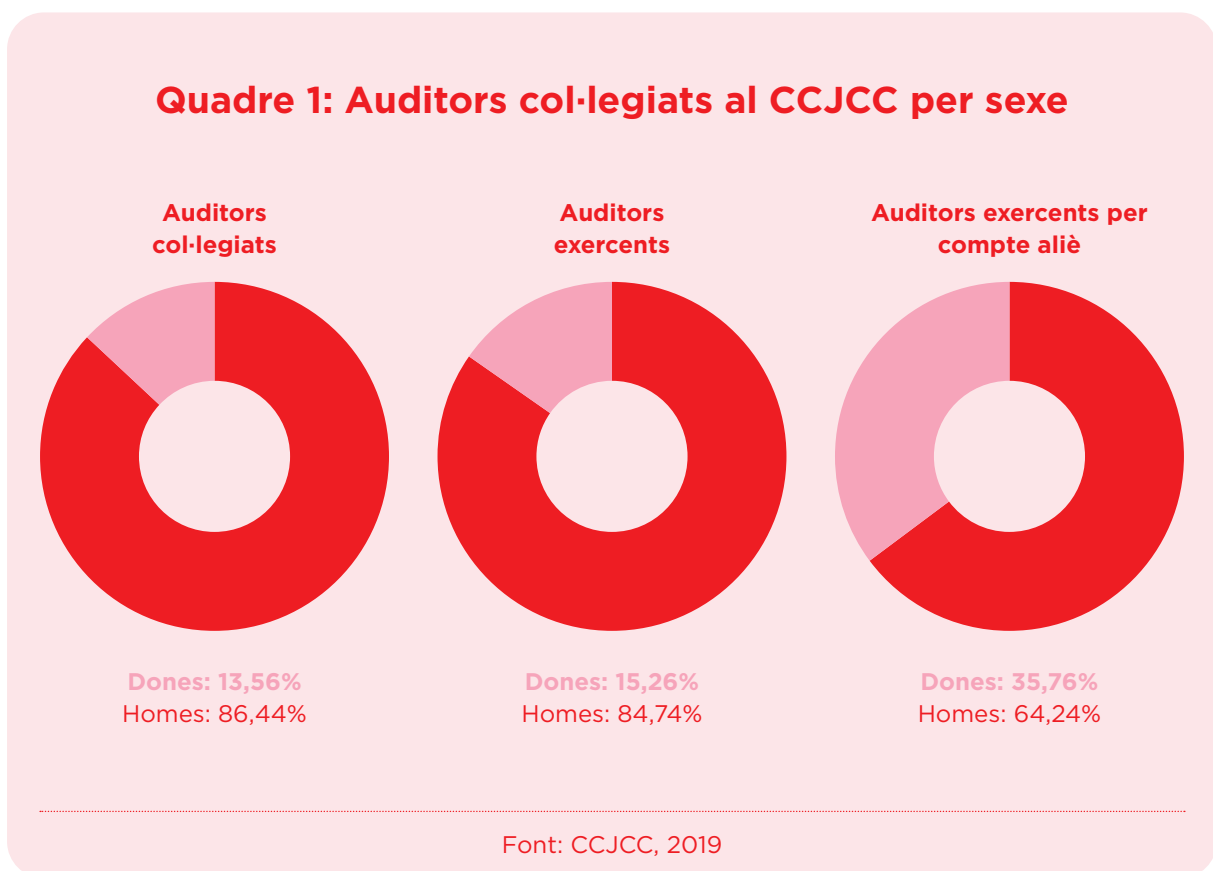
Introducció

Per què hi ha sis vegades més homes col·legiats al Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya (CCJCC) que dones? Hi ha un moment en què les dones auditores abandonen la seva carrera professional? Quines són les raons per les quals les firmes d'auditoria no poden retenir el talent femení fins a la categoria de Sòcia?

L'objectiu d'aquest estudi és analitzar la presència de les dones en els diferents nivells professionals de les firmes d'auditoria i identificar els motius que expliquen l'abandonament de la dona de la professió d'auditoria. L'estudi se centra en la situació a Catalunya i ha estat realitzat per la Comissió d'Equitat de Gènere del CCJCC i la Càtedra Mango de Responsabilitat Social Corporativa d'ESCI-UPF.

Situació de les dones audidores en xifres

Tot i que el nombre de dones audidores no ha parat de créixer en els darrers anys, la presència d'homes en aquest col·lectiu és molt superior a la de les dones, tal com mostren les dades de col·legiació al CCJCC (Quadre 1).



En el marc del present estudi, es va sol·licitar a les persones responsables dels departaments de Recursos Humans de les firmes d'auditoria de Catalunya que brindessin dades sobre el perfil del seu personal auditor. La Taula 1 mostra les dades recollides en el període d'abril a juny de 2020 de les 13 firmes que van respondre a la petició (1 *Big Four*, 12 mitjanes i 1 petita).

Taula 1: Percentatge de dones auditores a Catalunya

Categoria	Homes	Dones	Total	% Dones
Junior-Ajudant	400	328	728	45%
Senior	329	293	622	47%
Gerent-Manager	163	177	340	52%
Soci/Sòcia-Partner	134	43	177	24%

Les dades recollides corroboren les dades ofertes pel CCJCC i publicades en diversos estudis per l'Institut de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), i ens permeten treure dues conclusions clau. En primer lloc, que tant homes com dones ingressen a la professió de l'auditoria de comptes en les mateixes proporcions, tal com mostren les dades facilitades per les firmes en la categoria de *Junior-Ajudant*. En segon lloc, que la presència de dones per categories decau abruptament en la categoria de Sòcia de la firma, com indiquen les dades facilitades per les firmes auditores.

