

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁREA CONTABLE: ANÁLISIS SOBRE LA POCA MOVILIDAD EN LAS EMPRESAS Y BAJOS SALARIOS DE LAS CONTADORAS.

*Verónica Pérez Pérez

**Zuly Yamile Flores Torres

Verónica Judith Gutiérrez Sánchez

Debanni Esmeralda Morales Sandoval

Galilea Pineda Pineda

David Emmanuel Rodríguez Campos

Joel Isaí Velázquez Soto

Mariana Nohemí Zavala Bernal

*Licenciada en Historia y Estudios de Humanidades por la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Máster en Educación Superior. Catedrática en la Universidad Emiliano Zapata desde 2014 hasta la fecha en las áreas de Humanidades e Investigación. Contacto: verónica.perez@unez.edu.mx

**Estudiantes de la carrera de Contador Público de la Universidad Emiliano Zapata.

Recibido: 24 de marzo de 2023.

Aceptado: 27 de mayo de 2023.

Resumen

Desde siglos anteriores ha existido la desigualdad social y de género, es por ello que actualmente se siguen presentando ciertas tendencias y comportamientos que perjudican a las mujeres en su desarrollo. En el área laboral, existe la llamada 'desigualdad de género laboral', que se refiere a las diferencias marcadas en hombres y mujeres en cuanto a oportunidades de desarrollo y salarios. Según distintos estudios e investigaciones, en el ámbito nacional las mujeres perciben un salario 19.2% menor al de los hombres aun realizando el mismo empleo, y cada cinco días una mujer que está embarazada es despedida. Es importante reconocer el potencial de las mujeres en el ámbito laboral y erradicar la desigualdad para generar condiciones laborales en donde haya igualdad de oportunidades.

Palabras clave: Desigualdad laboral. Género. Área contable.

Abstract

Since long ago, it has existed social and gender inequality issues. That's why currently behaviors and actions harms women at their career as professional development. The gender inequality in employment occurs when there are discrimination due to gender in professional development opportunities and salaries. According to diverse researches, in Mexico, women earn lower salary by up to 19.2% than men, even if they work the same time and doing the same activities; besides, every five days a pregnant woman get fired from her work. It is important to acknowledge the women potential in their workplaces and eradicate inequality in order to improve working conditions and achieve equal opportunities.

Key words: Labor inequality. Gender. Accounting area.

Planteamiento del problema

Para comprender el tema de las condiciones de desigualdad de género en el área contable, es necesario mencionar que ésta se define como un fenómeno social, jurídico y cultural, en el cual se

da la discriminación por cuestiones de género, entiendo por esto que se debe a ser hombre y mujer, sobre todo al quedar ésta en desventaja, con derechos vulnerados por motivos de privilegios de los varones (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, IMCO, 2021). En la actualidad, esto resulta un factor condicionante a la hora de tener acceso al mundo laboral y al ocupar espacios de poder.

La desigualdad de género se originó en el siglo XVIII, cuando se dividió a la sociedad en dos, a través de la noción de lo público y lo privado. La segmentación se explica con la división sexual del trabajo: el espacio público para los hombres y el privado para las mujeres. En realidad, esto hasta la fecha implica la prohibición y limitación de prácticas en ambos géneros con una notoria desventaja para las mujeres.

La contabilidad, en ese sentido, es una disciplina que se encarga de estudiar, medir y analizar el patrimonio y la situación patrimonial económica y financiera de una empresa u organización, con el fin de facilitar la toma de decisiones en el seno de la misma y el control externo, presentando la información, previamente registrada, de manera sistemática y útil para las distintas partes interesadas. En lo laboral, el área contable prepara las cuentas y estados financieros y verifican su exactitud. Esto les permite proporcionar a los directivos o clientes una idea clara de sus actividades financieras. Tanto en la industria como el sector público, de lo que se ocupan los contables es de la contabilidad diaria de su empresa (IMCP, 2021).

Se tiene registrado que, en México, la primera mujer titulada en la carrera de Contabilidad fue María Guerrero, quien presentó su examen profesional el 19 de diciembre de 1908. Otro dato relevante es que en el año 1917 se fundó el primer grupo organizado de contadores en México: “La asociación de contadores públicos titulados”, la cual en el año 1923 cambia de nombre a “Instituto de contadores públicos titulados de

México” (IMCP, 2021).

Uno de los principales problemas referente al área contable, ya sea de manera laboral o inclusive de estudio, es demostrar las condiciones de desigualdad de género que se viven en esta área: no solamente puede haber discriminación, sino desigualdad de género laboral. Según estudios, la tasa de empleo en mujeres es de 44%, y en lo nacional las mujeres ganan 19.2% menos que los hombres por el mismo empleo. Existen varios factores para determinar esto; uno de ellos es el dato referente a que cada cinco días, una mujer que está embarazada es despedida en México (Rodríguez, 2022).

Es por ello que en el presente documento se estudiará la desigualdad a partir de las diferencias en la remuneración de hombres y mujeres, sobre las expectativas y características en el campo de la contabilidad, con una investigación cuantitativa; con eso se verá que las desigualdades existen en cargos directivos, así como la desigualdad salarial, y eso no propiamente por capacidades de la persona a desempeñar el cargo. Con esto, se proyectará una evaluación que alcance a percibir las diferentes situaciones que pasan en el área laboral contable.

Preguntas de investigación

1. ¿Por qué en la profesión de contabilidad existen diferencias en cuanto a desigualdad laboral y salarial entre géneros?
2. ¿Cómo se puede evitar que la intervención de las mujeres en el área contable no se vea tan limitada?

Objetivo general

Analizar la desigualdad salarial y laboral en el área contable entre hombres y mujeres a fin de establecer las desventajas del género femenino en cuanto a una participación limitada en cargos superiores.

