



Profesión contable y memoria social. Tramas entre lo masculino, lo femenino y la diversidad

The accounting profession and social memory. Links between the masculine, the feminine and diversity

Damaris Benítez Reyes¹

Resumen

Este ensayo explora el concepto de memoria social en el ejercicio de la profesión contable con el fin de describir la identidad masculina y femenina dentro del contexto social actual para reflexionar las problemáticas de género. Para este ejercicio se realizó una revisión de la literatura en bases de datos especializadas que permitió recopilar información sobre aspectos que limitan una participación diversa e inclusiva en la profesión del CPA no solo en las organizaciones sino dentro de las Firmas de Auditoría. Entre los hallazgos, se evidenció, la inclusión interpretada como una búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres, y la diversidad simplificada a políticas generales que no consideran las necesidades y el reconocimiento de lo diferente en las personas dentro de las organizaciones. Se sugiere la implementación de soluciones alternativas más allá de lo normativo para la reconstrucción de una memoria social diversa e inclusiva en la profesión.

Palabras clave: CPA, diversidad, memoria social, género.

Abstract

This essay explores the concept of social memory in the accounting profession in order to describe male and female identity within the current social context to reflect on gender issues. For this purpose, a literature review was performed in specialized databases that allowed gathering information on aspects that limit a diverse and inclusive participation in the CPA profession not only in organizations but also within the Audit Firms. Among the findings, inclusion was interpreted as a search for equality between men and women, and diversity was simplified to general policies that do not consider the needs and recognition of what is different in people within organizations. The essay suggests the implementation of alternative solutions beyond the normative for the reconstruction of a diverse and inclusive social memory in the profession.

Keywords: CPA, diversity, social memory, gender.

1. Introducción

La investigación de género dentro de la profesión contable ha sido desarrollada por diversos autores, buscando adentrar variadas perspectivas y temáticas sobre género y contabilidad (Haynes, 2006; Komori, 2008; Mueller, Carter, & Ross-Smith,

¹Estudiante de octavo semestre de la carrera Contador Público y Auditor de la Universidad de Santiago de Chile. Este ensayo fue producto del trabajo realizado en el semillero de investigación contable durante la participación en la electiva de estudios de género en contabilidad. Correo electrónico: damaris.benitez@usach.cl

2011; Adjei, 2013; Adapa, Rindfleish, & Sheridan, 2016; Cech, Blair-Loy, & Rogers, 2018; Rúmenes, 2016; Davie, 2017; Jeny & Santacreu-Vasut, 2017; Hammond, 2018; Mateo Egan, 2018; McGuigan & Ghio, 2018; Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018; Unerman, 2018; Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019; Karci & Karakoç, 2021; Pruit, Pruit, & Rambo, 2021). Aun así, la investigación existente es reducida en contextos latinoamericanos, en comparación a la investigación desarrollada dentro de contextos anglosajones. De manera más específica, en Chile, hay muy poco desarrollo de este campo, este trabajo contempla las perspectivas de investigadores que van más allá del contexto anglosajón, buscando desarrollar una mirada capaz de generar una comprensión tal, que sea capaz de unir los puntos de vista para tejer un hilo conductor entre el desarrollo del género, la identidad y la memoria social al adentrarlo a un contexto profesional, como la Contabilidad y Auditoría.

El ejercicio profesional tiene una marcada estructura de comportamiento dada por su disciplina o ciencia, lo cual para el caso del Contador Público y Auditor ha sido relevante guardar una coherencia de los valores tradicionales y conservadores de la sociedad dentro del escenario corporativo. Es decir, la profesión se ha inscrito desde sus inicios en el siglo XIX como un espacio de desarrollo de hombres considerando que su composición inicial fue netamente masculina, valorando la competencia, la asertividad, el liderazgo y la habilidad para los negocios; ahora, la profesión ha ido cambiando con el paso de los años y también ha generado discursos en torno al género con sus variables claramente definidas en la inclusión y de la mujer y el reconocimiento de la diversidad.

Sin embargo, la dominación masculina existente en el desarrollo de la profesión contable se puede dilucidar a través de los estereotipos de género que priman dentro de las relaciones en el marco profesional, considerando las exigencias que existen para las mujeres y para quienes se salen del perfil finamente definido para este mercado laboral. Donde sale a relucir asuntos como: vestimenta, actitudes, y ciertas características que son rígidas y que deben ser seguidas, para lograr aceptación y así poder adentrarse en el ya mencionado mundo profesional. Con esto, entonces sigue la duda de si la dominación masculina se produce por un fenómeno más del tipo cultural, o solo por la costumbre social masculina de tener primacía sobre el género femenino en todos los campos posibles.

Para poder hablar sobre la dominación masculina existente en el ejercicio de la profesión contable, es necesario aproximarse al término 'memoria social', con el fin de adherir un mayor entendimiento a la identidad masculina e identidad femenina dentro del contexto social, logrando recopilar información sobre el desarrollo de la profesión contable femenina y las barreras que se presentan en el desarrollo profesional, que intenta seguir a la par de la carrera profesional de los hombres jugando con sus reglas y normas, pero, sin tener las mismas condiciones sociales dentro del sistema para participar de los escenarios, roles y tiempos en estos se mueven. Finalmente, también se presentan algunos aspectos a considerar para la inclusión de la diversidad dentro de esta profesión que, aunque ha dinamizado su percepción sigue anquilosada de alguna forma en valores patriarcales.

