

# SISTEMA

## 228

TERESA M<sup>a</sup> MONLLAU JAQUES  
NURIA RODRIGUEZ AVILA

La feminización de las profesiones

Separata de la revista SISTEMA - Número 228 - Octubre 2012  
(Páginas 81 a 96)  
Depósito legal: M. 37.032 - 1972 (Sep.)  
Fuencarral, 127, 1º. - 28010 Madrid - Teléfono 91 448 73 19

OCTUBRE 2012

# La feminización de las profesiones

## The feminization of professions

Teresa M<sup>a</sup> Monllau Jaques  
(Universidad Pompeu Fabra)  
teresa.monllau@upf.edu

Núria Rodríguez Avila  
(Universidad de Barcelona)  
nrodriguez@ub.edu

### RESUMEN

*La feminización de las profesiones es un hecho en la sociedad actual. El objetivo del presente artículo es analizar el grado de integración horizontal y vertical de las mujeres en la profesión contable en España. El punto de partida del estudio es la promulgación de la Ley de Auditoría de 1988. La base de datos utilizada ha sido el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC). La principal conclusión de los datos obtenidos es que a pesar de que se ha avanzado mucho desde la promulgación de la Ley de Auditoría del año 1988, en España la cuota de feminización de la profesión está por debajo de la media de la feminización de las profesiones liberales que han sido analizadas y por debajo de la del resto de países del ámbito anglosajón. Las autoras concluyen que los resultados obtenidos son consecuencia de una combinación de factores organizativos, culturales y sociales.*

**Palabras clave:** profesionalización, integración horizontal, integración vertical, mercado laboral, cielo de cristal, género y auditoría, «up or out».

### ABSTRACT

*The feminization of professions is a reality in today's society. The aim of this paper is to analyze the degree of horizontal and vertical integration of women in the accounting profession in Spain. The starting point of the study is the enactment of the 1988 Audit Act Law. The database used was the Official Register of Auditors (ROAC). The main conclusion from the data analyzed is that although some progress has been made since the enactment of the Audit Act Law of 1988, the feminized portion of profession in Spain is below the average of the feminization of all professions that have been analyzed and comparatively below from other Anglo-Saxon countries. We conclude that the results obtained are due to a combination of organizational, cultural and social factors.*

**Key words:** professional, horizontal integration, vertical integration, labor market, glass ceilings, gender and auditing, «up or out».

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del trabajo que se presenta a continuación es analizar el grado de feminización de la profesión auditora en España. Asimismo, se analizará la relevancia de la variable género en la organización y en el ejercicio de la profesión.

Recibido: 29/11/2011  
Aceptado: 14/06/2012

Los motivos por los que se estudia la feminización de las profesiones son:

1. Analizar cómo afecta al mercado laboral la participación de las mujeres en el mundo económico y empresarial. Ver cuál es el efecto de la actual crisis en la feminización del mercado de trabajo.
2. Estudiar las situaciones de injusticia social y económica en el acceso a los puestos de trabajo. A pesar de que la participación de la mujer en el mundo laboral ha evolucionado positivamente en los últimos 35 años, aún queda mucho camino por recorrer<sup>1</sup>.
3. En la medida en que la participación de las mujeres en la profesión sea mayor, esta profesión estará localizada en un sector más grande de la sociedad<sup>2</sup>.

El estudio de la participación de la mujer en las profesiones contables adquirió importancia en 1987 cuando la revista *Accounting, Organizations and Society* dedicó un número especial a los aspectos relacionados con el género y la profesión contable. Desde entonces, tal como muestra el estudio realizado por Dambrin, ha sido constante objeto de estudio en las principales publicaciones contables de habla inglesa<sup>3</sup>.

En las últimas décadas se ha avanzado mucho en la incorporación de la mujer al mercado laboral. Las políticas de igualdad han tenido éxito en los procesos de incorporación femenina al mercado laboral, pero no han servido para alterar la distribución desigual de la carga de trabajo entre hombres y mujeres.

Existen diferentes perspectivas teóricas que estudian el por qué de las desigualdades entre hombres y mujeres. Las posturas que mantienen los diferentes paradigmas feministas son importantes para el análisis de estas desigualdades.

La literatura existente diferencia entre feminismo liberal, paradigma marxista y feminismo patriarcal. Las teorías defendidas por cada una de estas tendencias son las siguientes<sup>4</sup>:

1. El feminismo liberal sostiene que existen diferencias entre valores femeninos y masculinos. El punto de vista de esta teoría es de carácter político. El factor que identifica a esta teoría es la creencia de que son necesarios cambios. Estos cambios deben ser consecuencia o deben realizarse través de los ideales liberales.
2. El paradigma marxista mantiene que la explotación de la mujer es una subcategoría de la alienación capitalista. El punto de vista de esta teoría es de carácter económico. De acuerdo con esta teoría la pertenencia a una clase social es el factor

<sup>1</sup> Jane Broadbent, Linda Kirkham, «Glass ceilings, glass cliffs or new worlds?: Revisiting gender and accounting», Emerald Group Publishing Limited *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 21, número 4, Bingley, Reino Unido, 2008, págs. 465-473.

<sup>2</sup> Jennifer Roberts, Andrew J. Coutts, «Feminization and professionalization: a review of an emerging literature on the development of accounting in the United Kingdom», Elsevier, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, número 3-4, Reino Unido, 1992, págs. 379-395.

<sup>3</sup> Claire Dambrin, Caroline Lambert, «Mothering or auditing? The case of two Big Four in France», Emerald Group Publishing Limited, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 21, número 4, Bingley, Reino Unido, 2008, págs. 474 - 506.