Objetivos específicos

1. Investigar la situación laboral de las mujeres contadoras dentro de las empresas.
2. Establecer las diferencias de los sueldos y las condiciones laborales entre hombres y mujeres contadores.
3. Analizar las desventajas entre los géneros en el área de contabilidad.
4. Mostrar la limitada participación de la mujer en cargos superiores de la contabilidad.

Justificación

La finalidad de investigar este tema, como se comentó antes, es ayudar a analizar la desigualdad salarial y laboral entre contadores y contadoras, para de esta forma descubrir las desventajas del género femenino; la relevancia social del estudio radica en ver cómo el género influye en la contratación de cargos superiores debido a estereotipos. Así, al estudiar el potencial que tienen las mujeres, se verá que tienen la capacidad para participar en cargos directivos, al demostrar sus cualidades innatas en puestos de liderazgo.

Marco teórico

En este trabajo se optó por el modelo ecológico en la intervención para estudiar los diferentes fenómenos que rodean al niño(a), Las investigaciones acerca de la problemática del género en las organizaciones han sido incipientes en México, aun y cuando dicha desigualdad ha impedido que las mujeres puedan ascender a puestos de alto nivel, lo que provoca que se limite su desarrollo (Camarena y Saavedra, 2018). En este sentido, en México aún son escasos los estudios encaminados a impulsar con suficiente autonomía la perspectiva de género dentro de la administración. En ese sentido, un ejemplo de la jerarquización es que "...Solo el 30% de las direcciones generales son ocupadas por mujeres, mientras que este porcentaje disminuye a 28% para las

jefaturas de unidad, el tercer puesto de mando más alto" (Voces feministas, 2021, párr. 3).

Se pretende realizar una investigación que permita conocer por qué el estudiante falta injustificadamente de manera consecutiva. Por otro lado, según estadísticas recientes, en México, del total de personas egresadas de la carrera de Contaduría Pública que se encuentran ejerciendo, 46% son mujeres, lo cual indica que se ha ido nivelando la participación de la mujer en dicha profesión y el porcentaje de mujeres en puestos directivos en México disminuyó dos puntos con respecto al año pasado y se sitúa en 33% (Guevara Servín, 2020).

Las cifras muestran el importante aporte de las mujeres a la economía de sus hogares cuando están recibiendo un ingreso por su trabajo. Sin embargo, éste podría ser mucho mayor si su inserción laboral no revistiera la precariedad que caracteriza a un gran porcentaje de ocupaciones desempeñadas por mujeres en trabajos desprotegidos.

Hoy en día, los contadores (incluyendo estudiantes) cuentan con las Normas de Información Financiera (NIF). Quienes están al cargo son Elsa Beatriz García Bojorges, directora del Centro de Investigación y Desarrollo (CID) y actual presidente del Consejo Emisor del Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF, órgano principal que emite las NIF). Gracias a sus esfuerzos, se ha descubierto que:

México fue de los primeros países a nivel mundial por emitir la 'NIF C-22, Criptomonedas', una de las normas contables que juegan en las entidades económicas. Y mejor aún, estimula el desarrollo sostenible de las empresas mexicanas en el sector contable y financiero (Soto Vital, 2021, párr. 12).

Por consiguiente, el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) ha tenido y tiene participación de mujeres en el mando presidencial. Los expresidentes Olga Leticia Hervert

Sáenz (2015 - 2016) y Diamantina Perales Flores (2019 - 2021) dieron fruto al incrementar el nivel profesional de la Contaduría Pública en cada rincón del país. Una de las razones por las que no hay la misma movilidad entre los hombres y las mujeres es que las mujeres están reduciendo las horas de trabajo para hacer frente al trabajo no remunerado como el cuidado de la familia, las tareas del hogar y atención a la dependencia, especialmente a raíz de su maternidad (ONU mujeres, s.f.). Por otro lado, la brecha salarial de género alcanza en lo organizacional hasta 27% (mujeres ganan 73 pesos por cada 100 que ganan los varones), mientras que en niveles directivos, la diferencia es hasta de 30% (Zepeda, 2022).

La desigualdad de género se considera un fenómeno en el que se presenta una discriminación a razón de género, esto puede ser cultural o social; en años recientes, la lucha contra la desigualdad de género ha ganado espacio en el discurso académico y político y esto ha sucedido por preocupaciones éticas y morales, y se espera que se reconozca que la equidad de género es un objetivo de desarrollo en sí mismo (Quiñonez, 2022).

En determinadas regiones, en ciertos territorios y civilizaciones, la diferencia de género es más prominente que en otras; en México, se vive una cultura predominantemente patriarcal que puede adoptar violencia sexual y social. El IMCP (2022) estableció el 25 de mayo de 1907 como la fecha del nacimiento de la profesión contable en el país. Se destaca en la época virreinal a Sor Juana Inés de la Cruz, como la primera mujer contadora en México, que de acuerdo con lo que se dice, era la encargada de llevar cuenta y razón de las actividades del convento en donde profesó.

En relación sobre la situación laboral en el área contable, las mujeres perciben remuneraciones inferiores a las de los varones aun cuando desempeñen la misma ocupación con iguales requisitos educativos y horarios. También posiciones que en la mayoría de los casos se han deva-

luado laboralmente hablando, trayendo consigo mala calidad en condiciones, como bajos sueldos, poco involucramiento en la toma de decisiones, escasa oportunidad de ascensos, entre otros. En México es muy recurrente que sucedan casos así (Jusidman, 2009).

