

GENEROAREN IKUSPEGITIK AUDITORE JARDUELARIEN EGOERA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN ETA ESTATUAN

ITZIAR AZKUE IRIGOYEN
Saila: Finantza Ekonomia I (UPV/EHU)

1. SARRERA

Aurkezten den lan honen helburua Espainia eta Euskal Autonomi Erkidegoan gaur egun bakarka diharduten emakume auditore jardularien egoera aurkeztea da. Horretarako Kontabilitate eta Kontuen Ikuskaritza Institutuak kudeatzen duen Kontuen Auditoreen Errolda Ofiziala erabili da. Era berean, kausak edo zergatiak adieraziko dira, gaiaren inguruko bibliografiaren berrikuspena ginez.

XXI. mendean gaude eta emakumeen presentzia lan merkatuan esan-guratsua da; ez ordea goi mailako lanpostuetan. Izan ere, estatu mailan gizartearen % 51a emakumeak gara, biztanleria aktiboaren % 41a gara eta langabetuen % 57. Hala ere, kotizatzen duten enpresetako Administrazio Kontseiluetan % 4 besterik ez da emakumea, nahiz eta 2007ko martxoan onartutako Berdintasunerako Lege Organikoak % 40ko ordezkapena proposatzen duen. Batera zein bestera, kontutan hartu beharrekoa da zergatik emakumeak ez diren erantzukizun handiko lanpostuetara iristen: negozio munduaren kultura eragozpenengatik, hezkuntza arazoak dituztelako, bititza zikloak amatasuna ekar dezakeelako, edo nahi ez dutelako, ez zaielako interesatzen edo azken batean, balio ez dutelako. Azken urteotako ikerketa-lanetan emakumeak goi mailako karguetan egotearen komenientzia edo errendimendu hobekuntza aztertzen ari dira. Erresuma Batuan, Estatu Batuetan eta Suetzian egindako hainbat ikerketek erakutsi dute negozioaren errendimenduak hobetu egin direla emakume kontseilari kopuru handiagoa duten enpresetan, nahiz eta Espainian egin diren hainbat lanek ez duten horren ziurtasunik lortu (Jimeno et al., 2007).

2. BIBLIOGRAFIAREN AZTERKETA

Badira urte batzuk negozio munduan generoaren ikerketa lanek interesa eta eztabaida sortu dutela. Hainbat lanek erakutsi dute kontabilitate eta ikuskaritza jardueri dagokien goi mailako lanpostuetan gizonezko eta emakumezko kopuruen artean badirela desberdintasunak eta ez, ordea, lan xumeagoetan (Ciancanelli et al., 1990; Roberts eta Coutts, 1992; Kirkham eta Loft, 1993; Bebbington et al., 1997; Carmona et al., 2000). Egoera honetan eragina izan duten arrazoiak ugari eta ezberdinak dira eta era honetara labor bilduko ditugu.

Batetik, esan genezake maiz gizartea eta kultura oztupo izan direla emakumeen lan merkaturatzean, batez ere erantzukizuneko lanpostuak betetzeko (Ciancanelli et al., 1990; Whiting eta Wright, 2001; Linehan eta Scullion, 2004; Dwyer eta Roberts, 2004). Kontabilitate eta ikuskapen lanbidera emakumeen sarbidea eta sustapena mugatua izan da (Tinker eta Neimark, 1987; Anderson et al., 1994; Hull eta Umansky, 1997; Ciancanelli, 1998; Whiting eta Wright, 2001), besteak beste goi mailako hezkuntza eta ikasketak egiteko zailtasunak izan dituztelako (Olcense Santonja, 2005), eta kristalezko sabaia deritzon kultura eragozpenak direla eta. Ez hain urrun, Zuzendari enplegu eskari askotan “gizonezkoa” eskatzen zen, “pertsona” orde.

Pertsonen jarrera, bizi maila eta lanbide aukerak ere kontutan hartzekoak dira (Dillard, 1989; Hooks, 1998;); pertsonen bizitza zikloan badira urte batzuk familia eta haurrekiko loturak lehentasunezko bihurtzen direnak (McNicholas et al., 2004; Windsor eta Auyeung, 2006); beste kasu batzuetan sexu eta arraza diskriminazioa eman daiteke (Kim, 2004; Fearfull eta Kamenou, 2006).

