

Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva:

# El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género

Coordinadores:

Rosa María Cuellar Gutierrez

Héctor Guzmán Coutiño



Fondo  
Editorial para la  
Investigación  
Académica

## SINOPSIS

Esta publicación se presenta como una amalgama de cinco capítulos que tienen en común los temas de tecnología y diversidad de género. Visitamos en estos textos los temas de perspectiva de género en el ámbito fiscal y en las universidades públicas, de la transversalización de la perspectiva de género, de la expresión artística, de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y de la discriminación por medios digitales. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual de hechos sociales desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con el Derecho y la cultura organizacional inclusiva.



Universidad Veracruzana



FONEIA

Fondo  
Editorial para la  
**Investigación  
Académica**

ISBN: 978-607-59516-4-5



9 786075 951645

Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva:

# El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género

Coordinadores:

Rosa María Cuellar Gutierrez

Héctor Guzmán Coutiño



Universidad Veracruzana



FONEIA

Fondo  
Editorial para la  
**Investigación  
Académica**



ISBN: 978-607-59516-4-5



El tiraje digital de esta obra: “Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva: El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género” se realizó, previo arbitraje doble ciego y aval del Consejo del Fondo Editorial para la Investigación Académica realizado bajo rigurosos procesos de supervisión metodológica y científica, primera edición digital acceso abierto y distribución gratuita, 25 de abril de 2023.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa).

Los coordinadores Rosa María Cuellar Gutierrez y Héctor Guzmán Coutiño así como cada una de las coautoras y coautores son titulares y responsables únicos del contenido.

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader

Diseño editorial y portada: Williams David López Marcelo  
Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). [www.foneia.org](http://www.foneia.org) [consejoeditorial@foneia.org](mailto:consejoeditorial@foneia.org), 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuahitémoc, Ciudad de México.

## ÍNDICE

Capítulo I. Perspectiva de género en las auditorías externas en el ámbito fiscal.....	5
Capítulo II. Las mujeres y la paridad de género en puestos directivos en la Dirección General de Tecnología de Información (DGTI) de la Universidad Veracruzana.....	31
Capítulo III. Transversalización de la perspectiva de género a través de las TICs en la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz.....	52
Capítulo IV. Cubo Tres, un espacio libre y seguro para la expresión artística desde la perspectiva de género y el uso de las TICs .....	74
Capítulo V. La discriminación a través de medios digitales y su efecto en la vida de estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración Xalapa de la Universidad Veracruzana. ....	95

# Capítulo I

## Perspectiva de género en las auditorías externas en el ámbito fiscal



## Capítulo I

### Perspectiva de género en las auditorías externas en el ámbito fiscal

Ana Lucero Nolasco de la Luz\*

Rosa María Cuellar Gutierrez\*\*

Brenda Marina Martínez Herrera\*\*\*

SUMARIO: I. Introducción II. Derechos Humanos. III. Perspectiva de género. IV Género en el ámbito contable. V. Equidad de género un valor de importancia en la auditoría; 5.1 Clasificación de auditoría. VI. Auditoría fiscal. VII. Conclusiones. VIII. Lista de fuentes.

#### I. Introducción

El planeta está formado por diferentes culturas, países y personas. Sin embargo, más allá de las diferencias existe un rasgo común fundamental: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, por lo tanto, todos tenemos el mismo derecho a gozar y disfrutar de nuestros Derechos Humanos sin discriminación. Los Derechos Humanos son un conjunto de normas que sirven para reconocer y protegerla dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos nos indican la manera en la que los individuos o personas conviven en la sociedad y se relacionan entre sí. Ningún gobierno, grupo o persona tienen

---

\* Alumno de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y Administración, realizó movilidad nacional en la Maestría de Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, zS22000501@estudiantes.uv.mx

\*\* Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional. Correo electrónico de contacto: rcuellar@uv.mx

\*\*\* Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico de contacto: brmartinez@uv.mx

derecho de llevar a cabo algún acto o procedimiento que ponga en vulnerabilidad el derecho de las demás personas.

Los Derechos Humanos son universales, lo cual significa que se aplica a todas las personas. También son inalienables, es decir que son derechos considerados como fundamentales y que, por ende, no pueden ser legítimamente negados a una persona: ningún gobierno o autoridad tiene motivos para negarlos, ya que éstos forman parte de la esencia de una persona.

Los Derechos Humanos también son indivisibles: están unidos a un mismo principio y jerárquicamente se sitúan en un mismo nivel. Por último, todas las personas tienen derecho a disfrutar de sus Derechos Humanos, sin discriminación por raza, edad, idioma, religión, género, discapacidad u origen nacional o social.

