

Equidad de género en la profesión contable

Por: Sonia Rojas, asistente de investigación del INCP.

Aunque en Colombia cada vez se están tomando más medidas en pro de la equidad de género y, según la Junta Central de Contadores (JCC) para abril de 2022 el 64.1 % de contadores son mujeres, no se percibe un equilibrio en el número de estas que ocupan altos cargos directivos. Según un estudio de Deloitte, solo el 19.7 % de un promedio mundial de los puestos de dirección están ocupados por mujeres. Esto es relevante porque el liderazgo marca un modelo a seguir y a su vez brinda la posibilidad de que más mujeres sean mentoras dentro del espacio académico.

¿Qué es equidad de género?

La equidad es respetar y valorar las diferencias para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos. Esto significa que la equidad de género busca garantizar la justicia en el acceso al trabajo atendiendo a las necesidades, obligaciones y potencial del aspirante. Es hacer hincapié en que las responsabilidades y oportunidades no dependen del género en sí, si no de las habilidades y conocimientos que tengan las personas.

Más que equidad, es valorar el talento humano de forma objetiva e integral.



Dato histórico

- Desde la segunda mitad del siglo XIX, la mujer era vista en funciones oficinescas y clericales.



En 1900 las mujeres no eran contratadas aunque tuviesen educación contable. Debido a estas circunstancias, en 1938 surge el grupo Women's Society of Certified Public Accountants con el fin de aumentar las oportunidades de la mujer en la contabilidad e integrar a las que no eran contadoras públicas autorizadas. Esta entidad posteriormente se denominó American Society of Women Accountants y hoy hace parte del American Institute of CPAs (AICPA).



Normatividad

Constitución Política Art. 43: mujer y hombre tienen iguales derechos y oportunidades.

Ley 823 de 2003, Art. 5: normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 1257 de 2008: establece sanciones a las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 1496 de 2011: busca garantizar la igualdad salarial y cualquier forma de retribución laboral entre hombres y mujeres.

Código Sustantivo del Trabajo, Art. 43: a trabajo de igual valor, salario igual sin discriminación de ningún tipo.

Ley 2117 de 2021: medidas para fortalecer y promover la igualdad en el acceso laboral y en la educación.

Barreras de equidad en ofertas de empleos

En las publicaciones de ofertas laborales se evidencian requerimientos que no promueven la equidad de género, tales como los siguientes:

- Discriminación de perfiles para cargos como: presidencia, vicepresidencia, gerencia general o gerencia en los diferentes departamentos de una entidad.
- Para postularse a una oferta se observa la frase: "preferiblemente soltera".
- En las entrevistas una condición decisoria para otorgar el trabajo es la existencia o no de hijos, así como la expectativa de tenerlos.

Barreras de equidad de género en el ejercicio contable

- Techo de cristal o glass ceiling: es la barrera invisible que impide a las minorías y a las mujeres ascender a los peldaños superiores de la escala empresarial, independientemente de sus cualificaciones o logros (Cotter, Hermsen, Ovadia y Vanneman, 2001).
- Aún se concibe a las mujeres con mayor compromiso familiar por lo que un balance entre la vida laboral y personal es difícil. Se requiere que ambos géneros reciban el apoyo de sus familiares y empleadores para flexibilizar la manera del trabajo.
- Brechas salariales entre hombres y mujeres por igual trabajo.

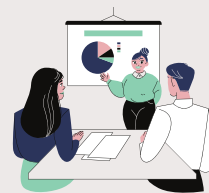


¿Cómo las empresas pueden lograr la equidad de género?

Todavía se enfrentan obstáculos a nivel de género en la profesión contable y las empresas pueden aportar al cambio con las siguientes medidas:

- Implementación de la estrategia de Modelo de Equidad de Género (MEG): Incluye revisión de sus políticas y prácticas internas para reorganizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género en sus espacios de trabajo.
Establecer acciones para crear y promover ambientes más inclusivos.
- Asegurarse de que ninguno de los filtros en el camino de selección tenga favorabilidad a alguno de los grupos.
Hacer mayor énfasis en la retención que en el reclutamiento de mujeres.

¿Cómo está la equidad de género en la profesión contable?



La Federación Internacional de Contadores (IFAC) realizó un estudio a 8.731 personas, de las cuales 3.929 fueron mujeres, 4.627 hombres y 175 "prefirió no decirlo". Del estudio, se concluyó la necesidad de actuar concretamente frente a la dinámicas actuales de equidad de género en la profesión y se llegaron a los siguientes resultados:

En promedio, el **63%** de las mujeres en cada región encuestada informan que **han experimentado prejuicios**. Describieron situaciones que las llevaron a tomar decisiones de dejar los empleadores y, en algunos casos, la profesión por completo.

Más del **60%** de las mujeres encuestadas **han experimentado personalmente un trato inequitativo o exclusivo**.

Más del **40%** de las mujeres encuestadas en cada región estudiada, y hasta el **73%** de las mujeres en los EE. UU., **mencionan casos de sesgo** que afectan el reclutamiento, las asignaciones, las interacciones entre pares, las promociones, la compensación, la tutoría, el patrocinio y la retención.

Datos

Un estudio de Boston Consulting Group confirma que los equipos de gestión que aumentan la diversidad son un **45%** más innovadores y obtienen un mejor rendimiento financiero expresado en el indicador de beneficios antes de intereses e impuestos (EBIT, por sus siglas en inglés). Además, el rediseñar el espacio, las formas de trabajo y la estrategia de recursos humanos les permitirá maximizar el impacto del talento de la organización.

Deloitte realizó un análisis a 10.493 empresas de Asia Pacífico, América, Europa, Oriente medio y África, el cual dio como resultado que pese a que se ha acelerado en una década la inclusión de mujeres en altos cargos, el progreso sigue siendo lento dado que la media mundial de mujeres en consejos de administración se sitúa ahora en el 19,7 %, un aumento de solo 2,8 puntos porcentuales desde el 2019.



Además, Deloitte anuncia que si este ritmo de cambio continúa se alcanzaría un nivel próximo a la paridad hasta el año **2041**.