No únicamente se afirma en puntos como el poder adquisitivo, que es sin lugar a duda la causa primordial de la exclusión y la carencia de oportunidades en varios sitios de todo el mundo. “Nunca ha existido un sistema socioeconómico completamente igualitario. De hecho, los privilegios y las jerarquías sociales han existido incluso desde las primeras formas de organización social que surgieron en la antigüedad” (Fundación Oxfam Intermon, s.f., párr. 10). Otros recursos que tienen la posibilidad de motivar la diferencia social son la cultura, la etnia, la raza, la religión, los principios y la nacionalidad, las prácticas y la doctrina.

Esta diferencia en los salarios medios de las féminas y los hombres se conserva en todas las naciones y sectores, ya que el trabajo de ellas se infravalora y que tienden a estar concentradas en empleos diferentes a los de los hombres. En la situación de las damas de color, las féminas inmigrantes y las madres, esta brecha es todavía más grande. La llamada “penalización por maternidad” impone a las féminas a laborar en la economía informal, a admitir trabajos ocasionales o a tiempo parciales, y tiende a ser más grande en las naciones en desarrollo que en las naciones desarrolladas (OIT, 2016). En México y el mundo, aún hay muchos obstáculos para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y, con ello, erradicar la violencia en su contra. La brecha salarial, la carga desproporcionada del trabajo doméstico y no remunerado que recae principalmente en mujeres y niñas, la violencia laboral, el matrimonio infantil, el acoso y hostigamiento sexual, los estereotipos de género, las leyes, prácticas, usos y costumbres discriminatorios contra ellas, son solo algunos de los obstácu-

los que les impiden a las mujeres, niñas y adolescentes vivir una vida libre de violencia y disfrutar sus derechos en condiciones de igualdad (Gobierno del Estado de Tabasco, 2022).

Desde hace años, la sociedad ha catalogado ciertas profesiones como femeninas o masculinas, siendo este un estereotipo con el que aún las mujeres tienen que lidiar. Es importante mencionar que las mujeres poseen cualidades que les favorecen, haciendo a las mismas un aliado que ayuda en el desarrollo de las organizaciones pues “aportan una visión muy complementaria en la toma de decisiones y está comprobado que tienen una mayor empatía y conexión durante el trabajo con grupos de interés...” (*Mujeres en las empresas*, 2020, párr. 5).

Una forma de cambiar la situación actual de las mujeres en cuestión de desigualdad laboral, es comenzando a transformar las culturas de las organizaciones en cuanto a reclutamiento, compensación y evaluaciones y enfocarse principalmente en los perfiles, competencias y experiencia, de manera que las mujeres puedan desempeñarse laboralmente con igualdad.

Estas medidas son importantes; sin embargo, ninguna de ellas podrá transformar la realidad de las mujeres si los tratos discriminatorios e inequitativos ocurren con permisibilidad y sin ningún tipo de sanción. En ese sentido, será crucial que las empresas se aseguren de que todos sus colaboradores respeten los códigos de conducta establecidos y de que exista tolerancia cero ante su incumplimiento (*Mujeres en las empresas*, 2020, párr. 12).

Como anteriormente se mencionaba, la brecha salarial es uno de los tantos temas que se deben atender en materia de inequidad, siendo este uno de los problemas más visibles. Se podría considerar un primer paso para reducir la brecha salarial entre géneros, el hecho de aprender a levantar la mano, e inculcando a las generaciones más jóvenes, como es el caso de las niñas, a alzar la voz y a estar seguras de las capacidades que tie-

nen (Guevara Servín, 2020).

Metodología

Esta investigación fue hecha con enfoque cuantitativo, ya que el método de medición principal para llegar a responder las preguntas de investigación de este proceso fue mediante un cuestionario aplicado a 85 contadoras, gracias al cual se pudo hacer un análisis que, como se verá, efectivamente mostró la desigualdad de las mujeres en el área contable.

También es una investigación descriptiva, documental y analítica. Descriptiva por el hecho de que se busca profundizar en diversas situaciones (Hernández Sampieri et al., 2014), en este caso las vividas por las mujeres, en base a la obtención de datos relacionados con otras contadoras; gracias al cuestionario aplicado, se pudo tener más información sobre el tema de objeto de estudio.

Asimismo, es una investigación documental, ya que se utilizaron antecedentes y diversos documentos como artículos, libros y páginas web, para así sustentar la temática a desarrollar el tema, también con el material obtenido y elaboración de una propuesta de lectura crítica, opinión, interpretación o deducción (Hernández Sampieri et al., 2014); con base en ello, se recopiló información, que fue utilizada para analizar y ofrecer resultados lógicos sobre las situaciones de desigualdad de la mujer contadora en el campo laboral. Finalmente, es analítica porque gracias al instrumento aplicado se pudo confirmar la desigualdad laboral que hay en el área contable (Hernández Sampieri et al., 2014).

Las fuentes utilizadas en la presente investigación son fuentes secundarias, las cuales se refieren a información bibliográfica, libros o artículos que se interpretan en otros trabajos o investigaciones, los cuales permiten conocer hechos o fenómenos a partir de documentos o datos recopilados por otros, contienen la información organi-

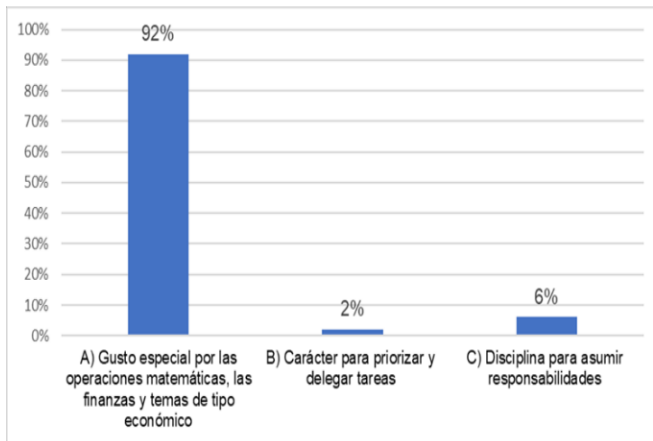
zada, y la reorganización de los documentos primarios originales.