Aunque no se puede establecer una secuencia histórica lineal en la identificación de los derechos, podemos analizar los debates realizados en los organismos internacionales, de acuerdo con la historicidad con la que se sucedieron. La primera generación de Derechos Humanos fueron los derechos civiles y políticos, para salvaguardar la libertad de pensamiento y opinión al elegir gobernantes. Esta etapa inició con la Revolución Francesa y la independencia de las Trece Colonias (Actualmente Estados Unidos) de la Corona Inglesa, así como con la independencia de las colonias americanas de la Corona Española.

La segunda generación de los Derechos Humanos trajo consigo derechos sociales económicos y culturales, seguridad social, trabajo, salud, alimentación, vivienda, educación y cultura, sobre todo al término de la Revolución Mexicana, un hito histórico que tuvo un impacto no sólo a nivel nacional. Por su parte, la tercera generación contempló los derechos de los pueblos a la solidaridad, lo cual consistía en la paz, la cooperación internacional y regional, el patrimonio de la humanidad, el medio



ambiente, la autodeterminación y la dependencia económica y nacional. Todos estos avances tuvieron lugar al término de la Segunda Guerra Mundial, con la creación de la ONU y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Un grupo internacional liderado por Eleanor Roosevelt, quien fue la primera mujer en presidir la Comisión de Derechos Humanos y también una ex primera dama de los Estados Unidos, se encargó de redactar los derechos humanos fundamentales. Este documento es conocido como la Declaración Universal de Derechos Humanos y sirve como base para las normas internacionales relacionadas con los derechos humanos. El principio central de la declaración es que todos los seres humanos nacen libres e iguales en cuanto a dignidad y derechos (ONU, s.f.)

Sin embargo, uno de los problemas principales para el pleno goce de los Derechos Humanos es la violencia. Este fenómeno afecta tanto a hombres como mujeres en todo el mundo, aunque se ejerce de manera desigual porque la distribución del poder crea relaciones asimétricas entre hombres y mujeres. Además, las lesiones a los Derechos Humanos son mayores para las mujeres, pues su discriminación se debe a su género. La violencia y la discriminación hacia las mujeres se planta, en consecuencia, como un problema de Derechos Humanos, pues impide el desarrollo de varios países. La gravedad resalta, ya que “la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, a través de la carta internacional de los Derechos Humanos de las mujeres” (Nieves Rico, 1996), garantizando la igualdad entre hombres y mujeres.

En este punto es importante recordar que el género no es sinónimo de feminismo: género es una categoría de análisis, un concepto incluyente de mujeres y hombres, además de ser concepto relacional. Según la legislación vigente sobre la igualdad entre los géneros, la perspectiva de género se define

como un conjunto de técnicas y herramientas que permiten identificar, examinar y valorar situaciones donde existe discriminación, desigualdad y exclusión hacia las mujeres, las cuales a menudo se justifican con argumentos basados en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Además, esta perspectiva se refiere a la implementación de medidas necesarias para abordar los factores de género y establecer las condiciones adecuadas para avanzar en la igualdad de género. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018). La importancia de aplicar una perspectiva de género es que abre oportunidades para comprender cómo se produce la discriminación contra las mujeres y cómo esto puede cambiar. Asu vez, la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las auditorías ha permitido dar la oportunidad a cientos de mujeres de llevar a cabo una tarea importante como es la de analizar los ingresos y gastos de un gobierno. Recordemos que en su mayoría esta actividad es desempeñada por hombres.

Este enfoque se basa en un método descriptivo que consistió en la identificación de los procesos generales (planificación, ejecución y elaboración de reportes) que aplica un despacho contable a una auditoría fiscal. Se trata de un concepto líder en el mundo de la contabilidad. Por su parte, en este capítulo se explica este concepto en relación con la perspectiva de género, los desequilibrios en el ámbito laboral y cómo se promueve la valoración equitativa de las labores desempeñadas por hombres y mujeres. Así, el texto reconoce que las estructuras sociales, normas y valores perpetúan la desigualdad en el lugar de trabajo, siempre con el fin de fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.

“El concepto moderno de auditoría contable surge con los fracasos financieros y económicos de las sociedades de acciones nacidas de la revolución industrial, en la segunda mitad del siglo XVIII. La falta de seriedad y de profesionalidad en sus gestores

provocó la quiebra de un gran número de empresas. Esta situación dio lugar a la imposición tácita y posteriormente legal de revisiones de la situación financiera de las empresas a cargo de contables independientes. Siendo Inglaterra una de las pioneras en el desarrollo de la profesión de auditor. El gobierno británico aprobó oficialmente la creación del Instituto de Auditores Titulados de Inglaterra y Gales, en 1880” (Villar de Álvarez y Rivera, 2006).

