

La Feminización del Área Contable: un Estudio Cualitativo Básico

Resumen

Estudios soportan que, cuando el porcentual de posiciones, ocupadas por mujeres en una profesión aumenta la remuneración total y el prestigio de esta disminuye. En el Brasil, el proceso de feminización de las profesiones ha sido ampliamente investigado en el área de educación, pero no fueron identificados estudios nacionales en el área contable. Este estudio utiliza la propuesta analítica de Yannoulas (2011), que separa el proceso en feminización, predominancia numérica de mujeres y feminización, asociación de actividades como naturalmente femeninas. Por medio de pesquisa exploratoria y descriptiva, este estudio buscó comprender, por la óptica de las mujeres, cómo el proceso de feminización y feminización de las ocupaciones en Contabilidad está relacionado a los estereotipos de género. La pesquisa fue realizada en una oficina de contabilidad, con la prevalencia de mujeres en el cuadro de empleados (82,5%). Respondieron a la entrevista estructurada 28 mujeres de un total de 33. Por medio del análisis de contenido propuesto por Flores (1994), la interconexión de los procesos de feminización y feminización fue constatada. La división de actividades entre operacional (oficio) y analíticas (profesión) permea el proceso de distribución de poder y de oportunidades entre hombres y mujeres. Bajo la perspectiva de las relaciones de género, se observó la existencia de estereotipos, permeando la comprensión de que las mujeres tienen una mejor preparación para las actividades operacionales del área, por ser más detallistas y dóciles que el hombre. Por medio de la naturalización discursiva de los papeles de género y de la segregación de las actividades operacionales y analíticas, a pesar del creciente número de mujeres en la profesión, la desigualdad institucionalizada es mantenida en la Contabilidad.

Palabras Clave: Género, Contabilidad, Mujer, Estereotipo, Papeles Sociales.

Luiz Carlos Lemos Júnior

Máster en Contabilidad por la UFPR
- Universidad Federal del Paraná y
Coordinador del Curso de Graduación
en Administración en la Universidad
Presbiteriana Mackenzie. **Contacto:**
Av. Brasil, 1220. Jardim Guanabara,
Campinas, SP, CEP: 13073-148.
E-mail: luiz.lemos@mackenzie.br

Rafael Barufaldi Santini

Licenciado en Administración de
Empresas por la Universidad Presbiteriana
Mackenzie y Administrador de la
Calidad en la Alcalá Assessoria Contábil
y Empresarial Ltda. **Contacto:** Rua Rui
Barbosa, 606. Centro, Americana, SP, CEP:
13465-280.
E-mail: rbsantini0604@gmail.com

Nereida Salette Paulo da Silveira

Doctora en Administración de Empresas
en la Universidad Presbiteriana Mackenzie
y Profesora Asistente en régimen de
dedicación integral en la Universidad
Presbiteriana Mackenzie. **Contacto:**
Av. Brasil, 1220. Jardim Guanabara,
Campinas, SP, CEP: 13073-148.
E-mail: nereida.silveira@mackenzie.br

1. Introducción

Sexo y género son dos de las diversas formas de clasificación de la especie humana que influyen fuertemente las relaciones sociales. La primera involucra cuestiones biológicas, que, así como edad o color de la piel, tienen existencia material objetiva. Ya la otra, género, se refiere exclusivamente a cuestiones sociales y culturales. Es la forma como la sociedad estructura las diferencias sexuales y sobre esas diferencias establece formas de relacionamiento y distribución de poder y oportunidades. Género es sujeto a las significaciones contextuales temporales, geográficas, de clase, entre otras, y esos significados traen consecuencias para hombres y mujeres. De esta forma, la característica más evidente del género es su mutabilidad. En otras palabras, género trata de la construcción social de las diferencias del masculino y del femenino, concebidas sobre cuerpos sexuados (Scott, 1989). En gran parte, la construcción de género se da en función de estereotipos.

Estereotipos son generalizaciones sobre las características de todo un grupo con base en ciertas características. Los estereotipos de género son las creencias que dividen toda la especie humana en dos grupos relativamente homogéneos – hombres y mujeres – y que se manifiestan en dos formas, descriptiva y prescriptiva, influenciando fuertemente cómo las personas deben ser a partir de su sexo (Heilman, 2012).

Para Scott (1989), al estudiar y analizar informaciones sobre mujeres, se debe, necesariamente, analizar informaciones sobre hombres. La autora refuerza que el estudio de los géneros en perspectivas separadas impulsa los estereotipos de sexo y género. Así, Scott (1989) propone que las dimensiones de lo masculino y de lo femenino, construidas socialmente, deben ser incorporadas en la investigación, de tal forma que género represente una categoría de análisis, por la cual sea posible comprender las relaciones entre los sexos y la estructuración de la sociedad fundamentada en las diferencias.

La exclusión social e inferiorización de poder de las mujeres en la sociedad es un fenómeno que se origina en la relación de género/trabajo. Una de las consecuencias de las relaciones de género es la división sexual del trabajo definida por Hirata y Kergoat (2007, p. 596) como:

[...] de un lado, de una acepción socio-gráfica: se estudia la distribución diferencial de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, en los oficios y en las profesiones, y las variaciones en el tiempo y en el espacio de esa distribución; y [por otro lado] se analiza cómo ella se asocia a la división desigual del trabajo doméstico entre los sexos.

La división sexual del trabajo es una relación de jerarquía, poder, influencia y dominio, fundamentada en las relaciones de género, la cual fundamenta la creencia de que hay trabajos “naturalmente” adecuados para hombres y mujeres. De forma circular, esta convicción es modificada en la medida en que las relaciones de género se transforman, produciendo nuevas concepciones de género. En esos contextos, ocurre la feminización (Yannoulas, 2011), o sea, el aumento masivo de mujeres en la composición de la fuerza de trabajo de determinadas profesiones. Cómo ese proceso se deriva de las perspectivas de género de la sociedad, debe ser analizado por esta óptica.

Un análisis de género de las profesiones implica una perspectiva distributiva. Quitete, Vargens y Progianti (2010) explican que la caracterización de género en el trabajo y en las profesiones genera una asimetría en la distribución no únicamente de la ganancia monetaria, sino también de prestigio social, puesto que las profesiones implican reconocimiento en la sociedad. El ingreso de mujeres en una profesión, no raro, es seguido por su desvalorización social y económica (Rabelo & Martins, 2006; Lopes & Leal, 2005).

Más comunes en la literatura inglesa (Roche, 2003; Adams, 2005; Pas, Doorewaard, Eisinga, & Lagro-Janssen, 2011; Humphrey, Moore-Johnson, & Pullum, 2013; Kirkan & Loft, 1993), los estudios involucrando la feminización de profesiones en el Brasil son recientes y todavía escasos. Yannoulas (2013) organizó una compilación de estudios sobre esta temática, resultando en un libro. No obstante, ninguno de los estudios trata de la feminización del área contable.

En estudio realizado en el área contable en el Reino Unido, Kirkham y Loft (1993) separan las profesiones en Contador y Escriturario (*Accountant and Bookkeeper*). El proceso de profesionalización de esas profesiones determinó una jerarquía de poder y prestigio social diferenciada, que se refleja en la distribu-

ción desigual de los sexos en su ejercicio. La de contador, asociada a atributos supuestamente “naturales” del género masculino, como la racionalidad y distanciamiento emocional, es ocupada en su mayoría por hombres. Mientras que la de escriturario, caracterizada por atributos tenidos como femeninos, como la atención y el cuidado con detalles, es ocupada predominantemente por mujeres.

El presente estudio tuvo como foco la investigación del proceso de feminización del área contable. La participación de mujeres contabilistas aumentó en los últimos años. Según datos de 2013 del Consejo Federal de Contabilidad (CFC), en los últimos 10 años, más de 85 mil mujeres han ingresado en la carrera. En la graduación, ellas también superaron a los hombres. En 2013 el número de mujeres matriculadas en el curso de Ciencias Contables fue de 181 mil, en comparación a los 132 mil alumnos hombres, de acuerdo con datos del Censo de la Educación Superior de 2012, denotando un claro proceso de aumento de la participación femenina en el área contable (CFC, 2013). En vista de lo expuesto, el presente estudio se guía por el siguiente problema de pesquisa: **¿Cómo los estereotipos de género influyen en el proceso de feminización y feminización de la profesionalización del área contable?**

Se buscó, por medio de este estudio, identificar y entender cómo los procesos de feminización y feminización en el área contable son influenciados por los estereotipos de género, de acuerdo con la perspectiva de las mujeres que respondieron. Tiene por objetivos asimismo verificar si y cómo las prácticas sexualizadas de las funciones sociales atribuidas a los hombres y mujeres están presentes en la distribución de tareas, responsabilidades y poderes, observando las posibles consecuencias de este proceso en las desigualdades de género, tales como en el hiato de rendimiento por sexo o en la reducción de la media salarial del profesional de la contabilidad.

El estudio fue conducido en una oficina de contabilidad en una ciudad del interior del Estado de São Paulo donde 28 mujeres de diferentes edades y estados civiles respondieron a una entrevista semiestructurada. Los datos fueron categorizados por medio de análisis de contenido conforme propuesta de Flores (1994).