Ikerketarako beste lan-ildoak ikuskaritza jardueran emakumeen rola eta gaitasunak aztertzean datza (Sierra et al., 2001 y 2005). Psikologiaren ikuspegitik badira hainbat gaitasun “emakumezko” deritzenak, adibidez kontzientzia eta balore etiko sendoak behar dituzten funtzioak, eta beste batzuk “gizonezko” deritzenak, nahiz eta batak zein besteak bete ditzakete. Badira lan enpirikoak (Hooks eta Cheramy, 1994; Ciancanelli, 1998) non erakusten duten emakumeek ez diotela erantzukizunei uko egiten, are gehiago egindako esfortzua positiboki baloratzen dute.

Lan guzti hauen azterketak ondorengo hausnarketara garamatza: zein ondorio dakartzkio enpresari emakume eta gizonezko kopuruen arteko desberdintasunak? Gaur eguneko errealitatean ikuskaritza elkarteetarako sarbidea parekatua dago. Egoera hau aski ezaguna dute Estatu Batuetan 80ko hamarkada geroztik enpresen antolamenduan aldaketa emana baitzegoen (Hooks eta Cheramy, 1994; Dwyer eta Roberts, 2004). Hortik aurrera langileen prestakuntzari etekina ateratzea zegokion, hau da talentu hoberenen

atxikipena, gizon zein emakumezkoa izan (Hooks eta Cheramy, 1994; Mynatt et al., 1997; Dalton et al., 1997; Bernardi, 1998; Elizagarate, 2000; Whiting eta Wright, 2001; Fearfull eta Kamenou, 2006). Talentuen sustapena dela eta, pertsonen egonkortasuna eta leialtasuna ekintza estrategiko bihurtu da eta familia eta lanaren arteko kontziliazioa bermatzeko ahaleginak etengabeak dira. Azken batean, enpresek pertsonen heziketan eta prestakuntzan burutu-tako inbertsioei etekina ateratzeko modua da. Nazioarteko Ikuskaritza elkarte handietan, Big Four¹ deritzenetan, ahalegin hauek errealitatea dira.

3. METODOLOGIA

Lan honetarako proposatzen dugun metodologian bi atal bereizi daitezke: batetik azterketa kuantitatiboa beharrezkotzat jotzen dugu emakumeen zenbakizko egoera ezagutzeko, hau da ea errealitatean kopuru aldetik desberdintasunak nabariak diren ala ez. Era honetako ikerketa lanak aski ezagunak izan dira, adibidez Ciancanellik (1990) Erresuma Batuan ICAEWeko bazkideen eraketa aztertu zuen generoa, adina eta ikasketak kontutan hartuz; bestetik, badugu Espainian egindako Carmonaren lana (2000) 1942-1988 epealdian emakume auditore jardularien egoera aztertu duena. Gure lana XXI. mende hasieran genero asimetriarik dagoen egiaztatzeko estatistika tekniken erabilera izango da. Horretarako Euskal Autonomia Erkidegoan Kontuen Auditoreen Errolda Ofizialean jardulari moduan izena emanda dauden banako auditoreak aztertuko ditugu.

Bigarrenik, ikerketa lanetan arlo kualitatiboa ere zaindu behar da eta ikuskaritza jardueraren errealitatean eman den egoeraren zergatiak identifikatuko ditugu. Gure ustetan hezkuntza eta prestakuntza nahitaezkoa izanik, emakume eta gizonezkoen artean diferentziarik eman den argitzen saiatuko gara. Bestalde auditore jardulariak era berean enpresariak dira eta erabaki hau hartzea ez da erraza izaten, aldeko eta kontrakoak hausnartuko ditugu. Azkenik auditoretza elkarte handietan giza baliabideen kudeaketa aipatu nahi dugu, talentuaren atxikipena funtsezko estrategia izanik, emakume zein gizonezkoak, denak dira kontutan hartzeko behin enpresako langile bilakatu direnetik.

4. AZTERKETA ETA EMAITZAK

Kontabilitate eta ikuskaritza lanbidearen jarduerarako heziketa eta prestakuntzaren garrantzia

1. Deloitte, Pricewaterhouse Coopers, KPMG eta Ernst & Young.

Ikuskaritza jakintza tekniko eta ezaguera ekonomiko zabala eskatzen duen lanbide jarduera da, eta horretarako ikasketa prozesu ordenatu eta formala jarraitu behar da (Larriba, 1995). Gainbegiraketa lanak bermatzeko goi mailako ikasketak eduki behar dira, ikuskapenerako legeak kontuen auditore izateko betebeharretan dioen lez:

- a) Unibertsitateko Titulazio Ofiziala izatea.
- b) Irakaskuntza teorikoari buruzko ikastaroak burutzea.
- c) Prestakuntza praktikoa lortzea.
- d) Estatuak antolatzen eta onartzen duen lanbide gaitasunaren azterketa gainditzea.