La Ley Británica de Sociedades Anónimas estableció el requisito de contar con un sistema contable normativo con el fin de obtener información contable adecuada y prevenir actividades fraudulentas. Además, la ley puso énfasis en el requisito de realizar revisiones periódicas independientes de los estados financieros de las pequeñas y grandes corporaciones. Esta profesión se practicó por primera vez en los Estados Unidos de América alrededor de 1900, cuando se expandió significativamente más allá de la detección básica de fraude.

A lo largo del siglo XX, los objetivos de la auditoría fueron cambiando como consecuencia del avance tecnológico, los procesos sociales, el crecimiento económico de los países, el crecimiento de las empresas y la expansión de las actividades productoras, con el consiguiente aumento de la complejidad en la gestión de negocios y prácticas financieras.

## **II. Derechos Humanos**

Hemos señalado ya que los Derechos Humanos son derechos básicos fundamentales e irrenunciables que forman parte de un ente jurídico y cultural. Éstos son involucrados cada vez más y con mucha más frecuencia en varios ámbitos, como en la política y la economía. Se trata, pues, de un conjunto de derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción

alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua ni cualquier otra condición.

De acuerdo con la UNICEF, las leyes relativas a los Derechos Humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades: así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás (UNICEF, 2015).

Los Derechos Humanos son resultado de una larga lucha en diversos países y culturas por defender el valor y la dignidad incondicional de cada vida humana. Estos derechos no discriminan por origen étnico, raza, cultura, nacionalidad, religión, o cualquier otra razón. Además, incluyen el derecho a la vida y a las diversas formas de libertad al trabajo y la educación, entre otros. Los Derechos Humanos comenzaron a resultar importantes para el desarrollo social de los países de todo el mundo; se proclamaron de manera explícita en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, un documento publicado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en los idiomas inglés, español, francés, ruso, árabe y chino.

El concepto surgió de la discusión en torno a la idea del derecho subjetivo presente en el pensamiento cristiano medieval, a los debates sobre los derechos de los pobladores del nuevo mundo y a los derechos políticos conquistados durante la Guerra Civil Inglesa (1644-1688). Diversos movimientos sociales y políticos ocurridos entre la Revolución Francesa y la Segunda Guerra Mundial hicieron posible que entre 1945 y 1948 se aprobara en la ONU la mencionada declaración, concretamente el 10 de diciembre de 1948. Sin embargo, en gran parte del mundo siguen sin aplicarse y sin respetarse estas prerrogativas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas asume 30 Artículos en los que se presentan los siguientes derechos (Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, s.f.):

#### Derechos básicos:

1. Derecho a la vida;
2. Derecho a la libertad;
3. Derecho a la seguridad;
4. Derecho a no ser sometido ni a esclavitud ni a torturas;
5. Derecho a tener personalidad jurídica;
6. Derecho de igualdad ante la ley; y
7. Derecho a ser protegido cuando se intente violar los derechos constitucionales.

#### Derechos políticos y jurídicos:

1. Derecho a no ser detenido o desterrado arbitrariamente;
2. Derecho a un juicio justo y a la presunción de inocencia mientras no se demuestre lo contrario;
3. Derecho a la privacidad;
4. Derecho a la libre circulación;
5. Derecho a salir y regresar al país de origen;
6. Derecho a tener una nacionalidad; y

7. Derecho de fundar una familia y a que esta sea protegida por la sociedad y el Estado.

#### Derechos individuales:

1. Derecho a la propiedad individual y colectiva;
2. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión;
3. Derecho a la libertad de opinión y expresión;
4. Derecho a la libertad de reunión, asociación; y
5. Derecho a elegir a través del voto secreto a las autoridades del país.

#### Derechos laborales:

1. Derecho al trabajo;
2. Derecho a percibir un salario justo y sin discriminación que permita mantener dignamente a una familia;
3. Derecho a formar sindicatos para proteger sus derechos e intereses;
4. Derecho a gozar periodos de descanso Derechos asistenciales;
5. Derecho a una vivienda digna;
6. Derechos a servicios públicos y sociales;
7. Derecho a contar con asistencia médica y seguridad en caso de enfermedad, vejez, etcétera;

8. Derecho a atender atención especial para la infancia y la maternidad;
9. Derecho a la educación;
10. Derecho al desarrollo pleno de los seres humanos;
11. Debe ser accesible y gratuita Derechos globales; y
12. Derecho a contar con un orden social y global que vele por el cumplimiento de los Derechos Humanos.