2. Memoria social, lenguaje y discurso

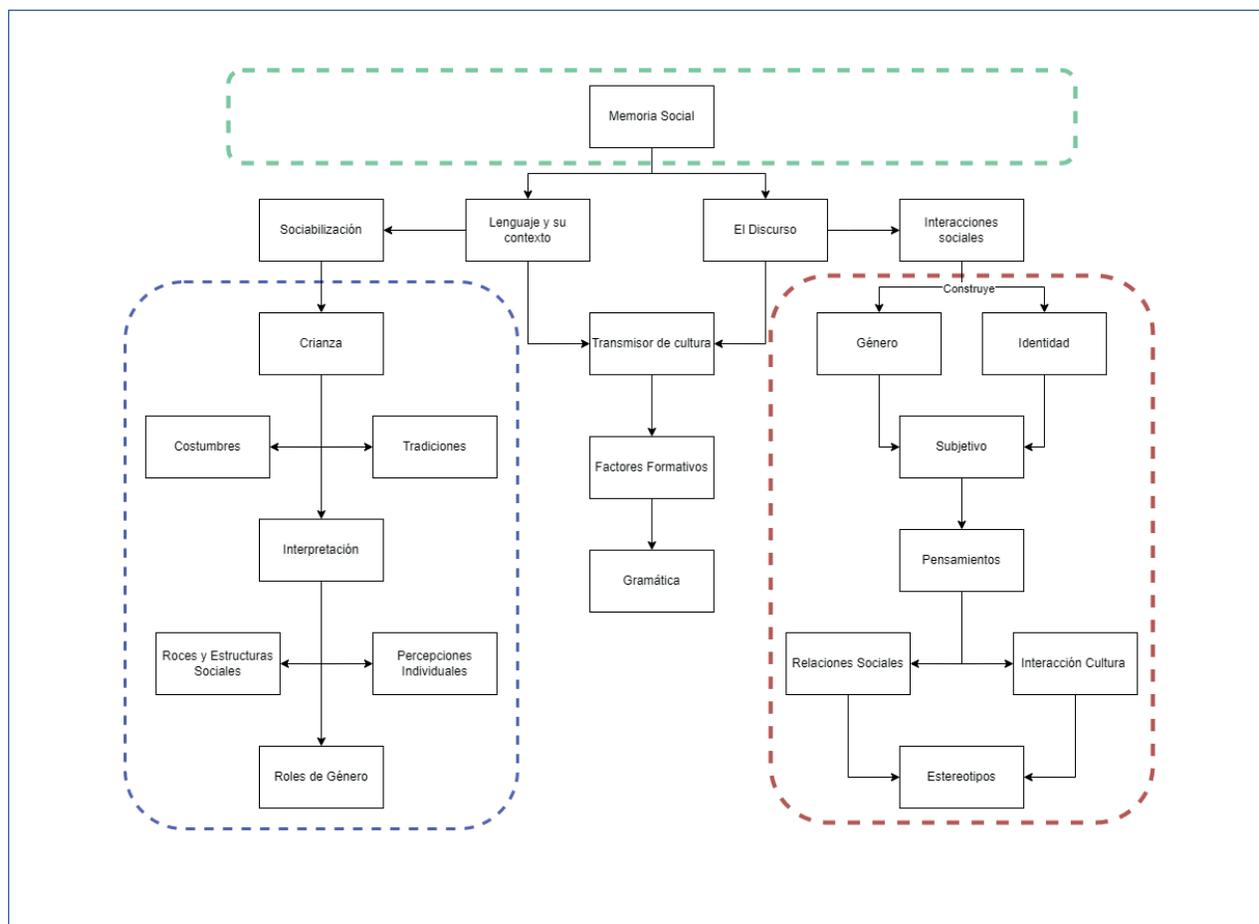
Chile es un país de tradición, donde lo cultural se pasa de generación en generación, situación que crea variadas tradiciones que son compartidas entre hombres y mujeres de todas las edades, quienes construyen identidades a través de la socialización y el intercambio de sus tradiciones y costumbres familiares y propias de cada región. Entonces, se podría decir, que la tradición es un fenómeno cultural que subyace de manera arraigada sobre la transmisión de costumbres, a través de la crianza y la socialización de los individuos. Este fenómeno es característico de la sociedad, dado que, en la interacción social, se producen los roces que generan distintas percepciones sociales como también un variado desarrollo respecto de la cultura y las tradiciones.

Esto se puede ver representado por el hecho de que diferentes culturas diversifican sus tradiciones en relación con su historia, comida, clima, música, folklor, entre otros factores, pero dependiendo del sector en que esté posicionado, las mismas tradiciones culturales pueden ser llevadas a cabo de diferentes maneras. Por ejemplo, la cultura chilena, teniendo en cuenta que es una mezcla de los elementos indígenas y el colonialismo español, se ven sus características culturales representadas en diferentes versiones de acuerdo con el lugar. Así mismo, en la profesión contable, tomando como agente de relevancia el género dentro de la profesión, donde en este aspecto las tradiciones y los fenómenos culturales, respecto a la socialización de los individuos y sus identidades, los roces y sus estructuras son más generalizados, esto ya que se continúan representando estereotipos de género y determinaciones laborales impuestas, estructuradas por la profesión y

que deben ser acatadas por las mujeres para poder tener una adherencia positiva frente a la imagen y su desarrollo de la profesión contable.

