

Časopis za poslovnu teoriju i praksu
Rad primljen: 24.04.2026.
Rad odobren: 22.05.2026.

UDK 005.584:[336.751:340.137
DOI 107251/POS2636049L
COBISS.RS-ID 144611841
Pregledni rad

Lučić Renata, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet Brčko, Bosna i Hercegovina, rena-ta.lucic@uis.efb.rs

RAČUNOVODSTVO U FUNKCIJI JAVNOG INTERESA: IZAZOVI INKLUZIVNOSTI I RIZICI MARGINALIZACIJE

Rezime: Tradicionalni tretman računovodstva zasniva se na shvatanju računovodstva kao neutralne discipline usmjerene isključivo na problematiku tehničke ispravnosti i usklađenosti s regulatornim okvirima. U novije vrijeme, međutim, sve su glasnije diskusije o ulozi koju računovodstvo ima u domenu oblikovanja društvenih odnosa i kreiranja strukturalnih nejednakosti. S tim u vezi, u ovom radu se istražuje koncept računovodstva fokusiranog na javni interes, kroz ukazivanje na mogućnosti i načine pomoću kojih računovodstvene prakse mogu doprinijeti inkluziji različitih društvenih grupa ili nasuprot tome, njihovoj marginalizaciji kroz normative standarde, načine izvještavanja i narative u finansijskim izvještajima te institucionalne mehanizme. Slijedeći ta nastojanja, cilj rada je da se, kroz fokus na relevantne radove u ovom području, prezentuju različiti zaključci do kojih su došli autori u svojim istraživanjima. Predmet analize je identifikacija oblasti u kojima savremeno računovodstvo nedovoljno uzima u obzir interese socijalno ranjivih grupa, poput etničkih manjina, siromašnih zajednica, žena, osoba s invaliditetom i starijih građana i determinisanje pristupa koji bi mogli doprinijeti prevazilaženju ovih nedostataka. U radu su korišćene naučne metode deskripcije i kompilacije u svrhu isticanja osnovnog cilja rada koji se ogleda u ukazivanju na potencijal transformacije računovodstva iz alata upotrebljavanog isključivo u svrhu poslovanja, u mehanizam koji aktivno doprinosi stvaranju okruženja socijalne pravednosti i inkluzivnog razvoja, s jedne strane, odnosno akademski korektnog prezentovanja tuđih zaključaka i spoznaja, s druge strane. Rezultati istraživanja upućuju na potrebu uvođenja šireg pogleda u obrazovanje računovođa, kao i redefinisavanja standarda izvještavanja i regulatornih okvira, a sve u cilju osposobljavanja računovodstva da uistinu služi javnom interesu

Ključne riječi: javni interes, inkluzivnost, marginalizacija, socijalna pravda, rodna ravnopravnost

JEL klasifikacija: M 41, M 51

UVOD

Kao profesionalna disciplina i sistem informacija, računovodstvo igra ključnu ulogu u funkcionisanju savremenih ekonomija i institucija. Njegova primarna svrha, tradicionalno shvaćena kao evidentiranje, klasifikovanje i izvještavanje o finansijskim tokovima, proširena je u savremenom kontekstu u kojem se sve više prepoznaje značaj računovodstva u ostvarivanju javnog interesa. Govoriti o javnom interesu u računovodstvu podrazumijeva, prije svega, zahtijevati od profesije da služi širem društvenom cilju, a ne isključivo ekonomskim interesima pojedinaca. Ovim se računovođe moralno obavezuju da u profesionalnom radu poštuju i primjenjuju principe integriteta, objektivnosti, profesionalne kompetentnosti, povjerljivosti i profesionalnog ponašanja. Profesionalna etika u računovodstvu naglašava očuvanje povjerenja javnosti i ravnotežu između tehničke ispravnosti i društvene odgovornosti. U tom kontekstu, koncept raču-

novodstva u javnom interesu podrazumijeva odgovorno i etički utemeljeno računovodstvo koje ne zanemaruje potrebe različitih zainteresovanih strana poput građana, zajednica, nevladinih organizacija i drugih marginalizovanih grupa, koje često ostaju van dominantnih ekonomskih diskursa. Upravo to je i razlog zbog kojeg u računovodstvenoj praksi vrlo često dolazi do „konflikta“ između inkluzivnosti i marginalizacije. Marginalizacija se pojavljuje u različitim oblicima, poput isključivanja iz stručnog ili visokog obrazovanja, prepreka u zapošljavanju, odnosno profesionalnom napredovanju ili nejednake zastupljenosti u upravljačkim strukturama ljudi s poteškoćama u učenju, pripadnika određenih etničkih grupa, žena, ljudi sa specifičnom seksualnom orijentacijom, kulturnom pozadinom ili socioekonomskim statusom. Od inkluzivnosti se očekuje da na prvom mjestu ukaže na evidentno postojanje marginalizacije, a onda i da probije i pobriše pomenute barijere kroz donošenje strategija koje će omogućiti prepoznavanje prava i potreba marginalizovanih grupa te njihovo aktivno uključivanje u računovodstvene poslove i procese. Na osnovu prethodno iznesenog definisani su predmet i cilj istraživanja koji se odnose na identifikaciju i deskripciju računovodstva kao društveno odgovorne profesije, odnosno analizu računovodstva kao mogućeg instrumenta društvene inkluzije, ali i mehanizma koji, ako se koristi selektivno ili neetički, može podržati ili skriti marginalizaciju. Realizacija postavljenog cilja istraživanja ostvarena je primjenom metode analize sekundarnih izvora koja je uključivala pregled relevantne domaće i međunarodne literature, stručnih članaka, zakona, izvještaja regulatornih tijela (poput IFAC, IESBA, IASB) i profesionalnih etičkih standarda te sistematsku analizu literature o savremenim istraživanjima u računovodstvu usmjerenima na marginalizovane društvene grupe s posebnim fokusom na žene, kroz prizmu rodne raznolikosti, jednakosti i uključivosti. Istraživanje je pokazalo da, iako je koncept računovodstva u javnom interesu prepoznat od strane profesije, njegova stvarna primjena ostaje ograničena nizom prepreka – od nedovoljno razvijenog regulatornog okvira, preko komercijalnih pritisaka, do slabe uključenosti izučavanja profesionalne etike u predmetnim kurikulumima visoko obrazovnih institucija. Uočena je i jasna potreba za jačanjem institucionalne i obrazovne podrške u cilju afirmacije profesionalnih vrijednosti koja nadilaze isključivo komercijalne interese. Računovodstvo, kao profesija od povjerenja, mora da djeluje u funkciji zaštite šire društvene zajednice, kroz poštovanje najviših standarda integriteta, odgovornosti i transparentnosti. S obzirom na to da je pojam javnog interesa fokusiran na pitanja inkluzivnosti i marginalizacije u računovodstvu, u odjeljku koji slijedi najprije je izvršena analiza referentne literature koja se bavi navedenim pitanjima. U drugom odjeljku analizirana je problematika društveno odgovornog računovodstva, dok se treći odjeljak bavi pitanjem rodne ravnopravnosti koja može biti posmatrana i kao element inkluzije, ali i kao element marginalizacije u računovodstvenoj profesiji. Na kraju, u zaključku, istaknuti su problemi koji dovode do marginalizacije i predstavljeni prijedlozi za eventualne pravce djelovanja, koji bi mogli dovesti do pravedne inkluzije i pozitivne javne uloge u društvu, koja se od računovodstva, kao odgovorne i značajne profesije u suštini i očekuje.

