

EDITORIAL **INEQUIDAD DE GÉNERO; EN LOS RANGOS MÁS ALTOS DE LA PROFESIÓN CONTABLE**

La escasez de mujeres vinculadas en los rangos más altos de la profesión contable, es una problemática social reflejada desde los inicios de la profesión que indiscutiblemente se ha venido mitigando con el tiempo debido al gran liderazgo femenino que ha establecido la mujer en la sociedad (Rodríguez et al, 2016; Torres, 2018).

Sin duda las mujeres han generado mucha visibilidad en la profesión; según la Junta Central de Contadores Público (01 de Julio 2019) el 63% de los profesionales contables en Colombia son mujeres; sin embargo, Rodríguez (2014) Restrepo (2018) sustentan que los hombres ocupan los cargos laborales más altos en la profesión contable, debido a las múltiples barreras organizacionales que aminoran la presencia de la mujer en espacios de alta dirección y responsabilidad. No obstante, es pertinente acentuar que actualmente existe equidad de género en el número de profesionales contables en Colombia, pero aún se denota una alta inequidad en cuanto a la figura de la mujer en los rangos más altos de la profesión.

Las escuelas de pensamiento feminista muestran características sólidas que responden parcialmente a la presencia de este fenómeno. Adams & Harte (1998) Crompton (1987) mencionan que detrás de los estereotipos se encuentran rasgos asociados con ambos géneros; los hombres encarnan el poder, mientras las mujeres representan lo afectivo y los roles sociales predefinidos; instituyen así, que los rasgos atribuidos a las mujeres son incompatibles con una profesión masculina, ordenada por hombres (Haynes, 2010). Es por esto que las mujeres que logran un “status” en la disciplina generalmente deben ser más agresivas e ir más allá de las arenas sociales masculinas estándar (Restrepo, 2018).

Sin embargo, Davidson & Dalby (1993) expresan que las contadoras son tan inteligentes, audaces, independientes, asertiva, emprendedoras “como hombres” o quizás “más”. Así mismo, Lupu (2012) concluye que las mujeres contables presentan mayores posibilidades de tener una personalidad “Tipo A” (es decir, competitiva, orientada al logro y eficiente) con respecto a los hombres pero aun así, los hombres ocupan cargos más altos en las empresas.

Se espera que los nuevos modelos de familias monoparentales (madres y padres solteros) y parejas con doble carrera en categoría socio-profesionales superiores, proporcionen una posibilidad de palanca para los cambios de estereotipos (Isaza, 2013). Así mismo, se considera necesario abordar un estilo pragmático orientado a convencer a la audiencia reacia; en donde se enfatice que el tema del género no es un “problema de las mujeres” sino de la profesión contable.

En contexto, se revela que la perspectiva de género es por su propia naturaleza, interdisciplinaria. Es por ello, que la profesión, la cultura de la empresa, las estrategias políticas y las prácticas organizacionales deben propiciar la mitigación de este fenómeno. Finalmente, es pertinente que la investigación contable enfocada en esta problemática conecte teorías inconexas con las realidades político - éticas que constituyen y reconstituyen pensamientos organizacionales.

Especialista. Candy Chamorro Gonzalez