

Liderazgo, inclusión, diversidad y talento en las firmas de auditoría



Situación actual

- ✓ La complejidad actual exige talento diverso, no basta con más personas, sino con distintas personas
- ✓ Presencia de mujeres en las primeras etapas de la carrera y descenso progresivo en posiciones de mayor experiencia
- ✓ En este contexto, el talento ya no es un 'recurso', es una ventaja competitiva; y el talento femenino es una parte clave de esa ventaja



Entorno regulatorio y de negocio cada vez más complejo



Mayor presión sobre calidad, ética e independencia



Expectativas de los stakeholders: transparencia, sostenibilidad y gobernanza



Necesidad de equipos diversos para analizar riesgos desde distintos y múltiples ángulos

Diversidad de género por sectores

FIGURE 2.2 Share of women in the workforce, by industry, selected economies
Values as of 2024



Source
LinkedIn Economic Graph Research Institute.

Note
Average share for 74 economies: Algeria, Argentina, Australia, Austria, Bahamas, Bahrain, Bangladesh, Barbados, Belgium, Bolivia, Brazil, Canada, Chile, Colombia, Costa Rica, Croatia, Cyprus, Czechia, Denmark, Dominican Republic, Ecuador, Egypt, Estonia, Finland, France, Germany, Ghana, Greece, Guatemala, Hong Kong SAR (China), India, Ireland, Israel, Italy, Jamaica, Jordan, Kenya, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malaysia, Maldives, Malta, Mauritius, Mexico, Morocco, Nepal, Netherlands, New Zealand, Norway, Pakistan, Panama, Peru, Philippines, Poland, Portugal, Puerto Rico, Qatar, Romania, Saudi Arabia, Singapore, South Africa, Spain, Sweden, Switzerland, Trinidad and Tobago, Tunisia, Türkiye, Ukraine, United Arab Emirates, United Kingdom, United States of America, Uruguay, and Venezuela.

Diversidad e inclusión

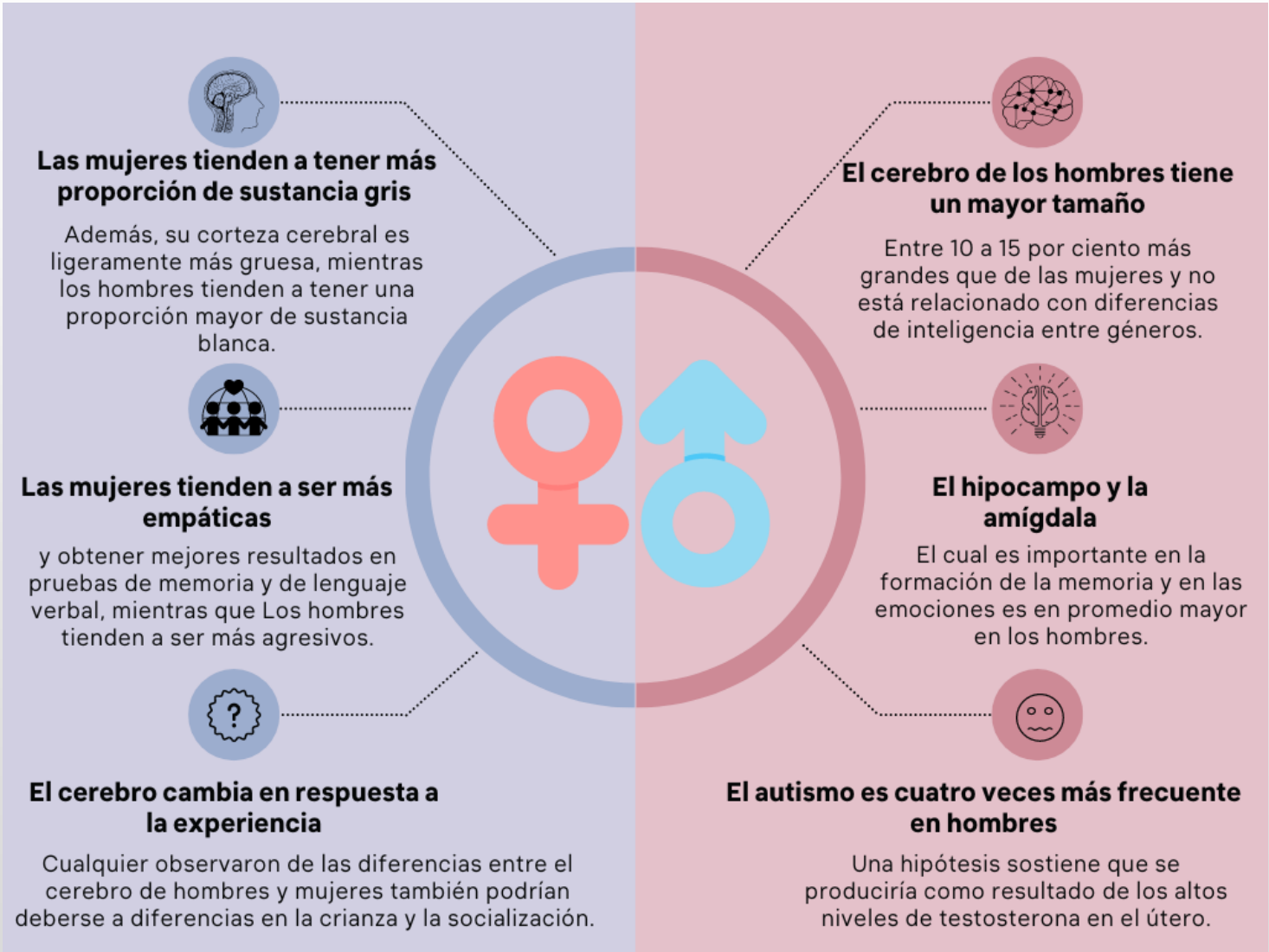
¿Cuántas personas de diferentes edades, nacionalidades o regiones hay en tu equipo? ¿Sois todas del mismo género, tenéis la misma orientación sexual o las mismas ideas políticas?