1. PREGLED LITERATURE

Iako prepoznato kao profesionalna praksa koja od računovođa zahtijeva da svoje profesionalne obaveze obavljaju nezavisno, objektivno i u skladu s etičkim načelima, čak i u situacijama kada to nije u interesu njihovih klijenata, istraživanja su pokazala da ekonomski poticaji i profesionalni interesi vrlo često imaju prednost nad javnim interesom računovodstva. Pojedini autori (Dellaportas and Davenport 2008, 1089) izvijestili su da iako računovođe mogu navesti formalne definicije javnog interesa, njihova praktična primjena je nedosljedna, pri čemu u konfliktnim situacijama često prevladava vlastiti interes. U literaturi se često ukazuje na postojanje trajne napetosti između komercijalnih imperativa i profesionalne odgovornosti prema javnom interesu. Tako su neki autori (Desai and Dharmapala 2006, 177) u svom istraživanju identifikovali sve učestalije postojanje aktivnosti izbjegavanja plaćanja poreza i njihovog povećanog uticaja na

donošenje finansijskih odluka u kompanijama, dok neki autori (Sikka and Willmott 2010, 353) naglašavaju da korišćenje transfernih cijena u svrhu izbjegavanja plaćanja poreza predstavlja veliki izazov u ponašanju kao društveno odgovorne organizacije. „Takvi sukobi iznova naglašavaju ulogu stručnjaka i računovodstvenih tehnika u oblikovanju raspodjele dohotka i bogatstva.“ Istovremeno, neka istraživanja (Parker 2005, 845) ukazuju na rastući fokus računovodstvene i porezne profesije na društvenu odgovornost, transparentnost i služenje javnom interesu. U tom kontekstu, savremeni trendovi sugeriraju postepeni pomak od uskog fokusa na interese klijenata ka širem pristupu koji uključuje potrebe različitih zainteresovanih strana. S tim u vezi, novija literatura sve više prepoznaje pomak ka jačanju profesionalne odgovornosti i naglašavanju uloge javnog interesa, posebno kroz regulatorne inicijative i rastuću društvenu pažnju usmjerenu na etiku i transparentnost u poreskoj praksi. Sjarlis et al. (2018, 377) dokumentovali su kako upravljački, politički i interesi privatnog sektora mogu dominirati ili nadjačati javnu dobrobit u provođenju računovodstvenih reformi. Sawabe (2005, 634) smatra da kada preovlada shvatanje da su privatni i javni interes povezani, odnosno da možda i nisu nezavisni jedan od drugoga i da svako od nas pojedinačno u stvari čini javnost, tada bi se moglo tvrditi da se javni interes ponekad nalazi u individualnim preferencijama. Canning and O'Dwyer (2001, 726), ističu da se javni interes i propratna briga za odgovornost i transparentnost koriste samo kao prikladan mehanizam za izbjegavanje kritike i državne regulacije od strane članova struke. Sikka et al. (1989, 65) pružili su dokaze da disciplinskim i regulatornim mehanizmima, odnosno strukovnim udruženjima često nedostaje transparentnosti, odgovornosti i pravednosti, kako bi služili zaštiti profesionalnih interesa. Autori smatraju da administrativnu nesposobnost, kako je nazivaju, treba tumačiti kao simptom, a ne uzrok njihove nesposobnosti da služe javnom interesu, osim u slučajevima kada je potrebno zaštititi vlastite sektorske interese. Huber (2015, 269) smatra da je javni interes mit stvoren s ciljem prikrivanja činjenice da profesionalno računovodstvo, državna i privatna regulatorna i standardizacijska tijela, zapravo, služe i štite interes tržišta, a nikako interes javnosti. Problematika inkluzivnosti u računovodstvenoj profesiji uslovljena je postojanjem sistemskih, organizacijskih i kulturnih barijera koje uzrokuju nedovoljnu participaciju pripadnika rasnih i etničkih manjinskih grupa, osoba s invaliditetom i žena u obrazovnom procesu i vršenju visoko pozicioniranih liderskih funkcija. Problematiku inkluzivnosti moguće je sintetizovati iz tri ugla posmatranja: (1) obrazovna inkluzivnost i pedagoški pristupi, (2) profesionalna različitost i zastupljenost i (3) organizacijsko upravljanje i izvještavanje o raznolikosti. Musundwa (2025, 913) je identifikovao problem crnih afričkih studenata u južnoafričkom računovodstvenom obrazovanju koji se suočavaju s izazovima vezanim uz socijalizaciju, identitet i pismenost, pri čemu sistematski nedostaci u vještinama računanja i pismenosti doprinose marginalizaciji. Kako bi se prebrodile ove prepreke studija preporučuje podsticanje prilagođene tehnike učenja usmjerene na studenta, stvaranje lične relevantnosti kroz povezivanje nastavnog sadržaja sa prethodnim znanjem i iskustvom studenata, poboljšanje vještina kritičkog razmišljanja, korišćenje fleksibilnih metoda ocjenjivanja, podsticanje uključivosti i izgradnju povezanog razumijevanja gradiva. Anderson-Gough et al. (2005,) konstatuju da su se, posmatrana u istorijskom kontekstu, osnovna načela uspjeha u računovodstvenoj karijeri zasnivala na sposobnosti uklapanja, iskazivanja etike napornog rada i davanja prioriteta potrebama klijenata, što predstavlja prakse koje su pogodovale napredovanju bijelih muškaraca kao idealnih radnika. Iako su uloženi napor za povećanje raznolikosti u profesijama u kojima dominiraju muškarci, kritičari su primijetili da takve inicijative ne dovode uvijek do značajnih promjena i mogu dodatno učvrstiti marginalni položaj manjinskih grupa (Ashcraft 2005, 69). Lodh and Nandy (2017, 344) sugeriraju da žene i osobe s invaliditetom imaju niže plate u poređenju s muškarcima i osobama bez invaliditeta. Diferencijalne stope plaćanja se upravo i primjenjuju kako bi se marginalizovali računovodstveni stručnjaci s invaliditetom. Osim toga, autori zaključuju da nedostatak sredstava u doba finansijskih kriza ograničava poslodavce u prilagođavanju računovođama s invaliditetom, zbog čega se identifikuje negativan trend rasta studenata s invaliditetom u visokom