Metodologia de l'estudi

La recollida de la informació sobre els possibles motius que expliquen l'abandonament de la dona de la professió d'auditoria s'ha realitzat a través d'una enquesta dirigida a dones que treballen o han treballat en el sector de l'auditoria de comptes a Catalunya.

El qüestionari utilitzat distingia entre dones que estaven actualment treballant en una firma d'auditoria i dones que anteriorment havien treballat en una firma d'auditoria, però els feia les mateixes preguntes, amb alguna lleugera adaptació. El qüestionari contenia preguntes sobre la situació personal i laboral de les dones enquestades, així com preguntes sobre el grau de satisfacció quant a diferents aspectes de la feina a l'empresa d'auditoria, sobre la rellevància de diferents motius (reals/potencials) per abandonar la firma o la professió d'auditoria i sobre accions per millorar l'atracció i la retenció de talent femení en el sector.

L'enquesta es va administrar amb l'ajuda d'una eina específica per a enquestes en línia (Survey Monkey), de manera anònima, entre el 28 d'abril i el 20 de juny de 2020. L'enllaç corresponent es va enviar mitjançant diverses circulars del CCJCC i a través de les xarxes socials (perfils del Col·legi i de les auditores pertanyents a la Comissió d'Equitat de Gènere). En total, es van recollir 200 qüestionaris emplenats: 164 respostes d'auditores en actiu i 36 d'antigues auditores. La Taula 2 mostra una fitxa resum de la realització de l'estudi.

Taula 2: Fitxa tècnica de l'estudi

Univers	Dones auditores que estan treballant actualment o han treballat anteriorment en una firma d'auditoria
Àmbit geogràfic	Catalunya
Mostra	Auditores col·legiades del CCJCC i contactes de la Comissió d'Equitat de Gènere del CCJCC
Difusió	Circulars del CCJCC i xarxes socials (LinkedIn, Twitter, etc.)
Dimensió de la mostra	164 auditores actuals + 36 ex-auditores
Recollida de la informació	Enquesta <i>online</i> (plataforma Survey Monkey)
Data	Entre el 28 d'abril i el 20 de juny de 2020

En aquest informe es presenten les troballes més significatives i es comparen els resultats obtinguts per a les auditores actuals i les ex-auditores. Les Taules 3 i 4 mostren les característiques personals i laborals de les auditores enquestades. A causa del baix nombre de respostes d'ex-auditores, cal ser prudents a l'hora d'interpretar les tendències mostrades pels resultats d'aquesta submostra.

L'anàlisi detallada de les dades ha revelat que els resultats depenen majoritàriament de la categoria laboral exercida en l'actualitat o en el moment de deixar l'auditoria. Per aquesta raó, les dades es desglossen per categoria professional i, de vegades, per auditores amb o sense fills/es menors (un altre tret del perfil que pot influenciar els resultats). En canvi, no s'ha detectat que els resultats depenguin de la mida de la firma d'auditoria, per la qual cosa no es diferencien els resultats en funció de la grandària de la firma en la qual treballen o treballaven les auditores.

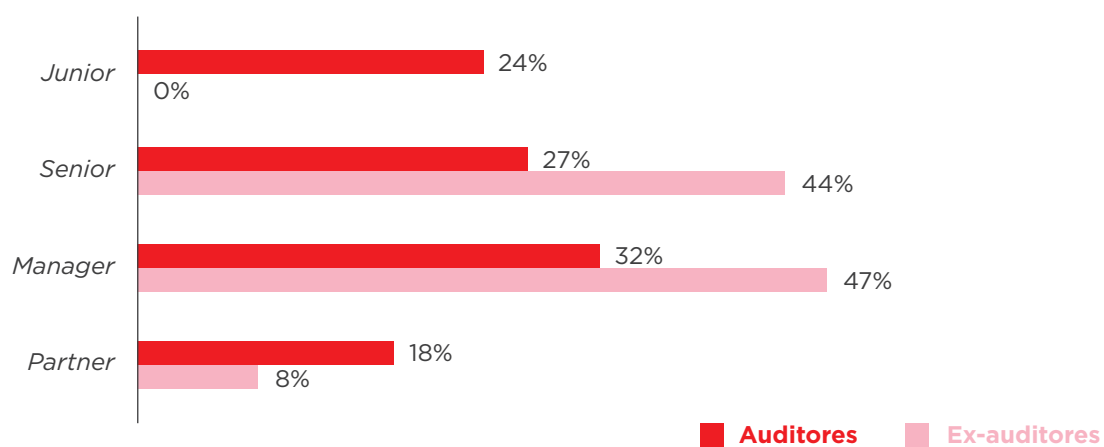
Taula 3: Perfil personal de les auditores enquestades

Auditores en l'actualitat	Ex-auditores quan va deixar l'auditoria:
35 anys de mitjana d'edat	33 anys de mitjana d'edat
63% viu en parella	64% vivia en parella
35% té fills/es menors o familiars dependents	19% tenia fills/es menors o familiars dependents
29% té suport per a les tasques de cura	11% tenia suport per a les tasques de cura