La realización de la presente investigación tomó en total ocho meses; inició a principios del mes de mayo y terminó en el mes de noviembre. El cuestionario aplicado se aplicó de forma digital a través de la plataforma de *Forms* y se mantuvo en línea durante dos semanas.

Análisis de datos

La muestra utilizada fue no probabilística, la cual es aquella en la que quien investiga selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar (Hernández Sampieri et al., 2014). A continuación se muestran los resultados. Todas las gráficas son elaboración propia.

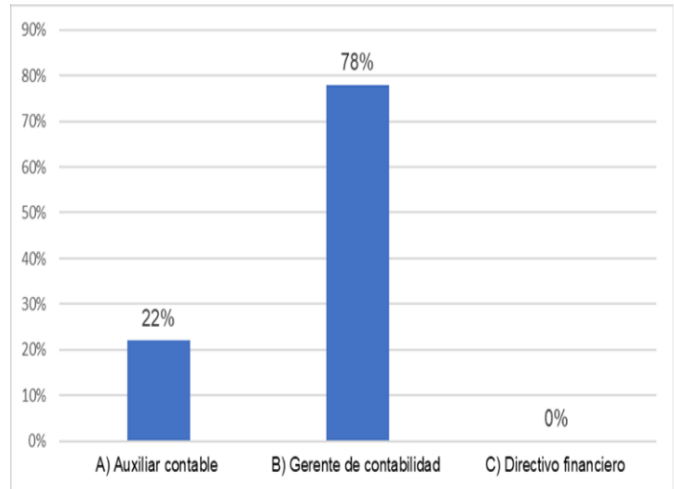
Figura 1. ¿Por qué decidiste estudiar la carrera de contabilidad?



Con 92% la mayoría de las estudiantes en su preparación académica al observar diferentes carreras y plan de estudios, deciden estudiar la carrera de contabilidad por el gusto especial en las operaciones matemáticas, las finanzas y temas de tipo económico, no llegan a notar las habilidades que pueden tener o que son importantes para desempeñar un puesto, como por ejemplo, el carácter para priorizar y delegar tareas, y la disciplina para asumir responsabilidades, 8% se basan más en lo aprendido de la escuela, y no en las habilida-

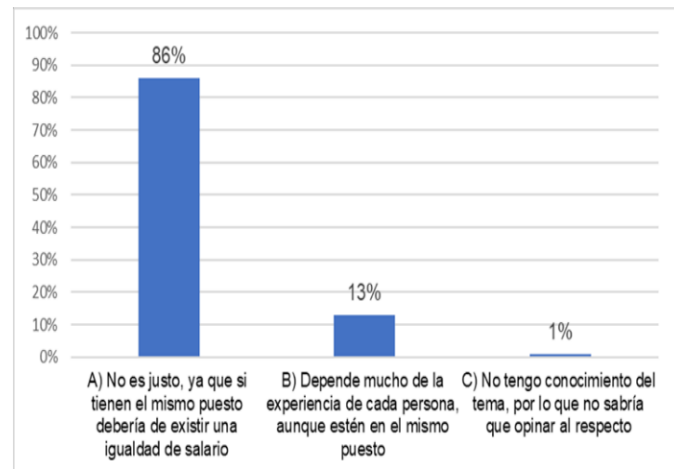
des que pueden llegar a explotar en una área, como auxiliar contable, contador, auditor, etc.

Figura 2. ¿Qué tipo de puesto ocupas actualmente?



En lo laboral, 78% de las mujeres tienen la oportunidad de ocupar el puesto de gerente en el área contable, ya sea que se lo han ganado por la experiencia que han obtenido en años, o por el cumplimiento de sus tareas en la empresa, 22% de las mujeres tienen el cargo de auxiliar contable, que lo más seguro es que ellas empiezan a ejercer la carrera de contabilidad, y se les da ese cargo para que vayan obteniendo más experiencia a futuro de los años.

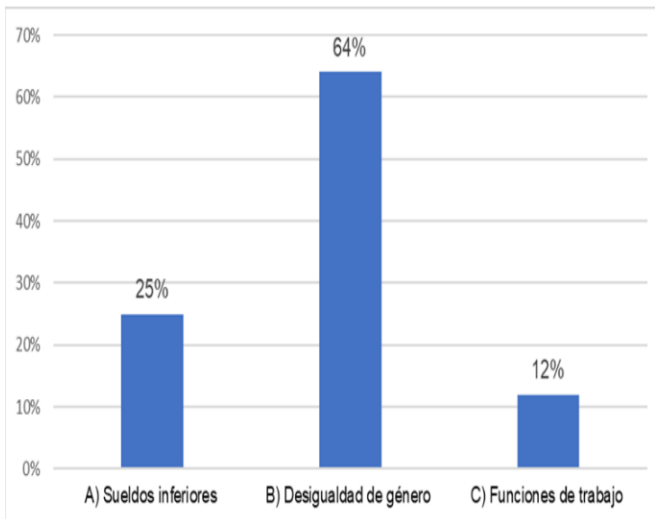
Figura 3. ¿Qué opinas sobre que en la mayoría de los casos una contadora gana menos que un contador teniendo el mismo puesto?



La desigualdad en las remuneraciones percibidas entre mujeres y hombres ha sido una característica persistente a nivel global a lo largo del tiempo. Menos de 86% de las mujeres contadoras públicas piensan que la profesión es equitativa con el salario; 13% dicen que depende mucho de la experiencia, y por último, 1% comenta que no tenía conocimiento del tema.

