

¿CONTABILIDAD = MUJER + EQUIDAD?

Yarimar Berríos Barbosa
Keishmarie Meléndez González
Departamento de Contabilidad
Facultad de Administración de Empresas

Recibido: 22/4/2016; Revisado: 30/11/2016; Aceptado: 12/1/2017

Resumen

La equidad de género se refiere a “respetar y valorar las diferencias entre personas para garantizar sus derechos humanos, atendiendo las necesidades, obligaciones y su potencial humano”. Este estudio presenta hechos históricos sobre las mujeres en la profesión de contabilidad, los estereotipos, las organizaciones de apoyo que surgen de estos acontecimientos y las barreras existentes. Además, se ve la evolución de la mujer en el trabajo y el cambio de su participación en ciertas posiciones gracias a la encuesta “Accounting MOVE Project” y a sus patrocinadores. Por último, se plantea que, a pesar de los esfuerzos y cambios logrados, existe todavía la necesidad de que se desarrollen nuevas políticas y cambios en la cultura organizacional de las empresas. La educación podría ser el instrumento para lograr la equidad de género.

Palabras claves: equidad de género, contabilidad, mujer

Abstract

Gender equality refers to “to respect and value differences between people to guarantee their human rights, meeting the needs, obligations and their human potential” (Authors’ translation). As this definition describes, it means respecting and appreciating people’s differences to guarantee human rights, needs, responsibilities and human potential. This study presents historical facts about women in the accounting profession, the stereotypes, the support organizations that emerge from these events, and the existing barriers. Moreover, it sees the evolution of women in the work environment and her role in top management and other positions thanks to the survey “Accounting MOVE Project” and their sponsors. Finally, it is stated that, despite the efforts and changes achieved, there is still the need to develop new policies and changes in the organizational culture of companies. Education might be the means to achieve gender equality.

Keywords: gender equality, accounting, woman

Introducción

Lo primero que se aprende en la profesión de contabilidad es la ecuación básica: Activo = Deuda + Patrimonio. Toda transacción que efectúa una entidad debe reflejarse como un cambio que no altere el balance de la ecuación. De ese mismo modo, nos preguntamos si ese balance existe entre la relación de la profesión de contabilidad y la mujer contadora. Esto tomando en consideración la evidencia de las 47 firmas estadounidenses que participaron de las encuestas y entrevistas del proyecto conocido en inglés como “**Accounting MOVE Project**” para contestar esta interrogante. Con este propósito en mente, primero se define el concepto principal de la equidad de género y cómo el **Modelo de Equidad de Género** (MEG) podría servir de herramienta para que en las instituciones haya equidad y para conocer mejor el rol de la mujer en el ambiente laboral y, en específico, en contabilidad. Se presenta además su trasfondo histórico en los Estados Unidos. De esta manera, se discutirá el impacto de las mujeres en la fuerza laboral y cómo esto trajo consigo el establecimiento de organizaciones como la *American Women’s Society of Certified Public Accountants* y la *American Society of Women Accountants*.

El artículo ilustra, además, un ejemplo sobre las dificultades que aún existen relacionadas con el ascenso a puestos gerenciales conocido en inglés como el *glass ceiling*. También se ilustra el hecho de que la contabilidad es vista como una profesión dividida por género. Igualmente, se presenta la experiencia transitoria ocurrida principalmente en los Estados Unidos, asociada con el cambio de escenarios en la participación laboral de la mujer; desde ser ama de casa a participar en la fuerza laboral asalariada y los cambios en su representación en puestos de mayor jerarquía. Esos cambios en representación no necesariamente vinieron acompañados de igual paga por igual trabajo. Es por esto que también se discuten asuntos relacionados a la remuneración en el empleo. Como parte de los esfuerzos para adelantar las propuestas de igualdad, se presenta el *Accounting MOVE Project* y se discute cómo las empresas pueden lograr la equidad. Finalmente, el estudio concluye que a pesar de los avances aún continúa existiendo la desigualdad entre los géneros.

Metodología

La investigación se llevó a cabo a través de una revisión de literatura de once artículos, un libro y cuatro portales en las redes electrónicas. La misma se dividió en los siguientes temas: equidad de género; historia de las mujeres en la profesión de contabilidad; contabilidad, evolución y pago de sueldos; porcentaje de las

mujeres en diferentes puestos o posiciones, la encuesta *Accounting MOVE Project* y equidad de género en las empresas. Asimismo, los recursos de información fueron identificados por el nivel de relación que tenían con la división de temas antes mencionada. Además, se tomó en consideración el año de publicación en los recursos que era pertinente.