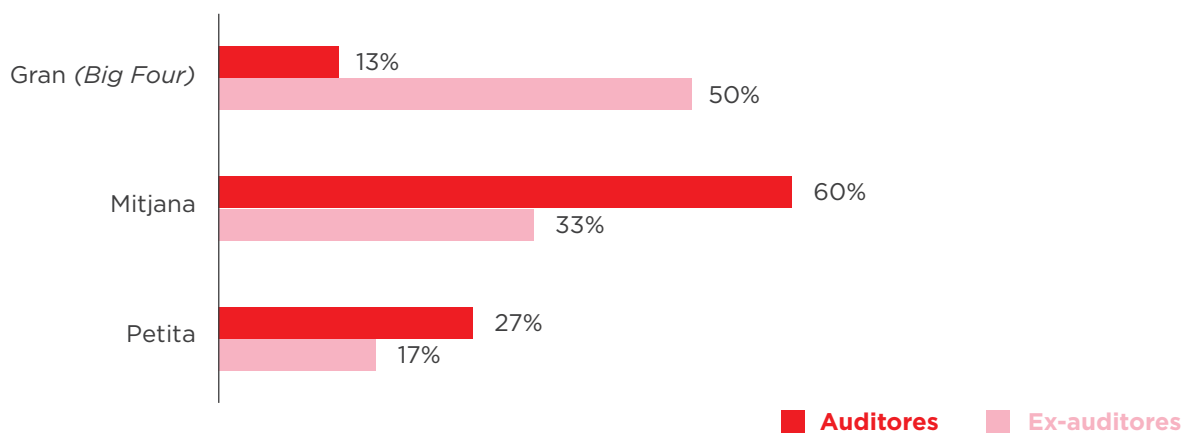
Taula 4: Perfil laboral de les auditores enquestades

Auditores en l'actualitat	Ex-auditores quan va deixar l'auditoria:
11 anys de mitjana d'experiència en el sector	9 anys de mitjana d'experiència en el sector
10% tenen jornada reduïda	8% tenien jornada reduïda
90% treballen en firmes ubicades a la província de Barcelona	97% treballaven en firmes ubicades a la província de Barcelona

Categoria professional



Dimensió de la firma d'auditoria



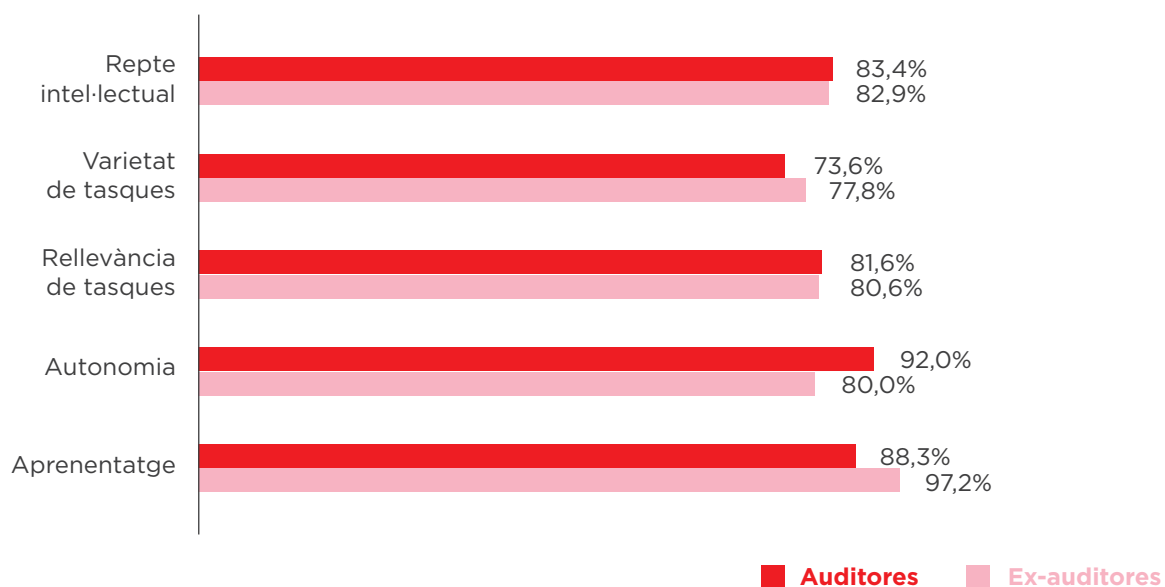
Resultats de l'estudi

Satisfacció amb la feina en la firma d'auditoria

L'enquesta contenia preguntes sobre el grau de satisfacció quant a diferents aspectes de la feina a la firma d'auditoria. Aquestes preguntes demanaven valorar la satisfacció en una escala de 5 categories de resposta: 1 = Molt insatisfeta, 2 = Insatisfeta, 3 = Indiferent, 4 = Satisfeta, 5 = Molt satisfeta. A continuació es mostren els resultats com a percentatges de les audidores i ex-audidores enquestades que diuen estar satisfetes, és a dir, que han contestat a la pregunta corresponent amb una puntuació de 4 (Satisfeta) o 5 (Molt satisfeta).

La Figura 1 mostra els percentatges de satisfacció en diferents dimensions del contingut del treball d'auditora. S'aprecia una satisfacció alta tant entre les audidores actuals com entre les ex-audidores.

Figura 1: Satisfacció amb el contingut de la feina



Nota: Percentatge d'audidores que ha contestat "Satisfeta" i "Molt satisfeta"

El grau de satisfacció depèn de la categoria laboral exercida en l'actualitat o en el moment de deixar l'auditoria. Així, la Taula 5 mostra la puntuació mitjana de les diferents dimensions del contingut del treball per categoria professional de les audidores actuals. S'observa clarament com la puntuació emesa s'incrementa al llarg de la carrera professional, amb els nivells més baixos en la categoria de Junior, nivells intermedis en les categories de *Senior* i *Manager* i els nivells més alts en la categoria de *Partner*.