<sup>4</sup> Claire Dambrin y Caroline Lambert, «Who is she and who are we? A critical essay on reflexivity in research into the rarity of women executives in accountancy» (2009). [Revisada marzo 2012]. En <http://www.hec.edu/var/fre/storage/original/application/b6d2eb6ac928a9d9d7305cf0fdda9b14.pdf>. Paper. (lambert@hec.fr).

que marca la diferencia. El factor clase predomina sobre el factor género. Las mujeres de las clases altas dominan tanto a hombres y mujeres de clases bajas que tienen intereses comunes.

3. Para el feminismo patriarcal, las diferencias entre hombres y mujeres están relacionadas con valores sociales, culturales e históricos. El punto de vista de esta teoría es de carácter social (roles tanto dentro de la familia como fuera de ella). De acuerdo con esta teoría, el factor género predomina sobre el factor clase. Los hombres dominan a las mujeres en cualquier categoría social o ámbito de actuación.

## 2. LA FEMINIZACIÓN DE LA PROFESIÓN CONTABLE Y AUDITORA

Los motivos por los que se atribuyen desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito contable son diversos. El análisis de los estudios realizados demuestra que la baja participación de las mujeres en los puestos directivos del área contable de la empresa no puede explicarse por medio de un único factor, sino que es la combinación de obstáculos sociales, organizativos y culturales. De acuerdo con la literatura existente, los motivos por los que las mujeres tienen una baja participación en los puestos directivos del área contable son debidos a:

- Obstáculos inherentes al propio género. La mujer elige un tipo de vida centrado en la familia, mientras que el hombre centra su vida en el trabajo<sup>5</sup>. En este sentido, hay estudios<sup>6</sup> que confirman que en países como España se verifica que las mujeres, más allá de los beneficios sociales que puedan lograr por estar o no presentes en el mercado laboral, tienen en mente el trabajo que deben realizar en los hogares. La centralidad y la importancia de la familia en los denominados «países del sur» se expresa en una menor disponibilidad de tiempo de las mujeres para estar presentes en el mercado de trabajo.
- Obstáculos inherentes a la organización<sup>7</sup>. Entre estos obstáculos pueden citarse las preferencias de los clientes de la compañía, la adquisición de conocimientos sobre la organización<sup>8</sup> y las políticas de recursos humanos de la compañía en aspectos relacionados con las políticas de promoción y remuneración. Estos factores pueden facilitar o dificultar el acceso de las mujeres a los puestos directivos<sup>9</sup>. Como afirma Ballesteros, «las corporaciones empresariales incorporan en sus estrategias de imagen el discurso

<sup>5</sup> Richard. A. Bernardini, «The implications of lifestyle preference on a public accounting career: an exploratory study», Elsevier, *Critical Perspectives on Accounting*, n.º 9, Reino Unido, 1998, págs. 35-351.

<sup>6</sup> Vicent Borrás, Sara Moreno y Carolina Recio, «La incorporación de los hombres en la esfera doméstica», Siglo XXI España, *Sociología del trabajo*, n.º 67, otoño, Madrid, 2009, págs. 97-125.

<sup>7</sup> Cheryl R. Lehman, «“Herstory” in Accounting: The first eighty years», Elsevier, *Accounting Organisations and Society*, vol. 17, número 3-4, Reino Unido, 1992, págs. 261-285.

<sup>8</sup> Fiona Anderson-Gougha, Christopher Greyb, Keith Robson, «Helping Them to forget. The organizational embedding of gender relations in public audit firms», Elsevier, *Accounting, Organizations and Society*, vol 31, Reino Unido, 2005, págs. 469-490.

<sup>9</sup> Kimberly E. Frank , D. Jordan Lowe, «An examination of Alternative Work Arrangements in Private Accounting Practice», *Accounting Horizons*, vol. 17, número 2, EE UU, 2003, págs. 139-151.

Eric N. Johnson, D. Jordan Loweb, Philip M. J. Reckersc, «Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US», Elsevier, *Accounting, Organizations and Society*, n.º 33, Reino Unido, 2008, págs. 48-72.

- de la Responsabilidad Social Corporativa, estrechamente vinculado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pero, en muchos casos, despliegan una gestión que opera en sentido contrario»<sup>10</sup>.
- Obstáculos de tipo social, histórico y cultural <sup>11</sup>. En esta línea, en España se realizó un estudio<sup>12</sup> sobre la feminización de la profesión auditora durante el periodo comprendido entre los años 1942 (año en que se creó el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España) y 1988 (año en que se promulgó la primera ley de auditoría). De acuerdo con este estudio, la proporción de mujeres que participaban en la profesión auditora en 1988 era de un 5,8%. Según los autores del estudio, la baja participación de la mujer en el ejercicio de la profesión auditora se explicaba por factores sociales, políticos y económicos. La tardía creación del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE) y la mimetización de los valores de la Iglesia Católica y el Ejército, que eran los valores que predominaban en la sociedad en aquel momento, eran dos factores que podían explicar la baja participación femenina en la profesión.

Los estudios publicados en las principales revistas contables, desde el año 2008 hasta el año 2011, muestran dos tendencias<sup>13</sup>:

- Una clara preocupación por la feminización de la profesión<sup>14</sup>.
- El valor añadido que aporta a las investigaciones la colaboración entre sociólogos y contables<sup>15</sup>.

Partiendo de esta situación, la pregunta es si, actualmente, el mapa de la profesión auditora, en España, ha cambiado significativamente respecto al año 1988 y si la situación es diferente a la del resto de las profesiones liberales.

<sup>10</sup> Esmeralda Ballesteros Doncel, «La igualdad de oportunidades y el modelo neoliberal de desarrollo económico», Siglo XXI de España, *Sociología del trabajo*, n.º 70, otoño, Madrid, 2010, págs. 65-85.