Equidad de género

El concepto de equidad de género es amplio y abarcador porque está relacionado directamente con la igualdad de derechos entre ambos sexos e implícitamente con lo que se denomina justicia. Por un lado, el derecho es un cuerpo de normas que constantemente son elaboradas o creadas por el hombre con el fin de mantener un orden y conseguir la convivencia pacífica entre las personas. Por otro lado, la justicia consiste en que cada uno reciba lo que le corresponde (Acevedo Vallejo, 2006: 3-5). El principal objetivo de una modelación de equidad de género tiene como meta, promover el valor de la equidad como un valor solidario, democrático, que apoya la tolerancia y la integración. Esto sin eliminar las diversidades y teniendo a su vez como resultado la mayor aspiración de justicia. Esta organización expone que la “equidad de género es igual a respetar y valorar las diferencias entre personas para garantizar sus derechos humanos, atendiendo las necesidades, obligaciones y su potencial humano”. (Palomera de la Concha & Sobrado Rodríguez, 2012: 11).¹ Esta definición se puede interpretar como el aceptar las diferencias de las personas para poder hacer valer sus derechos y que se puedan desarrollar como seres humanos. Podemos complementar esta definición usando el Modelo de Equidad de Género (MEG) según concebido en el Instituto Nacional de las Mujeres en México. (Rangel Suárez & Puig Moreno, 2010: 4-9) Este modelo plantea lo siguiente:

... es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan –a corto y mediano plazo– al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo. (Palomera de la Concha & Sobrado Rodríguez, 2012: 16)

En síntesis, este modelo busca y propone promover el compromiso de las organizaciones para que haya equidad de género. Luego de definir y presentar un

posible modelo de equidad de género, es pertinente presentar un trasfondo del rol de la mujer en la profesión de contabilidad.

Historia de las mujeres en la profesión de contabilidad

La historia de las mujeres en la profesión de contabilidad en los Estados Unidos ha estado marcada por su lucha en alcanzar la equidad de género. Esto es, debido a que, desde la segunda mitad del siglo XIX, la mujer es vista en funciones oficinescas y clericales. Éstas se movieron a incluir otros aspectos en las labores como tenedoras de libros, contadoras y cajeras; entendidas éstas como una extensión del trabajo de oficina o secretarial. De la misma forma, la imagen predominante de las féminas era la de madre y ama de casa. Esta concepción que se tenía de la mujer a mediados de la década de 1900, provocó que, aunque las mujeres tuviesen educación en contabilidad, no fueran contratadas debido a reglas no escritas que existían en las firmas de contabilidad pública. (Moralez, 2009: 3-6).

Según estas reglas, las mujeres no debían ser contratadas porque no podían trabajar hasta altas horas de la noche, por la vergüenza de tener personal heterogéneo y por las objeciones de los clientes a mujeres profesionales. Como consecuencia, las mujeres no podían obtener la experiencia necesaria para tomar el examen para contador público autorizado. Luego, con el paso del tiempo las féminas fueron teniendo un impacto en el mercado de empleos profesionales en sectores no-manufactureros y no-agrícolas, lo que trajo consigo el establecimiento de dos organizaciones en los Estados Unidos. La primera que se fundó fue en 1933 con el nombre de *American Women's Society of Certified Public Accountants* (AWSCPA) con el objetivo de avanzar en el interés profesional de las féminas. La segunda fue creada en 1938 con el fin de aumentar las oportunidades de la mujer en todos los campos relacionados a la contabilidad e integrar a las mujeres que no eran contadoras públicas autorizadas. A ésta le fue otorgado el nombre de *American Society of Women Accountants* o ASWA (Moralez, 2009: 5). Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de estas organizaciones se observa que aún existen impedimentos en el mundo laboral para las mujeres. Un ejemplo de esto es el concepto de techo de cristal (*glass ceiling*). El cual se refiere a lo siguiente:

[A]rtificial barriers to the advancement of women and minorities. These barriers reflect “discrimination... The glass ceiling is the unseen, yet unbreakable barrier that keeps minorities and women from rising to the upper rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements. (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001: 656).