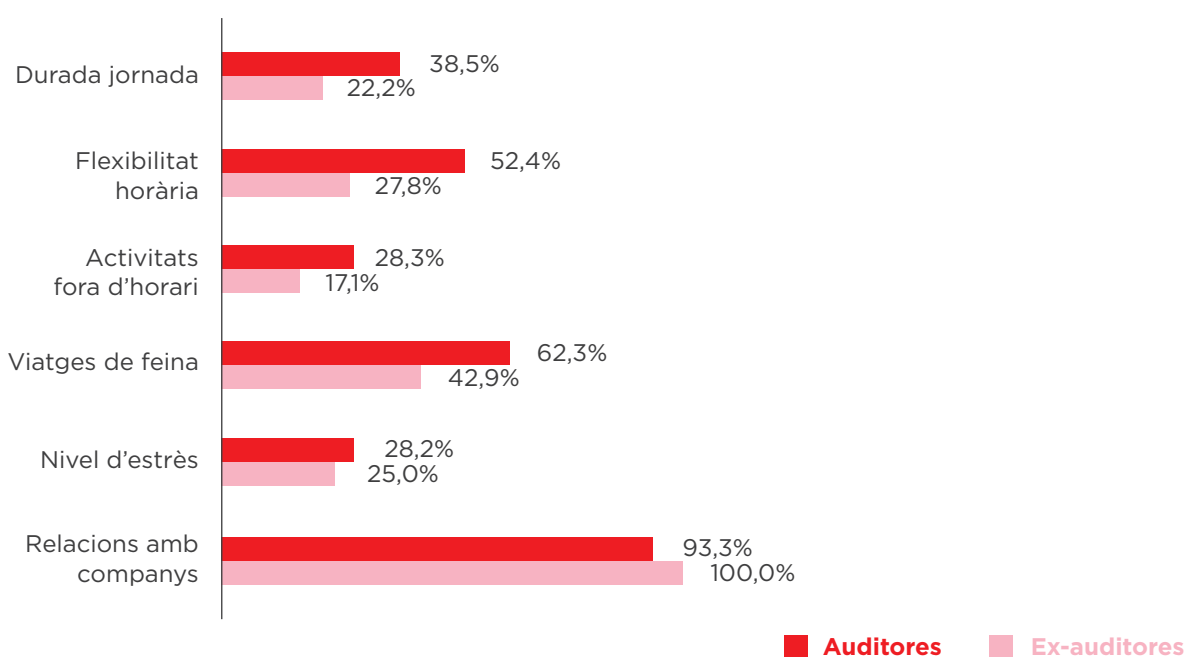
Taula 5: Valoració mitjana de la satisfacció amb el contingut de la feina de les audidores actuals

	<i>Junior</i>	<i>Senior</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>	TOTAL
Repte intel·lectual	3,92	4,16	4,17	4,52	4,17
Varietat de tasques	3,58	3,93	3,85	4,59	3,94
Rellevància de tasques	3,79	4,14	4,13	4,66	4,15
Autonomia	4,03	4,40	4,37	4,79	4,37
Aprenentatge	4,21	4,36	4,14	4,72	4,32

Nota: Puntuació mitjana en una escala de l'1 (Molt insatisfeta) al 5 (Molt satisfeta)

La Figura 2 mostra els percentatges de satisfacció amb els diferents elements de les condicions laborals de l'auditoria. Deixant de banda l'aspecte de relacions amb els companys/es de feina, en totes les qüestions restants s'observa una satisfacció baixa per part de les audidores actuals, i fins i tot un grau de satisfacció menor per part de les ex-audidores. Si considerem els percentatges de les dones enquestades que diuen que estan insatisfetes, és a dir, que han contestat a la pregunta corresponent amb una puntuació d'1 (Molt insatisfeta) o 2 (Insatisfeta), els aspectes més mal valorats són el nivell d'estrès (53,4% de les audidores i 66,7% de les ex-audidores) i la durada de la jornada laboral (46,6% de les audidores i 58,3% de les ex-audidores).

Figura 2: Satisfacció amb les condicions laborals



Nota: Percentatge d'auditors que ha contestat "Satisfeta" i "Molt satisfeta"

La Taula 6 mostra novament la puntuació mitjana de les diferents dimensions considerades en les condicions laborals per categoria professional de les auditors actuals. Encara que s'aprecien diferències entre les valoracions segons les categories professionals, no es reconeix una tendència clara en relació amb la carrera professional.

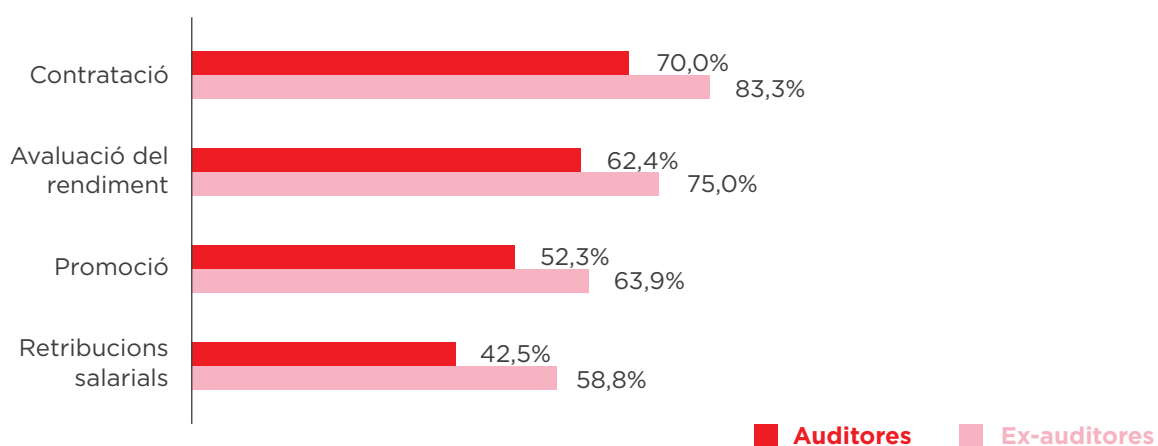
Taula 6: Valoració mitjana de la satisfacció amb les condicions laborals de les audidores actuals