Puede verse con este dato que los jefes de las organizaciones tienen prejuicios o sesgos contra las mujeres que afectan sus posibilidades de ascenso salarial; lamentablemente, la diferencia de sueldo entre hombres y mujeres puede ser, según la bibliografía presentada con anterioridad en este documento, por una ideología patriarcal de la organización, al considerar que los hombres son más competentes y, por tanto, deben cobrar más. Puede decirse con esto que se corrobora lo visto en la teoría sobre cómo no hay trato igualitario en este proceso.

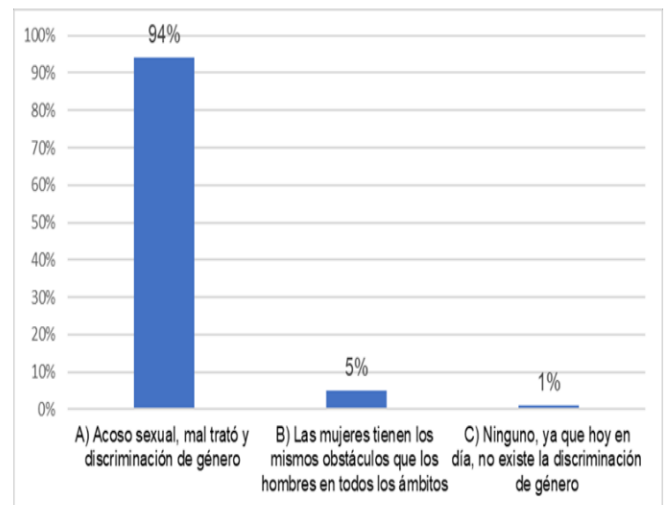
Figura 4. ¿Qué tipo de desigualdad has observado entre el hombre y la mujer contadora en el área laboral?



25% de las encuestadas han observado desigualdad de sueldos inferiores. La que destacó más fue 64% de mujeres que han visto desigualdad de género, y 12% que la detecta por funciones de trabajo en lo laboral. Esto muestra que hay un problema de acceso de las mujeres a las

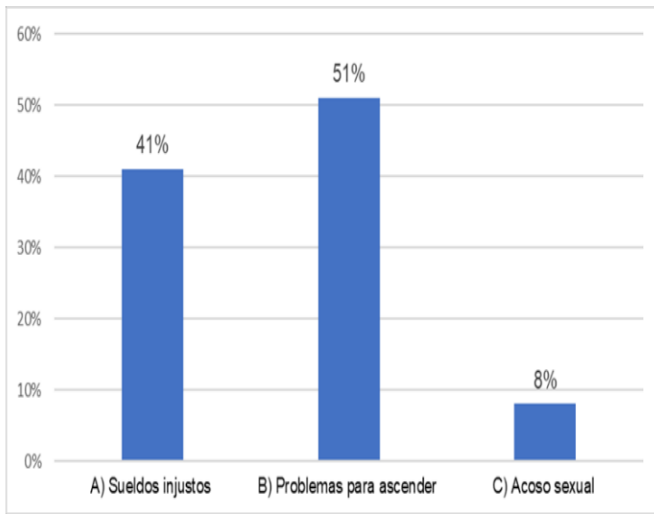
posiciones de liderazgo, y que existen limitaciones para incorporarse al mercado laboral. Puede observarse que la participación de la mujer en las organizaciones deja una huella negativa en el sentido de que las mujeres no reciben sistemáticamente un trato justo y no tienen acceso equitativo dentro de su organización. Asimismo, se ve que en las empresas hay prejuicios o sesgos injustos contra las mujeres que afectan negativamente al interior de las organizaciones.

Figura 5. ¿Qué obstáculo crees que enfrenta la mayoría de las contadoras en comparación con los contadores?



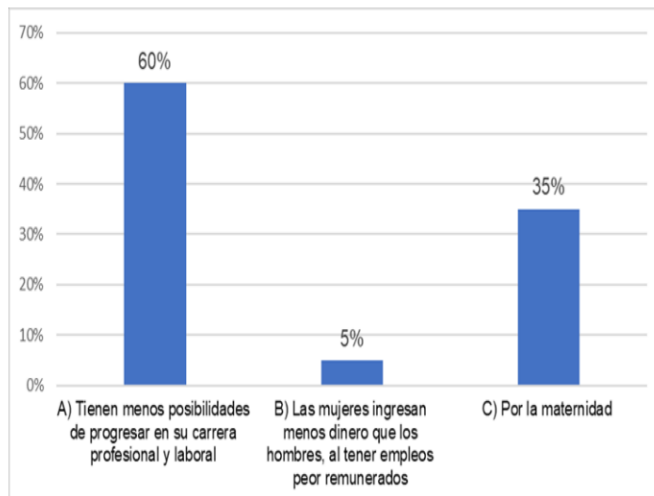
94% de las mujeres encuestadas creen que los obstáculos principales que enfrentan las contadoras más que los contadores son el acoso sexual, el mal trato y discriminación de género; sin embargo, 5% cree que las contadoras tienen los mismos obstáculos que los hombres en todos los ámbitos; de igual modo, 1% de las contadoras opinó que hoy en día no existe la discriminación de género.

Figura 6. ¿Cuál crees que es la principal desventaja que enfrentan las mujeres en el área contable?



Por otro lado, 51% de las contadoras cree que la principal desventaja que enfrentan las mujeres en el área contable son los problemas para ascender; 41% que piensa que los sueldos son injustos y 8% considera que es el acoso sexual.