Según describen los autores, las mujeres enfrentan barreras invisibles creadas por la sociedad. La existencia de estereotipos ha perjudicado su desarrollo profesional aun cuando hayan surgido movimientos y organizaciones para adelantar las metas de equidad. Es por esto que urge acción al respecto.

Contabilidad, evolución y pago de sueldos

La contabilidad tradicionalmente es vista como una profesión que evidencia un sesgo marcado por el género, particularmente, masculino. (Kornberger, Carter, & Ross-Smith, 2010: 776-778) Esto es así, muy a pesar de que existe una importante representación femenina, aunque no así en los niveles gerenciales más altos y entre los bufetes de contables. (2010: 779-780) La sociedad tiende a ver algunas profesiones como femeninas o masculinas. Este estereotipo de género es un problema con el que la mujer tiene que lidiar (Rowe, 2014; 2-5; 14-17), aun cuando ha habido evolución con el paso de los años. En la actualidad hay más mujeres realizando trabajos que tradicionalmente ejercían los hombres (2014: 3). No obstante, hay más hombres que mujeres en las posiciones gerenciales altas. Sin embargo, no existen diferencias entre géneros para renunciar a puestos de trabajo. Ambos aseguran que su renuncia está relacionada a limitaciones de crecimiento profesional y por el surgimiento de mejores oportunidades de tener éxito en otro lugar (2014: 3; 16-19).

En relación a la paga o remuneración, el 47% de las firmas que participaron de las encuestas y entrevistas realizadas en la iniciativa, *Accounting MOVE Project*, indican que toman en consideración la igualdad de pago para los nuevos empleados (Cleaver, 2015: 6; Lindy, 2015b: 7). Esto representa un posible punto de partida hacia una mayor equidad. Sin embargo, el 53% de las empresas señala que no efectúan pagos equitativos a sus empleados. Este desequilibrio puede tomarse como un reto a superar. De esto se percibe que la profesión de contabilidad podría seguir siendo vista como una dividida por géneros. Aunque ha cambiado en ciertos aspectos queda mucho por cambiar. Si ambos géneros exhiben similitudes en capacidad y disponibilidad para hacer su trabajo, no deberían existir diferencias en paga o en trato.

Accounting MOVE Project

Accounting MOVE Project, es una encuesta anual auspiciada por varias organizaciones profesionales de mujeres en las áreas de finanzas y contabilidad en los Estados Unidos. (Ver Nota #2). El proyecto ha diseñado un instrumento de

entrevistas que persigue documentar la participación de las mujeres en esos sectores. Las organizaciones participantes consideran el proyecto un recurso único y valioso que proporciona a la profesión de contabilidad un mayor acceso a herramientas para la retención y avance de la mujer en la contabilidad pública. (Lindy, 2015b: 7) Como ya se mencionó, los resultados de proyecto están basados en encuestas y entrevistas a 47 firmas con un total de 21,664 empleados participantes. Estas 47 firmas debieron efectuar el pago de una cuota para poder ser parte del proyecto (Lindy, 2015a: 1). Dichas firmas proporcionaron datos suplementarios y materiales que explican sus programas dirigidos a impulsar a las mujeres.

Las entrevistas fueron hechas a socios de las firmas, a los directores de recursos humanos, a los gerentes de las féminas, a académicos de contabilidad, a consultores y a mujeres en las diferentes etapas de sus carreras en la contabilidad pública. Las entrevistas se realizaron en el periodo comprendido por los meses entre noviembre de 2014 a marzo de 2015. Este ejercicio estuvo a cargo de la firma Wilson-Taylor Associates. (Clever, 2015: 8-9) Todos los datos particulares y los sujetos participantes se mantiene en confidencialidad, así como la identidad específica de las firmas que accedieron a participar y autorizaron el ejercicio en sus facilidades. Por este motivo, no se puede precisar el país de procedencia de las firmas participantes de las encuestas y entrevistas del proyecto y debido a esto la investigación se realiza en el contexto de las 47 firmas y los empleados participantes de las mismas.

Distribución de las mujeres en diferentes puestos o posiciones

La encuesta realizada durante el año 2015 por el *Accounting MOVE Project*² ilustra la distribución participativa de mujeres en diferentes puestos gerenciales en las empresas participantes en áreas de finanzas y contabilidad. A continuación, se enumera en orden descendente la distribución de los resultados porcentuales obtenidos para ese año. Al final se incluye una tabla ilustrativa con los resultados aquí descritos. Se utilizarán las categorías en inglés, tal y como aparecen en el instrumento de la encuesta.