obrazovanju iz računovodstva. Međunarodni okviri računovodstvenog obrazovanja i profesionalne kvalifikacije često nedovoljno adresiraju potrebe studenata iz marginalizovanih i ranjivih grupa, uključujući osobe s invaliditetom, etničke manjine i studente nižeg socio-ekonomskog statusa, čime se reprodukuju postojeće nejednakosti u pristupu računovodstvenoj profesiji. Abayadeera and Watty (2016) ističu postojanje jaza između očekivanja i uspješnosti u računovodstvenom obrazovanju, što ukazuje na to da diplomantima često nedostaju bitne generičke vještine potrebne za profesionalni uspjeh. Taj je jaz posebno problematičan za studente iz nepovoljnijih sredina, jer sistemi računovodstvenog obrazovanja imaju tendenciju naglašavati tehničke kompetencije, a zanemarivati širi razvoj vještina, čime se pojačavaju postojeće nejednakosti u pristupu profesiji. Slično tome, Guthrie and Parker (2016,4) u okviru kritičke literature o računovodstvenom obrazovanju ističu da dominantni profesionalni standardi mogu ograničiti inkluzivnost i održavati strukturne barijere za ulazak u profesiju. U skladu s tim, vrlo je važno integrisati inkluzivne pedagoške pristupe i prilagođavati kurikule kako bi se osiguralo ravnopravnije učešće različitih društvenih grupa u profesionalnom obrazovanju. Bujaki et al. (2020, 497-499) ispitivali su zastupljenost žena i nebijelih osoba u osam najvećih kanadskih firmi za javno računovodstvo. Istraživanje sugerira da u javnim računovodstvenim firmama možda postoji hijerarhija koja privileguje bijele muškarce, zatim bijele žene, a nakon njih nebijele osobe. Uprkos činjenici da čine gotovo polovinu zaposlenih, žene i nebijele osobe se tretiraju kao autsajderi s podređenim ulogama u računovodstvenim firmama, što implicira postojanje razlika u mogućnostima za napredovanje u karijeri. Put ka većem prihvatanju raznolikosti i uključivosti autori vide u jačanju svijesti o postojanju diskriminacije, stipendiranju određenih demografskih grupa kao podsticajem za pridruživanje profesiji, identifikovanju žena i nebijelaca kao uzora te predstavljanju slike profesije koja je u skladu s raznolikošću i uključivošću. Kugelberg (2006, 152) smatra da uprkos značajnom napretku u ekonomiji, tehnologiji, društveno-socijalnim pitanjima i politikama, poput one koja naglašava neophodnost rodne ravnopravnosti, rodna segregacija je još uvijek značajno prisutna i dominantna. Mehnaz and Yang (2025, 45,51) ističu da iako su prethodne studije pokazale da veća zastupljenost žena unaprijeđuje finansijske i nefinansijske performanse kompanija, njihovo prisustvo na različitim liderskim pozicijama poput menadžerskih, direktorskih, partnerskih, članova upravnih odbora i slično, je još uvijek na vrlo niskom nivou. Autori smatraju da problematika veće inkluzije žena na liderske pozicije u mnogim zemljama proizilazi i iz patrijarhalne kulture, koja ograničava žensku aktivnost i potencijal. S tim u vezi, naglašavaju da su mentorstvo, promocija bez predrasuda, politike prilagođene porodici, rodni ciljevi, progresivno zakonodavstvo (poput roditeljskog dopusta) i regulatorne smjernice za raznolikost u upravnom odboru načini za veći angažman žena kako na računovodstvenim, tako i na liderskim pozicijama. Marginalizacija u segmentu računovodstva, pak s druge strane, ne mora se manifestovati kroz otvorenu diskriminaciju. Tu se ponajprije radi o strukturalnom isključivanju i fokusu na ograničen spektar ekonomskih ciljeva. Hayes and Jacobs (2017, 567) su utvrdili da je na ulazak žena u anglo-australsku računovodstvenu profesiju uticala klasna i etnička pripadnost, pri čemu se žene koje nemaju dominantu britansku, bijelu, srednjo-klasnu pozadinu, suočavaju s velikim preprekama i poteškoćama u zapošljavanju. Ufodike (2025, 507) naglašava kako su zapadni računovodstveni standardi bili saučesnici u oduzimanju imovine i ugnjetavanju autohtonih naroda. Vidwans and De Silva (2023, 254) ističu ulogu računovodstva kao alata imperijalizma u post kolonijalnom periodu, koje je autohtone narode dovelo do njihovog potčinjavanja, marginalizacije i obespravljanja. Gallhofer et al. (1999, 799) kritikuju evropski usmjerenu prirodu računovodstvenog obrazovanja i prakse na Novom Zelandu, tvrdeći da te institucije podstiču marginalizaciju Maora nametanjem zapadnih vrijednosti i praksi. S tim u vezi, autori, između ostalog, sugeriraju da bi transformacija računovodstvenih obrazovnih institucija u smjeru većeg prihvatanja Maorske kulture mogla uticati na povećanje učešća Maora u računovodstvenom obrazovanju. Miley and Read (2018, 471) ističu kako je odsutnost ili neuspjeh računovodstvenih mehanizama, kroz neispunjavanje zakonom

definiranih računovodstvenih zahtjeva značajno doprinijelo kontinuiranoj stigmatizaciji i siromaštvu autohtonog australskog stanovništva. Marginalizacija, kao posljedica strukturalnih prepreka, bila je predmetom istraživanja nekolicine autora. Pa tako, Lombardi (2016) analizira dominaciju neautohtonih stručnjaka u računovodstvu. Jayasinghe and Thomas (2009, 374) konstatuju da uprkos značajnoj institucionalnoj podršci koju pružaju nevladine organizacije i država i značajno visokom nivou pismenosti, autohtone podređene grupe u Šri Lanki ne žele ili ne mogu promijeniti svoje računovodstvene prakse. Autori smatraju da je jedan od puteva za racionalnu transformaciju računovodstvenih sistema podređenih društava uključivanje fenomenološke analize svih prevladavajućih patronažnih političkih sistema koji dominiraju podređenim društvenim strukturama tokom vremena. Vezano za organizaciono upravljanje Khelif and Achek (2017, 629) identifikuju da zastupljenost žena u upravnim i revizijskim odborima te višem menadžmentu vodi ka konzervativnijem izvještavanju kroz povećani računovodstveni konzervativizam, većim fokusom na društveno i ekološko objavljivanje, manjom poreskom agresivnošću te manjim namjerama za počinjenje prevara u finansijskim izvještajima.

2. DRUŠTVENO ODGOVORNO RAČUNOVODSTVO

Računovodstvena struka se u zadnjih desetak godina našla na udaru kritika koje se pojavljuju zbog činjenice da računovodstvo ne ispunjava zadatke koji su mu namijenjeni, a odnose se na ulogu posrednika između ulagačke i neulagačke javnosti, s jedne strane, odnosno korporativnih preduzeća, s druge strane (Zhang and Andrew 2014). Ova posrednička uloga trebala bi biti takva da omogućiti računovodstvenoj struci da štiti i prijavljuje svako kršenje javnog interesa nastalog zbog cilja maksimiziranja bogatstva kojeg promovišu velika korporativna društva. S tim u vezi, od rada računovođa se u prvom redu očekuje da smanje, ako ne i potpuno ponište, informacijsku asimetriju za koju se pretpostavlja da je sadržana u finansijskim izvještajima. Generalno posmatrano, to bi značilo da takvi finansijski izvještaji trebaju uzeti u obzir interes javnosti. Slažući se s ovom tvrdnjom, Kaidonis (2008, 4) je izrazila mišljenje da je javni interes rijetko skup ideala i da mogu postojati konkurentski interesi (korporacija ili pojedinačnih dioničara). S tim u vezi, potrebno je naglasiti važnost prihvatanja službe javnom interesu, poštovanja javnog povjerenja i potpunog promovisanja profesionalnog ponašanja. Kada se sve ovo uzme u obzir postaje sasvim jasno zbog čega uloge i odgovornosti računovođa i računovodstvene struke postaju predmet interesovanja javnosti i rastu kako se u korporativnom poslovnom svijetu pojavljuju novi događaji i neuspjesi. Prema Tiron-Tudor (2013, 931) problemi u poslovanju i bankroti nekih velikih kompanija, koji su u nekim slučajevima bili uzrokovani lažnim ili izmišljenim finansijskim izvještajima, narušili su povjerenje javnosti ne samo u računovođe i revizore, već i u cijelu računovodstvenu profesiju. Mattli and Bütte (2005, 419) upućuju kritike računovodstvenoj profesiji zbog činjenice da su računovodstveni i revizorski standardi isuviše subjektivni i kao takvi ne mogu reflektovati interese i vrijednosti šire društvene zajednice, čime se ozbiljno dovodi u pitanje društveni angažman računovodstva i time i sposobnost računovođa i revizora da rade i služe javnom interesu. S tim u vezi, autori naglašavaju moć koju pojedine grupe kompanija imaju u tradicionalnom političkom lobiranju, koje se proteže čak i do uticaja na Međunarodni odbor za standarde finansijskog izvještavanja (IASB) da „revidira svoje računovodstvene standarde u vezi s tretmanom transakcija devizama, preispita kadrovske odluke, promijeni svoja pravila glasanja i odustane od planova za knjiženje opcija na dionice kao troškove.“ Zbog obaveza koje proizilaze iz statusa krovne računovodstvene organizacije, IFAC je 2003. godine iznova razmotrilo svoje regulatorne odgovornosti s ciljem vraćanja povjerenja u računovodstvenu profesiju i jačanja vlastitog uticaja na stvaranje okruženja koje će omogućiti da računovodstvena struka zaista služi javnom interesu. S tim u vezi i u svrhu definisanja pojma javnog dobra, IFAC je kreiralo konceptualni okvir zasnovan na tri kriterija: (1) razmatranje troškova i koristi za društvo u cjelini, (2) poštovanje demokratskih načela i procesa i (3) poštovanje kulturne i