<sup>11</sup> Nieves Carrera & Isabel Gutierrez & Salvador Carmona, «Gender, the state and the audit profession: evidence from Spain (1942-88)», *European Accounting Review*, Taylor and Francis Journals, vol. 10 (4), Bruselas, Bélgica, 2001, págs. 803-815.

Naoko Komori, «Towards the feminization of accounting practice. Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession», Emerald Group Publishing *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 21, n.º 4, Bingley, Reino Unido, 2008, págs. 507-538.

<sup>12</sup> *Ídem*, pág. 11.

<sup>13</sup> El punto de partida en esta revisión ha sido el estudio realizado por Dambrin y Lambert en el año 2008. El periodo de tiempo que han analizado estas autoras ha sido el comprendido entre el año 1987 y el año 2007. Las revistas analizadas y los resultados obtenidos se encuentran en el anexo I.

<sup>14</sup> Kathryn Haynes, «(Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals», Elsevier, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 33, número 4-5, Reino Unido, 2008, págs. 328-348.

Ingrid Jeacle, «A practice of her own: Female career success beyond the accounting firm», The University of Edinburgh, *Critical Perspectives on Accounting*, n.º 22, Reino Unido, 2011, págs. 288-303.

Sonja Gallhofer, Catriona Paisey, Clare Roberts y Heather Tarbert, «Preferences, constraints and work-lifestyle choices. The case of female Scottish chartered accountants», Emerald, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 24, n.º 4, Reino Unido, 2011, págs. 440-470.

<sup>15</sup> Marcia Annisette y Alan J. Richardson, «Justification and accounting: applying sociology of worth to accounting research», Emerald, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 24, n.º 2, Reino Unido, 2011, págs. 229-249.

Los objetivos concretos son:

1. Dibujar el mapa de la profesión considerando tanto la integración vertical como la horizontal.
2. Análisis de la evolución de la feminización de la profesión desde 1988 hasta nuestros días.
3. Concluir sobre los posibles factores que definen la situación actual.

### 3. METODOLOGÍA

La metodología del trabajo ha sido estructurada en tres fases. En la primera fase el objetivo ha sido revisar el estado de la cuestión en lo referente a la feminización en la profesión contable. El resultado de esta fase se ha expuesto de forma resumida en los apartados anteriores.

La segunda fase ha tenido como objetivo elaborar el mapa de la profesión auditora en España y concluir sobre la evolución que ha sufrido desde 1988. La metodología utilizada ha sido cuantitativa; se ha contabilizado el número de auditoras en España. La fuente de datos ha sido obtenida del Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) que ha sido obtenida a través de la *web* del ICAC (<http://www.icac.meh.es/>). Esta información ha servido para definir tanto la feminización horizontal (porcentaje de mujeres auditoras) como la feminización vertical (porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos en la profesión). Para analizar la integración horizontal se ha utilizado la totalidad de la población de los miembros del ROAC en el año 2011. Para analizar la integración vertical se ha utilizado la misma base de datos, pero esta vez el punto de mira han sido dos aspectos. Por un lado, el análisis de los datos proporcionados para las cuatro grandes: PriceWaterhouseCoopers, Deloitte & Touche, KPMG, Ernst & Young. Por otro, los datos que a nivel individual proporciona el ROAC sobre si la persona física está inscrita en el ROAC como socio ejerciente, prestando servicios por cuenta ajena o es ejerciente a título individual.

En el análisis de la evolución de la feminización de la profesión hasta nuestros días se ha partido del estudio realizado por Carreras *et. al.*

Para concluir sobre el tercer objetivo se han obtenido datos sobre:

- La cuota de feminización de la profesión en la profesión auditora en otros países preferentemente del ámbito anglosajón que son los países que tienen más tradición auditora. Los datos han sido obtenidos del Professional Oversight Board for Accountancy<sup>16</sup>.
- Los datos de otras profesiones liberales que tienen puntos en común con la profesión auditora. En concreto, la profesión de referencia ha sido la abogacía, ya que ambas profesiones están reguladas por un colegio profesional, son profesiones entre las que existe relación laboral y ambas tienen que ver con el ámbito de las ciencias sociales. Esta comparación nos permite definir aspectos que tienen que ver directamente con la forma de organizarse de la profesión auditora. También se ha comparado la feminización de la profesión con la feminización de otras profesiones que tradicionalmente han estado ocupadas por hombres: los médicos.

<sup>16</sup> POBA Professional Oversight Board, «Facts and Trends in the Accountancy Profession», *Financial Reporting Council*, Londres, 2011.

Las fuentes utilizadas han sido secundarias y no han coincidido en el tiempo, pero el desfase temporal es inferior a 2 años. Puesto que la cuota de feminización de una sociedad sufre pocas variaciones en periodos cortos de tiempo, el desfase temporal que existe entre las bases de datos utilizadas no supone un obstáculo y nos permite ver la tendencia de los últimos años.

Los datos que se disponen sobre la profesión de auditor se pueden considerar globales y han sido extraídos a través de la página *web* del ROAC. Estos no nos permiten ver la distribución por cohortes y grado de feminización por generaciones, por lo que no se ha podido analizar el denominado «efecto generación».

En el análisis de la distribución territorial se ha observado que existen auditores inscritos en varias provincias españolas al mismo tiempo. En los casos en los que se ha producido esta circunstancia se ha optado por mantener el registro en una sola provincia para evitar de esta manera duplicidades. La provincia en la que se ha mantenido el registro ha sido definida al azar. Esta circunstancia puede desdibujar la situación individual de cada una de las provincias. Sin embargo, la opinión de las autoras es que esta circunstancia tiene una repercusión poco significativa en las conclusiones del estudio.