1. En el año 2011, la representación de la mujer en el puesto de *Women on Management Committee* era de 17%. En el 2012, aumentó a 23% y en el 2013 nuevamente, disminuyó a un 20 por ciento. En el 2014 se redujo hasta llegar al 19%. Luego, en el 2015 aumentó a 23 por ciento (Clever, 2015: 6; Lindy, 2015a: 3). No se observa una tendencia de aumento clara en la representación de la mujer en esta posición.

2. El porcentaje de mujeres en la posición de *Women Partners & Principals* para el 2011 y el 2012 era de un 17 % y, para el 2013 y 2014, era de 19 %. En el 2015 el porcentaje aumentó a 22 % (2015a: 3). Podemos señalar que en algunos periodos los porcentajes no cambiaron, pero que existe una tendencia de aumento. Su representación en el puesto de *Women Directors* para el 2011 era de 25 %, para el 2012 de 27 %, para el 2013 de 43 %, para el 2014 contaba con un 41 % y para el 2015 de un 30 % (2015: 6; 2015a: 3). Se puede observar que no existen tendencias claras y que de un año a otro puede haber cambios drásticos.
3. En la posición de *Women Senior Managers* el porcentaje de mujeres para el 2011 era de 38 % y para el 2012 era de 40 %. Para el 2013 y el 2014 fue de 44% y para el 2015 de un 47% (Lindy, 2015a: 3). Con estos porcentajes se percibe que hubo aumentos que iban de un 2% a 4% y que no hubo disminuciones, esto debido a que los porcentajes permanecieron iguales.
4. En la categoría de *Women Managers*, para el 2011 su representación era de un 46% y para el 2012 era de 52%. Para el 2013 y el 2014 tenía un 51% y para el 2015 posee un 50% (2015: 6-7; 2015b: 3). Para el 2011, el porcentaje de representación en *Women Career Professionals* era de un 56%. Para el 2012, era de 62% y para el 2013 de 48%. Ya en el 2014 contaba con un 54% y para el 2015 con 57%. (Cleaver, 2015: 6; Lindy, 2015a: 3) Con la información antes expuesta se puede ver que hubo aumentos que iban de 3 a 6% y una disminución de un 14%.
5. En la posición de *Women Professionals* el porcentaje de mujeres para el 2011 era de un 46%, para el 2012 de 44%, para el 2013 y el 2014 contaba con un 45% y para el 2015 tenía un 47% (p. 3). Podemos ver que los porcentajes se han mantenido muy cercanos y sin cambios significativos.
6. Para el 2011, las mujeres representaban el 48% de los ocupantes del puesto *Women Supervisors/Senior Staff*. Para el 2012 representaban el 49%, en el 2013 y el 2014 un 48% y para el 2015, un 52%. (2015: 6; 2015a: 3). Aunque se pudiera decir que existe una tendencia de aumento, los cambios son muy pequeños. En la posición de *Women Associates*, para el 2011 las mujeres representaban el 51%. En el 2012 y 2013, aumentó a 52% y 53% respectivamente. En el 2014 disminuyó a 48% y para el 2015 nuevamente aumentó a 52% (2015a: 3). De nuevo se puede observar que los porcentajes no han cambiado drásticamente.

7. En la posición de *Women New Hires* el porcentaje de mujeres para el 2011 era de un 49%, para el 2012 contaba con un 51%, para el 2013 tenía un 50%, para el 2014 poseía un 48% y para el 2015 tiene un 51%. (2015: 6; 2015a: 3) Con esta data se puede percibir que hubo unos aumentos de entre 1% a 3% y unas disminuciones entre 1% a 2%.
8. En la posición de *Women Full-Time U.S. Employees* las mujeres mantuvieron un porcentaje del 2011 al 2015 de un 51%. (2015a: 3) Se aprecia que no ocurrieron cambios en los últimos cinco años. Los porcentajes de participación de la mujer en los puestos de *Women on Management Committee*, *Women Partners & Principals* y de *Women Directors* están muy por debajo del 50%. La mujer está entrando a la fuerza de trabajo asalariado en proporciones similares al hombre, pero no está ocupando los puestos más altos en la misma proporción. Sin embargo, se observan mayores similitudes entre los porcentajes de participación de la mujer en la fuerza laboral y las otras posiciones.