	<i>Junior</i>	<i>Senior</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>	TOTAL
Durada jornada	3,23	2,80	2,53	3,11	2,87
Flexibilitat horària	3,10	3,05	3,40	3,97	3,34
Activitats fora d'horari	2,84	2,79	2,80	3,14	2,87
Viatges de feina	3,32	3,75	3,70	3,74	3,63
Nivell d'estrès	3,05	2,74	2,33	2,66	2,67
Relacions amb companys	4,23	4,48	4,27	4,72	4,40

Nota: Puntuació mitjana en una escala de l'1 (Molt insatisfeta) al 5 (Molt satisfeta)

La Figura 3 mostra els percentatges de satisfacció pel que fa al tracte equitatiu en diferents processos interns. S'observa una satisfacció relativament alta pel que fa a l'equitat percebuda en els processos de contractació, però menor relacionada amb els processos d'avaluació del rendiment, els processos de promoció i els mètodes per establir les retribucions salarials. Sobretot, en relació amb aquest últim aspecte, la satisfacció de les audidores actuals només arriba a un 42,5% i, en l'altre extrem de l'escala de valoració, un 34,6% manifesta estar insatisfeta amb els procediments existents per establir les retribucions salarials. Cal destacar que la satisfacció mostrada per les ex-audidores és més gran pel que fa a tots els processos considerats i supera sempre el 50%.

Figura 3: Satisfacció amb el tractament equitatiu en els processos interns



Nota: Percentatge d'auditors que ha contestat "Satisfeta" i "Molt satisfeta"

La Taula 7 mostra novament la puntuació mitjana de la satisfacció amb l'equitat en els diferents processos interns considerats per categoria professional de les auditors actuals. Tot i que no s'observen diferències significatives entre les categories de Junior, Senior i Manager, s'aprecia clarament un grau més alt de satisfacció en la categoria de Partner.

Taula 7: Valoració mitjana de la satisfacció amb el tractament equitatiu en els processos interns de les auditors actuals

	<i>Junior</i>	<i>Senior</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>	TOTAL
Contractació	3,84	3,74	3,69	4,31	3,85
Avaluació del rendiment	3,60	3,30	3,58	4,07	3,60
Promoció	3,12	3,34	3,20	4,11	3,38
Retribucions salarials	3,00	2,81	2,94	3,81	3,07

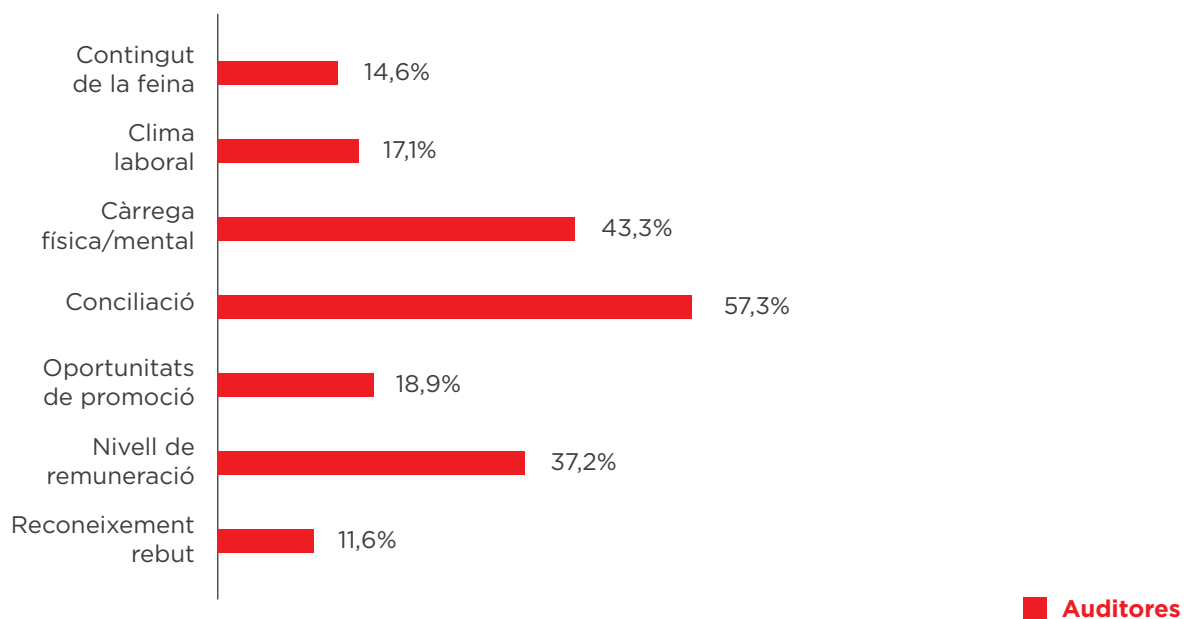
Nota: Puntuació mitjana en una escala de l'1 (Molt insatisfeta) al 5 (Molt satisfeta)

Motius per a l'abandonament i accions de millora

L'enquesta contenia igualment preguntes sobre els motius –potencials o reals– per abandonar la firma o la professió d'auditoria i sobre les accions necessàries per atreure i retenir el talent femení. Aquestes preguntes demanaven ordenar les opcions proposades segons la rellevància percebuda, d'1 (Més rellevant) a 6 o 7 (Menys rellevant). A continuació es mostren els resultats com a percentatges de les audidores i ex-audidores enquestades que han indicat l'opció corresponent com la primera o segona més rellevant.