## **1.2 Principios de los Derechos Humanos**

Los Derechos Humanos tienen ciertas características que los identifican y que están regidas por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El principio de universalidad va más allá de la simple idea de que los Derechos Humanos son propios de toda persona por el simple hecho de serlo: implica que incluso va más allá del sistema jurídico al que pertenece la persona para reconocerle estos derechos aun y cuando sus leyes no lo hagan, pues dicha persona tiene los derechos que brindan dignidad humana. Por esta razón, diferentes tratadistas determinan que la universalidad como principio de los Derechos Humanos significa que éstos son exigibles independientemente del contexto político, jurídico, social, cultural, espacial, o temporal. Dicho de otra forma, “dicho principio se encuentra estrechamente relacionado a la igualdad y no discriminación. No obstante, para lograr la igualdad real se debe atender a las circunstancias o necesidades específicas de las personas” (CNDH, 2018).

Ahora bien, los Derechos Humanos son independientes e interdependientes entre sí, lo que significa que se suman unos a otros y que su valor se ve incrementado por la presencia y respeto que se hace de los otros. Ahora bien, la interdependencia es un

principio que va de la mano con la indivisibilidad, ya que los Derechos Humanos deben verse como un conjunto en cada persona, de manera que haya un mayor respeto de la dignidad inalienable de cada ser humano. Lo anterior se traduce en que los Derechos Humanos poseen un rango intrínseco a la persona; son inseparables de ella, de tal manera que al ejercerse uno de ellos, correlativamente se deriva el ejercicio de otros. Se trata de una interrelación que no es susceptible de ser separada (Defensora de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, s.f.). Ahora bien, el principio de progresividad como principio inherente a los Derechos Humanos tiene como consecuencia que éstos, de forma gradual, deben encontrar un progreso en su implementación, reconocimiento y observancia por parte de los Estados. Este principio también establece la obligación del Estado de generar, en cada momento histórico, una mayor y mejor protección y garantía de los Derechos Humanos, de tal forma, que siempre estén en constante evolución y bajo ninguna justificación en retroceso (Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, 2022).

### **III. Derechos Humanos y las TICs**

Las tecnologías de la información y la comunicación se refieren a grupos de prácticas, herramientas y conocimientos vinculados con el consumo y transmisión de la comunicación. Desde hace algunas décadas, las TICs han cambiado y se han hecho acompañar de la aparición del Internet. Como resultado, las tecnologías han mejorado, así como la emisión, el acceso y el tratamiento de cualquier tipo de información. La función de las TICs es, pues, importante porque facilita el acceso a la información, lo cual quiere decir que se puede tener cualquier tipo de datos al alcance, desde cualquier lugar y en cualquier momento, de manera inmediata, rápida y eficaz. Las TICs están categorizadas en tres partes:



1. Redes;
2. Terminales; y
3. Servicios de las TIC.

En las redes se tienen sistemas de comunicación que conectan varios equipos, como, por ejemplo: la red de televisión, banda ancha, telefonía móvil y telefonía fija. Las terminales son los mecanismos por los cuales nosotros como usuarios accedemos a la información. En cuanto a los servicios de las TICs, éstos forman parte de un conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente por medio de un cambio de condición en los bienes informáticos.

El sector de las TICs juega un importante papel en la promoción de los Derechos Humanos, impulsando el desarrollo económico y mejorando aspectos como la calidad de vida, el acceso a la educación, la protección del medio ambiente y el desarrollo de la sociedad de la información (Telefónica, 2022).

En relación con los Derechos Humanos, las TICs se pueden emplear como una herramienta para las organizaciones que trabajan en pro de la defensa y el acceso a la información, pues con ellas podrían difundir los Derechos Humanos y mostrar cómo pueden hacerlos valer. Hoy en día sabemos que los Derechos Humanos, en varias ocasiones, son violados. Una forma de poder contrarrestar esa acción es acceder a tutelas o a demandas. Pero ¿de qué manera podemos hacerlo? Una forma sería acceder a una página de Internet para que sean las mismas organizaciones las que nos puedan brindar toda la información en torno a nuestros derechos.

Por otro lado, el activismo se relaciona con las TICs en las redes sociales. Con base en esta sinergia, podemos encontrar

información necesaria y complementaria para identificar los derechos que nos pertenecen, por el simple hecho de existir. Así, los beneficios de las TICs no se encuentran exclusivamente en el rango de su funcionalidad, sino en la multiplicidad y versatilidad de su aplicación. Se ha escrito mucho sobre el potencial de las TICs para revolucionar la sociedad, particularmente en el contexto de su papel como catalizadores de la revolución de la información. Esta revolución a menudo se yuxtapone con su predecesora, la Revolución Industrial, por lo general con el propósito de acentuar la idea de que las redes de comunicación son parte integral del proceso de desarrollo, como lo fue el nacimiento y desarrollo de la industria en el siglo XIX (Dfensor, 2012).