Entendiendo la “memoria social” como una memoria colectiva, adquirida por el ser humano, desde los roces sociales que se desarrollan a través de las interacciones culturales. El género y los roles de género son determinados de forma socio-cultural, donde los roles de género desarrollan una identidad que se entrelaza también con las estructuras y relaciones sociales, así entonces, la identidad del ser humano, los recuerdos adquiridos y los pensamientos individuales, como a su vez las tradiciones aprendidas y la cultura adherida desde la niñez son procesos que configuran la memoria social (Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018).

Figura 1. Memoria Social



Fuente: Elaboración propia

El principal difusor de ideas está centrado en el lenguaje y su contexto, es necesario hacer un ligero análisis de estos para entender la dimensión de su participación a expensas de la memoria social y colectiva. Debido a que un sistema gramatical es un conjunto de reglas, las que pueden estar basadas en el sexo u otras construcciones sociales (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017). Lo que apoya la idea de que el lenguaje y la gramática, conllevan un contexto social arraigado dentro de su construcción. Si se estudian las distinciones a nivel gramatical basadas en el sexo, se pueden identificar percepciones individuales para características de objetos, su feminidad y su masculinidad; lo que implica que las distinciones a nivel de lenguaje basadas en sexo puedan determinar roles de género, determinados de forma cultural e histórica. Esto puede significar que la idea de que las mujeres son diferentes también es contextualizada a través de la tradición de los círculos de género y el lenguaje. (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017). Situación complementada por la memoria social que transmite los roles de género y las percepciones de éste a través de la crianza y la socialización.

Entonces, el lenguaje se vuelve un agente transmisor de la cultura, que además de su contexto y los patrones históricos transfiere factores culturales y formativos, lo que conlleva a las distinciones a nivel gramatical que se basan en el sexo resultan a través de presiones culturales selectivas, que pueden generar los diferenciadores de género que son heredados a nivel histórico, hasta el día de hoy, a través de la evolución del idioma (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017). El lenguaje aporta a la perpetuación de roles de género, a través del discurso y su aporte a la memoria social y colectiva.

Al hacer referencia al discurso dentro del contexto de las interacciones sociales, es necesario indicar sus prácticas discursivas integradas. Se puede determinar que una posición adoptada por un participante del discurso a nivel social y la interacción interpersonal puede estar delimitada por sus derechos y deberes (Adjei, 2013). También, los participantes sociales son un efecto del discurso y su construcción a través del lenguaje, teniendo en cuenta hay más de una identidad que el dialogo consciente (Haynes, 2006). Por tanto, un individuo construye su identidad a través del lenguaje y los discursos, pero dentro de un campo delimitado por derechos y deberes.

El discurso desde una perspectiva secuencial se refiere a que la interacción social forma los relatos y las construcciones discursivas, además, da variabilidad del lenguaje respecto a su contexto (Adjei, 2013). Por esto los analistas del discurso sostienen que las creencias, atribuciones y percepciones son construidas de acuerdo con el contexto histórico y sociocultural, sumando la interacción personal, lo que conlleva a la conclusión de que el conocimiento del mundo social no es una verdad objetiva (Adjei, 2013). Por esto, al hablar de la memoria social, se sostiene la idea de que es una construcción socio-cultural, no objetiva, que mantiene un contexto histórico para el individuo.

3. Género e identidad masculina y femenina

El género y los roles de género son determinados socioculturalmente, de forma que los roles de género se relacionan con las estructuras y relaciones sociales, así entonces, la identidad, los recuerdos y los pensamientos individuales, además de las tradiciones y la cultura son procesos que configuran la memoria social (Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018). Los cuerpos tienen género por naturaleza, ya que forman parte de diferentes categorías, como raza, clase y edad, que a su vez crean la identidad del individuo. (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Es importante precisar que el género y la identidad no son lo mismo, por lo que las percepciones de los individuos hacia otros corresponden de alguna manera con la memoria social y colectiva que subyace a éste.

En tanto, la teoría de la organización de género y estratificación de género abordan la idea de que el hombre mantiene un mayor poder y privilegios en el lugar de trabajo, como consecuencia de las ventajas normativas; es difícil considerar que las entidades son neutrales frente al género, pues, ellas están influenciadas por el perfil del trabajador, los contextos y atributos de género que reproducen (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Entonces, los privilegios masculinos conducen a que tenga mayor poder respecto del género femenino, esta situación responde al discurso y la memoria social. Mientras esto sucede, se mantiene la subordinación por no coincidir con las características valoradas dentro de la sociedad (Pruit, Pruit, & Rambo, 2021).

Esta subordinación explícita del género femenino bajo el manto del género masculino, donde el hombre maneja y manipula las situaciones, para garantizar su supremacía y poder. Se asume que las jerarquías de género también pueden ser transmitidas por medio de los discursos y las cátedras de enseñanza, de manera tal que la percepción de estos puede ser moldeados y reproducidos, para que así la dominación masculina, los discursos de género y las estructuras dinámicas de poder patriarcales sean distribuidas a través de las tecnologías adoptadas por diversas organizaciones (Kyriacou, 2016).

En el mercado laboral, la participación femenina se incrementa, pero la brecha de género no varía (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017). Para cambiar las relaciones de género y las jerarquías es necesario que las organizaciones transformen sus procesos y prácticas para lograr algo más que oportunidades (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Además, de que la sexualidad femenina se encuentra sujeta a juicios sexualizados intensos sobre su incompetencia profesional (Egan, 2018). De manera que las barreras y actitudes sociales, podrían explicar la falta de mujeres en la toma de decisiones (Kyriacou, 2016) lo cual responde a su vez al concepto techo de cristal que prevalece (Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018) al igual que los acantilados de cristal y las barreras estructurales relacionadas al poder, los intereses y las políticas inhiben la igualdad de género (Kyriacou, 2016) y el desarrollo femenino (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017).