Gure ikerketa lanean, lehen zalantza, emakumeek ikasketak burutzeko izan ditzaketen arazoak ezagutzea izan da. Errealitatea izan da diktadura garaian hezkuntza politikak ez zuela berdintasuna bermatzen eta sarbidea zaila izan dela duela urte gutxi batzuk arte. Orain ordea, Hezkuntza eta Zientzi Ministerioak aditzera eman dituen estatistiken arabera, 2004/05 ikasurtean lehen eta bigarren zikloan matrikulatutako emakume kopurua % 54 izan zen eta bi ziklo hauetan graduatutako emakume kopurua % 58,8.

Auditoreen Errola Ofizialean izena emateko gainditu behar den lanbide gaitasunezko azterketari jaramon eginez gero, azken deialdia 2005 urtean izan da. Lau mila pertsona inguru aurkeztuko zirenaren ustea egon arren, azkenean 2.253 pertsonak izen eman zuten, % 42a emakumeak zirelarik. 2006an argitaratu diren azterketen emaitzek datu hauek eskaini dituzte:

- % 8,52 ez da aurkeztu.
- Onartutakoen % 46,65 izan da “gai”; kopuru honetan % 41,6 emakumea izanik.

Zenbateko hauek argi erakusten dute emakumeek ez dutela oztopo nabarmenik ikuskapenak eskatzen duen prestakuntza egiteko eta gaitasun azterketa ohiko portzentajeetan menperatzeko.

Hala ere, argi utzi behar da azterketak gainditzek ez duela lanbidean aritzea inplikatzeko, hau da jardulari egoera derrigortzen. Izan ere, “hirugarrenen kontura” edota “beste jarduera”ren bat izatea guztiz bidezkoa da eta praktikan hala izaten da; auditoretzan jarduteko gai diren pertsonen portzentaia altuak ez dira “jardulariak”, besteak beste, jardulari izateak sektoreko enpresari izatera behartzen baitzaitu, hau da zure bulegoa edo sozietatea eratzea, erabaki honek dakartzan ondorio guztiekin (Carrera Pena, 2002). Horregatik ezagutu nahi dugu jardularien artean kopuru desberdintasunik ba ote dagoen eta, hala bada, zerk bultzatu edo eragiten duen egoera horretan.

Aurrekariak eta Euskal Autonomia Erkidegoan emaitzak.

Kontuen Ikuskapenerako 19/1988 Legeak kontuen auditoreak errol-datzeko betebeharra jasotzen du, hau da Kontabilitate eta Kontuen Ikuskapenerako Institutuak kudeatzen duen Kontuen Auditoreen Errolda Ofizialean (ROAC, Registro Oficial de Auditores de Cuentas) izena eman behar da. Aurrekari moduan Lanbide Korporazioek biltzen zituzten auditoreak. Horrela, 1942 urtean Espainiako Kontuen Auditore Zineginen Institutua eratu zen (ICJCE, Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España). Auditore izateko baldintzen artean goi mailako heziketa izatea eta 25 urte gainditu behar izanaz gain, “gizonezko” izatea aipatzen zen. Izan ere lanbidea gizonezkoentzat egina zen. 1965 urtera arte ez zen emakumerik onartu eta 1988 urtean oraindik ere zenbatekoa txikia zen: 5.946 pertsonetatik 345 ziren emakumeak, % 5,8.

Lan honetan, 1988an Ikuskapenerako Legea onartu zenez geroztik, portzentaia hauetan aldaketarik eman den analizatu da eta gaur eguneko egoera ezagutarazi nahi da. Horretarako, Kontabilitate eta Kontuen Ikuskaritzarako Institutuak argitaratzen dituen Errolda Ofizialeko informazioa aztertu da eta datu hauek lortu dira:

1. Espainiako estatuan 2005 ekitaldi amaieran Kontuen Auditoreen Errolda Ofizialean jardulari moduan izena emanda 3.494 auditore zeuden guztira eta hauetatik 348 emakumeak ziren. 2005eko datuak probintziaz probintzi lan honen I eranskinean zehaztu dira.