#### **IV. Perspectiva de género**

Una definición adecuada para este término sería la de un filtro mediante el cual un juzgador determina, en un caso concreto, si existe la necesidad de poner especial atención a las circunstancias del caso por la posible existencia de discriminación o desigualdad por motivo de género. La utilización de esta perspectiva implica abordar la necesidad de corregir los desequilibrios de género a través de medidas como:

1. La distribución justa de las tareas en ámbitos públicos y privados entre ambos sexos
2. Una valoración equitativa de las labores desempeñadas por mujeres y hombres, especialmente en lo relacionado con la crianza de hijos, cuidado de enfermos y tareas domésticas
3. La modificación de estructuras sociales, mecanismos, normas, prácticas y valores que perpetúan la desigualdad
4. El empoderamiento de la capacidad de gestión y toma de decisiones de las mujeres.

(Comisión nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2018).

Algunos autores sostienen que “la perspectiva de género se enfoca en técnicas y herramientas que facilitan el reconocimiento, cuestionamiento y evaluación de la marginación, disparidad y rechazo hacia las mujeres, que se intentan justificar a partir de las diferencias biológicas entre los géneros, así como en las iniciativas que se deben llevar a cabo para intervenir en los factores de género y establecer las circunstancias necesarias para avanzar en la edificación de la igualdad de género” (Contraloría general del estado, s.f.). Esto nos permite reconsiderar la perspectiva centrada en los hombres de las estructuras sociales. Los términos utilizados para analizar la sociedad a menudo ignoran o marginan a las mujeres. Por lo tanto, se busca lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, lo que implica igualdad de derechos y oportunidades. La igualdad de género es una cuestión de Derechos Humanos y justicia social, es esencial para la igualdad entre todas las personas, y fundamental para el desarrollo y la paz (ONU, s. f.)

### **3.1 Equidad de género**

Un término importante es el género, que se enfoca en promover la igualdad de hombres y mujeres en la administración y utilización de los recursos y servicios de la sociedad. Este concepto implica la eliminación de toda forma de discriminación y la abolición de los privilegios que históricamente han beneficiado al género masculino en diversos aspectos sociales. A lo largo de la historia, la mujer ha enfrentado numerosos desafíos para superar su rol tradicional de madre y acceder a una participación plena en la sociedad. El papel que desempeñan hombres y mujeres, su participación en la sociedad a lo largo de la historia y su inserción en las diversas esferas de la vida nacional han estado condicionados por factores sociales y culturales que propician diferencias en la forma de relacionarse y participar en el ámbito familiar, social, económico y político. Esto se traduce en situaciones de inequidad y desigualdad entre hombres y mujeres.

El espacio social de la mujer, hasta los años cincuenta, era el privado, es decir, estaba dedicada en su totalidad a las labores del hogar; por esta razón, su principal expresión fue la ausencia en el mercado de trabajo.

En este contexto, el término equidad se refiere a un tema de justicia que involucra la distribución justa de los recursos y el poder social en la sociedad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas. En el ámbito laboral, la equidad de género busca implementar medidas para compensar las desventajas que enfrentan las mujeres, con el objetivo de brindarles a ambos géneros las mismas oportunidades, condiciones y trato justo, sin ignorar las diferencias individuales que permiten el acceso a los derechos como ciudadanos (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, s.f.).

## **V. Género en el ámbito contable**

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito contable y la intervención de las mujeres en cargos directivos en la actualidad son fenómenos reducidos. Esta participación se encuentra en un camino difícil, mas no imposible; a su vez, existe una mejor preparación educativa por parte de la mujer para poder hacer frente a cargos de gran responsabilidad y llevar a cabo tareas importantes como la de analizar los ingresos y gastos de algún ente u organización. A esto también se le suma la desigualdad salarial, en donde se jerarquiza los pagos entre hombres y mujeres, no propiamente por las capacidades de la persona al desempeñar el cargo. No obstante, las mujeres, a través de su preparación, han demostrado interés por aportar conocimientos y experiencia. Por esta razón se debe brindar oportunidades de igualdad en la profesión contable, lo cual permitirá dar mejor rentabilidad a las organizaciones privadas y

públicas en las que, en su mayoría, las actividades contables son desempeñadas por hombres.

En el principio de la profesión contable, se trató de una actividad en su totalidad masculina. Se abrió apenas un pequeño espacio a la mujer, quien, por sus habilidades en la administración de la economía del hogar, orden, disciplina y dedicación en asuntos administrativos, logró demostrar sus capacidades en el ámbito laboral. Así, las féminas lograron incursionar en actividades básicas como asistencias y trabajo netamente operacional. Con el transcurrir del tiempo, como se ha evidenciado, se ganaron espacios importantes en la profesión. Sin embargo, hay áreas como las finanzas y carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) que aún están dominadas en su mayoría por hombres (Melo, 2021).