Por otra parte, se da sentido a la identidad del individuo, a través de la construcción de una historia (Haynes, 2006), hablar de identidad alude a la distinción del cómo ven los demás al individuo y el yo autónomo, impulsado por necesidades y deseos (Haynes, 2006). Entonces, la identidad de género se encuentra ensimismada desde las relaciones sociales entre individuos, incluyendo las estructuras, los roles sociales, las razas y las etnias (Davie, 2017). Esto significa que las identidades personales tienen género por naturaleza, pero la identidad profesional y la identidad personal de género se cruzan con múltiples factores que influyen en las decisiones de un individuo (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Pero, la percepción de la identidad masculina y femenina, son desarrolladas de maneras diferentes siendo que subyacen en un mismo origen, por ello, la identidad masculina, se caracteriza por su capacidad para ganar dinero y alimentar a su familia, para generar prosperidad; en cambio, la identidad femenina se desarrolla con base en el hogar, donde se imprime que las mujeres necesitan protección y seguridad desde la antigüedad (Kyriacou, 2016).

La identidad masculina se caracteriza por su capacidad para ganar dinero y alimentar a su familia, para generar prosperidad; la identidad femenina se desarrolla con base al hogar, donde se determinaba que las mujeres necesitaban protección y seguridad desde la antigüedad (Kyriacou, 2016). La identidad femenina se configura según las negociaciones con el lenguaje masculino para lograr obtener presencia en el ámbito de lo público, y las mujeres parecen aceptar esta situación, ignorando la forma en que los hombres moldean su forma de vestir y de hablar, siendo una forma de subordinación que fortalece las desigualdades de género (Adapa, Rindfleish, & Sheridan, 2016).

Esta descripción de la identidad, masculina y femenina, podría dirigirse hacia el pensamiento de la masculinidad hegemónica, debido a que integran caracteres parecidos al definir a la mujer como cuidadora del hogar y al hombre como el proveedor. Además, de identificar que la dominación masculina, se enfatiza en vincularlo con el momento en que las mujeres se adecuan a los estándares impuestos, para encajar dentro de la "sociedad". Las características del idioma y su contexto social entrega una idea del cómo la cultura impone roles de género, los cuales van dirigidos tradicionalmente hacia las mujeres, y estos se pueden determinar cómo obstáculos del idioma, al ser el lenguaje es un trasmisor de la cultura y los roles de género (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017).

Dentro de los obstáculos la maternidad es un punto de inflexión en la carrera de la mujer, en relación con el reto de conciliar la vida laboral y familiar posterior a la maternidad, por lo que deben tomar medidas para conseguirlo, incorporándose de forma diferente o distribuyendo el tiempo acorde con los compromisos (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). La mayoría de las mujeres trabajadoras con hijos buscan empleos a tiempo parcial y sus ambiciones se transforman, por lo que son cuestionadas en la carrera profesional (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). En consecuencia, se presentan brechas salariales entre hombres y mujeres para un mismo puesto, perfil de trabajo y habilidades, en ocasiones estas responden a la discriminación, la maternidad, factores industriales masculinos y los roles de género (Restrepo & Isaza, 2019; Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019).

4. Profesión contable

Respecto de la naturaleza masculina de la contabilidad, esta se encuentra impregnada en la objetividad y racionalidad adaptada, que ayuda a encontrar seguridad y confianza respecto de un conocimiento limitado de las prácticas sociales en el ámbito empresarial dominado por los hombres, lo que se refiere a lo tradicional de los negocios y el patrón de género masculino y la sociedad que lo solventa (Komori, 2008). La creación de redes a nivel organizacional mantiene un entorno principalmente masculino (Mueller, Carter, & Ross-Smith, 2011). Aun así, al ser una profesión esencialmente masculina, todos deben jugar el juego, para lograr una participación de la profesión, esto significa que hombres y mujeres, masculinidades y feminidades deben desarrollar la carrera profesional dentro de un ambiente con la sensación de libertad regulada (Mueller, Carter, & Ross-Smith, 2011). Las diferencias de género y los complementos entre masculinidad y femineidad conceptualizan la heterosexual, de forma jerárquica y hegemonía; de manera que se construye el género en términos de dominación masculina (Pruit, Pruit, & Rambo, 2021).