Kontabilitate eta Kontuen Ikuskaritza Institutuak web orrian eskaintzen duen informazioaren arabera (<http://www.icac.meh.es>) probintziaz probintzi auditore jardulari eta auditore elkarteen izen-abizena edo arrazoi soziala, helbidea, errolda zenbakia, korporazioa eta bestelako egoeraren batean badaude non eta nola jakin daiteke.

☐ IZEN ABIZENA

..... N° Roac: XXX1

..... Situación: EJERCIENTE A TITULO INDIVIDUAL

..... Lanbide korporazioa:

☐ BESTE EGOERAK: (2)

ABZ,S.L. ikuskapen elkarteko bazkidea

— Zerbitzuak eskaintzen-eri

☐ HELBIDEA: (1)

1 taulan Espainiako probintzietako informazioa era honetara laburbildu dugu:

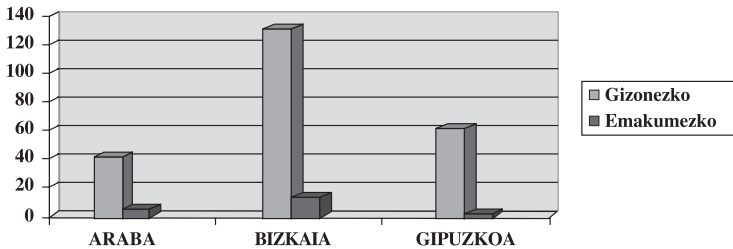
1 Taula: Espainian banako auditore jardularien zenbatekoa

	Izenemateak	Emakume kopurua	Emakume portzentaia
Jardulariak	3.494	348	% 9,96
Batezbestekoa/probintzia	70	7	% 8,70
Mediana/probintzia	43	3	% 8,33
Maximoa/probintzia	556	53	
Minimoa/probintzia	6	0	

2. Euskal Autonomi Erkidegoa osatzen duten 3 probintzien egoera zehaztasunez ezagutzeko 2 taulan jardularien zenbatekoa eta emakumeen kopuruak adierazi dira.

2 Taula: Euskal Autonomi Erkidegoan banako auditore jardularien zenbatekoa

JARDULARIAK			EMAKUMEAK			EMAKUME %		
Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	A	B	G	A	B	G
42	131	61	5	14	2	% 11,9	% 10,7	% 3,3



Aurkeztutako datuen arabera, eta probintzietako batezbestekoa erabiliz, emakume jardulariak estatu mailan % 8,7 izan ziren 2005 urtean. Araba eta Bizkaiian portzentaia hauek gainditu egin dira, baina ez da hala gertatzen Gipuzkoan. Eranskineko informazioa alderatuz Avila, Cuenca eta Guadalajaran ez zegoen emakume jardularirik; eta zenbateko erlatiboak erabiliz Asturias (% 20), Leon (% 24) eta Zamoran (% 25) daude emakume jardularien portzentaia altuenak. Informazioa Autonomi Erkidegotan oinarrituko bagenu Katalunia, Madrid eta Andaluzia dira portzentaia altuenak biltzen dituztenak, % 9,7 eta % 11 artean.

Zenbatekoetan sortzen diren diferentzien azterketa sakonagoa egiteko datu demografikoak, goi mailako ikasketetan genero analisia eta beste hainbat aldagai kontutan hartu beharko lirakekeela hausnartu arren, lan honetan ez da horrelako ikerketarik egin. Gainera, erabilitako informazio iturriak sorrarazi duen beste mugetako bat ere aipatu behar da. Izan ere, lanbidean jarduteko ez da derrigorrezkoa bakarkako auditore jardularia izatea, hau da beste hirugarren (pertsona edo elkarte) baten kontura ere lan egin daiteke eta informazio hau ez dator xehatua Kontabilitate eta Kontuen Ikuskaritza Institutuaren web orrian.