2. Revisión de la Literatura

2.1 Feminización y feminización de las profesiones

La distribución de las funciones en la sociedad está relacionada a los estereotipos de género que establecen lo que es, o no, adecuado para hombres y mujeres, ordenados en una relación asimétrica de poder. Estereotipos son componentes cognitivos que propician generalizaciones de determinados grupos de personas a partir de características tenidas como verdad para el todo. Hombres y mujeres son categorizados a partir de los estereotipos de género. Los estereotipos de género incorporan características descriptivas y prescriptivas. Mientras que el carácter descriptivo designa la representación cognitiva de cómo hombres y mujeres son, el carácter prescriptivo, equivale a cómo hombres y mujeres deben ser (Heilman, 2012). Las concepciones de género, o la construcción de papeles sociales definidos sobre un cuerpo sexuado (Scott, 1989), determinan en gran parte las relaciones sociales entre los sexos y la división sexual del trabajo.

Pesquisadoras e historiadoras feministas utilizaron tres abordajes para explicar la división sexual del trabajo (Scott, 1989). Una busca explicar los orígenes del patriarcado; la otra, bajo una perspectiva marxista, explica la apropiación del trabajo femenino (reproducción) por el masculino (producción); y la tercera se divide entre posestructuralismo francés y las teorías anglo-americanas de las relaciones de objeto. Más aproximadas de una visión patriarcal de la sociedad, las autoras Quitete, Vargens y Progianti (2010), explican que la regulación género/trabajo sufre fuerte influencia del ambiente religioso de la edad media. Argumentan ejemplificando la atribución de sexo a Dios, tratado siempre como un ser masculino. A la mujer es atribuida únicamente la función reproductiva de la maternidad como forma de domesticación, así es la figura de María, la “madre”. Debe ser destacado que domesticar, en ese contexto, tiene tanto el sentido de tornar doméstico como de domar, sujetar. Por tanto, la subordinación de las mujeres a los hombres no se restringe

al ambiente de trabajo, sino también a la legislación, a la escuela, a los medios y a la familia. El trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, cuando ejercido fuera de casa, no es claramente diferenciado y entendido como una extensión de las habilidades esenciales y naturales (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010).

A partir del siglo XIX, a pesar de los principios de igualdad oriundos del iluminismo, establecidos formalmente en la mayoría de las sociedades occidentales, se identifica la necesidad de diferenciar las identidades sexuales en la sociedad. La identidad femenina es, entonces, construida discursivamente, a partir de argumentos “ecológicos” (Yannoulas, 2011, p. 278) basados en la función reproductiva de la mujer, y esencialistas, desarrollados sobre la naturalización de atributos de cuño inferiorizador (irracionalidad, fragilidad, etc.). En paralelo, la identidad masculina es construida también sobre dos argumentos: el político, refiriéndose a la función productiva y pública del hombre; y el esencialista, por la naturalización de características con cuño dominante (fuerza, inteligencia, independencia, etc.). Con base en esos argumentos discursivos las mujeres pasan a ser discriminadas y excluidas de determinadas profesiones.

La feminilización de determinadas actividades antes reservadas a los hombres comienza a ocurrir de forma enfática durante la Primera Guerra Mundial (1914-1918), expandiéndose en la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) (Runté & Mills, 2006). Las mujeres fueron asumiendo actividades hasta entonces restrictas a “ellos”, conduciendo taxis, envolviéndose en las industrias metalúrgicas y fábricas, vendiendo ganado en ferias, como auxiliares de servicios públicos, como mecánicas y operarias en construcciones de navíos y aviones, etc. (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010; Mello, 2012).

Betioli (2000) argumenta que el período de la guerra fue una forma de emancipar a las mujeres, proporcionando experiencias y momentos de libertad, responsabilidad, demostrando la capacidad de aprendizaje de actividades hasta entonces desconocidas. Fue posible romper la barrera de estereotipos del “trabajo de mujer” y “trabajo de hombre”, aunque momentáneamente. No obstante, el “esfuerzo de guerra” fue retratado como deber doméstico (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010). O sea, el discurso de trabajo no mudó para incorporar la participación del trabajo femenino. La idea de casa es que fue expandida para incluir la producción de guerra. Al asumir puestos de trabajo de los hombres durante la guerra, las mujeres estaban únicamente haciendo el papel de buenas madres, hijas y esposas. Al término de la guerra, fueron invitadas a retirarse del espacio público perteneciente “por derecho” a los hombres y volver hacia el espacio privado destinado a la mujer.

El ingreso de las mujeres en ambientes de guerra impuso la feminilización de algunas funciones y la separación del trabajo en las categorías oficio y profesión (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010). El primero es conceptualizado como una actividad que emerge de la necesidad de servir a la comunidad, involucrando elementos de la naturaleza. Son actividades de producción de bienes y servicios indispensables para el grupo social. Por otro lado, las profesiones si se caracterizan por la ocupación por parte de individuos que pertenecen a un extracto privilegiado en la jerarquía de poder de la sociedad donde están insertados. Individuos que poseen una profesión necesitan habilidades complejas, conocimiento teórico, competencias para ejercer la profesión. Para desarrollar una profesión, es necesario que el individuo posea cualificación. Por tanto, una profesión otorga más prestigio que un oficio. La distribución orquestada de hombres y mujeres entre esas dos categorías apunta hacia una relación entre la feminización y la feminilización de las profesiones y de los oficios.

Para Yannoulas (2011), hay dos formas de analizar el fenómeno de la distribución desigual de hombres y mujeres en las profesiones: cuantitativamente y cualitativamente. El análisis cualitativo del proceso está relacionado a la asociación de la profesión con características consideradas naturales y esenciales a la mujer y consideradas fundamentales para el ejercicio de la profesión. Este proceso es denominado: “[...] feminización propiamente dicha” (Yannoulas, 2011, p. 273). Por otro lado, la perspectiva cuantitativa se refiere al ingreso macizo de mujeres en una profesión y, consecuentemente, aumento de la participación relativa del sexo femenino en la composición de la mano de obra de esa ocupación. Este proceso es denominado “feminilización”. La mera constitución numérica de hombres y mujeres en un campo profesional no es suficiente para un análisis de la reconfiguración social, pues ambos los procesos son interdependientes y mutuamente influentes.

La feminilización/feminización de una determinada profesión resulta en consecuencias concretas. Hay caída de la remuneración, hay pérdida de prestigio y valor social, así como pérdida de poder. El efecto de la feminilización y feminización también beneficia económicamente a aquellos que ofrecen empleos, pues disminuye la remuneración media de la profesión (Yannoulas, 2011). Otra consecuencia es el gradual abandono de la profesión por parte del sexo masculino. Un ejemplo es la feminización/feminilización de la profesión de profesor en la enseñanza primaria, en el pasado ejercida por hombres. Con la feminilización del cargo de profesora de la enseñanza primaria, hubo también la feminización, o sea, el cargo ganó características consideradas “naturales” del género femenino. Las mujeres, por creerse que posean “instinto maternal”, tendrían supuestamente más facilidad en educar, no necesitando, por tanto, cualificación para tal efecto. En un movimiento mutuamente influyente, la entrada de mujeres en masa en una profesión propicia la pérdida de su valor social y económico por medio de la reducción salarial, pero también, según Blay (2001), es la proletarización de las profesiones que genera un éxodo masculino que abre entonces campo para la entrada de mujeres.

En diferentes campos de actuación, se observa la jerarquización de las profesiones asociada a una jerarquía de género, construida en torno de estereotipos que todavía impiden la progresión de las mujeres a posiciones de liderazgo. Así pues, por ejemplo, ocurrió con la Medicina, como demuestra Bennet (1870):

Creo que la mayoría [es] completamente consciente que las mujeres como un cuerpo son sexualmente, constitucionalmente y mentalmente incapacitadas para el trabajo duro y constante, y, para las pesadas responsabilidades de la práctica médica y cirugía general. Al mismo tiempo, yo creo tan completamente que existe un ramo de nuestra profesión - partera - que ellas podrían y deberían ser admitidas en una posición subordinada como regla (Bennet, 1870 *apud* Kirrham & Loft, 1993, p. 13)

Lehman (1992) también ilustra las barreras a la entrada de las mujeres en la Contabilidad por su paralelo a la entrada en el área médica en el inicio del siglo 20, y la creencia en la naturalización de las capacidades profesionales.

La división sexual del trabajo no opera apenas la distribución de hombres y mujeres en oficios y profesiones. Una segunda dimensión dice respecto a la división del trabajo doméstico (Hirata & Kergoat, 2007). La posibilidad de ejercer alguna actividad fuera del hogar hasta bien poco tiempo también estaba sujeta al estado civil de la mujer. Antes del casamiento, el ejercicio de algunas profesiones, como la de profesora, era aceptado socialmente, pues caracterizaba una renta complementaria y reforzaba la importancia de su dedicación a los niños. Después del casamiento, deberían abandonar la profesión para poner en práctica sus atributos ecológicos (Yannoulas, 2011), concebir sus propios hijos y cuidar a los maridos. Era esperado que solamente el hombre sustentase a todos como único y exclusivo miembro asalariado de la familia. De las mujeres pobres se aceptaba que ejerciesen un oficio, siempre que fuese una extensión del considerado papel natural femenino. Para las mujeres burguesas, era inadmisibles que ejerciesen cualquier tipo de oficio, pues, además de caracterizarlas como des-feminizadas, representaba también la falta de éxito del papel social desempeñado por el marido en el sustento de toda la familia (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010).