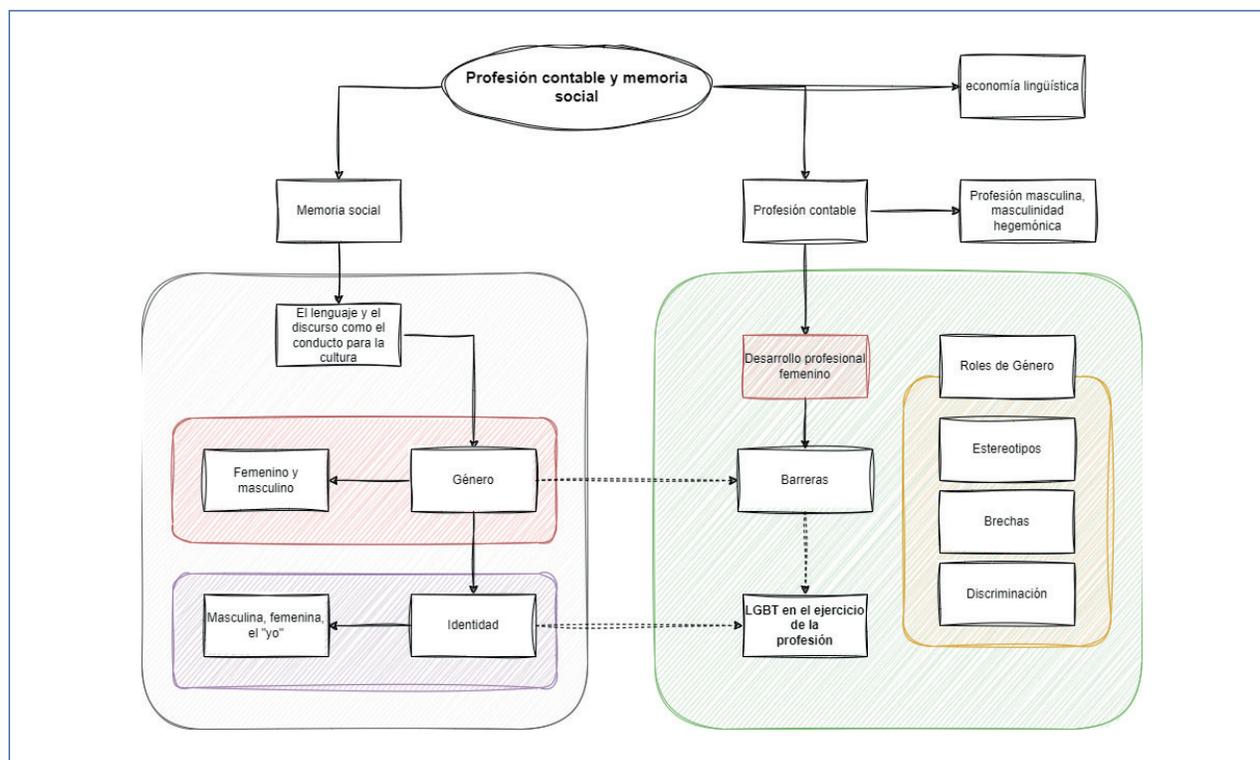
Existe una construcción de jerarquía que involucra distintos tipos de masculinidades, incluyendo la masculinidad hegemónica, cómplice, subordinada y marginada. Si bien la masculinidad hegemónica es normativa, pocos hombres la representan, ya que la mayoría experimenta un déficit de masculinidad frente a la masculinidad hegemónica. De la misma manera, se argumenta que la masculinidad hegemónica mantiene mayor poder a través de las masculinidades cómplices y mujeres

heterosexuales (Pruit, Pruit, & Rambo, 2021). La existencia de una masculinidad tóxica se alinea con la masculinidad hegemónica en términos de dominación, respecto de la feminidad, la devaluación de la mujer, la homofobia y la violencia, de manera que la masculinidad tóxica no es aleatoria, sino que se encuentra impregnada en la interacción de individuos y la sociedad (Pruit, Pruit, & Rambo, 2021). "Por ejemplo, 'la esposa bien empaquetada se considera una ayuda importante para el desarrollo de la carrera masculina'" (Mueller, Carter, & Ross-Smith, 2011).

La masculinidad tóxica es un problema para todos dentro de las sociedades, ya que es una práctica que se perpetua dentro de su práctica, normalizándolo como interacción cotidiana, pero ignorando la masculinidad y violencia que conlleva. El denominarlo tóxico, identifica el comportamiento como problemático, tal como violencia sexual, física o emocional. Y la masculinidad tóxica se engendra en sociedades patriarcales, donde las normas generales de género que dominan la expresión masculina aceptable no se consideran problemática. Si el género proviene de la interacción social, las situaciones provenientes de la masculinidad tóxica se toman en cuenta como cotidiano, casual, normalizado (Pruit, Pruit, & Rambo, 2021)

5. Desarrollo profesional femenino

Figura 2. Profesión Contable y Memoria Social



Fuente: Elaboración propia.

La profesión contable, desde sus inicios no contaba con participación femenina, desde 1980 hasta 2010 aumentó el porcentaje de mujeres en la profesión (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). La normalización de patrones de trabajo, en su mayoría masculinos, fue descrita repetidamente por los participantes como el proceso aceptado y tradicional para la transición a roles superiores. La hegemonía masculina, es entonces un fenómeno cultural que "traza la línea en el trabajo", por esto la profesión contable puede ser incluida en las ocupaciones que aún tienen desigualdad de género (Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018). Las asociaciones y organizaciones contables mantienen una predominancia masculina, de manera que las normas y reglamentos también son formulados por hombres, lo que significa que la esencia del patriarcado tradicional persiste y que obliga a las mujeres a subordinarse a este sistema patriarcal (Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018). Así mismo, el equilibrio entre mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones en las empresas favorece más al género masculino.