Han pasado 112 años desde 1908, año en que María Guerrero<sup>1</sup> obtuvo su título como contador de comercio. Con ello, logró ser la primera mujer contadora en la historia de México. Desde ese año a la fecha han surgido contadoras públicas relevantes que han dejado huella, tanto en el sector público como en los negocios y la docencia. Todas han puesto en alto el desempeño de la mujer profesional de la Contaduría Pública.

Según estadísticas recientes, en México, del total de contadores públicos que ejercen, 46% son mujeres. Esta cifra indica que poco a poco se ha ido nivelando la participación de la mujer en la profesión contable (Perales, 2020). Señalamos ya que la contabilidad se ha considerado tradicionalmente una profesión con sesgo de género, especialmente entre los hombres, a pesar de la alta representación de mujeres en las firmas de contabilidad y administración. La sociedad tiende a percibir ciertas profesiones

---

<sup>1</sup> María Guerrero la primera mujer en integrarse al selecto grupo de contadores titulados existente en México.

como femeninas o masculinas. Este estereotipo de género es algo con lo que las mujeres tienen que lidiar, aun si ha evolucionado a lo largo de los años.

## **VI. Equidad de género un valor de importancia en la auditoría**

Sabemos que el gran problema sigue siendo la baja participación de la mujer en cargos directivos de la profesión contable y, en general, en los directorios de todo tipo de organizaciones. Lo anterior sucede a pesar de los cambios culturales y los avances de la mujer en los ámbitos laborales. Efectivamente, la profesión contable muestra su valor, mientras que se hace patente la capacidad de sus profesionistas en organizaciones. No obstante, la persistencia, el profesionalismo y la honestidad no son suficientes para que la igualdad de género se manifieste completamente en las empresas y el sector público. Debido a esto, es más probable que hablar de equidad de género sea más conveniente en las organizaciones que logran los mejores resultados bajo el liderazgo de ellas. En otras palabras, abordar la igualdad no es sólo solucionar problemas o tendencias actuales, sino también sensibilizar y analizar las situaciones desde una perspectiva personal y global. La igualdad es una necesidad social y vital hoy en día, ya que su fin es mejorar todos los procesos: organizaciones, entorno, igualdad social, emocional, cognitiva y de género, entre otras, a través de habilidades y conocimientos sobre el funcionamiento de las organizaciones (Melo, 2018).

Por otro lado, una auditoría se puede definir como una herramienta de gestión que permite evaluar el grado de cumplimiento de los criterios de auditoría. Se trata de un proceso sistemático, documentado e independiente. Esto quiere decir que, al ser una herramienta, la empresa u organización la utiliza cuando la necesita. A través de la auditoría se evalúa el proceso y

el método de trabajo, pero no a las personas involucradas. Es decir, no sabemos si las personas auditoras son competentes, si cuentan con el conocimiento y la experiencia, o si son independientes, pues recordemos que la persona que realiza esta actividad no puede ser juez y parte del proceso auditar. En resumen, la auditoría es un proceso sistemático, ordenado y coherente que sigue el ciclo PHVA<sup>2</sup>. Por otra parte, es una actividad documentada, pues está escrita la forma en cómo se ejecuta y requiere que se deje evidencia de todo el proceso.

## 5.1 Clasificación de auditoría

Las ramas de auditoría se categorizan con base en la posición de los auditores respecto de la entidad sujeta a este proceso. Así, puede ser una auditoría independiente (también llamada auditoría externa) o interna. A su vez, la clasificación de la auditoría según la actividad ejecutada resalta de gran importancia para las auditorías de procesos, conocida también como auditoría de controles de procesos, de operaciones o de una serie de operaciones; en ella se evalúan los procedimientos establecidos a través de la verificación de su existencia o de instrucciones de trabajo para los procesos y/o actividades que se realizan en la organización. Veamos a continuación el detalle de cada tipo de auditoría.

### *Auditoría independiente o externa*

Es la actividad organizada para asegurar a la dirección de una empresa el cumplimiento de las normas de trabajo y de las políticas preestablecidas. Con ella se busca obtener los beneficios que derivan de las verificaciones contables y de los análisis

---

<sup>2</sup> El ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) es una estrategia interactiva de resolución de problemas para mejorar procesos e implementar cambios.

económicos y financieros realizados por una persona independiente de la empresa.

### *Auditoría interna*

En palabras llanas, la auditoría interna es una actividad de evaluación dentro de una organización para la revisión de las operaciones como un servicio para la administración (Eumed, 2016).