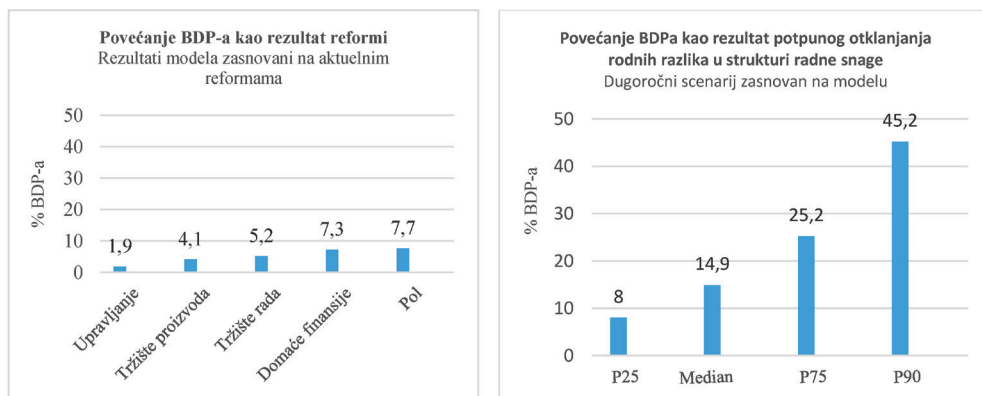
etničke raznolikosti (IFAC 2010, 4). Prvi kriterij zahtijeva procjenu javnog interesa posmatranog iz ugla pozitivnih i negativnih ishoda do kojih računovodstvena profesija dovodi utičući na ljude, organizacije, tržišta kapitala i vlade. Drugi kriterij zahtijeva da odluke ili akcije koje računovodstvena profesija donosi ili preduzima u javnom interesu moraju sadržavati sve elemente demokratskog procesa: kvalitet upravljanja, javno učešće i javnu odgovornost. Treći kriterij zahtijeva procjenu u kojoj mjeri je određeno pitanje ili politika od javnog interesa primjenjiva, uzimajući u obzir kulturološku i etničku diversifikaciju društvenih zajednica, pogotovo u situacijama kada kompanije internalizuju svoje poslovanje. IFAC smatra da realizacija zahtjeva koji se odnosi na javnu odgovornost računovodstvene profesije nije u potpunosti moguća bez preciznog definisanja šta se podrazumijeva pod pojmovima javnost i interes. Pojam „javnost“ obuhvata sve korisnike finansijskih informacija i donosiocje odluka u lancu finansijskog izvještavanja: računovođe koje sastavljaju finansijske izvještaje, upravne odbore kompanija, zainteresovane strane, revizore, vlade, komponente finansijske industrije (banke, osiguravajuća društva, pružaocje pravnih i investicijskih usluga), porezne obveznike i sve građane koji se nalaze pod uticajem fiskalnih odluka svojih vlada o javnim rashodima i raspodjeli javnih resursa (IFAC 2010, 5). „Interesi“ obuhvataju prava i privilegije, poput imovinskih prava, ekonomskih sloboda i političke moći (IFAC 2010, 6). Poseban fokus stavljen je na unapređenje etičkog kodeksa za profesionalne računovođe kroz razvoj, usvajanje i implementaciju visokokvalitetnih međunarodnih etičkih standarda, posebno u domenu nezavisnosti profesionalnih računovođa i sukoba interesa, s naglaskom na javni interes. Javni interes i društvena odgovornost nisu i ne mogu biti fokusirani isključivo na finansijsko izvještavanje korisnika. Problematika društvene pravednosti u računovodstvu podrazumijeva i pitanje odnosa tradicionalnih računovodstvenih standarda i praksi kreiranih unutar tržišnih i kapitalističkih principa, prema socijalnim, kulturnim, religijskim i rodno ravnopravnim dimenzijama poslovanja. Računovodstveni standardi često reflektuju univerzalistički pristup koji ne prepoznaje lokalne kulturne i religijske specifičnosti. Lewis (2001, 113) smatra da se standardi razvijeni u okviru zapadnih ekonomskih modela teško prilagođavaju etičkim i vjerskim principima koji vladaju u islamskim zemljama, a koji teže ekonomskoj pravdi, zajedničkom riziku i etičkoj odgovornosti. Zbog toga islamske finansijske institucije primjenjuju paralelno Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions (AAOIFI) standarde i Međunarodne standarde finansijskog izvještavanja (MSFI), kao način integracije religijskih i internacionalnih računovodstvenih standarda. Lehman (2005, 976-980) naglašava da proces harmonizacije kroz MSFI nije neutralan, već ideološki vođen. U literaturi se ovaj fenomen analizira kroz koncept epistemološke dominacije i kolonijalizma znanja, pri čemu se globalni računovodstveni standardi i prakse oblikuju i šire iz dominantnih ekonomskih centara, uz ograničeno uvažavanje lokalnih institucionalnih i ekonomskih specifičnosti. Cooper and Robson (2006, 416-418) u okviru istraživanja institucionalne teorije naglašavaju da difuzija računovodstvenih praksi nije neutralan proces, već odraz odnosa moći i institucionalnog pritiska koji oblikuje „prihvatljive“ oblike izvještavanja na globalnom nivou. Sikka (2008, 271-272) tvrdi da je globalna standardizacija računovodstva usko povezana s ekspanzijom neoliberalnih ekonomskih struktura, koje imaju tendenciju favorizirati interese dominantnih ekonomskih aktera, istovremeno marginalizirajući alternativne lokalne prakse i produbljujući asimetrije između razvijenih i manje razvijenih ekonomija. Međunarodni standardi se, s tim u vezi, često prezentuju kao tehnički neutralni, iako u praksi reflektuju institucionalne interese dominantnih aktera. U tom smislu, proces harmonizacije računovodstvenih standarda može se posmatrati kao oblik epistemološke hegemonije koji ograničava prostor za lokalnu prilagodbu i razvoj kontekstualno adekvatnih praksi. Ovo dovodi do toga da manjine i zemlje u razvoju nemaju adekvatno predstavljanje u strukturama poput IASB-a, što rezultira marginalizacijom lokalnih potreba i razvojnih prioriteta siromašnih zajednica i nerazvijenih regija. U siromašnim i nerazvijenim ekonomijama, u kojima mala i neformalna preduzeća predstavljaju okosnicu privrednog razvoja, primjena MSFI standarda nailazi na poteškoće zato što su tehnički složeni, fi-