The Pipeline of Women - 2015 MOVE Project Metrics					
ALL MOVE Accounting and Consulting Firms					
Women Employees and Managers as a Proportion of ALL	2015	2014	2013	2012	2011
% Women on Management Committee	23%	19%	20%	23%	17%
% Women Partners & Principals	22%	19%	19%	17%	17%
% Women Directors	30%	41%	43%	27%	25%
% Women Senior Managers	47%	44%	44%	40%	38%
% Women Managers	50%	51%	51%	52%	46%
% Women Career Professionals	57%	54%	48%	62%	56%
% Women Professionals	47%	45%	45%	44%	46%
% Women Supervisors/Senior Staff	52%	48%	48%	49%	48%
% Women Associates	52%	48%	53%	52%	51%
% Women New Hires	51%	48%	50%	51%	49%
% Women Full-Time U.S. Employees	51%	51%	51%	51%	51%
Source: 2015 MOVE Project					
Fuente: Public Accounting Report EXTRA					

Fuentes: Cleaver Joanne Y. 2015 & Lindy, 2015a

TABLA #1: LA TABLA RECOGE UNA MEDIA ESTADÍSTICA PARA CADA UNO DE LOS INDICADORES DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN DIFERENTES POSICIONES O PUESTOS PARA LOS AÑOS 2015, 2014, 2013, 2012 Y 2011 RESPECTIVAMENTE.

Este último indicador podría interpretarse como un avance, pero no se puede perder de vista que la mujer no está equitativamente representada en los puestos de mayor jerarquía gerencial y que se deben buscar las razones por lo que esto es así. Debemos averiguar si esto se debe a la existencia de impedimentos que se encuentran en el área de trabajo, lo que podría atribuirse al fenómeno del techo de cristal, entre otras potenciales variables que habría que identificar para examinar. (Lindy, 2015b: 7) Por último, también se debe considerar que los porcentajes durante el transcurso de los años pueden variar de forma beneficiosa o perjudicial como se ha observado.

Los primeros resultados del *Accounting MOVE Project* facilitan la esquematización de un cuadro de variables sociales y económicas sobre cuál es la verdadera participación de la mujer en los puestos de gerencia intermedia y de mayor jerarquía en el sector empresarial, las finanzas y la contabilidad en los Estados Unidos. Puede servir de modelo para la introducción de una serie de prácticas prometedoras, algunas de las cuales ya han cobrado impulso. (Lindy, 2015b: 8) Entre ellas se puede mencionar la personalización de los programas sobre las iniciativas para las mujeres a base de las necesidades de cada área de trabajo y que se compartan las mejores prácticas en esa área. También, se encuentran la asignación de un entrenador profesional para evaluar el desempeño desde el comienzo, la creación de un equipo de promoción que asigne las trayectorias profesionales emergentes que anticipan las necesidades de la creciente área laboral y el plantear de forma abierta los requisitos para cada posición para que el personal vea lo que debe hacer para mejorar. Con lo previamente expuesto, se puede percibir que este proyecto, con el apoyo de sus patrocinadores y las prácticas presentadas, ha aportado al desarrollo de la mujer en el ambiente empresarial. Consecuentemente, se planificó volver a realizar el proyecto para un periodo similar al previo durante el año 2016. La administración del instrumento de entrevista ya concluyó y al momento se esperan por los resultados. También está planificado un ejercicio de encuesta para el año 2017.³

Equidad de género en las empresas

La naturaleza competitiva del mundo empresarial conlleva mantenerse a la vanguardia en el área de la diversidad e igualdad de derechos. Para lograrlo las organizaciones necesitan:

We need to... help business to understand that this is not about fairness, this is about talent. Gender bias, whether conscious or unconscious, gets in the way of female talent being hired, developed

and promoted and that is a huge loss to our organisations. No business can afford to ignore 50% of the talent base without impacting on its profitability. In addition, the different perspectives that women bring into the decision-making process help to make the decisions more thoughtful and ultimately more robust. (Accounts for Business, 2015: 11)

Las empresas deben entender que lo importante no es el género sino el talento y que tanto hombres como mujeres son importantes e igualmente vitales para su éxito y desarrollo interno. De la misma forma, es necesario que comprendan que:

The greatest challenges for women in the accounting profession continue to be the difficulties in balancing personal and work life, particularly if the ability to relocate and/or travel frequently is a necessary part of your career path. Women and men need to have strong support from their firms or employers, as well as their families, in order to reach their full potential in their professional lives.” (Pendergast, 2015: 88)

