

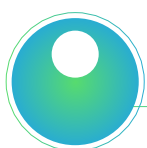
El desafío de romper los estereotipos de las mujeres en la contaduría

Candy Chamorro González
Editora del Boletín Ágora Contable
Candiilorena@gmail.com

A pesar del aumento en el número de mujeres contadoras y de la modernización de las relaciones de género y del acceso al trabajo en América Latina, los estereotipos sobre las mujeres contadoras persisten. En el ámbito de la profesión contable en Colombia, Giraldo et al. (2011) menciona que aún se evidencian estereotipos acerca de la ‘menor capacidad, preparación y experiencia’ de las mujeres para ocupar cargos de alta dirección, lo que dificulta su acceso y permanencia en el mercado laboral contable”. En consecuencia, las contadoras se ven afectadas por los prejuicios que aún existen respecto a las responsabilidades domésticas y familiares en el desempeño de sus actividades laborales, lo que influye en la percepción que otros tienen sobre su compromiso y responsabilidad en el trabajo.

Asimismo, tanto Giraldo et al. (2011) como Uribe-Bohórquez, Rivera-Ordóñez y García-Sánchez (2023) han señalado la existencia de prejuicios asociados a rasgos de personalidad utilizados para tipificar o clasificar qué tareas o responsabilidades son más adecuadas para hombres o para mujeres. Por ello, las contadoras experimentan las consecuencias de estereotipos que reflejan un conflicto de género de carácter patriarcal que continúa predominando en la esfera familiar y en su relevancia dentro de la sociedad colombiana y latinoamericana.

Según Triana (2014), los estereotipos interactúan con el desarrollo de la profesión contable en América Latina dentro de una cultura persistente en la que el “modelo impuesto a las mujeres... es la obligación de servir al hombre, al empleador y a la iglesia; ser devotas, sumisas, bellas y perfectas”. En Brasil, por ejemplo, la feminización de la profesión contable se relaciona con estereotipos de género en los cuales las mujeres son percibidas como más detallistas y dóciles que los hombres en el trabajo, siendo segregadas hacia actividades contables más operativas, mientras que los hombres son orientados hacia tareas más analíticas y de niveles superiores. Esto perpetúa la distribución desigual del poder y de las oportunidades entre hombres y mujeres e institucionaliza la desigualdad dentro de la profesión contable (Júnior, da Silveira y Santini, 2015).



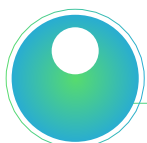


En los contextos occidentales, la literatura sostiene que la contabilidad ha sido históricamente una profesión masculina (Haynes, 2017; Kirkham y Loft, 1993; Kornberger et al., 2010; Lehman, 1992). Una excepción es Japón, donde la contabilidad ha sido percibida tradicionalmente como un trabajo más propio de las mujeres (Komori, 2008). Del mismo modo, la feminización ha ocurrido en contextos occidentales, aumentando el número de mujeres en la profesión contable a nivel mundial, aunque sin transformar necesariamente sus condiciones laborales y perspectivas profesionales (Kabalski, 2022).

La segregación ocupacional ocurre siguiendo líneas de género, lo que puede generar la marginación y desvalorización del trabajo de las mujeres (Bolton y Muzio, 2008). Las especializaciones contables están enmarcadas por discursos de género relacionados con las jornadas laborales y la visibilidad frente a los clientes, lo que favorece procesos de segregación donde las especialidades más “públicas” son consideradas masculinas (Khalifa, 2013). Las mujeres tienden a ser excluidas de los niveles más altos de la profesión contable (Dambrin y Lambert, 2012), y los estereotipos continúan siendo utilizados para explicar su ausencia en cargos de dirección (Sheerin y Garavan, 2022).

Por ejemplo, el estudio de Whiting, Gammie y Herbohn (2015) identificó tres posibles razones —discriminación estereotipada, obstáculos estructurales y preferencias individuales— para explicar la escasa presencia de mujeres como socias y/o accionistas en firmas profesionales de contabilidad en Australia, Reino Unido y Nueva Zelanda. Los autores concluyeron que las razones dependen del contexto organizacional; sin embargo, las más relevantes fueron la ausencia de políticas formales, prácticas institucionales y programas de desarrollo orientados a eliminar la discriminación basada en estereotipos y a promover la participación de mujeres como socias dentro de las organizaciones.

Los estereotipos de género incrementan la probabilidad de que las mujeres permanezcan ausentes de los cargos superiores en las firmas contables australianas (Adapa, Rindfleish y Sheridan, 2016). Las organizaciones contables son espacios generizados donde las normas predominantes y los modelos de gestión se construyen de acuerdo con una lógica masculina (Lupu, 2012), reforzando así los estereotipos existentes. En consecuencia, el modelo lineal de carrera profesional es cuestionado por mujeres que intentan construir trayectorias laborales compatibles con el equilibrio entre familia y profesión (Ala-Heikkilä, Lämsä y Järvenpää, 2024), aunque las diferencias culturales pueden explicar si el problema se percibe como una cuestión de elección individual o de restricciones estructurales (Kokot, 2015). La posición de las mujeres dentro de las firmas contables continúa siendo marginada y feminizada, constituyendo un problema histórico y difícil de resolver para la profesión (Storm y Muhr, 2023).





En síntesis, aunque existe literatura que aborda los estereotipos de género presentes en las sociedades latinoamericanas y un creciente cuerpo de investigación sobre estereotipos e inequidades en la profesión contable, en el contexto de la academia contable —particularmente en Colombia— son escasos los estudios sobre los estereotipos que enfrentan las académicas contables. No existen investigaciones que analicen específicamente cómo han cambiado las condiciones derivadas de dichos estereotipos para las mujeres académicas de la contabilidad. Por tanto, esta constituye una de las tareas urgentes que debe abordar la investigación sobre contabilidad y género en Colombia, propósito al que este artículo busca contribuir.