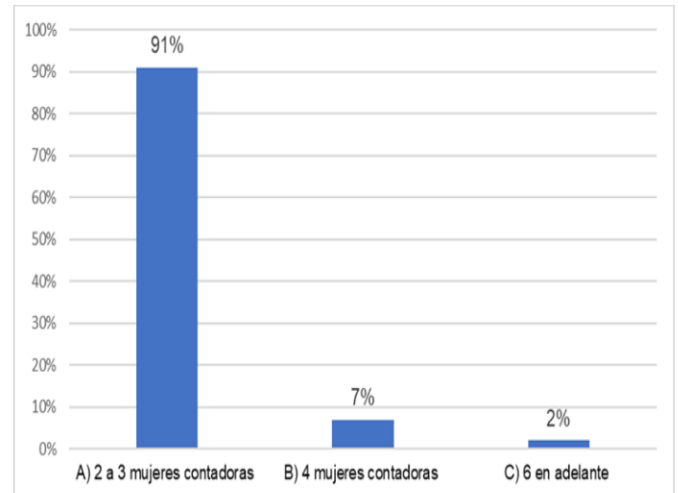
Figura 7. ¿Por qué crees que las mujeres contadoras siguen siendo las que más sufren la desigualdad de género laboral?



En la figura anterior, puede verse que 60% de la desigualdad de género laboral en las contadoras se sufre debido a que se tienen menos posibilidades de progresar en su carrera profesional y laboral; por otro lado, 35% considera que es la desigualdad de género por la maternidad, ya que aún muchas personas piensan que esto influye dentro del ámbito laboral; finalmente, 5% de las mujeres ingresan menos dinero que los hombres,

debido a que se tienen empleos peor remunerados dentro del ámbito laboral para la mujer en el área contable.

Figura 8. Según tu experiencia, ¿cuántas mujeres contadoras conoces que están en puestos de dirección?



Debido a la experiencia laboral y académica que se ha obtenido a través de los años, el conocimiento, en relación a los temas económicos, financieros y contables que han adquirido las contadoras, la cantidad de puestos de dirección dentro del área contable ha aumentado; esto según los resultados de la presente figura, con 91%, que habla de un crecimiento de manera positiva.

De acuerdo al cuestionario elaborado, se descubrió que las mujeres contadoras están en la situación de no poder ejercer a un puesto superior, ya que sólo algunas llegan a lograrlo, pues se topan con malos tratos y diferencia de sueldos; ahí entra la desigualdad de género que sufren en el ámbito laboral.

Por otra parte, la mayoría de mujeres han observado desigualdad de género en el área laboral, lo que ha ocasionado la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se ha trasladado también al mercado de trabajo y que ha provocado que las mu-

jeros ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres.

Las dificultades de las mujeres en el mundo laboral siguen siendo mayores que las de los hombres. Al menos esta es una de las conclusiones que se determina en el presente estudio y en la revisión bibliográfica. Para las mujeres, las posibilidades de desarrollo personal y profesional disminuyen al ritmo de la desigualdad de género y se revelan un impacto negativo.

Las causas de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres contadoras son varias, aunque la gran mayoría podemos determinarlas en los estereotipos y roles de género que la cultura y la sociedad han atribuido a las mujeres y los hombres a lo largo de los años, así como en la forma en que esos elementos siguen presentes en nuestras vidas, como se ha comentado.

Respecto a la investigación, se vio que la diferencia de sueldos y condiciones laborales sí existe dentro de este ámbito, debido a que hay varios factores por los cuales el sueldo suele variar o ser diferente para hombres y mujeres dentro de la contaduría. Entre estos factores, hay que agregar que influye la experiencia laboral contable que tenga dicha persona dentro del puesto, ya que mientras más experiencia se tenga, el sueldo será acorde a ello. Por ello, se mantiene la propuesta de que las condiciones laborales sí suelen ser muy diferentes entre contadores y contadoras; gracias a los resultados, se pudo comprobar en la muestra utilizada que sí existen más obstáculos para obtener un mejor puesto.

Por otro lado, se destaca que la principal desventaja entre los géneros en el área de contabilidad es el problema para ascender, ya que se cree que es debido a la carga de trabajo doméstico y familiar. A esto pueden agregarse otros factores vistos en la teoría; por ejemplo, la dificultad de un cambio de ciudad debido a cómo afecta esto la relación con la pareja, con los hijos, etc., agregado a lo ya argumentado: sueldos injustos, des-

valorización del trabajo por ser mujer y la segregación ocupacional, e incluso el acoso sexual.

En los resultados del cuestionario aplicado también se vio que, efectivamente, hay una limitada participación de las mujeres en cargos superiores de la contabilidad; esto muestra que entre los factores de la desigualdad de género está la menor posibilidad de que las contadoras puedan progresar en su carrera profesional y laboral.

Respuestas a preguntas de investigación

1. La desigualdad laboral y salarial surge por varios factores; entre ellos, el pensamiento patriarcal, como considerar que la mujer no sería la indicada para puestos superiores, que lo mejor sería que estuviera en un puesto donde no tenga autoridad; en la mayoría de casos se piensa que una mujer contadora esta menos preparada que un hombre, por lo que se le debe de pagar “lo que se merece”.

2. Promoviendo la igualdad de género, una forma de promover la igualdad de género es haciendo que las empresas busquen un equilibrio real en la tasa de participación que tienen hombres y mujeres, entregando capacitaciones y oportunidades de promoción iguales a ambos géneros, eliminando por ejemplo brechas salariales, ya que no se consigue contratando 50% de mujeres, sino adoptando una serie de medidas cuyo objetivo sea lograr tratar a todos por igual en base a sus logros, habilidades y experiencia respecto a su puesto de trabajo y no en función de su género. Es conveniente que se reconozca a las mujeres por sus buenos resultados, de la misma manera en que se hace con los hombres. La idea no es darle privilegios a un trabajador por su género, sino que tengan el mismo trato.