Con esta cita se puede apreciar que uno de los mayores retos que enfrenta la mujer en contabilidad es encontrar un balance entre lo que requiere la vida laboral y personal. Para superar este desafío es necesario que ambos géneros reciban el apoyo de sus familiares, así como también de sus patronos. En una página editorial conjunta suscrita por Joanne Y. Clever y Julie Lindy (Lindy, 2015a: 1) con el paso incremental del tiempo, las empresas –en y fuera de los Estados Unidos– son cada vez más creativas con las oportunidades de trabajo y de teletrabajo. Un ejemplo de este tipo de iniciativa se puede observar cuando se les ofrece la oportunidad a los empleados de solicitar cómo y cuándo estos desean trabajar. Esta iniciativa tiene como objetivo flexibilizar la manera en que se completan las tareas según cada empleado (Lindy, 2015b: 8).

A pesar de los avances hacia una mayor igualdad de género provocados, por ejemplo, por el movimiento feminista en la década de 1960, todavía existen desigualdades. (Rowe, 2014: 3). Marilyn Pendergast (2015: 88) advierte en su artículo que “it’s clear that time has not eliminated the gender disparity in the accounting profession or elsewhere in the business community. We’ve come a long way, but there is still much that needs to be done”. Es claro que no se ha erradicado por completo la desigualdad de género y que por este motivo hay que continuar trabajando para lograr unas condiciones entre hombres y mujeres más justas en el ámbito profesional. En síntesis, se puede afirmar que “firms are faced with the job

of creating more inclusive environments in a traditionally White, male-dominated, ‘up-or-out’ culture”. (Catalyst, 2010: 8). Es decir, que las empresas se enfrentan con el reto de tener que crear y promover ambientes que sean más inclusivos en todos los aspectos.

Conclusión

Finalmente, los planteamientos y la fuente que fue presentada llevan a la investigación hacia la problemática de la equidad de género. A lo largo de este estudio se ilustra que durante el transcurso del tiempo ha habido desigualdad entre hombres y mujeres. No obstante, en la profesión de contabilidad, la equidad de género se ve reflejada, pero esta debe ser mejorada y debe evolucionar con el tiempo.

Una forma de lograr esto es por medio de la educación de las personas, debido a que, si estas se instruyen en los temas de igualdad de derechos, justicia, diversidad y por consiguiente en el concepto de equidad de género será menos probable que barreras, como el techo de cristal, se empleen en las áreas de trabajo. Esto tendría como resultado el desarrollo eficiente de los grupos minoritarios como es el caso de las mujeres. La mencionada educación se puede llevar a cabo a través de organizaciones incorporadas o no incorporadas que tengan el propósito de educar a los sujetos de forma individual o grupal sobre los temas mencionados anteriormente. Otra forma de lograr la equidad sería instando a las empresas a apoyar a las mujeres a equilibrar tanto su vida personal como laboral. Asimismo, uno de los recursos que podrían utilizar las empresas sería el proveer horarios flexibles para que de este modo las féminas puedan organizar y balancear ambas vidas. Además, se podría observar cómo los modelos de equidad en otros países han funcionado. Estas recomendaciones son solo algunas de las que se podrían realizar, está en cada persona el poner de su parte para que haya una mayor equidad entre hombres y mujeres.

Bibliografía

Fuentes Secundarias

Acevedo Vallejo, Alberto A. *Conceptos Básicos del Derecho Aplicables a la Administración de Empresas en Puerto Rico*. New York: John Wiley & Sons Publisher, 2006. Impreso

Catalys. Women of Color in Accounting: Exploring the Intersection of Race/Ethnicity and Gender. *Profiles in Diversity Journal*. 2010,12(4), 44-45. Digital
<http://biblioteca.uprrp.edu:2059/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=6a74fcdf-58b9-4fcd-b547-f49ce92d310d%40sessionmgr4007&hid=4107>

Cotter, David A.; Hermsen, Joan M.; Ovadia, Seth; & Vanneman, Reeve. The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*. 2001, 80(2), 655-681. Digital
<http://www.jstor.org/stable/2675593>