nansijski zahtjevni i nerijetko irelevantni. Rodna dimenzija računovodstva otkriva dodatni sloj strukturne nejednakosti. Rodna pristrasnost vidljiva je kako u računovodstvenoj profesiji, tako i u računovodstvenim standardima i računovodstvenoj praksi. Broadbent (1998, 289-290) smatra da računovodstvena teorija i praksa nameće „muške“ vrijednosti poput efikasnosti, kontrole, kvantifikacije i profita, dok se vrijednosti koje se povezuju sa ženama, poput brige, etike, zajedništva i socijalne odgovornosti marginalizuju ili potpuno zanemaruju. Osim toga, žene su u računovodstvenoj profesiji bivale sistemski potisnute u niže i administrativne pozicije, dok su prestižne i upravljačke uloge ostajale dominantno muške (Kirkham and Loft 1993, 523). Takav pristup doveo je do toga da se i kroz MSFI nameću patrijarhalni ideali ekonomskog ponašanja koji zanemaruju socijalne i etičke dimenzije poslovanja. Zbog toga Broadbent (1998, 287) sugerije da računovodstvena profesija mora doživjeti transformaciju u smislu prepoznavanja i promovisanja rodne ravnopravnosti i veće društvene i etičke odgovornosti. Slična problematika se odnosi i na osobe s invaliditetom, koje su gotovo nevidljive u tradicionalnim računovodstvenim okvirima. Osobe s invaliditetom su nerijetko suočene sa značajnim barijerama u profesionalnoj računovodstvenoj edukaciji i profesionalnom razvoju. Strukturne prepreke uključuju fizičke ograničenosti u učionicama i laboratorijama, nedostatak asistivnih tehnologija, kao i obrazovni materijali koji nisu prilagođeni različitim vrstama invaliditeta, poput vizuelnih ili motoričkih oštećenja. Profesionalne certifikacije u računovodstvu (npr. Certified Public Accountant-CPA, Association of Chartered Certified Accountants-ACCA) često su strukturisane na način koji može reprodukovati postojeće društvene nejednakosti, umjesto da isključivo mjeri individualne sposobnosti, pri čemu se nedostatak fleksibilnih oblika evaluacije i podrške može dodatno odraziti na pristup profesiji. Posljedica ovih ograničenja je niska zastupljenost osoba s invaliditetom u računovodstvenim i revizorskim firmama, posebno na rukovodećim i strateškim pozicijama, čime se dodatno produbljuje profesionalna marginalizacija. Ovakvim pristupom ne samo da se umanjuju ekonomske i socijalne mogućnosti osoba s invaliditetom, već se i ograničava razvoj inkluzivnih računovodstvenih praksi koje bi mogle prepoznati i vrednovati doprinos svih članova profesije (Duff and Ferguson 2007, 147-149). Kritički pristupi stoga ističu potrebu za reformom obrazovnih i profesionalnih standarda, uključujući prilagođene ispitne procedure, asistivne tehnologije i fleksibilne radne aranžmane, kako bi računovodstvo postalo inkluzivno i pristupačno svima. Iz navedenog proizlazi da tradicionalni računovodstveni standardi, iako formalno neutralni, u praksi reflektuju društvene i ekonomske hijerarhije koje privileguju kapital nad socijalnom pravdom. U tom smislu, računovodstvo ne može biti shvaćeno isključivo kao tehnička disciplina, već kao normativni okvir koji proizvodi i reprodukuje društvenu nejednakost.

3. RODNA RAVNOPRAVNOST KAO KOMPONENTA INKLUZIVNOG RAČUNOVODSTVA

U vrijeme kada se isključivi fokus na profitabilnost sve više pomjera ka dugoročno održivom poslovanju, odnosno njihovom povezivanju, postaje jasno da društvena komponenta, posebno ljudski kapital, prerasta u jedan od najvažnijih elemenata uspjeha u konkurentskom nadmetanju na tržištu. S tim u vezi, nameće se posebno važna tematika, koja se u kontekstu pitanja koja se vezuju za inkluziju, odnosi na rodnu ravnopravnost i karijerne izazove s kojima se suočavaju žene u računovodstvenoj profesiji. Zahtjevi za usmjeravanje globalnog fokusa na pitanja rodne raznolikosti, jednakosti i inkluzije, potekli su od feminističkih udruga, poput #HeForShe, Principa za osnaživanje žena (Women's Empowerment Principles – WEPs), UN Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i strategija, poput Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a: „Žene, mir, sigurnost“. S tim u vezi, interesantno je istaći International Business Report izvještaj za 2025. godinu kreiran na osnovu istraživanja koje je proveo Grant Thornton International. Istraživanje je obuhvatilo srednja preduzeća iz 31 svjetske ekonomije i ticalo

se zastupljenosti žena u strukturama višeg menadžmenta pomenutih preduzeća. Istraživanje je pokazalo da u 2025. godini udio žena iznosi 34,0% što predstavlja povećanje od 0,5 postotnih bodova u odnosu na 2024. godinu i nalazi se iznad trenda posljednjih pet godina. Ako bi trend ostao nepromijenjen, očekuje se da bi jednaka zastupljenost muškaraca i žena u najvišim upravljačkim strukturama bila dostignuta tek 2051. godine, što predstavlja nemali period od četvrt stoljeća. Brojni autori, poput El-Dyasty and Elamer (2023); Mnif and Cherif (2021) su u svojim istraživanjima ustanovili da zastupljenost žena u upravnim odborima kompanija povećava njegovu efikasnost, utiče na povećanje profitabilnosti, osigurava transparentije objave, povećava tržišnu vrijednost i potiče ESG performanse. Uz to, rodna raznolikost ima pozitivan uticaj na čitav niz poslovnih performansi, poput donošenja kvalitetnijih poslovnih odluka, inovacija i poboljšanja finansijskih rezultata te unapređenja poslovne kulture. Time se ne unapređuje samo status pojedinačnih uposlenika i kompanije u cjelini, već se može i značajno pozitivno uticati i na kretanja u cjelokupnoj privredi zemlje (Grant Thornton 2025). S tim u vezi, zanimljivo je spomenuti istraživanje koje je proveo Međunarodni monetarni fond (MMF), koje sugerise da bi smanjenje rodni razlika na tržištima u razvoju moglo povećati BDP u tim zemljama u prosjeku za 23% (slika 1). Vezano za pitanja ESG performansi potrebno je naglasiti da članice uprave nadmašuju svoje muške kolege u strateškim i nadzornim ulogama koje se vezuju za ovu problematiku. Žene pokazuju veću osjetljivost vezanu za etička pitanja (García-Sánchez et al. 2015, 684) i sklonije su davati prioritet interesima zainteresovanih strana (Issa and Hanaysha 2023, 626). Direktorice takođe obično imaju viši nivo obrazovanja (Singh et al. 2008, 50), što doprinosi višestrukoj perspektivi ESG pitanja. Njihova socijalizacija usmjerena na izbjegavanje rizika (Byrnes et al. 1999, 377-378) dovodi do proaktivnih pristupa upravljanju rizicima. Adams and Ferreira (2009, 292) su dokazali da upravni odbori kompanija u čijem se sastavu nalaze žene, puno češće pozivaju izvršne direktore na odgovornost zbog loših rezultata poslovanja, dok su Bear et al. (2010, 218) dokazali pozitivan uticaj rodne raznolikosti u smislu da prisustvo žena u upravnim odborima poboljšava ugled kompanije i pozitivno utiče na finansijsku uspješnost.