Conclusión

En base a lo expuesto anteriormente, las razones de la diferencia laboral entre hombres y mujeres que ejercen la Contaduría son numerosas; aunque

mayormente se tiene la posibilidad de encontrarlas en los estereotipos y papeles de género que la cultura y la sociedad han atribuido durante años. Se remarca el hecho de que las contadoras se encuentran en una posición de no poder ejercer un puesto superior (con pocas excepciones), además de toparse con maltrato, diferencia de sueldos, etc., sin tener siempre la oportunidad de mostrar sus capacidades, o bien siendo explotadas por las organizaciones.

Por otro lado, la mayor parte de mujeres han vivido discriminación de género en el sector laboral, lo que ha ocasionado que ocupen puestos peor remunerados, o en categorías inferiores a comparación de un contador varón, dando por resultado condiciones laborales son diferentes entre los contadores y las contadoras. Sin embargo, la principal desventaja entre los géneros en el sector de contabilidad es el problema para ascender, la diferencia en sueldos injustos, la desvalorización del trabajo de la mujer, y claro, la segregación ocupacional, entre otros factores ya mencionados, que provoca una vulneración en los derechos humanos.

Con base en la investigación previa, se espera mostrar las diferencias que se viven en la actualidad, para que se reconozca el potencial que tienen las mujeres en esta área, pues por su preparación pueden aportar conocimientos y experiencias; esto se logrará al fomentar y facilitar su participación en cargos directivos, y así demostrar sus cualidades para cargos de liderazgo.

Bibliografía

- Arford, F., & Bennett, M. (2012, 8 de marzo). *Las mujeres en la profesión contable*. ElConta. <https://elconta.mx/2012/03/08/las-mujeres-en-la-profesion-contable/>
- Bárceñas, A., & Coronado, S. (2021, 8 de marzo). *En Nuevo León y México se ha avanzado, pero falta mucho por hacer*. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/en-nuevo-leon-y-mexico-se-ha-avanzado-pero-falta-mucho-por-hacer/>
- Berrios, Y., & Meléndez, K. (2017). ¿Contabilidad = Mujer + Equidad? *InGenios*, 3(2). <https://www.ingeniosupr.com/vol-32/2017/2/2/contabilidad-mujer-equidad>
- Camarena, M., & Saavedra, M. (2018). La perspectiva de género en los programas de estudio de las licenciaturas contables administrativas. *Nósis. Revista de ciencias sociales*, 27(54), 39-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85951006004>
- Cattaneo, G. (2021, 13 de julio). *¿Cuál es la realidad de la desigualdad laboral por género en México?* Coaching Empresarial Global. <https://guidocattaneo.com/cual-es-la-realidad-de-la-desigualdad-laboral-por-genero-en-mexico/>
- Causas de desigualdad de género* (s.f.). Grupo Atico 34. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/causas-desigualdad-de-genero/>
- Data México (2022). *Contadores y Auditores*. <https://datamexico.org/es/profile/occupation/contadores-y-auditores>
- Del Pilar Martínez, M. (2021, 19 de abril). *México, último lugar en igualdad de género laboral en América Latina: ONG*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-ocupa-el-ultimo-lugar-en-igualdad-de-genero-laboral-en-America-Latina-20210419-0086.html>
- Fernández, Z. (s.f.). *La mujer: pilar de la humanidad*. Rotary Internacional. <https://portal.clubrunner.ca/7988/stories/la-mujer-pilar-de-la-humanidad>
- FUNDACIÓN OXFAM INTERMÓN (2014). *Desigualdad social: ejemplos en la vida cotidiana*. <https://blog.oxfamintermon.org/desigualdad-social-ejemplos-en-la-vida-cotidiana/>
- Galván, M., & Ortiz, A. (2020, 9 de marzo). *Equidad de género en México: ¿cómo van las mujeres en inclusión financiera?* El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Equidad-de-genero-en-Mexico-como-van-las-mujeres-en-inclusion-financiera-20200308-0060.html>
- García, D. (2018, 7 de marzo). *Dependientes, administrativas y limpiadoras, los trabajos con mayor brecha salarial*. El independiente. <https://www.elindependiente.com/economia/2018/03/07/dependientas-administrativas-o-limpiadoras-trabajos-brecha-salarial/>
- García, F. (2021, 23 de septiembre). *Los roles de género en la brecha salarial*. Instituto Mexicano para la Competitividad A. C. (IMCO). <https://imco.org.mx/los-roles-de-genero-en-la-brecha>