La Figura 4 mostra els percentatges de la rellevància que les audidores actuals han atorgat als motius considerats en cas que es plantegessin deixar el seu treball en la firma d'auditoria. El motiu considerat més rellevant és la conciliació entre la vida professional i la vida personal/familiar, seguit de la càrrega física i mental de la feina i del nivell de remuneració.

Figura 4: Motius per abandonar la firma d'auditoria



Nota: Percentatge d'audidores que ha indicat el motiu com el primer o segon més rellevant

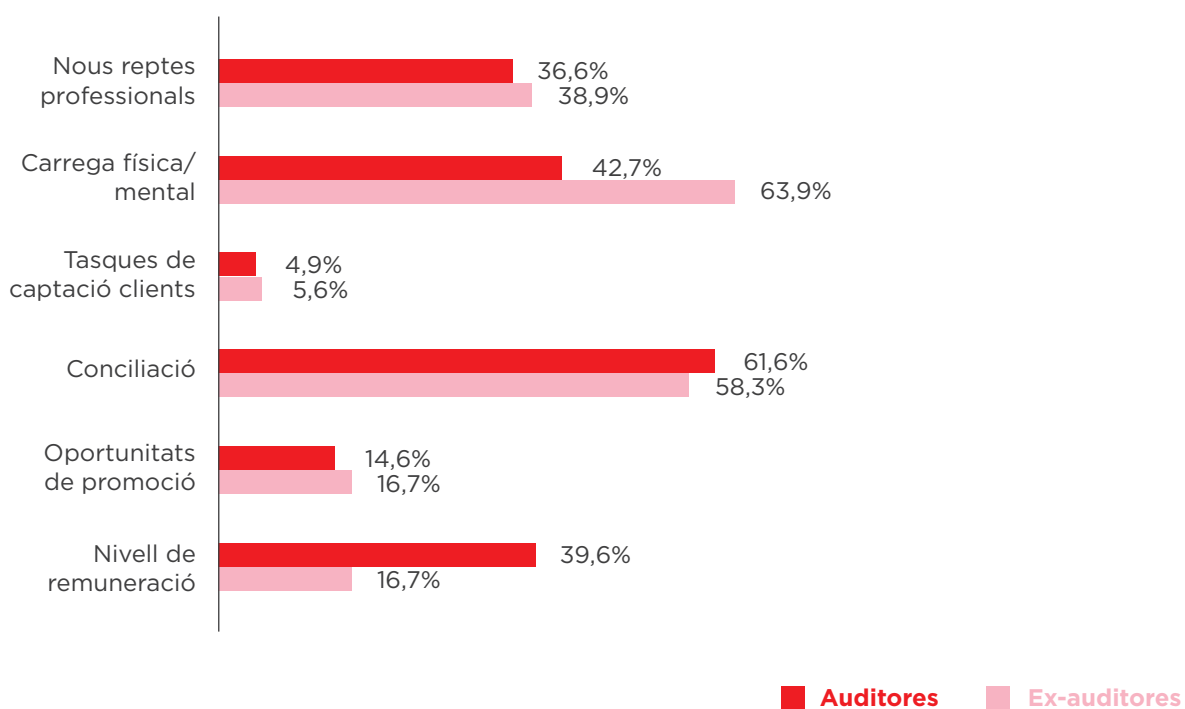
Tot i que la conciliació entre la vida professional i la vida personal/familiar apareix clarament com el motiu més important per abandonar la firma (57,3% de les auditores actuals enquestades ho indiquen com el primer o segon motiu més rellevant), les respostes varien entre les diferents categories professionals i segons si les auditores tenen o no fills/es menors. La Taula 8 mostra el percentatge de respostes en funció de la categoria professional i les auditores amb i sense fills/es menors. S'observa clarament que el fet de tenir fills/es menors té una influència més determinant que la categoria professional.

Taula 8: Conciliació com a motiu més rellevant per abandonar la firma d'auditoria (auditores actuals)

	<i>Senior</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>
<i>Junior</i>	25,6%	28,2%	53,8%
<i>Senior</i>	36,4%	20,5%	56,9%
<i>Manager</i>	50%	15,4%	65,4%
<i>Partner</i>	31,0%	17,2%	48,2%
Auditores sense fills/es menors	29,2%	21,2%	50,4%
Auditores amb fills/es menors	53,8%	17,3%	71,1%
TOTAL	37,2%	20,1%	57,3%

Nota: Percentatge d'auditores que ha indicat el motiu com el primer o segon més rellevant

La Figura 5 mostra els percentatges de la rellevància atorgada als motius considerats per les auditores actuals i ex-auditores per (plantejar-se) deixar la professió d'auditoria. Per a les auditores actuals, el motiu considerat més rellevant és la conciliació entre la vida professional i la vida personal/familiar, seguit de la càrrega física i mental de la feina, del nivell de remuneració i de nous reptes professionals. Per a les ex-auditores, el motiu considerat més important és la càrrega física i mental, seguit de la conciliació professional-personal i els nous reptes professionals.