## **5.2 Tipos de auditoría**

Existen varios tipos de auditoría, las cuales se clasifican según quien las ejecute. Existen las auditorías de primera parte o auditorías internas, las cuales ejecutan todas las organizaciones a modo de autoevaluación. Pueden ser realizadas por los empleados que se desempeñan como auditores, o bien por auditores externos. Por otro lado, las auditorías de segunda parte son unas auditorías que, como empresa, se puede realizar a los proveedores; también puede darse que el cliente evalúe a la empresa con la finalidad de evaluar la conformidad del producto o servicio. Las auditorías de tercera parte son aquellas que se realizan con el objeto de certificación, es decir, son ejecutadas por un ente externo acreditado o con permiso en el país para poder otorgar certificados a la empresa. También existen auditorías de productos: estas evalúan la conformidad de un producto o servicio frente a los criterios de una norma ley o estándar, ya sea interna o externa a la empresa; sin embargo, la auditoría de producto no asegura la calidad del proceso. Para ello existen las auditorías de proceso evalúan cómo se lleva a cabo un proceso, iniciando en la entrada y culminando en el resultado o producto final. Éstas aseguran que se cuente con un proceso ordenado y evaluado para la mejora permanentemente. Finalmente, también existen las auditorías de sistema, una auditoría que incluye todos los elementos de una organización, sus procesos, productos,



recursos y la forma de gestionarlos en la evaluación completa de toda la organización.

El proceso de auditoría cuenta con 10 etapas:

1. Asignar las auditorías a los auditores de la empresa;
2. Asegurar las capacidades y competencias de los auditores;
3. Realizar programación del ciclo de auditorías;
4. Planear la auditoría;
5. Ejecutar la auditoría;
6. Elaborar el informe de auditoría;
7. Analizar los hallazgos, definir y ejecutar las acciones pertinentes;
8. Realizar la evaluación del cierre de los hallazgos;
9. Evaluar el proceso de auditoría y a los auditores; y
10. Elaborar un informe consolidado de todo el proceso de la auditoría.

Durante este proceso existen actores con un rol importante, como lo son: el administrador de la auditoría, auditor líder que tiene el máximo conocimiento del proceso y aptitudes técnicas, demodo que puede guiar a los demás auditores; el auditor, persona que evalúa y que debe ser competente en términos de conocimientos técnicos; el auditado, o sea la persona o grupo de personas que reciben la auditoría, las cuales ayudan a identificar opciones de mejoramiento y están abiertas a las observaciones y recomendaciones que les dan los auditores; y el cliente de la

auditoría, generalmente un director o personal de alta jerarquía que solicita el escrutinio de su organización.

## VII. Auditoría fiscal

La expresión de auditoría fiscal es sinónimo de auditoría tributaria. Ambos se utilizan de manera indistinta. La definición de auditoría fiscal (*tax audit*) responde a la labor de verificación llevada a cabo por funcionarios estatales con el propósito de comprobar el cumplimiento de las obligaciones tributarias por parte de los contribuyentes. En países como Argentina, Brasil, México, Costa Rica o Chile, el término auditoría fiscal es entendido más como un sinónimo de inspección fiscal que como una parte de la auditoría externa. Por ejemplo, para Padrón (2012) la auditoría tributaria es la comprobación de la "imagen fiel" que se centra en los resultados, en la inclusión de todos los ingresos y en la efectividad de los gastos, y no tanto en la fidelidad del patrimonio y de la situación financiera, las cuales son complementarias en tanto que no tienen trascendencia tributaria.

Dentro del enfoque fiscal y económico hay una carencia de perspectiva de género que podría ampliar o cerrar la brecha de desigualdad. Para las mujeres es muy importante que se tenga el mismo acceso a espacios como el empleo: un empleo mal pagado acrecienta la brecha salarial, la cual es ya una realidad entre hombres y mujeres.

Sobre la lucha por la igualdad de género, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que "cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres". Las brechas de género, detalla la publicación, tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la

participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018). Ésta es la razón por la cual en México sólo el 45% de las mujeres en edad productiva trabaja, en comparación con el promedio de 78% de los hombres mexicanos, según datos de la OCDE. Estas cifras coinciden con la más reciente Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, elaborada por el INEGI en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el tercer trimestre de 2018. En otros datos, en 2022 la brecha de ingresos fue de 14%, es decir, por cada cien pesos que recibe un hombre por su trabajo, una mujer recibe 86 pesos.

Sorprendentemente la brecha de ingresos se cerró durante la pandemia, hasta alcanzar sólo el 11%, debido a que las mujeres con menores ingresos salieron del mercado laboral, aunado a una caída en los ingresos de los hombres. A partir de 2021 se observó cómo la brecha de ingresos regresó lentamente al nivel previo a la pandemia, a la par del regreso de las mujeres al mercado laboral. A este respecto, las entidades federativas con mayor brecha de ingreso entre hombres y mujeres son Oaxaca, Colima e Hidalgo, donde las mujeres ganan 27.1%, 25.3% y 24.9% menos, respectivamente, en comparación con los hombres.