- Las personas somos diferentes
- La diversidad es una oportunidad de crecimiento para las organizaciones
 - Que ofrecen igualdad de oportunidades para que todas las personas tengan la posibilidad de crecer sin sentirse discriminadas, con independencia de su sexo, género, orientación sexual, estado de salud, etc.
 - Crean un entorno seguro para todas las personas
 - Acaban con cualquier forma de acoso y discriminación
 - Potencian la corresponsabilidad y la conciliación familiar como herramienta para impulsar un entorno equitativo.

Masculino y Femenino

Empatía
Flexibilidad
Comunicación
Consenso
Colaboración
Escucha
Intuición
Generosidad

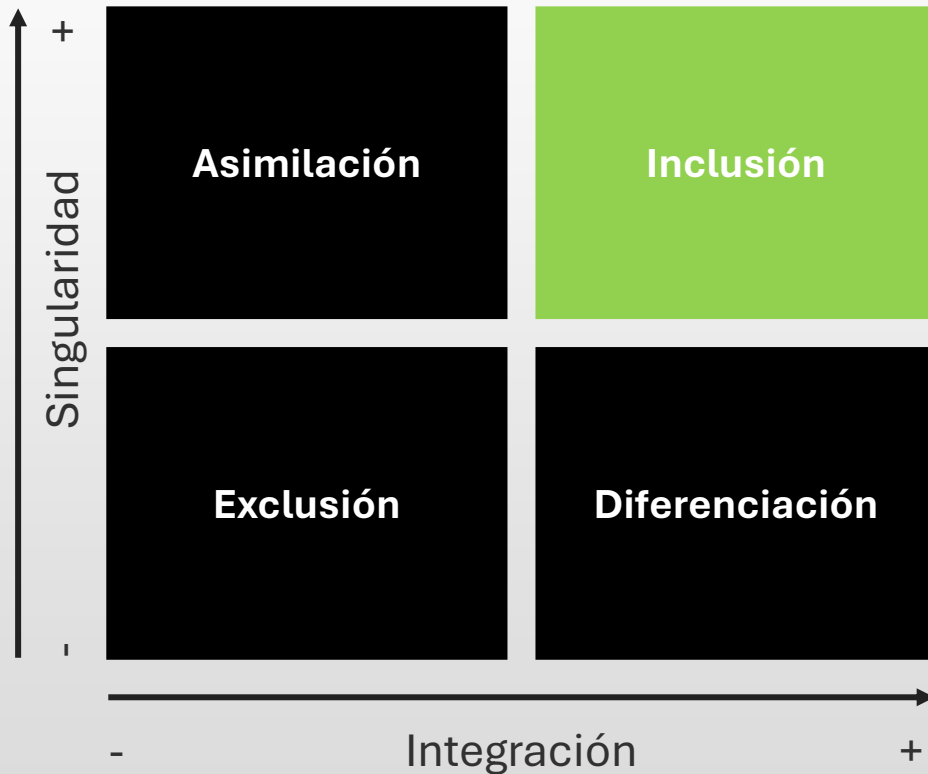
EMOCIONAL



RACIONAL

Fuerza
Decisión
Lógica
Racionalidad
Valentía
Osadía
Analítica
Firmeza

Inclusión



EXCLUSION: a la persona no se la trata como perteneciente al grupo

DIFERENCIACION: la persona se considera perteneciente al grupo cuando se conforma con las normas dominantes y se minimiza la singularidad

ASIMILACIÓN: la persona no es tratada como perteneciente al grupo pero se valora su singularidad

INCLUSION: la persona es considerada como perteneciente al grupo y se le permita y anima a que mantenga su singularidad

Barreras, retos y sesgos



Sesgos inconscientes en:

- Evaluación de desempeño.
- Asignación de proyectos y clientes clave.



Estereotipos de “disponibilidad total” asociados al éxito en auditoría.



Falta de referentes femeninos en puestos de socio/directora.



Presión de conciliación y corresponsabilidad familiar todavía desigual.



Cientes exigentes *prefieren tratar con hombres.*

Los proyectos críticos *requieren disponibilidad 24/7.*

Ella es muy buena, pero ahora tiene otras prioridades.

No está interesada en liderar, busca estabilidad.

Visibilizar los sesgos para poder cuestionarlos y gestionarlos

Qué podemos ofrecer

las Firmas de auditoría al talento femenino