Un estereotipo adicional es todavía asociado a mujeres jóvenes y solteras. La creencia en la predisposición de casarse, tener hijos y asumir trabajos domésticos, asumida por las organizaciones, muchas veces acarrea empleos temporales que no propician perspectiva de crecimiento y tampoco inversión en entrenamientos y desarrollo. Como consecuencia las mujeres enfrentan barreras no siempre explícitas a su desarrollo, conocidas por “techo de vidrio” (Steil, 1997). El término es usado para describir la barrera invisible, pero infranqueable, que impide que ciertos grupos sociales, como minorías y mujeres, asciendan hacia los escalones superiores de las organizaciones, independientemente de sus cualificaciones o realizaciones (Steil, 1997).

La división sexual de las profesiones también se presenta clasificada en las dimensiones horizontal y vertical. La dimensión horizontal se refiere a que hay algunas pocas profesiones que son ocupadas en su mayoría por mujeres, mientras que otras, predominantemente por hombres. Profesiones como ingenie-

ría, ciencias agropecuarias y servicios de estiva y minería presentan la predominancia de hombres en su ejercicio. Por otro lado las profesiones que involucran áreas de comunicación, educación, salud, administración y contabilidad fueron feminizadas, presentando cada vez más predominio de mujeres (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010).

La dimensión vertical representa el hombre que, aún en profesiones en que hay una representación satisfactoria de mujeres, solamente un número pequeño de mujeres está presente en cargos de alto nivel. Este hecho es observado en uno de los pocos estudios sobre la demografía organizacional en el Brasil, realizado por el Instituto Ethos, desde 2001, titulado “*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*” (Perfil Social, Racial y de Género de las 500 Mayores Empresas del Brasil y Sus Acciones Afirmativas), en que son retratadas las desigualdades persistentes en la distribución de la fuerza de trabajo en los cuadros organizacionales. En su edición de 2010, la pesquisa apuntó que solamente un 13,7% de las posiciones ejecutivas y un 22,1% de los niveles gerenciales de estas empresas son ocupados por mujeres (Instituto Ethos, 2010).

No obstante, la predominancia de hombres en los altos escalones de las organizaciones ya no se explica más en función de la escolaridad y cualificación. Betiol (2000) realizó una pesquisa con ex-alumnos de Administración, buscando entender la relación de sexo en el ámbito de formación académica, franja salarial y estilos de liderazgo. El estudio fue realizado con personas graduadas en Administración de Empresas entre 1958 y 1995, y evaluó las formas de entrada en el mercado de trabajo, el propio trabajo y la relación de hombres y mujeres en el ambiente corporativo. El estudio verificó que la proporción de mujeres en el área aumentaba significativamente, pasando del 15,5% del total de graduados, antes de 1979, para el 38,9% de graduados, después de 1990. También, en relación a la cualificación en relación al dominio de idiomas, fue verificado dominio de las mujeres. Mientras que un 46% de los hombres relataban conocer al menos una lengua extranjera y un 27% por lo menos dos, un 47% de las mujeres relataban conocer una lengua y 36% al menos dos. Finalmente, las mujeres también eran mayoría en la distribución de profesionales que poseen posgraduación (32,6% mujeres y 21% hombres).

A pesar de que las mujeres presenten mayor interés en cualificarse por medio del aprendizaje de lenguas extranjeras y posgraduación, en la muestra del estudio persistían las desigualdades salariales entre los sexos. Conforme presentado en la Tabla 1, la diferencia de media salarial entre hombres y mujeres se ampliaba cuanto más tiempo de servicio. Mientras que los hombres triplicaban sus salarios en 24 años, las mujeres no llegaban ni a duplicarlo. La diferencia del 34% del inicio de carrera llegaba a más del 56% en el final.

Tabla 1
Media Salarial por Sexo y Tiempo de Trabajo

Tiempo de Trabajo	0 a 5 años	6 a 15 años	16 a 24 años	24 años en adelante
Hombres	3.616,00 reales	5.659,00 reales	11.047,00 reales	12.237,00 reales
Mujeres	2.402,00 reales	4.584,00 reales	4.901,00 reales	-

Fuente: Betiol, (2000, p.2)

Betiol (2000) destaca en su estudio que un 73,2% de las mujeres y un 64,1% de los hombres creían que algunos cargos de alto escalón y de confianza eran difícilmente destinados a mujeres y un 84,6% de las mujeres y un 76,2% de los hombres tenían consenso de que las mujeres que ingresan en determinadas carreras no progresan justamente por ser del sexo femenino. A pesar del reconocimiento de las dificultades para ascensión de las mujeres, la mayoría de los que respondieron, principalmente los más jóvenes, concordaban que esa dificultad no se derivaba de menor capacidad.

Lima (2011), al estudiar a mujeres en posición de liderazgo, verificó que las que corresponden a estereotipos femeninos permanecen más en posiciones subordinadas que las que tienen características comúnmente atribuidas a hombres.

2.2 Feminización de la profesión de contador: la naturalización de la condición subalterna de la mujer

La feminización de algunas profesiones ha sido objetivo de estudios en el Brasil. No obstante, ese no es el caso del área contable. Algunos estudios en esta área han sido conducidos en otros países, como en Irlanda (Barker & Monks, 1998), en el Japón (Komori, 2008), en el Reino Unido (Smithson, Lewis, & Cooper, 2004) entre otros, con indicaciones de que el fenómeno del “techo de vidrio” para las mujeres en la contabilidad se reproduce mundialmente.

Hull y Umansky (1997) condujeron un estudio con gerentes de seis grandes firmas de contabilidad americanas. Sus resultados indican que estereotipos de género influyen negativamente la evaluación de mujeres, reduciendo su movilidad vertical. Una década después, en el prefacio de una edición especial sobre el tema Contabilidad y Género, Broadbent y Kirkham (2008) comentan que, aunque haya habido mejorías y ganancias significativas para las mujeres en la profesión contable, aunque hay evidencias de una laguna entre las experiencias de las mujeres y los esfuerzos formales de las empresas para la creación de igualdad de oportunidades y, no hay indicación de que, en corto espacio de tiempo, las mujeres puedan alcanzar fácilmente las posiciones de asociadas o los altos cargos de jefatura.

Kirkham y Loft (1993) observan la feminización del área contable por una perspectiva histórica, originada en las diferencias de la profesión de contador y escriturario o tenedor de libros. Las autoras argumentan que siempre ha habido cierta jerarquía en relación a esas profesiones. No obstante, hasta el siglo XIX, ambas eran vistas como ejercidas por personas con buena educación y poseían buen *status* social. No obstante, en el siglo XX, ya no eran más vistas de forma equivalente, y el contador pasa a tener mayor valor social que el tenedor de libros. Las autoras citan que en los Estados Unidos y en Gran Bretaña las diferencias de *status* de esas dos profesiones son muy nítidas y se basan en la posesión de capital intelectual.

En el período de 1870-1930, el proceso de profesionalización de esa área en Inglaterra y País de Gales trajo como consecuencia la jerarquización de las funciones, lo que posteriormente sirvió de base para la distribución de género de profesionales en esas funciones (Kirkham & Loft, 1993). La construcción social de género se basa en la falacia de que tanto el sexo masculino como el femenino poseen características únicas y, en la mayoría de las veces, dicotómicas, tales como, espiritual *versus* material y racional *versus* emocional. Esta creencia influye fuertemente en la disposición de hombres y mujeres en posiciones y cargos. De esta forma, de acuerdo con las autoras, el cargo de contador, caracterizado por atributos asociados a la masculinidad, como la racionalidad y lógica, se tornan más ocupados por hombres y los trabajos de oficina, como el de teneduría de libros, más asociados a la servilidad y humildad femenina, son, entonces, ocupados por mujeres. La distinción entre esas dos actividades representaba no únicamente una restricción de las mujeres en el ejercicio de las actividades contables, sino también en el valor y prestigio de esas dos clases profesionales frente a la sociedad.

En el período entre 1871 y 1911, las profesiones de escriturario y contador fueron clasificadas de formas diferentes en la Gran Bretaña. En el inicio, los contabilistas y escriturarios fueron colocados bajo la misma clasificación de ocupación “comercial”, reflejando una equivalencia entre ellos. Sin embargo, en la primera mitad del siglo XX, los contabilistas fueron reclasificados en “profesionales”, excluyendo el personal administrativo; y los “escriturarios”, que contaban con mayor presencia femenina, fueron incluidos en una categoría separada.

Una citación del año 1900, grafada en un periódico que trataba de oportunidades de empleo para las mujeres, ilustra cómo la profesión de contador fue vinculada al alto *status* social y destinada únicamente a los hombres, consecuentemente siendo considerada inadecuada para las mujeres:

La profesión de contador, o incluso simple tenedor de libros, es aquella para la cual, tal vez, diez en cada mil niñas estén mentalmente cualificadas para juzgarse adecuadas. Es aquella que exige más que una fantasía informal por parte de sus adeptos, exige toda una devoción (Kirkham & Loft, 1993, p. 256).