## **VIII. Conclusiones**

La perspectiva de género se enfoca en varias técnicas y herramientas que facilitan la manera de evaluar el rechazo hacia las mujeres y que intentan comprenderlo a partir de argumentos biológicos, económicos, sociales, religiosos, entre otras. El avance de la igualdad de género en el sector contable, específicamente en el ámbito de las auditorías y la intervención de las mujeres en cargos directivos, en la actualidad son

fenómenos reducidos. La razón es que dentro del enfoque fiscal y económico hay una carencia de perspectiva de género que pueda ampliar o cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

Queda claro que la contabilidad no es un área que se escape de la discriminación de género. Igualmente, esta disciplina no ha hecho lo suficiente para dejar de reforzar los estereotipos que giran en torno a la feminidad y la masculinidad. Se tiene la necesidad de sensibilizar y de analizar las situaciones desde una perspectiva personal y global, además de reflexionar sobre la necesidad de seguir trabajando en la construcción de una cultura organizacional inclusiva y en la promoción de los Derechos Humanos en todos los ámbitos de la sociedad.

## **IX. Lista de fuentes**

BIARBA, J. B., (1997), " . Educación para los Derechos Humanos: los Derechos Humanos como educación valoral. FCE- Fondo de Cultura Económica". Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/biblioteca/109451?page=1>

CABRAL, B Y GARCÍA, C., ( s.f.),, El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16344/1/genero-categoria.pdf>

COMISIÓN DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ,(s.f.) " . Conceptos básicos sobre Derechos Humanos",. Recuperado de s.f., <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbDH>

COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO, (2022). 02 de diciembre 2022, " Principios constitucionales en materia de

Derechos Humanos”, Recuperado de [http://historico.cedhj.org.mx/principios\\_constitucionales.asp](http://historico.cedhj.org.mx/principios_constitucionales.asp)

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, ( 2018)., “ ¿Qué son los Derechos Humanos”, Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (2018). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?”, Recuperado el 22 de noviembre 2018, de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es>

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (2018). *Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

CONAPRED (2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* Recuperado el 22 de noviembre 2018 de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, (s.f.). *¿Qué es la perspectiva de género?* Recuperado de , <https://sistemas.cgever.gob.mx/ug/pge.html>

CONTRIBUCIONES A LA ECONOMÍA, (2016),. Auditoría en las Empresas, Recuperado de <https://www.eumed.net/ce/2016/3/auditoriaauditoria.html>

DEFENSORA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO, (s.f.), “ Principios de los Derechos

Humanos”, de  
<https://www3.ugto.mx/defensoria/principios-de>

DEFENSOR (2012). *TICs y Derechos Humanos: la fuerza de las razones*. Recuperado de: [https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor\\_08\\_2012.pdf](https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_08_2012.pdf)

EUMED (2016). *Auditoría en las Empresas*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/ce/2016/3/auditoria.html>

HAYNES, K. (2008). (Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33, 328–348.

HAYNES, K. (2008). Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19, 620–642.

-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarlas.

LIFEDER EDUCACIÓN (2021).. “ ¿Qué son los DERECHOS HUMANOS y cuáles son? - Historia y características”., Recuperado el 03 de abril 2021, de <https://www.youtube.com/watch?v=zqFM5LN12A8>

MELO CASTRO Y., abril (2021), “. Igualdad de Género dentro de la profesión Contable”,. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38701/MeloCastroYuridia2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

NIEVES RICO, M. (1996). *Unidad Mujer y CEPAL*. Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/nieves\\_rico.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/nieves_rico.pdf)

PERALES, D., (2020), *Contaduría Pública*. Recuperado de <https://contaduriapublica.org.mx/2020/11/13/diamantina-perales-flores/>

TELEFÓNICA (2022). *Impacto de las TICs en los Derechos Humanos*, Recuperado de: <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/impacto-de-las-tic-en-los-derechos-humanos/#:~:text=El%20sector%20TIC%20juega%20un,la%20sociedad%20de%20la%20informaci%C3%B3n>

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, (s.f.), “Conceptos básicos sobre género”, <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

UNICEF (2015)., “ ¿Qué son los Derechos Humanos? Los Derechos Humanos nos pertenecen por igual a todos y a cada uno de nosotros”, 2015,. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

ONU (s. f.). Las mujeres que dieron forma a la Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/es/observances/human-rights-day/women-who-shaped-the-universal-declaration>

ONU. (s. f.). Naciones Unidas | Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. Recuperado de <https://www.un.org/es/>

VILLAR DE ÁLVAREZ, M. D., & RIVERA, Z. ( 2006), La auditoría como proceso de control: concepto y tipología. Ciencias de la Información.