Kornberger, Martin; Carter, Christ & Ross-Smith, Ann. Changing Gender Domination in a Big Four Accounting Firm: Flexibility, Performance and Client Service in Practice. *Accounting, Organizations and Society*. 2010 35(8), 775-791. Digital
http://ac.els-cdn.com/S0361368210000693/1-s2.0-S0361368210000693-main.pdf?_tid=cfd5b772-d22f-11e6-9a01-00000aacb35e&acdnat=1483501527_846e6b2b5806308cd98774e900a4640f

Lindy, Julie. 2015 Accounting MOVE Project Overview: Advance Women to Drive Short-Term Success and Sustainable Growth. *Public Accounting Report*. (Wolters Kluwer) 2015, Vol. XXXIX, No. 5 (EXTRA), 2-3.
http://www.afwa.org/wp-content/uploads/2015/05/PAR_05-15_MOVE-Womens-Survey.pdf

_____. 2016 Accounting MOVE Project Focuses on Sponsorship of Women. *Public Accounting Report*. (Wolters Kluwer) 2015, Vol. XXXIX, No. 10 (October), 7. Digital
http://www.grassicpas.com/wp-content/uploads/2015/11/CCH-PAR_10-15.pdf

Morales, Roxanne. "A Juggling Act: Work/Life Balance in the U.S Accounting Profession". San Marcos: Texas State University-San Marcos, 2009. (BA-Honor Thesis) Digital
<https://digital.library.txstate.edu/bitstream/handle/10877/3250/fulltext.pdf?sequence=1>

Pendergast, Marilyn A. Opportunity and Diversity in the Accounting Profession. (Guest Editorial), *CPA Journal*. 2015, 85(8), p.88.
<http://biblioteca.uprrp.edu:2095/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=0821fc1b-093c-410e-bd77-1b1cbf2b9965%40sessionmgr120&hid=123>

Rangel Juárez, Anabel & Puig Moreno, Isaac Benjamín. *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*. México, D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres-INMUJERES. 2010. Digital
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101189.PDF

Rowe, Jessica L. "Gender and Career Success in Public Accounting". Hattiesburg: The University of Southern Mississippi. 2014. (BA-Honor Thesis) Digital
http://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1242&context=honors_theses

Fuentes Documentales

Accountants for Business. *Increasing Gender Diversity to Boost Performance: A Briefing for Finance and HR Leaders*. London: Association of Chartered Certified Accountants, 2015. Digital
<http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/human-capital/pol-afb-increasing-gender-diversity.pdf>

Cleaver, Joanne Y. (Editor). *2015 Accounting MOVE Project Report: Lightbulb Moments that Show the Way: Insight into Action*. Lexington: Accounting & Financial Women Alliance. Digital
<http://www.afwa.org/wp-content/uploads/2015/06/Accounting-MOVE-Report-2015.pdf>

Palomera de la Concha, María Auxilio & Sobrado Rodríguez, Verónica María. *Manual de equidad de género del Gobierno del Estado de Puebla*. Puebla: Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género, Gobierno del Estado de Puebla, 2012. Digital

<http://www.ss.puebla.gob.mx/images/MEG/Manual%20de%20Equidad%20de%20Genero%202013.pdf>

Notas

-
- ¹ El informe corresponde a un documento preparado para el estado federal mexicano de Puebla. Éste se utiliza como manual de política pública dirigido a promover en la administración pública del gobierno del estado los principios del modelo de equidad de género. Un concepto similar existe en el sector empresarial estadounidense. A diferencia de México, el modelo estadounidense no forma parte de una iniciativa de política pública nacional, sino una iniciativa que emerge de un sector terciario de organizaciones no-gubernamentales, empresariales y de contabilidad que agrupan a mujeres en los Estados Unidos.
- ² El *Accounting MOVE Project* cuenta con varias organizaciones y empresas auspiciadoras y participantes. Entre las que se cuentan: *MOVE National Sponsor Project*, *MOVE Founding Sponsor Project*, *Accounting and Financial Women's Alliance*, *Moss-Adams LLP Certified Public Accountants-Business Consultants* y la *American Women's Society of Certified Public Accountants*.
- ³ Las firmas que auspician el *Accounting MOVE Project* ya anunciaron el desarrollo de una estrategia para administrar el instrumento de encuesta y entrevista para el año 2017. Esta vez, el proyecto introduce la variante de una participación voluntaria por vía electrónica con un instrumento de encuesta a escalas diseñado para el medio electrónico. Ver: <http://wilson-taylorassoc.com/move/accounting>