En las sociedades conservadoras, es muy probable que las carreras de las mujeres se interrumpan lo que afecta respecto a la movilidad de las mujeres hacia los niveles más altos de las organizaciones, lo que significa que las mujeres no progresen al mismo ritmo que los hombres. Dichas interrupciones varían sus razones, pero entre las principales se encuentra el desequilibrio entre el trabajo y la familia (Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018). Se determinaba que los hombres eran líderes por naturaleza y las mujeres eran cuidadoras por naturaleza, por lo que se hacían perfectas para trabajos del área de la salud y la educación (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Así también, la contabilidad ha sido considerada como una ocupación masculina, representada por la competencia (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Dentro de dicho contexto, los hombres tuvieron suficiente tiempo para obtener riquezas, puestos de mayor rango, mantener negocios en industrias claves y también, controlar la profesión en la totalidad de sus ámbitos, previos a la entrada de las mujeres a la profesión (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019).

Una carrera profesional en organizaciones contables implica una progresión continua, con una promoción acelerada (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019), las firmas contables y de auditoría definen de manera estandarizada el proceso de jerarquización para controlar el trabajo y mantener un entorno estable, pero pueden caer en apoyo la idea de que son organizaciones inherentemente masculinas (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Por tanto, el sistema de ascenso es rígido con trayectorias ascendentes, situación que genera que las mujeres abandonen la profesión y la práctica, ya que las divisiones de trabajo doméstico limitan la capacidad de más mujeres por mantener trabajos remunerados en relación con los hombres que no tienen las mismas limitaciones (Adapa, Rindfleish, & Sheridan, 2016).

Las diferencias de género son factores que configuran el juicio de los profesionales, respecto de valores y su referencia profesional, de manera que los roles asociados al género alinean la vida de las personas dentro de un estilo, forma de pensar y sus propios valores (Komori, 2008). Se pueden generar diferenciaciones entre hombres y mujeres, respecto a su capacidad de socializar, pues los hombres tienden a ser socialmente más activos y hacer más conexiones; mientras que las mujeres tienen la impresión de que, si trabajan duro, serán promovidas por la buena calidad de su trabajo (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019).

La estrategia de la mentoría, ayuda al entendimiento de las reglas escritas y no escritas que estructuran la profesión, brindando consejos, sugerencias útiles, para avanzar en la escala jerárquica (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Es imperativo tener prácticas adaptadas, en torno al aspecto físico, el discurso y el comportamiento que las mujeres CPA deben tener dentro de la organización pues esto les permite validar sus opiniones y juicios profesionales (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Adicionalmente, la participación de redes de apoyo, entre ellas mismas, dentro de la profesión contable, entregando oportunidades de exposición y liderazgo, facilitando el intercambio de conocimiento y experiencias, para buscar el desarrollo de todo el potencial para el desarrollo de su carrera. Así mismo, la contratación abierta, las políticas de trabajo y la promoción, podría aumentar la representación de las mujeres en la gestión de las firmas contables (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Aun así, se entiende que las mujeres aceptaron su posición dentro de la profesión, sustentando su relación de independencia frente a los hombres (Komori, 2008).

Teniendo en cuenta que las organizaciones no son neutrales respecto del género, por defecto, y son los individuos quienes definen y etiquetan las diferencias de género. De manera que los empleados también tienen responsabilidad de no repetir los prejuicios estereotipados en torno a las capacidades de ellas (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Existen elementos que mantienen el control y la segregación de las mujeres en una posición y que no puedan traspasar las barreras estructurales establecidas. Por esta misma situación, hay empleadas que prefieren continuar su vida laboral fuera de la organización contable, para equilibrar su vida laboral y familiar (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Hay variadas teorías feministas, que desafían el sesgo masculino, buscando la neutralidad y objetividad, afirmando una visión única y empática del mundo donde las mujeres buscan defender las formas emancipadoras de la contabilidad (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017).

Respecto de las dificultades que enfrentaron las mujeres al ingresar a la profesión, variaron entre generaciones (Komori, 2008). Por lo que, el análisis de las barreras institucionales se enfoca en como las políticas de recursos humanos ayudan o perjudican el avance, además de como el lenguaje, de forma consciente o inconsciente, refuerza o empeora los cambios relacionados con el género, a nivel organizacional (Jeny & Santacreu-Vasut, 2017). El avance profesional de las mujeres es problemático, tanto por la discriminación de género y su imposible promoción (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019).

La posición y el estatus femenino se encuentra determinado por la relación con los hombres, dentro de la profesión, no por la calidad de profesional (Komori, 2008), si no apoyada por prejuicios que limitan su escalafonamiento profesional (Mueller, Carter, & Ross-Smith, 2011), donde sobresalen las responsabilidades personales, en este caso la familia, que interrumpen la carrera lineales definida en las organizaciones (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019). Además, las mujeres constituyen la mayoría de los empleados con menos visibilidad dentro de las empresas (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019), pues, si bien en algunos países la profesión está representada mayoritariamente por mujeres, aún existe una segregación vertical; las mujeres aún no son capaces de romper el techo y lograr el acceso igualitario a los puestos más altos en las empresas (Faragalla Widad & Tirón-Tudor, 2019)

6. LGBT en el ejercicio de la profesión

Las personas LGBT son uno de los pocos grupos minoritarios cuya cultura no se transmite desde la unidad familiar, debido a que buscan salir del armario y no siempre tienen aceptación desde su entorno, por lo que no nacen con sentido de identidad, sino que lo construyen, de manera que mantienen sus propias construcciones sociales respecto de la familia, el hogar, la gente y el matrimonio (McGuigan & Ghio, 2018). Teniendo en cuenta que el acrónimo LGBT incluye variadas diversidades sexuales y de género, que buscan un espacio dentro de las prácticas organizacionales, pero se encuentran enfrentados constantemente a estereotipos en contextos laborales contables que obstaculizan el desarrollo de la identidad, bienestar y el desempeño laboral (Rumens, 2016). Situación que si bien, es producida por la hetero normalidad, es parecida al techo de cristal que se produce en relación con el desarrollo de la profesional de las mujeres. Debido a que la contabilidad y la sexualidad se ven en las antípodas del espectro de la racionalidad y la legalidad, se alienta a los profesionales de la contabilidad a suprimir su identidad sexual en el lugar de trabajo, debido a que la sexualidad se utiliza como método de dominación en la industria de la profesión contable (McGuigan & Ghio, 2018)

