A

ctualmente se ha evidenciado un problema con respecto a la desigualdad frente a los que logran llegar a ser auditores y aquellos que no. En el artículo [“(IN)equality regimes in auditing: are we allowed to bring our true selves to work?”](https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/download/3147/2244) se estudia esta desigualdad desde el ámbito de las minorías tanto de género como étnicas que trabajan en las diferentes empresas auditoras.

El estudio se realizó mediante entrevistas a estos grupos, con el objetivo de comprender cual fue el camino y dificultades que tuvieron estas minorías para poder llegar a donde están actualmente. Para realizar las entrevistas fue necesario seleccionar a las personas que cumplieran con el perfil que fueran líderes en una empresa auditora y fueran parte de un grupo minoritario.

A partir de las entrevistas realizadas a 8 personas que cumplían las condiciones anteriormente mencionadas se observó: De acuerdo con estas personas el origen de la discriminación en este tipo de empresas se da por el prejuicio que poseen las personas frente a ellas. Adicionalmente, se puede evidenciar que estas personas mencionan que es una consecuencia de pensamientos antiguos donde a las mujeres podían trabajar, pero no se les permitía opinar abiertamente, mucho menos declarar una sexualidad diferente a la heterosexual.

Además, se puede evidenciar como muchas veces las personas de la comunidad LGBTQ+ se sienten sexualizados (mayormente en el caso de las mujeres). Por otro lado, también se observa que también existe una discriminación hacia las mujeres por temas relacionados con el matrimonio, el embarazo, etc.

Es necesario cambiar estas prácticas o pensamientos que siguen existiendo en el mundo actual de la auditoria. Ya que se puede evidenciar como muchas de estas personas que lograron llegar a grandes puestos de empresas auditoras tuvieron que esforzarse más que la persona promedio, en otras palabras, no tuvieron una competencia justa para llegar a donde están hoy en día. En consecuencia, muchas de las personas de dicho estudio mencionaron sus intentos constantes de cambiar dicha situación, pero también remarcaron que un cambio de tal grado demanda mucho tiempo y esfuerzo de todas las partes.

En conclusión, el objetivo principal del estudio fue cumplido de forma óptima, ya que fue posible darle voz a estas personas que han dedicado su vida a la auditoria, además de apoyar y buscar concientizar por un cambio en la sociedad auditora. Además, de brindarles cierta confianza a los miembros de estas minorías, y mostrarles que sus objetivos pueden ser cumplidos. En otras palabras, se necesita un cambio que busque la igualdad para todos y que cada uno sea capaz de lograr lo propuesto por sus habilidades y no por sus cualidades minoritarias.

*Juan Ignacio Camacho*