Para Cohn (1985, p. 57, *apud* Kirrham & Loft, 1993), las mujeres eran consideradas mental y físicamente incapaces de realizar ciertos trabajos administrativos y de no poseer capacidad de raciocinio para hacer cuentas. Zimmeck (1986), también citado por las autoras, argumenta que a las mujeres eran atribuidas actividades que exigían repetición, atención y paciencia; que a los hombres, actividades que involucrasen la toma de decisión, el juzgamiento y la iniciativa. Así, muchas mujeres encontraron empleo en oficinas de contabilidad, en las funciones de escrituraria, debido a la creencia en su natural aptitud para el trabajo auxiliar, pues “su paciencia y destreza manual parecen encajarlas admirablemente para el trabajo rutinario y mecánico” (Brown 1905/1968, p. 331, *apud* Kirkham & Loft, 1993).

En estudio sobre estereotipos involucrando la carrera contable, Azevedo (2010) verificó que los profesionales de la contabilidad todavía son más percibidos como siendo del género masculino. El autor discute el papel de los estereotipos en la atracción de estudiantes hacia las carreras. Estereotipos sexistas no influyen solamente el ingreso en una profesión, sino también las oportunidades de evolución para hombres y mujeres.

2.3 Feminización de la profesión de contador: lo que cuentan los números

Conforme datos del Consejo Federal de Contabilidad (CFC), en el año 1950, las mujeres representaban únicamente un 4,3% de los trabajadores del área. En 2014, de acuerdo con la Tabla 2, se totalizaba más de 500 mil contabilistas registrados (técnicos y contadores) en el país, siendo que de estos 208 mil (47,4%) eran mujeres. En el Estado de São Paulo, son 139 mil profesionales, de los cuales 54,5 mil (39%) son mujeres. Asimismo, de acuerdo con el CFC, en la región Norte del Brasil, las mujeres representan el 49% de los profesionales del área. Entre los estados, Goiás presenta la menor participación de mujeres, con el 36,16% de las profesionales registradas y el Amazonas la mayor proporción, con el 51,15%, en ambos niveles, técnico y superior (CFC, 2014).

Tabla 2

Profesionales activos en los Consejos Regionales Contabilidad por categoría y género, en cada región

Estado	Contador				Técnico				Total	
	Masc	%	Fem	%	Masc	%	Fem	%	Total Región	% Región
DF	5.895	39	3.997	26	3.384	22	1.905	13	15.181	34,0
GO	4.729	39	3.217	26	3.095	25	1.194	10	12.235	27,4
MS	2.345	32	2.151	30	1.733	24	997	14	7.226	16,2
MT	3.904	39	3.887	39	1.619	16	635	6	10.045	22,5
AL	1.416	37	1.082	28	913	24	414	11	3.825	4,8
BA	8.070	37	6.219	29	5.090	23	2.368	11	21.747	27,2
CE	4.253	33	3.686	29	2.923	23	1.834	14	12.696	15,9
MA	2.333	36	1.751	27	1.535	24	782	12	6.401	8,0
PB	2.251	36	1.861	30	1.217	20	850	14	6.179	7,7
PE	4.189	30	3.338	24	3.793	27	2.732	19	14.052	17,6
PI	2.111	39	1.981	36	861	16	519	9	5.472	6,8
RN	2.448	40	2.318	38	845	14	478	8	6.089	7,6
SE	1.192	33	1.073	30	861	24	481	13	3.607	4,5
AC	424	34	453	36	242	19	123	10	1.242	4,2
AM	1.963	29	2.554	37	1.355	20	955	14	6.827	23,1
AP	480	35	523	38	240	18	120	9	1.363	4,6
PA	3.817	36	4.535	43	1.462	14	850	8	10.664	36,0

Estado	Contador				Técnico				Total	
	Masc.	%	Fem.	%	Masc.	%	Fem.	%	Total Región	% Región
RO	1.683	36	1.684	36	858	18	458	10	4.683	15,8
RR	461	38	525	43	140	11	103	8	1.229	4,1
TO	1.475	41	1.375	38	492	14	267	7	3.609	12,2
ES	3.682	36	3.454	34	1.836	18	1.248	12	10.220	3,9
MG	15.388	28	14.190	25	16.144	29	9.944	18	55.666	21,2
RJ	19.361	35	14.878	27	13.093	24	8.058	15	55.390	21,1
SP	46.950	33	34.468	24	38.683	27	21.322	15	141.423	53,8
PR	13.574	42	9.212	28	6.973	21	2.817	9	32.576	35,6
RS	12.108	32	11.131	29	8.610	22	6.575	17	38.424	42,0
SC	8.362	41	6.952	34	3.813	19	1.348	7	20.475	22,4
Total	174.864	34	142.495	28	121.810	24	69.377	14	508.546	100

Fuente: (CFC, 2014)

Analizando los datos de la Tabla 3, se verifica un proceso de feminización de la carrera contable en todos los niveles, con destaque para el nivel técnico. El credenciamiento en la profesión de Contador, de 2004 a 2011, presenta un aumento del 53% de ingresantes del sexo masculino, comparado al aumento del 93% en el credenciamiento de representantes del sexo femenino. En el nivel técnico de formación, se verifica una tendencia de caída del 5% en los nuevos credenciamientos de hombres y elevación substancial (35%) en el credenciamiento de mujeres, reforzando la noción de feminización y también de la distribución diferenciada de mujeres y hombres en los diferentes niveles de actuación y formación.

Tabla 3

Evolución del número de profesionales de la contabilidad agrupados por género y región

Año	Contador				Técnico en Contabilidad				Total General
	Masculino	%	Femenino	%	Masculino	%	Femenino	%	
2004	104.978	29%	61.692	17%	131.846	37%	60.503	17%	359.019
2005	115.512	30%	74.291	19%	134.847	35%	65.679	17%	390.329
2006	119.846	30%	79.825	20%	129.975	33%	64.942	16%	394.588
2007	123.173	31%	82.551	21%	129.026	32%	64.588	16%	399.338
2008	127.594	31%	85.433	21%	128.292	32%	64.234	16%	405.553
2009	130.239	32%	88.797	22%	127.268	31%	64.307	16%	410.611
2010	161.850	33%	130.540	26%	129.877	26%	73.317	15%	495.584
2011	161.064	33%	129.144	26%	126.403	26%	71.116	15%	487.727

Fuente: CFC (2014)

El creciente interés de las mujeres por el área contable se ha reflejado en el aumento de su participación en las universidades. En un estudio conducido por Sillas (2011) en la Universidad Federal de Paraná (UFPR), en 1990, las mujeres representaban un 41,92% del total de entrantes en el área. No obstante, 10 años después, en 2000, su participación ha aumentado hasta un 45,39%. El desempeño de las mujeres en la IES estudiada también se muestra superior al de los hombres, pues un 77,15% de las alumnas que iniciaron el curso llegaron al término, contra un 66,14% de los alumnos. En este estudio, el autor entrevistó a 192 mujeres, de las cuales un 38% afirmaron pasar de dos a cuatro horas diarias con actividades domésticas y un 67,7% relataban no dedicar nada o muy poco tiempo para cuidados personales. Para el autor, la combinación del papel de contabilista y ama de casa absorbe el día a día de las mujeres contabilistas, no sobrando tiempo para cuidados personales. O sea, para el autor, la jornada doble y la escasez de tiempo

pueden generar desmotivación para el cuidado consigo mismas. También en este estudio, Sillas (2011) afirma que un 66,67% de las entrevistadas tiene la renta familiar mensual entre 1 y 10 salarios mínimos y que muchas de las mujeres que respondieron eran las principales responsables financieras de su domicilio, a pesar de que la imagen de mujer como un ser frágil y dependiente caracterice uno de los principales estereotipos de la femineidad. El estudio muestra asimismo que las mujeres continúan siendo vistas como seres emocionales, desprovistas de racionalidad y con baja autoestima, siendo, este último estereotipo entendido por el pesquisador como factor influyente en su dificultad de ascender profesionalmente.

En el estado de São Paulo hay 330 instituciones que ofrecen el curso de licenciatura en Ciencias Contables. No hay datos estadísticos consolidados sobre la distribución por sexo de los estudiantes de ciencias contables en el Brasil, a pesar de haber claro predominio de mujeres en la educación superior, variando entre 54,3% en la región Sul y 57,6 % en la región Nordeste (INEP, 2014). No obstante, en un estudio realizado en 2012 con tres Instituciones de Enseñanza Superior (IES) del sur del país (Schmidt, Ott, Santos, & Fernandes, 2012), verificó que la presencia femenina en el cuadro de estudiantes varía de acuerdo con el tipo de institución: facultad particular (69%), universidad particular (75,8%) y universidad pública federal (52,5%). No obstante, en todos los casos, se muestra predominante en relación a la población masculina.

La presencia de la mujer en el área contable se ha tornado foco de incontables programas dirigidos a ese público. Diversos encuentros tienen lugar en los ámbitos nacional y estatales promoviendo la participación de contabilistas en el ámbito social y político del país, concientizándolas sobre la importancia de su papel en el mercado de trabajo y en la entidad de la clase.