3. Ikerketak dituen muga hauek garrantzitsuak izan arren, auditore jardularien egoera sakonago aztertzea helburu hartuta, azken zazpi urteotan aldaketa hauek nabarmendu dira estatuan:

3 Taula: Kontuen Auditoreen Errolda Ofizialean izena emandako pertsona fisiko eta banako auditore jardulariak Espainian

	Pertsona fisikoak ²	jardulariak	aldaketa	emakume	aldaketa	% emakume	aldaketa
1999	16.097	3181		253		% 8,0	
2000	16.085	3143	-% 1,2	264	% 4,3	% 8,4	% 0,4
2001	16.051	3069	-% 2,4	267	% 1,1	% 8,7	% 0,3
2002	16.950	3199	% 4,2	305	% 14,2	% 9,5	% 0,8
2003	16.997	3143	-% 1,8	324	% 6,2	% 10,3	% 0,8
2004	17.116	3100	-% 1,4	325	% 0,3	% 10,5	% 0,2
2005	17.204	3027	-% 2,4	321	-% 1,2	% 10,6	% 0,1

Datu hauen interpretazioa egiterakoan, deigarria egiten da nola nahiz eta pertsona fisikoen izenematea gorantz doan, bakarkako auditore jardularien kopurua eta bilakaera beherakorra den. Hemendik ondorio hau lortzen dugu: geroz eta auditore gehiagok ikuskapen elkarteen bidez lan egiteko joera du, edota zuzeneko erantzukizunik gabe hirugarrenen kontura lanean dihardu, edo nahiz eta gaitasuna lortu beste lanbideren bat du.

Aipatu nahi dugu 2002an bakarka lanean diharduten auditore jardularien bilakaera positiboa dela, bai oro har eta baita emakume kopuruetan ere. Errolda Ofizialean izen emateko gaitasun azterketak 1991, 1995, 1998 eta 2001ean izan ziren, 2005eko abenduaren egindako azken deialdiaz gain. Beraz, 2001ean gaitasuna lortu zutenek, 2002an izena emango zutela kontutan hartu behar da. Aurretik esanda bezala, izenemateen kopuruaren gehikuntza —899 pertsona fisiko— eta jardularietan eman den gehikuntza —130 pertsona— ez dira

2. Pertsona fisikoak hiru egoera hauetan egon daitezke: jardulari moduan, hirugarrenen kontura auditoretzan lanean, beste lanbide batzuetan.

zenbateko berdinak, hau da erroldatutako auditoreen % 86 ez da bakarkako jardulari moduan aritzen, ez du zuzeneko erantzukizunik hartzen.

4. Kontuan izanik azken azterketak 2006 urtean izan direla, Euskal Autonomi Erkidegoan 2005tik 2007ra emandako aldaketak zehaztu nahi izan ditugu aldaketak nabarmenagoak izango zirelakoan. Emaizta hauek lortu ditugu, 4 Taulan laburbiltzen direnak:

4 Taula: banako auditore jardulariak EAEn

ARABA	jardulariak	aldaketa	emakume	aldaketa	% emakume	aldaketa
2005	42		5		% 11,9	
2007	43	% 2,4	5	% 0	% 11,6	-% 0,3
BIZKAIA	jardulariak	aldaketa	emakume	aldaketa	% emakume	aldaketa
2005	131		14		% 10,7	
2007	128	-% 2,3	15	% 7,1	% 11,7	% 1
GIZPUZKOA	jardulariak	aldaketa	emakume	aldaketa	% emakume	aldaketa
2005	61		2		% 3,3	
2007	63	% 3,3	2	% 0	% 3,2	-% 0,1

- Oharra: 2007ko datuak izatez 2008ko urtarrilaren 16ean eguneratutako datuak dira.

2002 urtean gertatu zen moduan gaitasun azterketen ostean Errolda Ofizialean izenemateen hazkuntza espero bazitekeen ere, banako jardularien bilakaerak ez dirudi oso esanguratsua. Emakumeen portzentajetan oinarrituta Araba eta Gipuzkoan murrizketa eman da, eta Bizkaian aipa dezakegu hazkuntza bakarra.

Aztertutako datu guzti hauek gaur eguneko errealitatearen isla dira. Gorengo mailako erantzukizuna eskatzen duen kontuen auditoretza lanbidean emakumeen presentzia oraindik ere gutxiengoa da.

5. ONDORIOAK, MUGAK ETA ETORKIZUNEN IKERKETA PROPOSAMENAK

Bibliografiaren berrikuspenak generoaren gaia modu eta ikuspegi desberdinetatik aztertu daitekeela erakusten du. Sarreran adierazi lez, lan honetan bakarka diharduten emakume auditore jardularien egoera nabarmendu da eta auditore lanbidean emakume eta gizonen kopuruetan asimetria dagoela agerian utzi da. Batezbeste banako jardularien % 10 emakumea da, gainerakoa beraz gizonezkoa.