Por último, remarcar que en el análisis de la integración vertical no se ha tenido en cuenta el porcentaje de mujeres que actúan por cuenta propia, puesto que en este caso no hay ninguna estructura jerárquica en el ejercicio de la profesión. La persona que trabaja por cuenta propia realiza trabajos tanto de *stake* como de *socio*.

#### 4. LOS RESULTADOS

##### 4.1. El mapa de la profesión auditora en España y su evolución desde 1988

En la tabla 1 se describe el grado de feminización de la profesión auditora en España (integración horizontal). En esta tabla se observa que el porcentaje de mujeres es un 23,3% del total de auditores en toda España (19.134).

TABLA 1

*Porcentaje de participación de las mujeres (ejercientes y no ejercientes) en la profesión de auditoría. (Valor absoluto y relativo)*

	Total	
	Nº	%
Hombres	14.674	76,7%
Mujeres	4.460	23,3%
TOTAL	19.134	100%

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el ROAC.

En cuanto a la taxonomía que distingue el ROAC hace referencia a auditores ejercientes y no ejercientes. Los auditores no ejercientes han sido eliminados del

estudio, puesto que su actividad no influye en el ejercicio de la profesión auditora<sup>17</sup>. Una vez depurados los datos, y teniendo en cuenta los auditores y auditoras que están en ejercicio, son un total de 5.548; el porcentaje de mujeres auditoras ejercientes en España es de un 19,3% (1.072), como se muestra en la tabla 2.

TABLA 2  
*Porcentaje de mujeres ejercientes en la profesión auditora en España.  
(Valor absoluto y relativo)*

	Total	
	Nº	%
Hombres	4.476	80,7 %
Mujeres	1.072	19,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>5.548</b>	<b>100 %</b>

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el ROAC.

Si se analiza la distribución por Comunidades Autónomas, en el mapa de la profesión auditora en España se observa que las que tienen más mujeres auditoras son: Madrid y Aragón con un porcentaje de feminización del 28%. Mientras que en el otro extremo está la Comunidad de Extremadura y Melilla con 17% de feminización. La Comunidad Autónoma de Ceuta no tiene ninguna mujer auditora.

Los datos obtenidos en el análisis de la feminización vertical muestran que el porcentaje de mujeres que ocupan cargo directivos dentro de la profesión es de un 25%, tal y como se puede ver en la tabla 4.

Las auditoras ejercientes a título individual que realizan tareas tanto de *stage* como de socio son un 35,5% del total de mujeres. Por tanto, para analizar el grado de integración vertical se han depurado los datos y tan solo se ha considerado la suma de las mujeres que prestan servicios por cuenta ajena y las que son socias ejercientes. En ambos casos se supone que el trabajo es por cuenta ajena. Estas dos categorías suponen el 64,5% del total de mujeres auditoras ejercientes, que en valor absoluto suponen 692 mujeres.

Para finalizar el análisis sobre verticalidad de la participación de las mujeres en la profesión de auditoría, se ha comparado los resultados obtenidos con la situación existente en las «Big Four», a través de los datos proporcionados por el ROAC. Los motivos de esta comparación han sido básicamente dos:

1. La situación en la «Big Four» es objeto de estudio en un gran número de trabajos sobre la feminización de la profesión auditora<sup>18</sup>.
2. Permite analizar si hay diferencias entre PIMES (estructura empresarial de la mayoría de las empresas auditoras españolas) y grandes empresas.

<sup>17</sup> Los auditores no ejercientes son aquellas personas que han superado los requisitos para ser auditor, pero que ejercen su actividad profesional en un ámbito diferente.

<sup>18</sup> *Idem* 1, *ídem* 3 y *ídem* 9.



TABLA 3  
 Porcentaje de mujeres ejercientes distribuido por provincias. (Valor absoluto y relativo)

CCAA	Total Mujeres	% Mujeres por provincia	Total mujeres y hombres auditores	Ejerciente a título individual	% TI	Prestando servicios por cuenta ajena	% SCA	Socio ejerciente de sociedad de auditoría	%SESA
Andalucía	392	21%	1899	55	14%	33	8%	19	5%
Aragón	160	28%	580	10	6%	30	19%	11	7%
Asturias	95	22%	438	19	20%	5	5%	4	4%
Canarias	120	21%	560	9	8%	8	7%	8	7%
Cantabria	45	19%	231	4	9%	6	13%	3	7%
Castilla-La Mancha	51	24%	210	10	20%	2	4%	6	12%
Castilla y León	172	26%	674	24	14%	4	2%	5	3%
Cataluña	768	22%	3554	66	9%	94	12%	77	10%
Ceuta	0	0%	8	0	0%	0	0%	0	0%
Extremadura	29	17%	167	6	21%	--	0%	--	0%
Galicia	130	26%	493	17	13%	22	17%	10	8%
Islas baleares	55	19%	296	14	25%	2	4%	3	5%
La Rioja	17	18%	97	1	6%	3	18%	1	6%
Madrid	1717	28%	6238	58	3%	132	8%	79	5%
Melilla	2	17%	12	0	0%	0	0%	0	0%
Murcia	73	20%	374	11	15%	11	15%	8	11%
Navarra	73	21%	340	17	23%	13	18%	1	1%
País Valenciano	325	19%	1747	42	13%	37	11%	17	5%
País Vasco	236	19%	1216	17	7%	22	9%	16	7%
<b>TOTAL</b>	<b>4460</b>	<b>23%</b>	<b>19134</b>	<b>380</b>	<b>9%</b>	<b>424</b>	<b>10%</b>	<b>268</b>	<b>6%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el ROAC.