Slika 1. Povećanje BDP uslovljeno strukturnim reformama i većim učešćem ženske radne snage (preuzeto od: International Monetary Fund 2024, 8)

Slika 1 prikazuje potencijalni uticaj reformi upravljanja, tržišta proizvoda i rada te domaćih finansija na povećanje BDP, uz simulaciju zasnovanu na modelu koji se bazira na smanjenju rodni razlika. „Na lijevoj strani slike prikazano je povećanje BDP od stvarnih strukturnih reformi i smanjenja rodni razlika u skladu s onim što je 5% zemalja s najboljim rezultatima postiglo tokom perioda 2014-2019. godine. Rezultati sugeriraju da bi smanjenje rodni razlika u skladu s prosječnim smanjenjem uočenim u pomenutih 5% zemalja moglo rezultovati prosječnim porastom BDP od 7,7 posto. Desna strana slike ilustruje potencijalna povećanja BDP od smanjenja

rodnih razlika u 128 zemalja, što je dugoročniji scenario. Povećanje BDP moglo bi u prosjeku doseći 23 posto. Da bi se to ostvarilo, trebalo bi se pozabaviti preprekama i neskladom, poput finansijskih prepreka i neformalnosti, što zahtijeva i široke makrostrukturne reforme i specifične reforme za rješavanje nesklada koji ometaju smanjenje rodni razlika“ (IMF 2024, 8). Rezultati sveobuhvatne globalne akcije polako postaju vidljivi i na nacionalnim nivoima. Pa tako, Norveška i Francuska provode kvote (30%-40%) za žene direktorice u upravnim odborima, dok brojne zemlje poput Finske i Indije zahtijevaju prisutnost barem jedne direktorice. Norveški zakon je uveden 2006. godine, a firmama je omogućen period od dvije godine za prilagođavanje. Prema podacima norveških statističkih izvještaja, od februara 2008. godine, 93% javnih firmi ispunjavalo je zahtjeve. U aprilu 2008. norveška vlada je objavila potpuno usklađivanje. Napori za unapređenje rodne ravnopravnosti vidljivi su i unutar profesionalnih tijela. Institut ovlaštenih računovođa u Engleskoj i Walesu (ICAEW), pokrenuo je Zajednicu žena u vodstvu i Program žena u vodstvu. U SAD su osnovane slične mrežne grupe, poput Saveza žena u računovodstvu i finansijama (Mehnaz and Yang 2025). Sistematska analiza istraživanja na temu rodne ravnopravnosti koja je provedena u periodu 1990-2025. i koja je obuhvatala područja: Evrope, globalno (Evropa, Sjeverna Amerika, Azija), Indonezije, Japana, Ujedinjenog Kraljevstva, Šri Lanke, Irske i Australije (Komori 2008; Flynn et al. 2015; García Lara et al. 2016; Khelif and Achek 2017; Faragalla and Tiron-Tudor 2019; Mehnaz and Yang 2025;) pokazala su da je, unatoč pozitivnim promjenama u nacionalnim i kompanijskim politikama, računovodstvena profesija još uvijek opterećena rodnom nejednakošću i predrasudama. Ovo posebno zabrinjava zbog činjenice da su skoro dvije trećine zaposlenih u računovodstvenoj profesiji upravo žene. Uprkos dramatičnom pomaku u odnosu na istorijsku dominaciju muškaraca, ovo kvantitativno povećanje ženske radne snage nije se prenijelo u proporcionalnu zastupljenost na višim nivoima upravljanja. Provedena istraživanja na ovu temu, posmatrana kroz prizmu geografskog konteksta, pokazala su postojanje jedinstvenog obrasca: iako se broj zaposlenih žena na početnom nivou znatno povećao, vertikalna segregacija i dalje postoji, a žene se bore za dostizanje vodećih pozicija uprkos činjenici da su većina na nižim nivoima u nekim zemljama (tabela 1).

Tabela 1. Geografski kontekst zastupljenosti žena u računovodstvenoj profesiji i na liderskim pozicijama (autor)

Geografski okvir	Zastupljenost žena u odnosu na muškarce	Zastupljenost žena na liderskim pozicijama
Evropa	Žene čine gotovo 2/3 računovodstvene radne snage	Samo 29% u Big Four kompanijama (Deloitte, PricewaterhouseCoopers, Ernst and Young i KPMG).
Globalno	Napredak u rodnoj raznolikosti	Samo 25% finansijskih direktora i 11% izvršnih direktora su žene
Indonezija	Nema podataka	Samo 13% upravnih odbora, 7% odbora direktora i 5% odbora za reviziju imaju rodnu raznolikost
Šri Lanka	33% udjela ženske radne snage	Nema podataka
Ujedinjeno Kraljevstvo	Značajno povećanja udjela ženske radne snage (46%)	16,3% žena na liderskim pozicijama u top 100 računovodstvenih firmi

Jedna od najvećih prepreka karijernom napredovanju žena u računovodstvenoj profesiji je nevidljiva barijera poznata pod nazivom stakleni plafon. Radi se, naime, o tradicionalnom rodnom stereotipu pristrasnosti, koji se odnosi na opšta uvjerenja da su menadžeri prirodno muškarci, a žene prirodno majke. S tim u vezi se u računovodstvenim firmama žene stereotipno doživljavaju kao manje sposobne, u smislu nedostatka vještina potrebnih za napredak u karijeri, bez moći i kontrole te kao previše mekane i emocionalne (Adapa et al. 2016, 105). Tabela 2 prikazuje

problematiku prisustva ove barijere i njenog uticaja na profesionalni napredak žena u računovodstvenoj profesiji.

Tabela 2. Uticaj fenomena staklenog plafona na karijerni napredak žena u računovodstvenoj profesiji (autor)

Geografski okvir	Postojanje staklenog plafona	Karijerni napredak
Irska	Postoji	Ženama je potrebno 13,5 godina da postanu partnerice u odnosu na 6,33 godina za muškarce
Globalno	Vertikalna segregacija i dalje postoji	Žene se suočavaju sa izazovima zbog rodnih stereotipa i patrijarhalnih sistema
Japan	Ženama se pružaju veće mogućnosti	Žene uvode promjene kroz „jedinstveni ženski pristup“

„Umjesto da ih se doživljava kao „inferiorne“, muškarci svoje japanske kolegice izuzetno poštuju zbog njihove podrške međuzavisnom partnerstvu kroz njihovu društvenu ulogu „supruge i majke“. Posljedično, one strpljivo odlučuju promišljati i prilagođavati svoje stavove u svjetlu svakodnevnih iskustava na radnom mjestu kojim dominiraju muškarci, istovremeno iskorištavajući jedinstveni položaj žena u japanskom društvu“ (Komori 2008, 533). Posebno važna problematika odnosi se na prisutnu razliku u platama među spolovima za obavljanje istih poslova. Na nižim računovodstvenim pozicijama plate su iste ili čak i veće za žene, međutim jaz se izrazito povećava na višim partnerskim pozicijama. Pa tako, istraživanje koje je 2024. godine provedeno u Australiji i Novom Zelandu, je pokazalo da je na početku karijere razlika u platama između polova minimalna, međutim značajno se povećava nakon tridesete godine života. Pa tako npr. razlika u platama iznad šezdesete godine života u Australiji je 31%, a na Novom Zelandu 28% u korist muških zaposlenika (Chartered Accountants Australia and New Zealand 2024, 20).

Tabela 3. Polno uslovljena razlika u platama (autor)

Geografski okvir	Polno uslovljena razlika u platama
UK	Prosječne osnovne plate žena iznose 83% onih koje se dodjeljuju muškarcima
EU	U 11 država članica EU razlika u platama u finansijskom i osiguravateljskom sektoru posebno je izražena, s bruto satnicom za žene više od 30% nižom od one za muškarce
Šri Lanka	Širi sektor finansijskih usluga odražava nacionalni trend gdje žene u prosjeku zarađuju 30–36% manje od muškaraca

Postoji niz prepreka s kojima se žene računovođe suočavaju u privatnom i poslovnom životu, a koje ometaju njihov karijerni napredak: predrasude, prekomjerno radno vrijeme, ograničen pristup organizacijskom znanju, teret porodičnih odgovornosti i potreba za potiskivanjem vlastite ženstvenosti kako bi uspjele (Lupu 2012, 353 ; Crompton and Lyonette 2011, 233).