Esandakoaren testingurua azpimarratu nahi genuke, hau da, lan honetan aztergai izan den pertsona multzoa zuzeneko erantzukizuna duten auditoreak izan dira, bakarka lanean ari direnak eta ikuskapen txostenak sinatzen dituztenak, alegia. Ondorioz, aurkeztu diren emaitzak muga honetan interpretatu behar dira. Hala ere, estatu mailako bilakaera aztertzerakoan lortu diren datuek erakutsi dute nola erroladatutako auditoreen % 86 ez den bakarkako jardulari moduan aritzen, ez dute zuzeneko erantzukizunik hartzen. Kontuen auditore izateko gaitasuna lortu duten pertsonen gehiengoak beste auditore edo ikuskapen elkarteren babesean lan egiten dute edo beste jardueraren bat dute. Ez dugu ahaztu behar banako auditore jardularia izateak enpresaria izatea dakarrela, aldeko eta kontrakoekin, eta badirela lanbidean jarduteko beste egoera batzuk ere, aztertu beharrekoak.

Kontu auditoretzan goi mailako erantzukizuna duten emakumeen presentzia eskasa errealitatea izanik, zergatiak identifikatu behar dira. Aldagai eta ikuspegi desberdinetatik landu daitekeezkeenez, ikerketetarako lan-ildoak dira. Bestek beste, azpimarratu nahi genuke hezkuntzak eta kulturak, bai herri mailan bai negozio mailan, zeresan handia duela. Gure ustez, arlo positiboan, auditoretzako elkarte multinazionalen talentua mantentzeko burutzen ari diren politika estrategikoen bultzada —berdintasun planak eta familia eta lanaren kontziliaziorako ekintzak— ezinbestekoak dira egoera aldatu nahi bada. Enpresak oro har konturatu dira emakumeen presentzia geroz eta ugariagoa izanik lan munduan, probetxua ateratzeko bidea jorratu behar dutela; etekina atera pertsonak inplikatur, motibatuz eta estrategia berriak aplikatur. Aldaketa estrategiko hauek burutzen ari diren hainbat herri eta erakundeetan, emakumeen lan ekarpena eta errendimendu hobekuntzei buruzko ikerketak garrantzitsuak izan dira (Dillard, 1989; Heilman, 2003; AICPA's Work/Life and Women's Initiatives Executive Committee, 2005; Belso Martínez, 2006).

6. BIBLIOGRAFIA

- AICPA. Work/Life and Women's Initiatives. 2006. <http://www.aicpa.org>
- ANDERSON, J.C., E.N. JOHNSON, Y P.M.J. RECKERS, 1994, Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting: A research note, *Accounting, Organizations and Society* 19, 483-491.
- BEBBINGTON, J., I. THOMSON, Y D. WALL, 1997, Accounting students and constructed gender: An exploration of gender in the context of accounting degree choices at two Scottish universities, *Journal of Accounting Education* 15, 241-267.
- BELSO MARTÍNEZ, J.A., 2006, Discriminación de género y fomento de nuevas empresas: conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 41, 15-38.

- BERNARDI, R.A., 1998, The Implications Of Lifestyle Preference On A Public Accounting Career: An Exploratory Study, *Critical Perspectives on Accounting* 9, 335-351.
- CARMONA, S., GUTIÉRREZ, I., CARRERA, N, 2000. El género, edad y la educación en la práctica de la auditoría: la evidencia de España (1942-1988). Proyecto SEC 98-0282 y SEC 96-0637.
- CARRERA PENA, M.N. Ejercicio profesional, empresas y mercado de auditoría. 2002. Biblioteca, Universidad Carlos III de Madrid. Thesis/Dissertation.
- CIANCANELLI, P., S. GALLHOFER, C. HUMPHREY, Y L. KIRKHAM, 1990, Gender and accountancy: Some evidence from the UK, *Critical Perspectives on Accounting* 1, 117-144.
- CIANCANELLI, P., 1998, Survey Research And The Limited Imagination, *Critical Perspectives on Accounting* 9, 387-389.
- DALTON, DR., J.W. HILL, Y R.J. RAMSAY, 1997, Women as Managers and Partners: Context Specific Predictors of Turnover in International Public Accounting Firms, *Auditing: a Journal of Practice & Theory* 16, 29-50.
- DILLARD, J.F. Y K.R. FERRIS, 1989, Individual Behaviour in Professional Accounting Firms: A Review and Synthesis, *Journal of Accounting Literatura* 8, 208-234.
- DWYER, P.D. Y R.W. ROBERTS, 2004, The contemporary gender agenda of the US public accounting profession: embracing feminism or maintaining empire?, *Critical Perspectives on Accounting* 15, 159-177.
- ELIZAGARATE, Victoria de. Mujer creadora de empleo y riqueza: la fuerza del cambio. Monográfico de Cursos de Verano de Donostia: mujer y empresa en el S. XXI. 2000. AMPEA.
- FEARFULL, A. Y N. KAMENOU, 2006, How do you account for it?: A critical exploration of career opportunities for and experiences of ethnic minority women, *Critical Perspectives on Accounting* 17, 883-901.
- FUNDACIÓN DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 2005, Diversidad de género en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas y Cajas de Ahorros españolas, Papeles de la Fundación 12.
- HOOKS, K.L., 1998, The Danger Of Misguided Conclusions, *Critical Perspectives on Accounting* 9, 377-385.
- HOOKS, K.L. Y S.J. CHERAMY, 1994, Facts and myths about women CPAs. *Journal of Accountancy* (October): 79-86.
- HULL, R.P. AND P.H. UMANSKY, 1997, An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting, 322, *Accounting, Organizations and Society* 22, 507-528.
- INSTITUTO DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE ESPAÑA (ICAC). <http://www.icac.meh.es> Situación de la auditoría en España. 2005. Anuarios del Registro Oficial de Auditores de Cuentas, 1999-2005.