Figura 5: Motius per abandonar la professió d'auditoria

Nota: Percentatge d'auditors que ha indicat el motiu com el primer o segon més rellevant

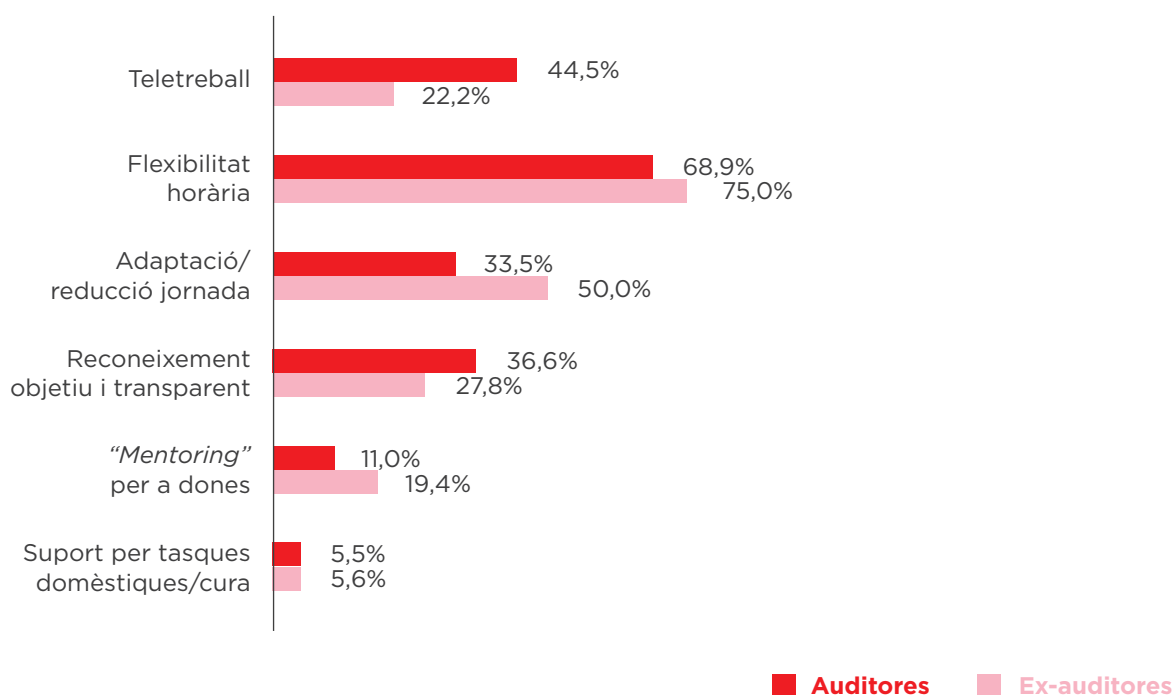
La Taula 9 mostra novament el percentatge de respostes en funció de la categoria professional i les auditors amb i sense fills/es menors. S'observa, igualment, que el fet de tenir fills/es menors té una influència més gran que la categoria professional a l'hora de valorar la conciliació professional-personal.

Taula 9: Conciliació com a motiu més rellevant per abandonar la professió d'auditoria (audidores actuals)

	1r motiu més rellevant	2n motiu més rellevant	1r i 2n motius més rellevants
<i>Junior</i>	28,2%	30,8%	59,0%
<i>Senior</i>	38,6%	29,5%	68,1%
<i>Manager</i>	48,1%	15,4%	63,5%
<i>Partner</i>	27,6%	24,1%	51,7%
Audidores sense fills/es menors	31,0%	26,5%	57,5%
Audidores amb fills/es menors	50,0%	21,2%	71,2%
TOTAL	37,2%	24,4%	61,6%

Nota: Percentatge d'audidores que ha indicat el motiu com el primer o segon més rellevant

La Figura 6 mostra els percentatges de la rellevància atorgada a diferents accions que podrien desenvolupar les firmes d'auditoria per atreure i retenir el talent femení. Les accions de millora més rellevants són la flexibilitat horària, el teletreball i l'adaptació/reducció de la jornada laboral -totes elles actuacions per facilitar la conciliació-. Així mateix, rep una rellevància alta la definició de criteris objectius i transparents en els processos de reconeixement de la feina.

Figura 6: Accions per atreure i retenir el talent femení

Nota: Percentatge d'audidores que ha indicat l'acció com la primera o segona més rellevant

Les Taules 10 i 11 mostren el percentatge de respostes en funció de la categoria professional i les audidores amb i sense fills/es menors. La Taula 10 indica que una clara majoria de les audidores actuals reclamen la flexibilitat horària com a mesura més rellevant per fomentar l'atracció i retenció de les dones en la professió. En canvi, la Taula 11 revela que són especialment les audidores amb fills/es menors que advoquen per la possibilitat d'adaptar o reduir la seva jornada laboral.

Taula 10: Flexibilitat horària com a acció més rellevant per atreure i retenir el talent femení (audidores actuals)

	1a acció més rellevant	2a acció més rellevant	1a i 2a accions més rellevants
<i>Junior</i>	33,3%	28,2%	61,5%
<i>Senior</i>	29,5%	40,9%	70,4%
<i>Manager</i>	48,1%	23,1%	71,2%
<i>Partner</i>	48,3%	24,1%	72,4%
Audidores sense fills/es menors	36,3%	31,9%	68,2%
Audidores amb fills/es menors	46,2%	23,1%	69,3%
TOTAL	39,6%	29,3%	68,9%

Nota: Percentatge d'audidores que ha indicat l'acció com la primera o segona més rellevant

Taula 11: Adaptació/reducció de jornada com a acció més rellevant per atreure i retenir el talent femení (audidores actuals)

	1a acció més rellevant	2a acció més rellevant	1a i 2a accions més rellevants
<i>Junior</i>	5,1%	17,9%	23,0%
<i>Senior</i>	9,1%	13,6%	22,7%
<i>Manager</i>	13,5%	28,8%	42,3%
<i>Partner</i>	10,3%	37,9%	48,2%
Audidores sense fills/es menors	8,0%	17,7%	25,7%
Audidores amb fills/es menors	13,5%	36,5%	50,0%
TOTAL	9,7%	23,8%	33,5%

Nota: Percentatge d'audidores que ha indicat l'acció com la primera o segona més rellevant

Cites il·lustratives de les audidores enquestades

A continuació, el Quadre 2 mostra una selecció dels comentaris i les observacions que han fet les audidores enquestades en relació amb la situació de les dones en el sector de l'auditoria.