Tabela 4. Vrste i uzroci barijera s kojima se suočavaju žene računovođe (autor)

Kategorija barijere	Specifične barijere	Uzroci
Organizaciona	Prakse zapošljavanja, odabira i napredovanja; nedostatak vidljivosti; ograničen pristup organizacijskom znanju	„Stakleni plafon“- nevidljive barijere ukorijenjene u organizacijskim strukturama i predrasudama koje sprječavaju žene da napreduju prema višim pozicijama

Strukturalna/ institucionalna	Tradicionalna muška dominacija, vertikalna segregacija	Hijerarhijska struktura i standardizacija radnih procesa, stvaranje rodno uslovljenog okruženja
Društvena/kulturna	Rodni stereotipi; patrijarhalni maskulinitet	Idealni menadžer konceptuiran kao muškarac; društvena očekivanja u vezi s porodičnim obavezama
Individualna/porodična	Majčinstvo i odgovornost za brigu o djeci i starijima	Očekuje se da će žene dati prednost porodičnim potrebama nad karijerom
Diskriminacija	Diskriminacija je ključni faktor koji objašnjava uočene rodne razlike	

ZAKLJUČAK

Koncept računovodstva u javnom interesu podrazumijeva aktivnosti koje donose korist široj društvenoj zajednici ne izostavljajući, pri tome, poštovanje principa transparentnosti, objektivnosti i odgovornosti. Međutim, problem s kojim se suočava profesija uslovljen je pritiscima koji dolaze iz pravca komercijalnih interesa, što može dovesti do kompromitovanja etičkih standarda. Istraživanja su pokazala da, iako su precizno definisani i promovisani od strane profesionalnih tijela ista, vrlo često, nemaju efikasne mehanizme koji bi omogućili nadzor i sankcionisanje nepoštovanja etičkih i principa javnog interesa. S tim u vezi, neophodna je aktivnija uloga računovodstvenih komora i regulatornih tijela u pravcu jačanja mehanizama nadzora, kontinuirane edukacije i javne odgovornosti svojih članova. Pored toga, važno je raditi na promociji kulture etike i integriteta, kao temeljnih stubova računovodstvene profesije i prakse. Problematika se dodatno usložnjava nedostacima koje pokazuju obrazovni sistemi, koji u svojim nastavnim planovima i programima ne posvećuju potrebnu pažnju edukaciji o javnom interesu i etičkoj svijesti kod budućih računovođa, što može ugroziti integritet profesije. Kada je u pitanju problematika obrazovanja potrebno je istaći i poteškoće s kojima se u obrazovnom sistemu susreću osobe s invaliditetom i pripadnici manjinskih zajednica. Obrazovanje mora biti dostupno svakom pojedincu u akademskoj zajednici mora uložiti veće napore da se to zaista i realizuje u praksi. Usmjerenost računovodstvenih standarda i finansijskog izvještavanja isključivo ka interesima kapitala, dovodi do „pokrivanja“ uticaja poslovanja na društvo, u smislu transparentnog izvještavanja o pravima radnika, rodnoj nejednakosti, zapošljavanju osoba s invaliditetom i drukčijom polnom orijentacijom, uticaju na lokalne zajednice i sl. S tim u vezi, važno je istaći da patrijarhalni sistemi, rodni stereotipi i predrasude ne prepoznaju i ne prihvataju žene kao ravnopravne partnerice na visokim, liderskim pozicijama. Iako istraživanja pokazuju da ženski lideri stvaraju bolju organizacionu kulturu i unapređuju poslovne performanse, u mnogim kulturama se žene još uvijek tretiraju kao slabije i nesposobnije, predodređene isključivo za obavljanje nižih, izvršnih poslova. Majčinstvo i briga za uzdržavane članove porodice vrlo često se javljaju kao kamen spoticanja, suočavajući žene s nejednakošću i diskriminacijom u odnosu na njihove muške kolege. Iako se status žena posljednjih godina mijenja u pozitivnom pravcu, morati će proći još dosta vremena kako bi se razbile predrasude i kako bi se žene izborile za jednak tretman koji imaju njihove muške kolege.

LITERATURA

1. Abayadeera, Nadana, and Kim Watty. 2016. "Generic skills in accounting education in a developing country: Exploratory evidence from Sri Lanka." *Asian Review of Accounting* 24(2):149-170. <https://doi.org/10.1108/ARA-03-2014-0039>

2. Adams, Renée, and Daniel Ferreira. 2009. "Women in the board room and their impact on governance and performance." *Journal of Financial Economics* 94(2): 291-309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
3. Adapa, Sujana, Jennifer Rindfleish, and Alison Sheridan. 2016. "Doing gender' in a regional context: explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia." *Critical Perspectives on Accounting* 35:100-110. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.004>
4. Anderson-Gough, Fiona, Christopher Grey, and Keith Robson. 2005. "Helping them to forget.": The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, organizations and society* 30(5): 469-490. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>
5. Ashcraft, Karen Lee. 2005. "Resistance through consent? Occupational identity, organizational form, and the maintenance of masculinity among commercial airline pilots." *Management Communication Quarterly* 19(1): 67-90. <https://doi.org/10.1177/0893318905276560>
6. Bear, Stephen, Noushi Rahman, and Corinne Post. 2010. "The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation." *Journal of business ethics* 97(2): 207-221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
7. Broadbent, Jane. 1998. "The gendered nature of "accounting logic": pointers to an accounting that encompasses multiple values." *Critical Perspectives on Accounting* 9(3): 267-297. <https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0158>
8. Bujaki, Merridee, Sylvain Durocher, Francois Brouard, and Leighann Neilson. 2020. "Conflicting accounts of inclusiveness in accounting firm recruitment website photographs." *European Accounting Review* 30(3): 473-501. <https://doi.org/10.1080/09638180.2020.1786420>
9. Byrnes, James, David Miller, and William Schafer. 1999. "Gender differences in risk taking: a meta analysis." *Psychological Bulletin* 125(3): 367-383. Accessed January 20, 2026. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.125.3.367>
10. Canning, Mary, and Brandan O'Dwyer. 2001. "Professional accounting bodies' disciplinary procedures: accountable, transparent and in the public interest?" *European Accounting Review* 10(4): 725-749. <https://doi.org/10.1080/09638180127398>
11. Chartered Accountants Australia and New Zealand. (2024). *Remuneration Survey Report*. 1-30. Accessed January 15, 2026. <https://www.charteredaccountantsanz.com/news-and-analysis/news/remuneration-survey-2024>
12. Cooper, David, and Keith Robson. 2006. "Accounting, professions and regulation: Locating the sites of professionalization." *Accounting, organizations and society* 31(4-5): 415-444. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2006.03.003>
13. Crompton, Rosemary, and Clare Lyonette. 2011. "Women's career success and work-life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain." *Gender Work and Organization* 18(2): 231-254. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00511.x>
14. Dellaportas, Steven, and Laura Davenport. 2008. "Reflections on the public interest in accounting." *Critical perspectives on accounting* 19(7): 1080-1098. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2007.06.002>
15. Desai, Mihir, and Dhammika Dharmapala. 2006. "Corporate tax avoidance and high-powered incentives." *Journal of financial Economics* 79(1): 145-179. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2005.02.002>
16. Duff, Angus, and John Ferguson. 2007. "Disability and accounting firms: Evidence from the UK." *Critical Perspectives on Accounting* 18(2): 139-157. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2005.09.002>