- JIMENO DE LA MAZA, F.J. Y REDONDO CRISTOBAL, M., 2007, Diversidad de género en el Consejo de Administración y características económico-financieras de las empresas, Congreso AECA, Valencia.
- KIM, S.N., 2004, Racialized gendering of the accountancy profession: toward an understanding of Chinese women's experiences in accountancy in New Zealand, *Critical Perspectives on Accounting* 15, 400-427.
- KIRKHAM, L.M. Y A. LOFT, 1993, Gender and the construction of the professional accountant, *Accounting, Organizations and Society* 18, 507-558.
- LINEHAN, M. Y H. SCULLION, 2004, Towards an understanding of the female expatriate experience in Europe, *Human Resource Management Review* 14, 433-448.
- MCNABB, R. Y V. WASS, 2006, Male-female earnings differentials among lawyers in Britain: a legacy of the law or a current practice?, 267, *Labour Economics* 13, 219-235.
- MCNICHOLAS, P., M. HUMPHRIES, Y S. GALLHOFER, 2004, Maintaining the empire: Maori women's experiences in the accountancy profession, *Critical Perspectives on Accounting* 15, 57-93.
- MYNATT, P.G., J.S. OMUNDSON, R.G. SCHROEDER, Y M.B. STEVENS, 1997, The Impact Of Anglo And Hispanic Ethnicity, Gender, Position, Personality And Job Satisfaction On Turnover Intentions: A Path Analytic Investigation, *Critical Perspectives on Accounting* 8, 657-683.
- RED DE ESTUDIO DE LAS MUJERES. Trabajo y empleo de las mujeres en Europa. 2005.
- REDONDO CRISTOBAL, M. AND F.J. JIMENO DE LA MAZA, 2005, Perfil económico-financiero de las empresas y perspectiva de género en el gobierno corporativo, AECA.
- ROBERTS, J. Y J.A. COUTTS, 1992, Feminization and professionalization: A review of an emerging literature on the development of accounting in the United Kingdom, *Accounting, Organizations and Society* 17, 379-395.
- SIERRA MOLINA, G., SANTA MARÍA PÉREZ, M., ORTA PÉREZ, M., 2001. El dilema ético: factores determinantes del comportamiento del auditor.
- SIERRA MOLINA, G. Y M. ORTA PÉREZ, 2005, La experiencia y el comportamiento ético de los auditores: un estudio empírico, *Revista Española de Financiación y Contabilidad XXXIV*, 731-754.
- TINKER, T. Y M. NEIMARK, 1987, The role of annual reports in gender and class contradictions at general motors: 1917-1976, *Accounting, Organizations and Society* 12, 71-88.
- WHITING, R.H. Y C.H.R.I. WRIGHT, 2001, Explaining Gender Inequity In The New Zealand Accounting Profession, 320, *The British Accounting Review* 33, 191-222.
- WINDSOR, C. Y P. AUYEUNG, 2006, The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression, 324, *Critical Perspectives on Accounting* 17, 828-844.
- WIRTH, L., 2002, Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección.