El primer encuentro nacional de mujeres contabilistas tuvo lugar en 1991. En 2003, la senadora Heloísa Helena y la actriz Eliane Giardini debatieron asuntos como *gap* de salarios y jornada doble de trabajo. En el encuentro de 2005, el presidente del CFC, José Martonio Alves Coelho afirmó que “se [a] cabó el tiempo en que nosotros, hombres, caminábamos al frente de las mujeres [...]” (Consejo Federal de Contabilidad - CFC, 2014). Sin embargo, a pesar de discursos igualitarios, en 2013, juntamente con conferencias sobre asuntos técnicos, se discutió también sobre temas que refuerzan estereotipos en torno de la femineidad, como “la somatización de las emociones”. En otro ejemplo, la Comisión del CRCSP Mujer entrevistó en 2011 a una consultora organizacional que imparte conferencias, la cual caracteriza a las mujeres como seres extremadamente emocionales, afirmando que necesitan ayuda para auto-conocerse, posicionándolas como seres dependientes.

Estos abordajes estereotipados están subyacentes a las desigualdades de hombres y mujeres que llevan a asimetrías en la distribución de remuneración, poder y prestigio social en el área contable. No obstante, las mudanzas vienen ocurriendo, aunque que lentamente. En 2008, el cargo de vicepresidente del CRCSP fue asumido por una mujer, Celina Coutinho, para la gestión de 2008-2009. El acontecimiento fue considerado histórico, pues, hasta entonces, el cargo había sido ocupado siempre por hombres. Otro hecho de suma importancia fue el nombramiento de la primera mujer como presidente del CFC. Maria Clara Cavalcante Bugarin ocupó el cargo durante dos mandatos consecutivos (2006/2007; 2008/2009). No obstante, no fue posible identificar acciones específicas que representasen avances en dirección a la equidad de género durante estos mandatos.

3. Procedimientos Metodológicos

3.1 Delineamiento de la pesquisa

Para responder al problema establecido, es utilizado un abordaje cuantitativo y el estudio tiene en su naturaleza las características de las pesquisas exploratoria y descriptiva. La pesquisa está fundamentada en los conceptos y presupuestos que son propuestos por Merriam (1998) para fundamentar la estrategia de pesquisa y el paradigma más adecuado a la conducción de esta investigación. Ese estudio está definido como cualitativo básico y se encuentra pautado en el paradigma interpretativista. Merriam (1998)

denomina como estudio cualitativo básico o genérico una pesquisa que contenga algunas características de la metodología cualitativa, pero que no posea todos los requisitos para ser definida como un estudio de caso intensivo por medio del cual se visa profundizar una unidad de análisis claramente especificada. La pesquisa cualitativa consiste en un método relevante y más adecuado para aprender la dinámica de fenómenos revestidos por aspectos culturales y simbólicos, de naturaleza más subjetiva e improbable de ser identificada por medio de métodos tradicionales, o sea, funcionalistas y/o cuantitativos. Esto se debe, sobre todo, a su carácter circular y reflexivo y a su carácter epistemológico subjetivista, haciendo con que el énfasis de la pesquisa cualitativa esté en los procesos y significados (Godoi & Balsini, 2006). Su objetivo, por tanto, es interpretar significados y las intenciones de los actores en relación al fenómeno.

Al establecer ese carácter subjetivista como telón de fondo, se parte del presupuesto de que la realidad es socialmente construida (Berger & Luckmann, 2005). La pesquisa de campo fue orientada a partir de la necesidad de identificación e investigación de sujetos inseridos en la realidad del segmento de Contabilidad y, particularmente, en la actividad de oficina contable. Para tanto, fue seleccionado un escritorio de contabilidad, localizado en la ciudad de Americana (estado de São Paulo). En esta perspectiva de selección de los sujetos de pesquisa, se resalta que el pesquisador posee amplia libertad en el sentido de buscar aquellos individuos que, de alguna forma, puedan contribuir, considerablemente, para la comprensión del fenómeno pesquisado.

El escritorio fue elegido por presentar clara predominancia de mujeres y ninguna en posición de jefatura. La empresa fue elegida por conveniencia, por conocimiento del propietario con uno de los pesquisadores, y actúa en este segmento desde 1973. En su cartera de servicios, ofrece a sus clientes asesoría y consultoría contable, fiscal, personal, tributaria, apertura y cierre de empresas y gestión de costes y resultado. Actualmente posee 33 colaboradoras, representando un 82,5% del total y 7 colaboradores un 17,5% del total, incluyendo a los propietarios.

Las entrevistas tuvieron lugar en el mes de mayo de 2014 con 28 mujeres. Visto que el objetivo del estudio era comprender el fenómeno de la feminización/feminización bajo una perspectiva femenina, se privilegió la participación de las mujeres. Las entrevistas fueron efectuadas después de la presentación de un término de compromiso firmado por el pesquisador en relación al sigilo, con garantía de total libertad de desistir de participar en el transcurso de la pesquisa, además de hacer cualesquier cuestionamientos durante el proceso. El documento solicitaba asimismo el permiso para gravar la entrevista y ofrecía el compartimiento de la transcripción de la entrevista, así como el compartimiento de los resultados. Todos los nombres fueron substituidos por pseudónimos. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas íntegramente. Los datos fueron analizados con apoyo del software NVIVO 10. No participaron de la pesquisa una ayudante de limpieza, una empleada en vacaciones, una profesional que no tuvo interés en participar de la pesquisa bajo alegación de que era tímida, y dos que se encuentran localizadas fuera de las dependencias de la oficina en puesto avanzado de empresas clientes. Como los datos obtenidos presentaban coherencia y recurrencia, la no participación de las que debían responder a pesar de haber sido citadas no llegó a caracterizar una limitación del estudio. También, por conveniencia, solamente un pesquisador del sexo masculino participó como entrevistador. Se buscó minimizar la interferencia en el modo en que comunicaba sus conceptos, sentimientos y percepciones, a partir de una mirada femenina en el análisis de los datos y en la reformulación de las cuestiones, caso se mostrasen necesarias.

Fue utilizado, para la obtención de los datos, un guión con preguntas elaborado con base en la literatura, compuesto por un conjunto de cuestiones previamente definidas, pero flexibles de tal forma que permitió al entrevistador libertad para conducir los cuestionamientos de acuerdo con las respuestas obtenidas. A lo largo del proceso de obtención de los datos, las entrevistas fueron quedando más enfocadas y, a la medida que los datos se tornaban recurrentes, las cuestiones pasaron a ser más direccionadas.

Los datos fueron analizados a partir de la propuesta de análisis de contenido de Gil Flores (Flores, 1994). Según el autor, el análisis y categorización de los datos se da desde las primeras fases de la colecta de

datos y se desarrolla de forma continua a lo largo del proceso de pesquisa confiriendo al método carácter inductivo y empírico. Para Flores, el proceso general para la realización del análisis debe cumplir tres etapas: la reducción de los datos; la disposición y transformación de los datos en categorías, y la verificación de las conclusiones en su contexto. A pesar de sistemática y ordenada, la propuesta de Flores no sigue un estándar inflexible y estandarizado. De esta forma, las categorías generadas no presentan una estructura rígida.

Los datos fueron agrupados en categorías establecidas *a priori*, con base en la literatura y en los objetivos propuestos, buscando aprender el fenómeno de la feminización, en las dos perspectivas abordadas por Yannoulas (2011): la feminización que se refiere al aumento de la cantidad de mujeres en determinada profesión, y la feminización, entendida por la transformación del significado y valor social de la ocupación, vinculada a la concepción de género, por medio de las características naturalizadas para cada sexo, intrínsecas a las actividades.

3.2 Perfil de las personas que respondieron

Conforme demostrado en la Tabla 4, las mujeres que respondieron están distribuidas en ocho diferentes áreas. Las mujeres casadas son 10, representando un 36%; y las que tienen hijos son ocho, comprendiendo un 29% de las entrevistadas. La edad media de las entrevistadas es de 31 años. Solamente tres (10%) ocupan cargo de supervisión, cabiendo a las demás actividades operacionales y de apoyo. En lo que concierne al nivel educacional, 15 de ellas (53%) tienen nivel superior completo o en andamio.

Tabla 4

Perfil de las mujeres que Respondieron

	Fiscal	Contable	Personal	Recepción	Finanzas	Logística	Societario	Total
Área de Trabajo	6	10	7	1	2	1	1	28
% Área de Trabajo	21	36	25	4	7	4	4	100
Casadas	3	5	1	0	0	1	0	10
% Casadas	11	18	4	0	0	4	0	36
Con hijos	2	3	1	0	1	1	0	8
% Con hijos	7	11	4	0	4	4	0	29

Fuente: Datos de la pesquisa

4. Resultados y Análisis de los Datos

Los procesos de feminización y feminización se presentan de forma indisociada. El aumento de mujeres en un campo profesional moldea la representación de género de este campo para la sociedad y viceversa. Actividades caracterizadas como masculinas o femeninas tienden a atraer a más profesionales del sexo supuestamente correspondiente.

Derivado de este proceso existe la tendencia de que ocurra la desvalorización social y económica de la profesión y la división sexual jerarquizada de las funciones atinentes a la profesión. Buscando observar tres vertientes del fenómeno, que son los estereotipos de género asociados a la profesión derivados de la feminización, la división sexual de las actividades y la asimetría en la distribución de recursos (tiempo y remuneración), lo que dijeron las mujeres que respondieron fueron distribuidas en seis categorías: (1) Feminización del área; (2) Estereotipos de género; (3) Prácticas Sociales Sexuadas; (4) Oficio y profesión; (5) Baja remuneración y (6) Hiato Salarial.