- salarial/
- Gobierno de México (2019, 12 de marzo). *Retos y desafíos de las mujeres en México #MesDeLaMujer*. <https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/mes-de-la-mujer-retos-y-desafios-de-las-mujeres-en-mexico?idiom=es>
- Gobierno del Estado de Tabasco (2022, 18 de octubre). *Plantean retos de la mujer actual, en círculos de reflexión del IEM*. <https://tabasco.gob.mx/noticias/plantean-retos-de-la-mujer-actual-en-circulo-de-reflexion-del-iem>
- Guevara Servín, E. (2020). *Entrevista a Diamantina Perales Flores*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://contaduriapublica.org.mx/wp-content/uploads/2020/11/entrevista-Diamantina.pdf>
- Hernández, E. (2021, 17 de septiembre). *Desigualdad laboral en México, persiste la brecha salarial de género*. Milenio. <https://www.milenio.com/negocios/desigualdad-laboral-mexico-persiste-brecha-salarial-genero>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Infobae (2022, 27 de junio). *Encuesta: el 35% de las personas sufrió alguna clase de discriminación en el mundo laboral*. <https://www.infobae.com/economia/2022/06/28/encuesta-el-35-de-las-personas-sufrio-alguna-clase-de-discriminacion-en-el-mundo-laboral/>
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (1 de Junio de 2019). *Mujeres con Poder*. Recuperado el 07 de Julio de 2022, de Contaduría Pública: <https://contaduriapublica.org.mx/2019/06/01/mujeres-con-poder/>
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2022, 19 de enero). *Historia IMCP*. <https://imcp.org.mx/historia/>
- Instituto Mexicano para la Competitividad A. C. (2021, 11 de mayo). *La desigualdad de género en la administración pública federal persiste*. IMCO Staff. <https://imco.org.mx/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste/>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2020, 21 de septiembre). *Cuatro causas que propician la brecha salarial de género*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>
- Jusidman, C. (2009). *desigualdad y política social en México*. Nueva sociedad (220, 190-206). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987917>
- LiveCareer (2022, 4 de mayo). *¿Qué es la Brecha Salarial de Género? Definición y Causas*. <https://www.livecareer.es/orientacion-profesional/brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20%28o%20pay%20gap%2C%20como%20se,momento%20de%20llevar%20a%20cabo%20sus%20actividades%20laborales>
- López, É. (2018). *Análisis del papel de las mujeres en la investigación contable desarrollada en el Departamento del Quindío desde una perspectiva de género*. *En-Contexto. Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 6(9), 157-172. <https://www.redalyc.org/journal/5518/551857283012/551857283012.pdf>
- López, E. (2021, 4 de marzo). *Brecha salarial en México es 5.5% más alta que media de la OCDE*. El economista. <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Brecha-salarial-en-Mexico-es-5.5-mas-alta-que-media-de-la-OCDE-20210303-0170.html>
- Manríquez, A. (2020, 9 de octubre). *La desigualdad de género en el ámbito laboral según la INEGI*. MediaLab. <https://medialab.up.edu.mx/noticias/la-desigualdad-de-genero-en-el-ambito-laboral-segun-la-inegi/>
- Márquez, E. (2021, 19 de septiembre). *Qué es la desigualdad laboral y cuáles son sus características*. MiTrabajo. <https://www.mitrabajo.news/recursos/Que-es-la-desigualdad-laboral-y-cuales-son-sus-caracteristicas-20210919-0008.html>
- Martínez, A. (2022, 7 de marzo). *Brecha salarial en México: Las mujeres ganan 27% menos que los hombres*. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/03/07/brecha-salarial-en-mexico-las-mujeres-ganan-27-menos-que-los-hombres/>
- Mercados y Tendencias (2020). *La contabilidad es un campo fértil para las mujeres*. M&T. <https://revistamyt.com/la-contabilidad-es-un-campo-fertil-para-las-mujeres/>
- Muguira, A. (s.f.). *Tipos de investigación y sus características*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-de-mercados/>
- Mujeres en las empresas (2020, 13 de marzo). *Deloitte*. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articulos/importancia-mujeres-en-las-empresas.html>
- ONU Mujeres (s.f.). *Causas de la brecha salarial*. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento->

- economico/epic/causas-de-la-brecha*
- Organización Internacional del Trabajo (2021, 06 de diciembre). *Las mujeres siguen en desventaja laboral por ser madres*. OIT. <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/las-mujeres-siguen-en-desventaja-laboral-por-ser-madres>
- Ortega, C. (s.f.). *Método analítico: Qué es, para qué sirve y cómo realizarlo*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/>
- Quiñonez, P. (2018, 11 de diciembre). *La desigualdad de género y el sistema económico*. CELAG. <https://www.celag.org/desigualdad-genero-sistema-economico/>
- Red por los Derechos de la Infancia en México (s.f.). *Antecedentes de la desigualdad de género*. REDIM. https://issuu.com/infanciacuenta/docs/manual_desigualdad/s/11113165
- Rodríguez, A. (2018, 13 de septiembre). *Datos del Inegi muestran que en México persiste la brecha salarial*. Sdpnoticias. <https://www.sdpnoticias.com/negocios/muestran-mexico-inegi-datos.html>
- Rodríguez, D. (01 de Marzo de 2022). *Las mujeres que trabajan no pueden crecer: la radiografía de la desigualdad laboral en México*. El País México. Recuperado el 07 de Julio de 2022
- Salles, Sainz Grant Thornton, S. C. (2022, 7 de marzo). *Ocupan mujeres el 33% de puestos directivos en México*. <https://www.grantthornton.mx/prensa/marzo-2022/ocupan-mujeres-33-puestos-directivos/>
- #:~:text=El%20porcentaje%20de%20mujeres%20en,D%C3%ADa%20Internacional%20de%20la%20Mujer*
- Soto Vital, M. (2021, 18 de diciembre). *La Contaduría Pública mexicana está gracias a las mujeres*. Universidad Panamericana. <https://blog.up.edu.mx/la-contaduria-publica-mexicana-esta-gracias-a-las-mujeres>
- Torres, O. (2022, 23 de mayo). *Si eres mujer, estos son los 7 estados donde ganarás menos que los hombres*. Expansión. <https://expansion.mx/carrera/2022/05/23/estados-con-brecha-salarial-hombres-mujeres>
- Villavicencio, E. (2020, 6 de marzo). *Desigualdad laboral, otra forma de violencia para la mujer*. UNAM GLOBAL. <https://unamglobal.unam.mx/desigualdad-laboral-otra-forma-de-violencia-para-la-mujer/>
- Voces feministas (2021, 12 de mayo). *Solo el 24% de puestos directivos en APF son ocupado por mujeres en México: Informe*. VF. <https://vocesfeministas.mx/solo-24-directivos-apf-mujeres-mexico-informe/>
#:~:text=Las%20mujeres%20se%20encuentran%20subrepresentadas%20en%20los%20puestos,de%20escolaridad%2C%20persiste%20la%20desigualdad%20en%20los%20puestos
- Zepeda, C. (2022, 7 de marzo). *Se amplía brecha salarial entre hombres y mujeres en puestos directivos*. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/03/07/economia/se-amplia-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-puestos-directivos/>