7. I ERANSKINA

Kontuen Auditoreen Errolda Ofizialean 2005eko abenduan izena emanda dauden pertsona fisiko eta ikuskapen elkarten zenbatekoak, probintziaz probintzi, balio absolutuetan emakume gutxien dauden probintzietatik hasi eta gehien dauden probintzietara sailkatuz.

	EMAKUMEAK	GIZONAK	ELKARTEAK	IZENEMATEA	%E	%G	%Elkarte
GUADALAJARA	0	7	8	15	0,00%	46,67%	53,33%
CUENCA	0	6	7	13	0,00%	46,15%	53,85%
AVILA	0	7	4	11	0,00%	63,64%	36,36%
GIRONA	1	41	27	69	1,45%	59,42%	39,13%
BURGOS	1	34	11	46	2,17%	73,91%	23,91%
JAEN	1	21	14	36	2,78%	58,33%	38,89%
ALBACETE	1	18	17	36	2,78%	50,00%	47,22%
CACERES	1	23	11	35	2,86%	65,71%	31,43%
OURENSE	1	10	11	22	4,55%	45,45%	50,00%
PALENCIA	1	12	9	22	4,55%	54,55%	40,91%
SEGOVIA	1	14	7	22	4,55%	63,64%	31,82%
SORIA	1	10	10	21	4,76%	47,62%	47,62%
TERUEL	1	6	12	19	5,26%	31,58%	63,16%
GIPUZKOA	2	59	31	92	2,17%	64,13%	33,70%
PALMAS	2	46	42	90	2,22%	51,11%	46,67%
CANTABRIA	2	50	28	80	2,50%	62,50%	35,00%
GRANADA	2	41	25	68	2,94%	60,29%	36,76%
ALMERIA	2	29	21	52	3,85%	55,77%	40,38%
CIUDAD REAL	2	22	16	40	5,00%	55,00%	40,00%
HUESCA	2	20	14	36	5,56%	55,56%	38,89%
SALMANCA	2	18	13	33	6,06%	54,55%	39,39%
HUELVA	2	16	13	31	6,45%	51,61%	41,94%
CORDOBA	3	53	26	82	3,66%	64,63%	31,71%
VALLADOLID	3	40	27	70	4,29%	57,14%	38,57%
BADAJOZ	3	36	19	58	5,17%	62,07%	32,76%
LERIDA	3	31	20	54	5,56%	57,41%	37,04%
TOLEDO	3	28	17	48	6,25%	58,33%	35,42%
LUGO	3	33	10	46	6,52%	71,74%	21,74%
ZAMORA	3	9	6	18	16,67%	50,00%	33,33%
TARRAGONA	4	44	23	71	5,63%	61,97%	32,39%
CASTELLON	4	44	22	70	5,71%	62,86%	31,43%
LA RIOJA	4	29	17	50	8,00%	58,00%	34,00%
CADIZ	5	47	23	75	6,67%	62,67%	30,67%
ALABA	5	37	22	64	7,81%	57,81%	34,38%

	EMAKUMEAK	GIZONAK	ELKARTEAK	IZENEMATEA	%E	%G	%Elkarte
PONTEVEDRA	6	64	40	110	5,45%	58,18%	36,36%
TENERIFE	6	60	29	95	6,32%	63,16%	30,53%
BALEARES	7	70	51	128	5,47%	54,69%	39,84%
LEON	7	22	21	50	14,00%	44,00%	42,00%
ALICANTE	9	136	44	189	4,76%	71,96%	23,28%
A CORUÑA	9	81	50	140	6,43%	57,86%	35,71%
MURCIA	10	112	44	166	6,02%	67,47%	26,51%
ZARAGOZA	10	72	59	141	7,09%	51,06%	41,84%
NAVARRA	12	76	25	113	10,62%	67,26%	22,12%
BIZKAIA	14	117	56	187	7,49%	62,57%	29,95%
SEVILLA	15	117	74	206	7,28%	56,80%	35,92%
MALAGA	18	123	56	197	9,14%	62,44%	28,43%
VALENCIA	22	188	98	308	7,14%	61,04%	31,82%
ASTURIAS	22	85	44	151	14,57%	56,29%	29,14%
MADRID	52	501	349	902	5,76%	55,54%	38,69%
BARCELONA	52	366	255	673	7,73%	54,38%	37,89%
	330	2.863	1.699	4.892	6,75%	58,52%	34,73%

* Oharra: CEUTA eta MELILLA falta dira.