1) Feminización del área

La diferenciación analítica entre el ingreso en masa de mujeres en una profesión y la adscripción de características de género a ella se hace importante en la medida en que está íntimamente relacionada a la división sexual del trabajo.

Según las mujeres que respondieron, el área de Contabilidad comienza a ser reconocida como un campo profesional femenino, y los hombres buscarían “naturalmente” áreas más masculinas como Ingeniería y Tecnología de la Información, comúnmente más bien remuneradas. Las justificativas remiten al proceso de naturalización de las habilidades de hombres y mujeres y al papel de “gana sustento” atribuido a los hombres.

Yo pienso que el hombre está buscando áreas como ingeniería, porque tarda mucho para que el hombre comience a hacer carrera en la contabilidad, [...] Veo eso también por mi familia, mis primos dicen que van a hacer ingeniería, programación en TI logística, y nadie dice que va a hacer contabilidad – Elisa

[...] si fuere el caso de hacer una carrera, yo pienso que el hombre acaba escogiendo ingeniería, y la mujer cursos como ciencias contables, RH [recursos humanos], psicología. – Monique

[...] Yo pienso que fue un proceso natural, los hombres están buscando otras áreas. – Vanessa

2) Estereotipos de género

El motivo para la asimetría sexual relacionada al trabajo reside en los estereotipos de género compartidos socialmente y en las expectativas que estos producen sobre cómo hombres y mujeres son y cómo deben ser. Así pues, la vinculación de determinadas profesiones a las representaciones de femenino y masculino, que acaban por incurrir en la feminización (predominancia de mujeres) de ciertas ocupaciones, ocurre con base en esos estereotipos de género.

Como ya expuesto, estereotipos son construcciones sociales compartidas. Así pues, se observa que las entrevistadas incorporan los estereotipos de género y generalizan como predicados de su ocupación. Para ellas, las mujeres son detallistas, cuidadosas, delicadas y sensibles, pero lloran más fácilmente, son frágiles y “blandas”. Los atributos considerados femeninos fueron evaluados como positivos en la función, relacionada con el trato con personas. En otras palabras, estas características, a pesar de la posible connotación negativa, acaban por ser asumidas como adecuadas para el área de actuación que se caracteriza por la servidumbre al cliente. Por su parte los hombres fueron descritos como siendo generalistas, incapaces de tratar con personas, más fuertes físicamente y menos cuidadosos con sus actividades.

Yo creo que la mujer tenga más fácil tratar con los clientes [...] tiene más facilidad que el hombre para tratar con personas. – Nicoli

Es la relación interpersonal con los clientes y los colegas de trabajo. Así pues, pienso que la mujer se enfrenta mejor con esas situaciones que el hombre. El hombre, yo creo que tiene un cierto bloqueo con esas cosas. – Rafaela

El hombre, yo creo que se pone nervioso más fácil, la mujer es más llorona, más frágil, blanda y tarda un poco más para ponerse nerviosa que el hombre. Cuando el hombre se pone nervioso, inmediatamente ya explota, grita. Por su parte la mujer tarda más. – Verónica

Aunque las mujeres que respondieron identifiquen que las actividades ejercidas por ellas son más rutinarias y mecánicas, en su percepción no sufren más presión que los hombres por el hecho de ser mujeres. Por lo demás, pienso que ya no existe más esa diferencia entre hombre y mujer. – Elisa

Yo creo que no se ve a la mujer en el ambiente de trabajo igual que antiguamente. Pero la presión existe tanto para el hombre como para la mujer. Yo no veo diferencia – Nicoli

En realidad las entrevistadas perciben que la femineidad les otorga un tratamiento mejor por parte de los clientes. Esta diferencia de tratamiento no es reconocida como una forma de poder, y sí, como un tratamiento especial por causa de una supuesta mayor sensibilidad.

Yo creo que algunos clientes nos tratan incluso mejor [mujeres], porque, así, yo creo que la mujer es más sensible – Renata

Creen, asimismo, que el hecho de ser mujer no influencia la presión ejercida sobre ellas. Pero afirman que el área en sí (contable) sufre presión. No obstante, el hecho de que el área sufra presión puede indicar una consecuencia de la propia feminización del área. Una de las facetas de la feminización del trabajo es la disposición de una fuerza de trabajo culturalmente más dócil y domesticada.

Yo creo que no por ser mujer, pero el área ya sufre una cierta presión – Monique

Por ser mujer no. En general, el área contable está siendo presionada por una serie de factores como, por ejemplo, los impuestos de las empresas, una serie de obligaciones y alteraciones en la legislación. Por ese motivo, y no por ser mujer – Aline

3) Prácticas Sociales Sexuadas

Los estereotipos de género no solo describen, sino también prescriben papeles sociales, los cuales implican en diferentes derechos y deberes de hombres y mujeres en la sociedad. Como ya mencionado, el papel considerado “natural” y normal para las mujeres involucra la afectuosidad y la maternalidad. Por otro lado, el sustento de la casa, por ejemplo, es atribuido comúnmente a los hombres. Cuando cabe a la mujer esta responsabilidad, es vista como “no normal”.

Eso porque mi marido abrió un negocio propio y ahora que las cosas están volviendo a lo normal él estar ayudando [financieramente] en casa. Porque en los primeros meses que el negocio estaba abierto, yo lo pagaba todo dentro de casa. – Monique.

Aunque visto como una condición no normal, la mayoría de las mujeres de esta oficina responde por buena parte o totalidad de la renta familiar. Aunque el presente estudio, cualitativo, no pretenda basarse en estadísticas, llama la atención (Tabla 5) que, a pesar de que la oficina se localice en una ciudad de aproximadamente 200.000 habitantes, los datos se aproximan a algunas ciudades brasileñas más populosas, por ejemplo, Salvador (BA), en lo que dice respecto al porcentaje de familias comandadas por mujeres en (35,7%) y perfiles (45,2% con más de 11 años de estudio) (IBGE, 2010).

Tabla 5

Renta Familiar

Participación en la renta	Cantidad	%
< 30% a	6	21
30% al 50%	8	29
Más del 50%	5	18
Principal responsable	9	32 con
Total	28	100

Fuente: Datos de la pesquisa

Las entrevistadas, en su mayoría, responden por más del 30% de la renta familiar. La mitad de ellas es responsable por el 50% o totalidad de la renta de la familia.

Principal responsable. – Márcia

Diría que actualmente en mi casa yo soy la principal responsable pero cuento con la participación de mi hijo. – Aline

Mira, puedo decirte que soy la principal responsable, pues tengo que sustentar dos casas, la de mis padres y la mía y [con] de mi hijo. – Livia

Otra faceta importante de la división sexual del trabajo concierne a la división de las tareas domésticas (Hirata & Kergoat, 2007). La responsabilidad por los quehaceres domésticos y el cuidado de los dependientes (hijos, ancianos y personas que requieren cuidados especiales) todavía perdura como actividad preponderantemente femenina. Según datos del Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2012) no solo es mucho más común a las mujeres que a los hombres esa responsabilidad – cerca del 50% de los hombres realizan quehaceres domésticos, al paso que, entre las mujeres, ese porcentual queda en torno del 90% –, como la cantidad de horas destinadas a esas actividades es bien mayor para ellas, que dependen en media 26,6 horas semanales, realizándolas, mientras que los hombres dedican 10,5 horas. Algunas mujeres que respondieron, cuando cuestionadas traen una dimensión de esta segunda jornada.

Entre cuidar de los hijos y de la casa, unas tres horas por día. – Larissa

Cuando yo no estoy trabajando, siempre me dedico a cuidar de la casa y de mi hijo, unas cinco horas por día. – Mônica

Estudios de género apuntan que la dedicación de tiempo en trabajo reproductivo no sigue una lógica racional de disponibilidad de tiempo o de renta. De hecho, la distribución del trabajo reproductivo/productivo sigue únicamente la conformación a la división sexual del trabajo basada en las concepciones de género. Como consecuencia, incurre para la mujer mucho más comúnmente la sobrecarga de la llamada jornada doble y las dificultades para invertir en la propia carrera, quedando de esta forma aprisionada a las funciones de menor prestigio y remuneración.

4) Oficio y profesión

Un análisis etimológico de los términos oficio y profesión nos permiten tornar comprensible la asimetría de género intrínseca en la división sexual de esos tipos de trabajo. Oficio tiene relación con obligación, con deber impuesto por ley o por la naturaleza vital de la actividad. Profesión, por su vez implica conocimiento, ciencia, preparo y habilitación de cátedra para su ejercicio, por eso comparte como (a) profesor (a) el mismo radical.

Esta división es perceptible en la distinción de las tareas atinentes a la Contabilidad por la perspectiva de las mujeres que respondieron. Para ellas la actividad en el área se tornó muy rutinaria y mecánica, no exigiendo de las que la desempeñan habilidades complejas y mayor capital intelectual. De esta forma, relatan que las actividades de la contabilidad se dividieron. Para las mujeres que respondieron, la rutina contable perdió prestigio y, por tanto, ya no atrae más a los hombres, que buscan profesiones con mayor *status*.