17. El-Dyasty, Mohamed, and Ahmed Elamer. 2023. "Female leadership and financial reporting quality in Egypt." *Journal of Applied Accounting Research* 24(3): 583-605. <https://doi.org/10.1108/JAAR-11-2021-0315>
18. Faragalla, Widad Atena, and Adriana Tiron-Tudor. 2019. "Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies." *Administrative Sciences* 10(1): 1-24. <https://doi.org/10.3390/admsci10010001>
19. Flynn, Antoinette, Emily Kate Earlie, and Christine Cross. 2015. "Gender equality in the accounting profession: one size fits all." *Gender in Management: An International Journal* 30(6): 479-499. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2015-0048>
20. Gallhofer, Sonja, Jim Haslam, Soon Nam Kim, and Sharon Mariu. 1999. "Attracting and retaining Maori students in accounting: Issues, experiences and ways forward." *Critical Perspectives on Accounting* 10(6): 773-807. <https://doi.org/10.1006/cpac.1998.0282>
21. García Lara, Juan Manuel, Beatriz Garcia Osma, Araceli Mora, and Mariano Scapin. 2016. "The monitoring role of female directors over accounting quality." *Journal of Corporate Finance* 45: 651-668. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2017.05.016>
22. García-Sánchez, Isabel María, Luis Rodríguez-Domínguez, and Jose-Valeriano Frías-Aceituno. 2015. "Board of directors and ethics codes in different corporate governance systems." *Journal of Business Ethics* 131(3): 681-698. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2300-y>
23. Grant Thornton. 2025. *Women in Business 2025: Impacting the missed generation*. Accessed December 10, 2025. <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2025/grant-thornton-women-in-business-2025---impacting-the-missed-generation.pdf>
24. Hayes, Colleen, and Kerry Jacobs. 2017. "The processes of inclusion and exclusion: The role of ethnicity and class in women's relation with the accounting profession." *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 30(3): 565-592. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-04-2015-2024>
25. Huber, Dennis. 2015. "Public accounting and the myth of the public interest." *Journal of Accounting, Ethics and Public Policy* 16(2): 251-272. <https://doi.org/10.60154/jaepp.2015.v16n2p251>
26. International Federation of Accountants. 2010. *IFAC Policy Position Paper No 4: A Public Interest Framework for the Accountancy Profession*, 1-12. Accessed November 16, 2025. https://apesb.org.au/wp-content/uploads/2020/06/APESB_Submission_IFAC_Paper_4.pdf
27. International Monetary Fund. 2024. "Interim Guidance Note on Mainstreaming Gender at The IMF". Strategy, Policy, and Review Department Accessed January 8, 2026. <https://doi.org/10.5089/9798400263507.007>
28. Issa, Ayman, and Jalal Rajeh Hanaysha. 2023. "Breaking the glass ceiling for a sustainable future: the power of women on corporate boards in reducing ESG controversies." *International Journal of Accounting and Information Management* 31(4): 623-646. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-03-2023-0053>
29. Jayasinghe, Kelum, and Dennis Thomas. 2009. "The preservation of indigenous accounting systems in a subaltern community." *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 22(3): 351-378. <https://doi.org/10.1108/09513570910945651>
30. Kaidonis, Mary. 2008. "The accounting profession: serving the public interest or capital interest?" *The Australasian Accounting Business & Finance Journal* 2(4): 1-5. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v2i4.1>
31. Khlif, Hichem, and Imen Achek. 2017. "Gender in accounting research: a review." *Managerial Auditing Journal* 32(6): 627-655. <https://doi.org/10.1108/MAJ-02-2016-1319>

32. Kirkham, Linda, and Anne Loft. 1993. "Gender and the construction of the professional accountant." *Accounting, Organizations and Society* 18(6): 507-558. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)90002-N](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)90002-N)
33. Komori, Naoko. 2008. "Towards the feminization of accounting practice: Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession." *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 21(4): 507-538. <https://doi.org/10.1108/09513570810872905>
34. Kugelberg, Clarissa. 2006. "Constructing the deviant other: Mothering and fathering at the workplace." *Gender, Work & Organization* 13(2): 152-173. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00301.x>
35. Lehman, Glen. 2005. "A critical perspective on the harmonisation of accounting in a globalising world." *Critical Perspectives on Accounting* 16(7): 975-992. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2003.06.004>
36. Lewis, Mervyn. K. 2001. "Islam and accounting." *Accounting forum* 25(2): 103-127. <https://doi.org/10.1111/1467-6303.00058>
37. Lodh, Suman, and Monomita Nandy. 2017. "Gender inequality and disabled inclusivity in accounting higher education and the accounting profession during financial crises." *Industry and Higher Education* 31(5): 335-347. <https://doi.org/10.1177/0950422217725227>
38. Lombardi, Luisa. 2016. "Disempowerment and empowerment of accounting: an Indigenous accounting context." *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 29(8): 1320-1341. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2015-2167>
39. Lupu, Ioana. 2012. "Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms-evidence from the French Big Four." *Critical Perspectives on Accounting* 23(4): 351-369. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
40. Mattli, Walter, and Tim Büthe. 2005. "Accountability in accounting? The politics of private rule-making in the public interest." *Governance* 18(3): 399-429. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2005.00282.x>
41. Mehnaz, Laura, and Cherrie Yang. 2025. "Women in accounting research: a review of gender diversity, equity and inclusion." *Meditari Accountancy Research* 33(7): 30-59. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-05-2024-2479>
42. Miley, Frances Myfnawy, and Andrew Read. 2018. "This degrading and stealthy practice: Accounting, stigma and indigenous wages in Australia 1897-1972." *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 31(2): 456-477. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2014-1839>
43. Mnif Selami Yosra, and Imen Cherif. 2021. "Female board directorship and earnings management." *Pacific Accounting Review* 33(1): 114-141. <https://doi.org/10.1108/PAR-04-2020-0049>
44. Musundwa, Sedzani. 2025. "Implementing constructivist teaching to foster inclusive educational practices in accounting programmes." *Accounting Education* 34(6): 913-946. <https://doi.org/10.1080/09639284.2024.2367132>
45. Parker, Lee. 2005. "Social and environmental accountability research: a view from the commentary box." *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 18(6): 842-860. <https://doi.org/10.1108/09513570510627739>
46. Guthrie, James, and Lee Parker. 2016. "Whither the accounting profession, accountants and accounting researchers? Commentary and projections." *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 29(1):2-10. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2015-2263>
47. Sawabe, Norio. 2005. "Accounting for the public interest: a Japanese perspective." *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 18 (5): 631-647. <https://doi.org/10.1108/09513570510620484>
48. Sikka, Premm, Hugh Christopher Willmott, and Tony Lowe. 1989. "Guardians of Knowledge and Public Interest: Evidence and Issues of Accountability in the UK Accountancy

- Profession.” *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 2(2): 47-71. <https://doi.org/10.1108/09513578910132286>
49. Sikka, Prem. 2008. "Enterprise culture and accountancy firms: new masters of the universe." *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 21(2): 268-295. <https://doi.org/10.1108/09513570810854437>
50. Sikka, Prem, and Hugh Willmott. 2010. "The dark side of transfer pricing: Its role in tax avoidance and wealth retentiveness." *Critical perspectives on Accounting* 21(4): 342-356. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.02.004>
51. Singh, Val, Siri Terjesen, and Susan Vinnicombe. 2008. "Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ." *European Management Journal* 26(1): 48-58. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.10.002>
52. Sjarlis Sylvia, Eko Ganis Sukoharsono, Yeney Widya Prihatiningtias, and Roekhuiddin. 2018. "Public interest and accrual accounting: are they aligned?" *Journal of Accounting and Organizational Change* 14(4): 366-380. <https://doi.org/10.1108/JAOC-10-2017-0094>
53. Tiron-Tudor, Adriana. 2013. "Balancing the public and the private interest-A dilemma of accounting profession." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 92(92): 930-935. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.779>
54. Ufodike, Akolisa. 2025. "The Sociology of Exclusion: A Knowledge Synthesis of Imperialism, Colonialism, and Postcolonialism in Accounting Research." *Accounting Perspectives* 24(2): 469-515. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4006758>
55. Vidwans, Mohini, and Tracy-Anne De Silva. 2023. "Indigenous peoples and accounting: A systematic literature review." *Accounting History* 28(2): 232-261. <https://doi.org/10.1177/10323732231158406>
56. Zhang, Ying, and Jane Andrew. 2014. "Financialisation and the conceptual framework." *Critical perspectives on accounting* 25(1): 17-26. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102322>