TABLA 4  
*Grado de feminización vertical de la profesión auditora en España.*  
*(Valor absoluto y relativo)*

	Total	
	Nº	%
Ejerciente a título individual	380	35,5%
Prestando servicios por cuenta ajena	424	39,5%
Socio ejerciente	268	25 %
TOTAL	1.072	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el ROAC.

Los resultados obtenidos en este caso se muestran en la tabla 5.

TABLA 5  
*Feminización vertical en las cuatro grandes*

	DELOITTE, S.L.	ERNST & YOUNG, S.L.	KPMG AUDITORES, S.L.	PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.
Mujeres socios	9%	13 %	0	18%
Mujeres entre sus auditores	39%	39%	26%	42%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el ROAC.

De la revisión de la tabla 4 sobre el grado de feminización y tabla 5 sobre la feminización vertical de las auditorías más grandes del sector se observa que hay un porcentaje elevado de mujeres que ejercen la profesión auditora que ocupan cargos directivos (alrededor de un 25%)<sup>19</sup>. Este porcentaje es menor en las grandes empresas.

#### 4.2. Comparación con otros países y otras profesiones liberales

La comparación con la situación de la profesión con otros países y con otras profesiones liberales en España permite concluir sobre si la feminización de la profesión en España es alta o baja o se ha comportado de manera similar. La tabla 6 muestra la feminización de la profesión en diferentes países del ámbito anglosajón.

<sup>19</sup> La media de las mujeres que dentro del área de la OCDE ocupan cargos directivos es de un 3,5%. María Pazos, «División sexual del trabajo y políticas públicas», *Empresas sabias, I Congreso internacional por la igualdad*, 10 noviembre, Valencia, 2008.

TABLA 6

*Porcentaje de mujeres que pertenecen a las principales organizaciones contables del ámbito anglosajón*

	ACCA (1)	CIMA(2)	CIPFA(3)	ICAEW(4)	CAI(5)	ICAS(6)	AIA (7)
<b>2005</b>	40%	27%	26%	22%	29%	25%	24%
<b>2006</b>	40%	28%	27%	23%	31%	26%	24%
<b>2007</b>	41%	29%	28%	23%	31%	27%	25%
<b>2008</b>	42%	30%	29%	24%	33%	28%	27%
<b>2009</b>	43%	30%	30%	24%	35%	29%	26%
<b>2010</b>	44%	31%	30%	25%	36%	30%	28%

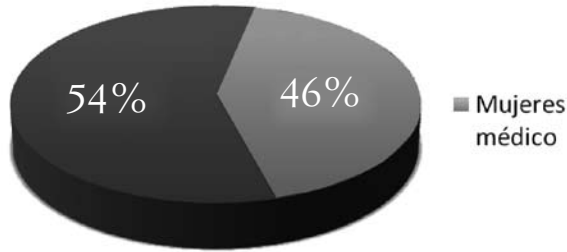
*Fuente:* Professional Oversight Board, «Facts and Trends in the Accountancy Profession», *Financial Reporting Council*, Londres, 2011, pág. 14.

ACCA (1)	<i>Chartered Association of Certified Accountants</i>
CIMA(2)	<i>Chartered Institute of Management Accountants</i>
CIPFA(3)	<i>Chartered Institute of Public Finance and Accountancy</i>
ICAEW(4)	<i>Institute of Chartered Accountants in England and Wales</i>
CAI(5)	<i>Institute of Chartered Accountants in Ireland</i>
ICAS(6)	<i>Institute of Chartered Accountants in Scotland</i>
AIA (7)	<i>Association of International Accountants</i>

Si se comparan los datos obtenidos en la tabla 6 con los de la tabla 2 se concluye que el porcentaje de feminización de la profesión auditora en España (19,3%) está por debajo de Escocia, Irlanda y Reino Unido. Estos resultados se confirman si la comparación se realiza con los datos de otras profesiones liberales en el territorio español. Inicialmente se ha comparado la situación de la profesión auditora con una profesión en la que, tradicionalmente, los hombres han tenido un peso importante: la profesión de médicos. La figura 1 muestra el grado de feminización de la profesión médica. En el caso de los médicos, la cuota de participación de las mujeres es mucho mayor que en el caso de la profesión auditora. Un 45,75% en el caso de los médicos, frente al 19,3% en el caso de la profesión auditora.

Si se toma como referencia la abogacía, como podemos ver en la figura 2, se confirma el bajo nivel de feminización de la profesión auditora con respecto a la tendencia seguida por la profesión de abogado/a, que es de un 47% de feminización según datos del Consejo General de la Abogacía Española. Es ésta una proporción similar a la que se registra entre jueces (47%) y fiscales (47%). En el estudio realizado por el CGAE se sostiene que «las mujeres para acceder al ejercicio de la Abogacía no son superiores a las que han de superar para integrarse en los mencionados cuerpos de la Administración de Justicia. Como ocurre en dichas dos profesiones este proceso de feminización de la Abogacía constituye un fenómeno a la vez reciente y acelerado. De hecho, tal y como se ha señalado, el 60% de los abogados que se han incorporado al ejercicio en los dos

FIGURA 1  
Grado de feminización de la profesión de médicos en 2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es/jaxi/tabla.do>).

últimos años son mujeres. Esta proporción es significativamente similar a la que se da en el acceso a la carrera judicial»<sup>20</sup>.