El hecho de ser una profesión donde el trabajo es muy mecánico, de hacer digitación de notas, extractos bancarios, por eso creo que hay más mujeres. [...] ya los hombres ocupan cargos de líderes y tomadores de decisión. Entonces, creo que las mujeres ocupen empleos que involucran la parte mecánica – Márcia

Y, si por un lado la “profesión” de contador, que demanda un grado de licenciado(a) pueda asimismo propiciar cierto *status* a quien la ejerce, las actividades de esta área en el día a día se entrelazan con la concepción de “oficio” que, por su vez, trae la necesidad de una actuación más centrada en la atención a los detalles.

[...] y también que quien está en esta área [contable] busca un cargo de *status*, tipo, quien estudia contabilidad no quiere ser auxiliar o asistente contable, quiere ser contador. – Livia

[...]. De Tal vez porque contabilidad requiere un [...] cierto cuidado, y eso es más característico de la mujer, requiere todo un capricho y detalles, que los hombres creo que no están tan acostumbrados a eso. – Marcela

Yo creo que el trabajo en la contabilidad exige una postura más femenina. Debe ser detallista, debe saber tratar con el cliente. Pero yo creo que se debe al hecho de ese rótulo de la mujer ser detallista. – Érica

En la oficina foco del presente estudio, la mayoría de las mujeres actúa en actividades más operacionales y de apoyo. La responsabilidad por las atribuciones de cuño más analítico cabe al propietario, indicando una división de tareas del tipo oficio-profesión.

5) Baja remuneración

La ocupación intensiva por mujeres (feminización) en ocupaciones antes predominantemente ocupadas por hombres sucede a su rebajamiento social y precede la deterioración de las condiciones de trabajo, entre ellas la remuneración (Rabelo & Martins, 2006). En otras palabras, el ingreso en masa de mujeres en determinada profesión acarrea la pérdida de prestigio social de la profesión. De esta forma, un beneficiario de la feminización de una determinada profesión pasa a ser el que contrata, pues él tendrá gastos menores con el pago de su fuerza de trabajo, otrora compuesta exclusiva o predominantemente por hombres.

De acuerdo con la perspectiva de las mujeres que respondieron, el principal motivo del creciente efectivo de mujeres en el área contable es consecuencia (y no causa) de la baja remuneración. A pesar de que buena parte de las entrevistadas relatan ser las principales responsables financieras en sus domicilios, ellas afirman que los hombres no son bien remunerados en el área contable. De forma inconexa con su propia realidad, afirman que esta condición no posibilitaría que fuesen capaces de cumplir el papel de “cimiento” de la familia, que, teóricamente, es atribuido solamente a ellos. Esta contradicción tiene raíces en la resistencia de las concepciones convencionales de los papeles de género.

Principalmente porque los hombres en el área contable no están muy bien remunerados, ¿no? [...]. Yo como líder aquí dentro, pienso que gano un buen salario, pero para la mayoría de las funciones aquí dentro no es exactamente igual. Si fuese el caso de que un hombre ganase lo que ellas ganan, no conseguirían mantener una casa. – Clara

Porque el área contable está mal remunerada. Los hombres no conseguirían sobrevivir como fundamento de la casa con un salario de esos. – Simone

6) Hiato Salarial

Aunque los avances en la educación de las mujeres puedan haber sido fundamentales para estrechar las desigualdades de renta entre hombres y mujeres, este hiato refleja las diferencias de género en el tipo de empleo, en las horas trabajadas, años de experiencia, nivel de escolaridad y elecciones de carreras. El hiato salarial se origina de la asociación de varios factores, entre ellos la valoración desigual de los atributos femeninos y masculinos en el contexto organizacional y de la división sexual del trabajo en términos de distribución de funciones, cargos y tareas, tanto en el ámbito de la organización como fuera de sus fronteras.

De manera general, se percibe que estas desigualdades de rendimientos son proporcionales a la cantidad de años de estudio (Santos & Ribeiro, 2006). Este dato está asociado al fenómeno del “techo de vidrio” ya comentado. De esa forma, mujeres en cargos que exigen mayor escolaridad, en el presente trabajo observados como profesiones, pueden presentar un hiato de rendimientos por sexo mayor que las ocupaciones que más se asemejan a la condición de oficio.

Por tratarse de un estudio cualitativo, no fue posible verificar la asimetría de la remuneración entre las mujeres y los hombres en la profesión. Así pues, para identificar el *gap* salarial entre los sexos en el área contable, fueron utilizados datos de un sitio web del Gobierno Estatal del Estado de São Paulo, titulado *Salariômetro* (Medidor de salario). Los datos son calculados a partir de los datos del Catastro General de Empleados y Desempleados (Caged) y de la Relación Anual de Informaciones Sociales (Rais).

Fue posible identificar las principales profesiones en el ámbito de la contabilidad. La pesquisa de esas profesiones fue efectuada aplicando el filtro de sexo (masculino y femenino), franja etaria de los 30 a los 39 años, aproximándose a la edad media presentada en el perfil de las mujeres que respondieron, o sea, 31 años. A pesar de que el sitio web no posibilite la aplicación de filtros relacionados al tipo de contratante (público o privado), las diferencias son innegables.

En todas las funciones del área hay un expresivo hiato salarial entre los hombres y las mujeres, siendo la única excepción la función de perito contable cuyo salario de la mujer es ligeramente superior al del hombre. Nuevamente, la imagen de que las mujeres son más detallistas puede justificar la inversión de esta función, que, por su carácter de subsidio a decisiones judiciales, todavía se ve investida de cierto poder.

Tabla 6

Desigualdad Salarial (*Gap*)

CBO	Profesión	Masculino	Femenino	Gap (%)
413110	Auxiliar Contable	R\$ 1.930,00	R\$ 1.590,00	17,62
252205	Auditor Contable	R\$ 5.878,00	R\$ 4.792,00	18,48
252210	Contador	R\$ 5.210,00	R\$ 3.635,00	30,23
234815	Profesor de Contabilidad	R\$ 1.514,00	R\$ 1.015,00	32,96
252215	Perito Contable	R\$ 3.328,00	R\$ 3.401,00	-2,19
351105	Técnico de Contabilidad	R\$ 2.877,00	R\$ 2.740,00	4,76
351110	Jefe de Contabilidad (Técnico)	R\$ 6.143,00	R\$ 4.498,00	26,78

Fuente: SERT (2014).

5. Consideraciones Finales

Por medio de una investigación cualitativa, el presente estudio analizó los fenómenos de feminilización y feminización del área contable, a partir de la percepción de mujeres actuantes en una oficina con predominancia femenina. Estos dos procesos, que tratan, respectivamente, de la mayor ocupación numérica de una profesión por mujeres y de la asociación de la profesión a características femeninas, ocurren de forma interdependiente.

Para esas actrices sociales, el área contable ya no presenta más un atractivo salarial para hombres. Reforzando la división tradicional de los papeles de género, aunque la mitad de las mujeres que respondieron tenga responsabilidad por entre el 50% y el 100% de la renta familiar, ellas perciben el sustento del hogar todavía como prerrogativa del hombre. De esa forma, ven en esa incumbencia la principal razón para el proceso de alejamiento de los hombres y atracción de mujeres hacia este campo. Por tanto, las mujeres que respondieron asocian la feminilización, perspectiva cuantitativa del fenómeno, a los papeles tradicionales de género.

A pesar de que la investigación se haya dado en una oficina de pequeño porte, el predominio numérico de mujeres verificado sugiere que pueda estar teniendo lugar un proceso de feminilización de la profesión. Por otro lado, por ser una pesquisa de cuño cualitativo, es imposible inferir que representa un fenómeno del área contable como un todo. Además, como se buscó comprender el fenómeno por la óptica de las mujeres que respondieron, tampoco se puede inferir que ese proceso esté ocurriendo de forma intencional o consciente por parte de los contratantes.

Es importante apuntar que los procesos de feminilización y feminización, como apoya la literatura, son normalmente acompañados de una caída en la remuneración media, percibida por esas actrices sociales. Tal condición, a pesar de percibida por las mujeres que respondieron, no fue posible ser verificada por medio de los datos de la Secretaría del Empleo y Relaciones del Trabajo (SERT, 2014), y los relatos de las entrevistas, tampoco posibilitan ese tipo de inferencia. Además de eso, la percepción de la reducción en la remuneración es atribuida como causa y, no, consecuencia de una posible feminilización.

Fue observado asimismo que las mujeres foco de este estudio perciben el sexo femenino como siendo más preparado para atender al público del área contable. Consideran la actividad como prescindiendo de una atención minuciosa y celosa, y el servilismo al cliente un buen atributo para la ejecución de la función. De esa forma, entienden que las mujeres son “naturalmente” más detallistas y dóciles, revelando también el proceso de feminización. En otras palabras, se verifica la asociación de la profesión con características tenidas como femeninas.

También corroborando la literatura (Hirata & Kergoat, 2007; Quitete, Vargens, & Progiati, 2010; Yannoulas, 2011), se identificó en la empresa investigada la división de las actividades en las categorías de oficio y profesión. Las mujeres que respondieron perciben que el papel de la mujer dentro de esta área está más relacionado a actividades administrativas operacionales y, no, a las analíticas. En la oficina investigada, la mayoría de ellas ejecuta actividades más operacionales, mientras que la responsabilidad más intelectual, decisoria y de gestión se concentra en la figura del propietario.