La existencia de diversidad y la búsqueda de la inclusión pueden integrar iniciativas que abordan el género, la cultura, la edad y la sexualidad, pero la comprensión de la sexualidad a nivel profesional parece limitada (Egan, 2018). Debido a que el orden heteronormativo dentro de la industria determina los roles de género en torno a lo femenino y masculino. Entonces la heterosexualidad se encuentra normalizada mientras la homosexualidad se ve como 'anormal' dentro de un orden binario jerárquico (Rumens, 2016). La situación que determina ciertas diferencias de percepción que distingue la heterosexualidad de la homosexualidad a nivel social dentro de la industria de los servicios profesionales de contabilidad y auditoría. Debido a percepciones erróneas en el mercado laboral sobre las habilidades de las 'anomalías' de género, se hace más difícil desarrollar asuntos referidos al género en el área de trabajo (Ud Din, Cheng, & Nazneen, 2018). Si bien, estos son paradigmas introducidos por el modelo heteronormativo limitan el conocimiento de la sexualidad y el género en general, pero aún más sobre las comunidades LGBT (Rumens, 2016).

La Teoría Queer sobre las prácticas contables heteronormativas, genera una crítica autorreflexiva para cuestionar por qué se mantienen estas prácticas en la profesión contable, dado que las relaciones de poder se reproducen y permiten omisiones de diversidades (Rumens, 2016). Por ello, la Teoría Queer llama al cuestionamiento de lo categorizado como normal (Egan, 2018), dado que las similitudes dentro de la comunidad LGBT son de importancia, pero la teoría queer busca destacar los factores que irrumpen dentro del orden heteronormativo en el ejercicio de la profesión contable (McGuigan & Ghio, 2018).

Figura 3. Integración de diversidad en las Firmas Auditoras



Fuente: Elaboración Propia

Las auditoras o consultoras contables pueden involucrarse en esta discusión de diversidades y su integración, ya sea por la diversidad de personal, o por el bienestar de sus trabajadores, debido a que es reiterativo que las personas que se vinculan dentro de la comunidad LGTB, tienden a omitir esta información para evitar ser ubicados dentro de la hostilidad intergrupala que es asociada con los estereotipos, los prejuicios y discriminación de género (Egan, 2018). De manera que, las personas pertenecientes a la comunidad LGTB tienden a encubrir su identidad para evitar lidiar con las diferencias de oportunidades laborales; pero, dicho encubrimiento, conlleva un alto costo psicológico, lo que se vuelve desalentador para poder mostrar la identidad real y el verdadero 'yo', lo que refuerza el estigma que hay frente a las personas de esta comunidad (Hammond, 2018).

Por esto la búsqueda de una diversidad de género e identidad, puede ser beneficioso para las organizaciones, aunque algunas iniciativas de diversidad no alcanzan a cumplir con sus objetivos, no se debe desalentar a los intentos de inclusión en las organizaciones (Egan, 2018). Aunque se puede presentar que las empresas busquen ser inclusivas solo por temas comerciales, y no por un interés real (Hammond, 2018) aun así, esto cambia la estructura lineal y conservadora, ampliando las perspectivas de abordar la identidad de sus empleados. Si se desea ver progresos en la comunidad LGTB es necesario ver el 'vaso medio lleno', y no ser tan críticos con los avances de inclusión y diversidad producidos por diferentes empresas, porque esto puede desalentar los avances y minimizarlos, cuando se han dado pasos en torno a la inclusión desde la normativa, la representatividad, el reconocimiento y unos pasos en concienciar la cultura del respeto por la diversidad y libertad de las personas (Unerman, 2018).

El lugar de trabajo debe aceptar la diversidad y abrazarla de manera abierta (Egan, 2018), no convertirse en un territorio hostil para los trabajadores con miedo a los estereotipos de diversidad de género. Debido a que existen posibles beneficios para las empresas y el ambiente laboral, al aceptar la diversidad en el lugar de trabajo buscando reconocer las diferencias y encontrando las conexiones entre los contadores y contadoras LGTB y los no identificados como tal dentro de las empresas (McGuigan & Ghio, 2018).

7. Conclusiones

Los estudios de género en contabilidad han permitido visibilizar el desarrollo de los individuos dentro de las organizaciones ya sean firmas, empresas o entidades del estatales, por tanto, aunque suene extraño hablar en pleno siglo XXI que una profesión como la de Contador Público y Auditor aún sigue definida por valores masculinos, es solo una evidencia de que el avance de la sociedad hacia las libertades, el respeto, los derechos y la validación de las identidades lleva tiempo, implica educación y la concienciación del lenguaje y comportamiento en torno a la inclusión y la diversidad.