## 5. DISCUSIÓN

Como hemos visto anteriormente, la participación de la mujer en la profesión contable es un tema que preocupa. Podemos decir que la feminización de la profesión auditora ha aumentado notablemente desde el año 1988. Esta tendencia coincide con la tendencia global que se ha desarrollado en el mercado laboral español; «A partir de la mitad de los 80 empiezan a perfilarse cambios en la forma en que las mujeres están en el mercado de trabajo. Es decir, una presencia continuada a lo largo de todo el ciclo de vida laboral y con una dedicación exclusiva, entendiéndose como exclusiva la dedicación a tiempo completo»<sup>21</sup>. A pesar de que la diferencia ha ido menguando a lo largo del tiempo, la tasa de empleo de la mujer en el caso español siempre ha estado por debajo de la media de los países de la OCDE. Hay estudios que afirman que el hecho de que se haya producido un incremento de la participación de la mujer española en el mercado laboral no ha implicado su desvinculación de las tareas del hogar<sup>22</sup>. Se produce una «nueva división del trabajo» que consiste en que las mujeres se han incorporado al mercado laboral sin que los hombres hayan asumido su parte en el trabajo doméstico y de cuidados de la familia<sup>23</sup>.

Por lo que respecta a la integración vertical, llama la atención que no es tan baja como podría esperarse. Cerca de un 25% de las auditoras ocupan cargos directivos. Si se compara el mapa dibujado para todo el territorio español con el obtenido para las «Big Four» se observa que el grado de feminización de las cuatro grandes es notablemente mayor que

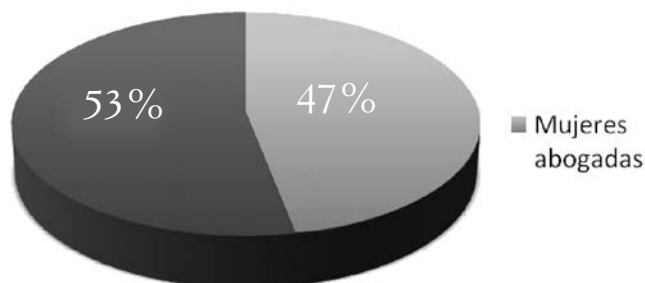
<sup>20</sup> Consejo General de la Abogacía Española, «La Abogacía Española en datos y cifras 2008», CGAE, Madrid, 2008, pág. 20. [Revisada en febrero de 2011, <http://www.abogaciadatosycifras.com/>].

<sup>21</sup> Luis J. Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2003.

<sup>22</sup> Teresa Torns, Pilar Carrasquer, Sonia Parella y Carolina Recio, «Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses», *Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones*, Barcelona, 2007.

<sup>23</sup> María Pazos, «División sexual del trabajo y políticas públicas», *Empresas sabias, I Congreso internacional por la igualdad*, 10 noviembre, Valencia, 2008.

FIGURA 2  
Grado de feminización de la profesión de abogados en España, 2008



Fuente: Consejo General de la Abogacía Española, «La Abogacía Española en datos y cifras 2008», CGAE, Madrid, 2008 [Revisada en febrero de 2011, <http://www.abogaciadatosycifras.com/>].

el obtenido para el conjunto de la profesión en España. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos en estas empresas es sensiblemente menor que en el conjunto de la profesión. Al inicio de la vida profesional, los factores de tipo económico pueden ser determinantes a la hora de escoger el destino laboral. Las «Big Four» tienen un sistema de remuneración superior a las PIMES. Ello explica la mayor integración horizontal de las grandes empresas. Sin embargo, el paso del tiempo puede implicar un cambio en la escala de valores del profesional y sobre todo de la profesional. Aspectos como la posibilidad de conciliar vida familiar y vida laboral pueden incrementar su peso frente a factores de tipo económico. Las PIMES desarrollan unas prácticas profesionales que son percibidas por las mujeres como positivas a la hora de conciliar vida familiar con vida laboral. Este hecho explica la mayor cuota de feminización vertical que tienen estas empresas respecto a las «Big Four».

Compartimos la opinión de Dambrin<sup>24</sup> en el sentido de que la cuota de feminización de una profesión no puede ser explicada por un único factor y mucho menos en el caso español. En un periodo de 50 años, ha habido transformaciones y cambios sociales de importante relevancia en el ámbito político, económico, social y cultural.

En España se han desarrollado políticas cuyo principal objetivo ha sido el fomento del acceso de la mujer al mercado laboral: «Ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)» y la Ley Omnibus (Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio).

La «Ley de igualdad» ha promovido que:

- Los Consejos de Administración tengan una presencia equilibrada entre hombres y mujeres. Este aspecto deberá tenerse en cuenta en los nombramientos que deban hacerse a medida que venza el mandato de consejeros designados con anterioridad a esta ley.
- Se tienen en cuenta cuestiones de derecho laboral; no se puede discriminar por razón de género, edad, grupo étnico, etc.

<sup>24</sup> *Idem*, pág. 4.

La Ley Omnibus, por su parte, afecta principalmente a los colegios profesionales y a los fines esenciales de las corporaciones. Regula diversos aspectos relacionados con el ejercicio de la profesión. Entre otros, los requisitos que obligan a ejercer de forma exclusiva una profesión o que limitan el ejercicio conjunto de dos o más profesiones, el proceso de colegiación para poder ejercer, etc.

Sin embargo, las políticas públicas no son el único elemento que influye en la elección de las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral. La incorporación de las mujeres al empleo ha sido anterior a las políticas llamadas de conciliación que se han ido implementando con posterioridad<sup>25</sup>. Las ayudas sociales no se ven como un factor determinante que ayude a las mujeres profesionalmente<sup>26</sup>.

Los organismos reguladores y los colegios profesionales en España han adoptado una actitud pasiva. Esta pasividad es debida a la falta de consciencia sobre la problemática relacionada con la feminización de la profesión. Efectivamente, mientras que en otros países los organismos profesionales y las asociaciones contables han realizado estudios sobre la participación de la mujer en la profesión<sup>27</sup>, en España no hay ningún estudio en esa dirección.