Quadre 2: Verbatim de les audidores enquestades

Audidores

“Actualment continua sent un hàndicap, en l'actual model piramidal, poder anar escalant en auditoria (sobretot a la part més alta), ja que les carreres professionals estan pensades en un entorn de jornada completa i presencial, la qual cosa desincentiva el talent femení de quedar-se més anys un cop assolida la maternitat.”

“Com en moltes altres professions, no hi ha problemes en la contractació i promoció de les dones, fins que s'arriba al nivell dels Socis, per problemes de conciliació fonamentalment.”

“Treballar en el lloc del client et limita la conciliació de la vida personal i professional, amb pèrdua de temps, més estrès, etc. Avui en dia, amb la quantitat d'avenços tecnològics, es podria disposar de més flexibilitat horària i teletreball.”

“L'etapa més complicada en aquesta professió és poder conciliar la vida familiar quan tens fills petits, i això fa que marxin moltes dones. Jo no ho vaig fer perquè tenia molta ajuda familiar en la cura dels fills, però per a mi va ser una etapa molt dura emocionalment.”

Ex-auditors

“Crec que el gran problema en les Big Four és la gran implicació que et requereixen i, per tant, si ets dona i tens família has de decidir a què dediques les hores. Crec que el problema no rau tant en el procés de promoció, sinó en el fet que per arribar-hi moltes dones han de decidir què posen al davant.”

“Crec que no és tant la situació de les dones, sinó més aviat la situació del sector, ja que la càrrega de feina i el nivell d'estrès són molt elevats. Aquest fet implica que, en el moment que decideixes ser mare, o que per qualsevol altra raó necessites més temps personal, has de decidir entre poder conciliar la vida professional i personal o bé la carrera professional en el món de l'auditoria.”

“Crec que s'ha de començar a tenir paritat. No pot ser que sempre arribin a ser Socis els homes.”

“La solució no crec que sigui que les dones puguin adaptar la seva jornada, ja que llavors sempre quedaran per darrere dels homes, que en general no adapten la seva jornada per la cura de familiars dependents. Des del meu punt de vista, les jornades haurien de ser més conciliadores per a tots, homes i dones, perquè la conciliació sigui possible per a tots i les oportunitats i el treball sigui més equitatiu entre homes i dones.”

“Penso que [les dones] cada vegada estan assolint un major reconeixement i pes en les firmes d'auditoria, però només poden accedir-hi aquelles que estan disposades a sacrificar la vida familiar/privada per la feina.”

Quant a la satisfacció amb la decisió presa d'abandonar la professió d'auditoria:

“He guanyat en qualitat de vida a nivell mental.”

“Vaig poder treballar a prop de casa i conciliar molt millor vida laboral i personal. Vull dir, però, que no canviaria la meva experiència professional en l'auditoria, ja que va ser molt positiva.”

“Continuo aprenent i tenint reptes professionals, però amb més flexibilitat horària i amb menor nivell d'estrès.”

“He pogut créixer professionalment i em valoren molt la meva opinió. Ara tinc un departament a la meva direcció i ja no he de viatjar tant.”

“Penso que [les dones] cada vegada estan assolint un major reconeixement i pes en les firmes d'auditoria, però només poden accedir-hi aquelles que estan disposades a sacrificar la vida familiar/privada per la feina.”

Conclusions

Com a principals conclusions de l'estudi podem destacar les següents qüestions:

- La presència de la dona s'equipara a la de l'home en les primeres categories de la carrera professional d'auditoria, però decau abruptament en la categoria de Sòcia de la firma.
- Hi ha una satisfacció alta amb el contingut de la feina (autonomia, oportunitats per a l'aprenentatge, repte intel·lectual, etc.) i s'incrementa al llarg de la carrera professional.
- A part de les relacions amb els companys/es de feina, les audidores semblen insatisfetes amb molts aspectes de les condicions laborals, sobretot respecte al nivell d'estrès i la durada de la jornada laboral.
- Les audidores manifesten una satisfacció relativament alta pel que fa al tractament equitatiu en els processos de contractació, però menor relacionada amb els processos d'avaluació del rendiment, els processos de promoció i els mètodes per establir les retribucions salarials.
- Si es plantegessin deixar la firma i/o la professió d'auditoria, el motiu considerat com a més rellevant és la conciliació entre la vida professional i la vida personal/familiar (sobretot per a les dones amb fills/es menors), seguit de la càrrega física i mental de la feina i del nivell de remuneració.
- Entre les accions que podrien desenvolupar les firmes d'auditoria per atreure i retenir el talent femení, les audidores valoren com a més rellevants aquelles que faciliten la conciliació -la flexibilitat horària, la possibilitat de fer teletreball i l'adaptació/reducció de la jornada laboral-, així com la definició de criteris objectius i transparents en els processos de reconeixement de la feina.

Agraïments

Voldríem donar les gràcies a totes les dones auditores que han contestat l'enquesta i d'aquesta manera han fet possible el present estudi.

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya
=
EL CØL·L3G1



Càtedra
MANGO