También se verifica que las mujeres que respondieron confirman la división sexual del trabajo reproductivo/productivo, cabiendo a estas profesionales la mayor parte de la responsabilidad por el cuidado de la casa y de los dependientes.

El presente estudio evidencia como el proceso de feminilización es caracterizado por las relaciones de género. La distribución de responsabilidades, poder y recursos sigue la lógica de la estructura social de género. La ruptura con esos estándares debe involucrar cuestiones culturales e ir mucho más allá de conferencias realizadas en encuentros direccionados a las mujeres actuantes en el área, como ocurre en algunos órganos representantes de la categoría. El rompimiento de ese modelo es esencial para que las mujeres alcancen la equidad de género en nuestra sociedad en lo que se refiere a ganancia monetaria, prestigio social, etc. Esto normalmente solo ocurre en situaciones de excepción, como, por ejemplo, el caso de la 1ª y 2ª Guerras Mundiales, en las cuales las mujeres ocuparon cargos hasta entonces restringidos a los hom-

bres, alcançando records de produtividade, o por meio de políticas públicas que enfoquem a redução de la desigualdad entre hombres y mujeres, distribuyendo de forma más equilibrada papeles, derechos y deberes, tanto en el campo profesional como familiar.

Este estudio, además de los propios límites de la metodología escogida, presenta limitaciones por el hecho de que parte de los trabajos sean direccionados a otras empresas y allá ejecutados. También el porte de la empresa impone un contexto propio para el análisis de los resultados. Para las mujeres que respondieron, la profesión de contador en oficinas de gran porte o en grandes empresas con área contable propia se muestra más bien remunerada y, en este tipo de organización, también habría mayor atractivo para hombres. De esa forma, se sugiere como continuidad de esta pesquisa, un estudio en empresa de gran porte con área contable propia o en grandes oficinas contables.

6. Referencias

- Adams, T. L. (2005). Feminization of Professions: The Case of Women in Dentistry. *Canadian Journal Of Sociology*, 30(1), págs. 71-94. doi:10.1016/S0277-9536(01)00054-5.
- Azevedo, R. F. (2010). *A percepção pública sobre os contadores: bem ou mal na foto?* Universidade de São Paulo, (Dissertação de Mestrado) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- Barker, P. C., & Monks, K. (. (1998). Irish women accountants and career progression: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 23(8), 813-823. doi:10.1016/S0361-3682(98)00009-9
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2005). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. (25 ed.). Petrópolis: Vozes.
- Betioli, M. I. (Setembro de 2000). "Ser administradora é o feminino de ser administrador? XXIV ENANPAD - Encontro da associação nacional de pós-graduação em administração. 24. Florianópolis, setembro de 2000: Anais do XXIV do ENANPAD.
- Blay, E. A. (março/maio de 2001). Um caminho ainda em construção: A igualdade de oportunidades para as mulheres. *Revista USP*, (49), 82-97.
- Broadbent, J., & Kirkham, L. (Agosto de 2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, págs. 465-473. doi:10.1108/09513570810872888
- Bruschini, C., & Lombardi, M. (julho de 2000). A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*(110), 67-104. doi:10.1590/S0100-15742000000200003
- CFC. (2013). *Domínio das contadoras*. Recuperado el 9 de 4 de 2014, de CFC - Conselho Federal de Contabilidade: <http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=11646>
- CFC. (2014). *Quantos somos*. Recuperado el 23 de 05 de 2014, de CFC - Conselho Federal de Contabilidade: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
- Flores, J. G. (1994). *FLORES, Javier Gil. Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, PPU.
- Godoi, C. K., & Balsini, C. P. (2006). Pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasi-leiros: uma análise bibliométrica. En C. K. Godoi, R. Bandeira-de-Mello, & A. B. Silva, *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva.
- Godoy, A. S. (2010). Estudo de Caso Qualitativo. En C. K. Godoi, R. B. Mello, & A. B. Silva, *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos* (2º Edição ed., págs. 115-143). Saraiva.

- Heilman, M. E. (2012). *Gender stereotypes and workplace bias*. New York: Elsevier.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37, págs. 595-609. doi:10.1590/S0100-15742007000300005
- Hull, R. P., & Umansky, P. H. (1997). An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. *Accounting, Organizations & Society*, 22, págs. 507-528. doi:10.1016/S0361-3682(96)00028-1
- Humphrey, R., Moore-Johnson, M. V., & Pullum, B. (2013). An investigation of wages as gender shifts in the accounting profession. *International Journal Of Business, Accounting, & Finance*, 7(1). Recuperado el 22 de Novembro de 2013, de Business Source Complete.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Censo Demográfico de 2010: Ferultado da Amostra - Famílias e Domicílios*. Censo 2010, IBGE - INstituto Brasileiro de GEografia e Estatística, Rio de Janeiro. Recuperado el 23 de 06 de 2014, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/familias_e_domicilios/familias_e_domicilios_tab_pdf.shtm
- IBGE. (2010). *O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio*. Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- INEP. (2014). *Censo da Educação Superior 2012*. Resumo Técnico, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Coordenação-Geral do Censo da Educação Superior, Brasília. Recuperado el 4 de 12 de 2014
- Instituto Ethos. (2010). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. Relatório de pesquisa, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, São Paulo.
- Kirkan, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting Organizations and Society*, 18(6), págs. 507-558. doi:10.1016/0361-3682(93)90002-N
- Komori, N. (2008). Towards the feminization of accounting practice. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(7), págs. 507-538. doi:10.1108/09513570810872905.
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years*. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3/4), 262-285. doi:10.1016/0361-3682(92)90024-M
- Lima, L. L. (2011). *A masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança*. Fundação Getúlio Vargas - São Paulo, (Dissertação de Mestrado) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- Lopes, M. J., & Leal, S. M. (2005). A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. *Cadernos Pagu*, 24(1), págs. 105-125. doi:10.1590/s0104-83332005000100006
- Mello, A. C. (Maio de 2012). As Mulheres na Segunda Guerra Mundial: Uma breve análise sobre as combatentes soviéticas. *Encontro de Historiadores Militares. I*, págs. 63-84. Resende, 18 a 20 de maio 2012: Anais do Encontro de Historiadores Militares.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco (CA): Jossey-Bass.
- Pas, B. P., Doorewaard, H., Eisinga, R., & Lagro-Janssen, T. (2011). Feminisation of the medical profession: a strategic HRM dilemma? The effects of family-friendly HR practices on female doctors' contracted working hours. *Human Resource Management Journal*, 21(3), págs. 285-302. doi:10.1111/j.1748-8583.2010.00161.x
- Quitete, J. B., Vargens, O. M., & Progianti, J. M. (2010). Uma Análise Reflexiva do Feminino das Profissões. *História da Enfermagem - Revista Eletrônica*, 1, págs. 223-239. Recuperado el 04 de 05 de 2014, de http://www.abennacional.org.br/centrodememoria/here/n2vol1ano1_artigo1.pdf

- Rabelo, A. O., & Martins, A. M. (2006). A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do magistério. *VI Congresso Luso Brasileiro de História da Educação* (págs. 6167-6176). Uberlândia - MG: Anais do VI Congresso Luso Brasileiro de História da Educação.
- Roche, C. L. (Jul de 2003). Feminisation of the legal profession in Venezuela: its meaning for the profession and for women lawyers. *International Journal of the Legal Profession*, 10(2), págs. 209-226. doi:10.1080/09695950410001691690
- Runté, M., & Mills, A. J. (2006). Cold War, chilly climate: Exploring the roots of gendered discourse in organization and management theory. (S. Publications, Ed.) *Human Relations*, 59(5), 695-720. doi:10.1177/0018726706066174
- Santos, R. V., & Ribeiro, E. P. (2006). *Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o "teto de vidro"*. Artigo baseado em Dissertação de Mestrado, Centro Universitario Newton Paiva/MG e PPGE/UFRGS. Obtenido de http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf
- Schmidt, P., Ott, E., Santos, J. L., & Fernandes, A. C. (2012). Perfil dos alunos do curso de Ciências Contábeis de instituições de ensino do sul do Brasil. *ConTexto*, 12(21).
- Scott, J. (1989). Gender: a useful category of historical analysis. *Educação e Realidade*, 20(2). doi:10.1590/S1413-81232012001000006
- SERT. (2014). *Salariômetro*. Recuperado el 10 de 12 de 2014, de Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho: <http://www.emprego.sp.gov.br/pesquisa-e-servicos/salariometro/>
- Sillas, E. P. (2011). *Mulheres Contabilistas: Um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no Estado do Paraná*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Federal do Paraná, Ciências Sociais Aplicadas, Curitiba.
- Smithson, J., Lewis, S., & Cooper, C. (2004). Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession. *Work Employment & Society*, 18(1), 115-135. doi:10.1177/0950017004040765
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 32(3), págs. 62-69.
- Yannoulas, S. C. (jul./dez de 2011). Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma nova categoria. *Temporalis*, 2(22), 271-292. Recuperado el 12 de 05 de 2014, de <http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368>
- Yannoulas, S. C. (2013). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília: Abaré.
- Zimmeck, M. (1986). Jobs for the Girls: The Expansion of Clerical Work for Women, 1850-1914. En A. V. John, *Unequal Opportunities: Women "s Employment in England 1800-1918* (págs. 15 - 177). Oxford: Blackwell.