Los factores organizativos también juegan un papel importante en la feminización de la profesión. En general, en las culturas organizativas predomina la cultura masculina<sup>28</sup>. En las organizaciones se produce lo que se denomina una *discriminación estadística*, es decir, los empresarios a la hora de evaluar a un candidato se guían por la información estadística del grupo al que pertenece ese candidato. En el caso de las mujeres, los empresarios consideran que tienen una probabilidad mayor de faltar al trabajo por razones familiares<sup>29</sup>. Estudios estadísticos demuestran que, en la organización, un hombre con hijos está mejor visto que una mujer en la misma situación<sup>30</sup>.

Hay un factor determinante de las empresas auditoras que influye directamente en la feminización tanto horizontal como vertical. Las empresas auditoras siguen un modelo de promoción basado en el hecho de que si no hay promoción no se puede continuar en la profesión («Up or out»). Si este factor lo combinamos con el hecho de que socialmente se promociona que sea la mujer la que se encargue de los hijos y de los cuidados de la familia, observamos que este modelo de promoción supo ser una barrera de entrada para una gran parte de mujeres que quieren tener hijos. Sin embargo, a la vista de los resultados obtenidos, es muy probable que una vez superada esta barrera, los obstáculos que las mujeres deben superar en el ascenso a los puestos directivos sean semejantes a los que deben superar los hombres en la misma situación. Este hecho explica que haya una baja integración horizontal, pero que sin embargo los resultados de la integración vertical se interpreten como positivos.

Desde nuestro punto de vista es necesario un cambio cultural de la sociedad española en la que se favorezcan no las políticas de conciliación, sino que se fomente un cam-

<sup>25</sup> Anita Nyberg, «Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales», en M. Pazos-Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, en [http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro\\_Genero.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf), Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2008, págs. 71-90.

<sup>26</sup> Carolyn Windsor y Park Auyeung, «The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression», *Critical Perspectives on Accounting*, n.º 17, 2006, págs. 828-844.

<sup>27</sup> A título de ejemplo podemos citar los estudios realizados por «The Association of the women accounting professionals» de Japón o los realizados por el «AICPA» en Estados Unidos.

<sup>28</sup> *Idem*, pág. 14.

<sup>29</sup> *Idem*, pág. 23.

<sup>30</sup> *Idem*, pág. 26.

bio en el sentido de que tanto hombres como mujeres son responsables por igual de los cuidados familiares. Debe acabar el modelo «male breadwinner» que se fundamenta en la base de que la mujer es la principal responsable de los cuidados de los miembros de la unidad familiar, mientras que el hombre es el principal responsable de la provisión de bienes y recursos materiales a la familia. Tanto hombres como mujeres deben disfrutar de un equilibrio vida familiar-vida laboral.

### 5.1. Futuras líneas de investigación

Entre las líneas de futuro a investigar están el ver cómo se comporta la edad dentro del colectivo de auditores y ver cómo actúa el proceso de antigüedad en la forma de ejercicio profesional.

Estudio en profundidad de los principales sectores en los que trabajan de forma preferente de ejercicio profesional. También analizar el volumen de actividad desarrollada por el colectivo de auditores, profundizando en la forma de ejercicio profesional y perfiles profesionales.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anderson-Gough, F., Grey, C. y Robson, K. (2005), «Helping Them to forget. The organizational embedding of gender relations in public audit firms», *Accounting, organizations and Society*, n.º 31, págs 469-490.

Annisette, M. y Richardson, A. (2011), «Justification and accounting: applying sociology of worth to accounting research», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 24, n.º 2, págs. 229-249.

Ballesteros, E., (2010), «La igualdad de oportunidades y el modelo neoliberal de desarrollo económico», *Sociología del trabajo*, n.º 70, otoño, págs 65-85.

Bernardini, R. A. (1998), «The implications of lifestyle preference on a public accounting career: an exploratory study», *Critical Perspectives on Accounting*, n.º 9, págs. 335-351.

Birkett, W. P. y Evans, E. (2005), «Theorising professionalization: a model for organising and understanding histories of the professionalising activities of occupational associations of accountants», *Accounting History*, vol. 10, n.º 1, págs. 99-127.

Borras, V., Moreno, S. y Recio, C. (2009), «La incorporación de los hombres en la esfera doméstica», *Sociología del trabajo*, n.º 67, otoño, págs.97-125.

Broadbent, J. y Kirkham, L. (2008), «Glass ceiling, glass cliffs or new worlds? Revisiting gender and accounting», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 22, n.º 4, págs. 465-473.

Carrera, N., Gutiérrez, I. y Carmona, S. (2001), «Gender, the state and the audit profession: evidence from Spain (1942-88)», *The European Accounting Review*, vol. 10, n.º 4, págs. 803-815.

Consejo General de la Abogacía Española, «La Abogacía Española en datos y cifras 2008», CGAE Madrid, 2008 [Revisada en febrero de 2011, <http://www.abogaciadatosycifras.com/>].

Dambrin, C. y Lambert, C. (2006), «Le deuxième sexe dans la profession comptable. Réflexions théoriques et méthodologiques», *Comptabilité-Contrôle-Audit*, n.º Thématique, págs. 101-138.

Dambrin, C. y Lambert, C. (2008), «Mothering or auditing ? The case of two Big Four in France», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 21, n.º 4, págs. 474-506.

Dambrin, C. y Lambert, C. (2009), «Who is she and who are we? A critical essay on reflexivity in research into the rarity of women executives in accountancy». [Revisada en marzo de 2012]. En <http://www.bec.edu/var/fre/storage/original/application/b6d2eb6ac928a9d9d7305cf0fdda9b14.pdf>.

Davidson, R. A. y Dalby, J. T. (1993), «Personality profile of female public accountants», *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 6, n.º 2, págs. 81-97.