Se observa que la literatura revisada percibe necesidades que más allá de los acuerdos normativos y políticos requieren de compromiso hacia la diferencia, no por una manera de mejorar su percepción y responsabilidad social ante sus *stakeholders* y los temas organizacionales en auge, sino porque es imperante el respeto por el ser humano, su diversidad tanto en identidad, preferencias sexuales como intereses de desempeño y ambiciones profesionales. Es así que, aunque las empresas se han empeñado en hablar de diversidad e inclusión ubicando la representatividad de la mujer, debe también comprometerse a garantizar a la visibilidad de la comunidad LGTB.

Teniendo en cuenta que los roces sociales generan distintas percepciones, además del desarrollo variado de la cultura y las tradiciones, donde la memoria social transmite roles de género, a través de la crianza y la socialización, de forma no objetiva. Así también, el lenguaje y el discurso entregan su aporte a la perpetuación de los roles de género, a través de la memoria social. Precisando que género e identidad no son lo mismo, por esto se plasma la idea de que la identidad de un individuo se construye, dentro de un contexto sociocultural subjetivo.

En tanto, la profesión contable no puede ser vista como neutral frente a las perspectivas de género, esto porque las tradiciones y fenómenos culturales, se encuentran inmersos en la socialización de los individuos, sus identidades y las estructuras sociales son más generalizadas. Teniendo en cuenta, la génesis de la profesión, las tradiciones laborales siguen siendo conservadoras con sus inicios, allí, las determinaciones laborales y los privilegios masculinos siguen subordinando a los grupos que no siguen sus valores y reglas, generando obstáculos y un techo de cristal para las mujeres y comunidad LGTB.

En las sociedades conservadoras, es probable que las mujeres interrumpan su carrera profesional por la maternidad, situación que dificulta la movilidad femenina hacia cargos más altos. Por lo que las barreras estructurales limitan la igualdad de género sumado a los estereotipos.

Teniendo en cuenta que existe una heteronormatividad arraigada en la sociedad, la cual también proviene de la dominación masculina. Sobre temas organizacionales, la homosexualidad y disidencias de género puede seguir viéndose como anormal, debido a concepciones erróneas sobre la diversidad de género. Es imperativo que las organizaciones contables busquen incluir la diversidad a través de sus políticas, de manera que obtengan un ambiente laboral completamente inclusivo, que no sea excluyente de las comunidades LGBT ni que sea exclusivo de la heteronormatividad.

Bibliografía

- Adapa, S., Rindfleish, J., & Sheridan, A. (2016). Doing gender' in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 100-110.
- Adjei, S. B. (2013). Discourse Analysis: Examining Language Use in Context. *The Qualitative Report* 18 (50), 1-10
- Cech, E.A.; Blair-Loy, M. & Rogers, L.E. (2018). Recognizing chilliness: How schemas of inequality shape views of culture and climate in work environments. *American Journal of Cultural Sociology* 6 (1): 125-60.
- Davie, C. S. (2017). Accounting, female and male gendering, and cultural imperialism. *Accounting Auditing & Accountability Journal*, 30 (2) , 247-269
- Egan, M. (2018). LGBTI staff, and diversity within the Australian accounting profession. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9 (5), p. 595-614.
- Faragalla, A. & Tirón-Tudor, A. (2019). Gender as a Dimension of Inequality in Accounting Organizations and Developmental HR Strategies. *Administrative sciences* 10 (1), 1-24; doi:10.3390/admsci10010001
- Hammond, T (2018). LGBTQ1 accountants: a call for oral history research . *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9 (5), p. 615- 624 H
- Haynes, K. (2006). Linking narrative and identity construction: using autobiography in accounting research. *Critical Perspectives on Accounting* (17), 399-418
- Jeny, A., & Santacreu-Vasut, E. (2017). New avenues of research to explain the rarity of females at the top of the accountancy profession. Palgrave Communications | DOI: 10.1057/palcomms.2017.11
- Karci, S. ve Karakoç, M. (2021). "Taşrada Farklı Kadınlık Halleri: Kadın Mali Müşavirler Özelinde Bir Değerlendirme", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(3), 594 -614. Doi: 10.17153/oguiibf.934323
- Komori, N. (2008). Towards the feminization of accounting practice: Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 507-538.
- Kyriacou, O. (2016) Accounting for images of 'equality' in digital space: Towards an exploration of the Greek Accounting Professional Institute *Critical Perspectives on Accounting* (35), 35-57.
- McGuigan, N. & Ghio, A. (2018). Queering accounting: opening up and connecting Professional services firms. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9 (5), p. 625-635
- Mueller, F., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2011). Making sense of career in a Big Four accounting firm. *Current Sociology* 59 (4) 551-567
- Pruit, JC , Pruit, AG y Rambo, C. (2021), ""Suck It up, Buttercup": Status Silencing and the Maintenance of Toxic Masculinity in Academia". *Radical Interactionism and Critiques of Contemporary Culture* (Studies in Symbolic Interaction, 52, 95-114. <https://doi.org/10.1108/S0163-239620210000052007>

- Restrepo, K., & Isaza, J. G. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 527–553. <https://doi.org/10.21830/19006586.385>
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: a queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, p. 111-120.
- Ud Din, N., Cheng, X., & Nazneen, S. (2018). Women's skills and career advancement: a review of gender (in)equality in an accounting workplace, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1-15 DOI: 10.1080/1331677X.2018.1496845
- Unerman, J. (2018). Celebrating advances in LGBT+ diversity in the accountancy Profession: Not letting idealistic purity become the enemy of progress. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9 (5), p. 636- 641