Frank, K. E. y Lowe, D. J. (2003), «An examination of Alternative Work Arrangements in Private Accounting Practice», *Accounting Horizons*, vol. 17, n.º 2, págs. 139-151.

Gallhofer, S, Paisey, C. Roberts, C. Tarbert, H (2011), «Preferences, constraints and work-lifestyle choices. The case of female Scottish chartered accountants», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 24, n.º 4, págs. 440-470.

Garrido, L. (1993), *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Haynes, K. (2008), «Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails?. Where next for feminist methodologies in accounting?», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 21, n.º 4, págs. 539-555.

ICAB, Col·legi D'Advocat de Barcelona (2005), «L'Advogacia: estat actual i perspectiva de futur», Comissió de prospectiva socioprofessional.

Jeacle, I. (2011), «A practice of her own: Female career success beyond the accounting firm», *Critical Perspectives on Accounting*, n.º 22, págs. 288-303.

Johnson, E. N., Lowe, D. J. y Reckers, P. M. J. (2008), «Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US», *Accounting, Organizations and Society*, n.º 33, págs.48-72.

Kirk, J. y Miller, M. L. (1990), «Reliability and validity in quantitative research», *Qualitative Research Methods Series*, vol. 1, Newbury Park, Londres, New Delhi, A Sage University Paper.

Komori N. (2008), «Towards the feminization of accounting practice. Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 21, n.º 4, págs. 507-538.

Krause, E. A. (1996), *Death of the Guilds: Professions, States and the Advance of Capitalism, 1930 to Present*, Yale University Press, New Haven.

Laigneau, A. S. y Vandermeirssche, D. (2006), «Evolution des carrières des femmes dans l'audit», Master Dissertation, HEC School of Management.

Lehman, Cheryl R. (1992), «Herstory in Accounting: the first Eighty Years», *Accounting organizations and Society*, vol. 17, n.º (3/4), págs. 262-285.

Monllau Jaques, T. y Rodríguez Avila, N. (2009), «¿Cambios en la profesión de auditoría?», *Partida Doble. Revista de Contabilidad. Auditoría y Empresa*, n.º 14, págs.12-13.

Monllau Jaques, T., Rodríguez Avila, N. (2009), «Los retos de la profesión de Auditoría en España», *Partida Doble. Revista de Contabilidad*, n.º 213, septiembre, págs. 28-39.

Nyberg, A. (2008), «Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales», en Pazos-Morán, M (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, 2008. En [http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro\\_Genero.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf).

Pazos, M. (2008), «División sexual del trabajo y políticas públicas», *Empresas sabias, I Congreso internacional por la igualdad*, 10 noviembre, Valencia.

Roberts J. y Coutts, J. A. (1992), «Feminization and professionalization: a review of an emerging literature on the development of accounting in the United Kingdom», *Accounting Organizations and Society*, vol. 17, n.º 3-4, págs. 379-395.

Torns, T., Carrasquer, P., Parella, S. y Recio, C. (2007), «Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses», *Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones*.

Walker, S. P. (2007), «Accounting histories of women: beyon recovery?», *Accounting, Auditing & Accountability, Journal*, vol. 21, n.º 4, págs. 580-610.

Windsor C. y Auyeung, P. (2006), «The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression», *Critical Perspectives on Accounting*, n.º 17, págs. 828-844.



## ANEXO I

*Artículos sobre género publicados en las principales revistas de contabilidad de lengua inglesa (valores absolutos)*

	Número de Artículos (1987-2011) <sub>(1)</sub>	Base de datos MIAR-ICDS <sub>(2)</sub>	ISI- JCR Social Science Edition, Impact factor <sub>(3)</sub>
<i>Accounting, Auditing and Accountability Journal</i>	32	6.500	no
<i>Accounting, Business Financial History</i>	13	8.500	no
<i>Accounting Forum</i>	7	7.977	no
<i>Accounting Horizons</i>	10	9.880	1.706
<i>Accounting, Organizations and Society</i>	31	--	no
<i>Accounting Review</i>	14	9.977	no
<i>Contemporary Accounting Research</i>	2	9.931	1.735
<i>Critical Perspectives on Accounting</i>	39	7.822	no
<i>European Accounting Review</i>	5	9.779	1.471
<i>Journal of Accounting Research</i>	0	9.977	3.346
<i>Journal of Accounting Economics</i>	0	9.977	no
<i>Journal of Accounting Literature</i> (*)	0	--	no
<i>Journal of Management Accounting Research</i> (*)	0	4.342	no
<i>Management Accounting Research</i>	0	9.822	0.925
<i>The International Journal of Accounting</i>	1	3.000	no
	153	--	--

Fuente: (1) Años 1987- 2008 Dambrin *et al.* (2008). Entre 2009 y junio 2011 elaboración propia.

(2) Base de datos MIAR (Matrix de Información para la Evaluación de Revistas), ICDS (Índice Compuesto de Difusión Secundaria) que se ofrece como un elemento más para la elaboración de *rankings* de publicaciones de cara a su evaluación cualitativa por expertos. En el cálculo del ICDS se presta especialmente la difusión internacional de la revista en base a datos especializados y los índices de citas del ISI (Institute for Scientific Information). Para los casos en los que no se observa presencia en base a datos internacionales, se puntúa complementariamente con otros repertorios de ámbito hispano como el catálogo de Latindex. Finalmente, se completa el cálculo incorporando los datos de pervivencia para los títulos presentes en el repertorio Ulrich's periodicals directory. <http://miar.ub.es/default.php>.

(3) Es un índice bibliométrico del número de citas de un año en base a las publicaciones de los dos años anteriores. Está realizado por Thomson Reuters.

(\*) No han sido analizados para el período comprendido entre 2009-2011.