

REVIZIJA FINANSIJSKIH IZVEŠTAJA U SRBIJI: DA LI POSTOJI RODNA RAVNOPRAVNOST U PROFESIJI?

Ana Obradović¹⁶, Vule Mizdraković¹⁷, Maja Kljajić¹⁸, Maja Obradović¹⁹,
Ilija Savić²⁰

doi: 10.59864/Oditor42501AO

Pregledni rad
UDK: 675.6:305-055.2
657.6-051

Apstrakt

Cilj ovog rada je da se ispita položaj žena u revizorskoj profesiji u Srbiji. Uzorak istraživanja obuhvata 2.116 revizorskih izveštaja koji je analiziran sa stanovišta angažovanog revizorskog društva i roda potpisnika revizorskog izveštaja. Rezultati pokazuju da je broj revizorskih izveštaja koje izdaju revizori muškog i ženskog roda skoro jednak, sa primetnim trendovima u korist angažovanja ženskih revizora u revizorskim društvima koje pripadaju Velikoj četvorci. Takođe, rezultati ukazuju da postoji skoro ista verovatnoća za sticanje novih klijenata kod revizora muškog i ženskog roda, sa naglaskom da revizori muškog roda imaju blagu prednost u celini, uključujući i domaća revizorska društva. Međutim, ova prednost se pomera na revizore ženskog roda kada su u pitanju društva iz grupe Velike četvorke (Big 4). Rezultati Pearson-ove korelacije pokazuju slabu, ali statistički značajnu i pozitivnu vezu između roda revizora i viših prosečnih naknada za reviziju, što ukazuje na potencijalnu percepciju povećane vrednosti povezane sa revizorima ženskog roda.

Ključne reči: revizorski izveštaj, rodna ravnopravnost, revizija, revizori ženskog pola.

JEL: M40, M42

¹⁶ Doktorand i asistent u nastavi, Ana Obradović, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: aobradovic@singidunum.ac.rs

¹⁷ Vanredni profesor, dr Vule Mizdraković, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: vmizdrakovic@singidunum.ac.rs

¹⁸ Docent, dr Maja Kljajić, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: mkljajic@singidunum.ac.rs

¹⁹ Doktorand i asistent u nastavi, Maja Obradović, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: mobradovic@singidunum.ac.rs

²⁰ Doktorand i asistent u nastavi, Ilija Savić, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: isavic@singidunum.ac.rs

Uvod

Industrijska revolucija, urbanizacija gradova, razvoj potrošačkog društva, ubrzani ekonomski rast i pojava globalizacije samo su neke od promena koje karakterišu savremeno društvo. Dakle, modernizacija postavlja pitanje transformacije društvenih odnosa (rodne razlike, stvaranje novih društvenih klasa, saradnja itd.). U slučaju tranzicionih društava, gde dolazi do prelaska iz jednog društvenog sistema u drugi, takve promene dovode do stvaranja mogućnosti za razvoj odgovornih i slobodnih pojedinaca koji teže da se prilagode savremenim trendovima (Antonijevic et al., 2022; Pavicevic, 2012). Dok su ranija verovanja osobe ženskog roda povezivala isključivo sa brigom o domaćinstvu i porodici, vremenom su se njihov položaj i uloga značajno promenili (Pruett, 2023). Postepeno uključivanje osoba ženskog roda u društvene, ekonomske i političke sfere vodi unapređenju, podsticanju i postizanju rodne ravnopravnosti, kao i širenju uticaja i njihove aktivnosti van granica porodičnog doma (Curakovic 2023; Dobrijevic, 2014). *Harvard Business Review* naglašava da privredna društva sa rodnom raznolikošću imaju tendenciju da budu produktivnija od ostalih društava, na šta ukazuju tržišna vrednost i prihod (Turban et al., 2019). Takva radna snaga prihvata raznolikost i ističe se u privlačenju vrhunskih talenata, podsticanju inovacija i ulivanju poverenja investitorima.

Kada je reč o računovodstvu i reviziji kao profesiji, prema izveštaju koji je sačinila Međunarodna federacija računovođa (*International Federation of Accountants* - IFAC) 2020. godine, osobe ženskog roda su bile zastupljene sa 46% na globalnom nivou. U istoj godini, po prvi put od osnivanja IFAC-a, federacija je imala odbor u kojem su osobe ženskog roda bile u većini, sa 52% (Churikova, 2020). Prema izveštaju „*Trends in the Supply of Accounting Graduates and Demand for Public Accounting Recruits*“ Američkog instituta ovlašćenih javnih računovođa (engl. *American Institute of Certified Public Accountants* – AICPA) iz 2021. godine, oko 55% od ukupnog broja novih diplomiranih računovođa je bilo ženskog roda u periodu 2019-2020. godine (AICPA, 2022). Kada je reč o Sjedinjenim Američkim Državama, broj revizora ženskog roda konstantno raste, pri čemu je procenat porastao sa 23.5% u 1993. godini na 58.8% u 2022. godini.

Brasnjić & Sevo (2019) navode da u regionu Balkana i dalje postoji dominantna uloga osoba muškog roda, ali se pod uticajem evropskih i svetskih trendova i dalje može uočiti napredak u domenu učešća osoba ženskog roda u različitim oblastima (posebno u smislu povećanja njihovog učešća na najvišim političkim pozicijama). Kada je reč o Republici Srbiji, primetno je da su uloženi određeni napor da se razvije pravni i institucionalni okvir koji ima za cilj unapređenje položaja osoba ženskog roda u društvu i unapređenje rodne ravnopravnosti uopšte. Navedeno potvrđuje i usvajanje Zakona o zabrani diskriminacije, Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost za period 2021-

2030 (Official Gazette of RS No. 12, 2022), zajedno sa pratećim akcionim planovima i drugo.

Ostaje pitanje koliko su ovi mehanizmi doprineli podizanju svesti i edukaciji o ekonomskoj i rodnoj ravnopravnosti. Ovo potkrepljuje istraživanje koje je sproveo Hughson & Bacanovic (2014), upravo u oblasti ekonomije uočavaju se najznačajnije razlike između rodova u pogledu njihovih pozicija. Isti autori ističu značaj preduzimanja akcija ka ekonomskom osnaživanju osoba ženskog roda, posebno u smislu promovisanja ženskog preduzetništva, povećanja stope zaposlenosti, smanjenja stope siromaštva među osobama ženskog roda i sličnih napora.

Doprinos ovog rada ogleda se u pružanju odgovora na nekoliko istraživačkih pitanja:

- Da li isti broj revizorskih izveštaja potpisuju revizori muškog i ženskog roda?
- Da li postoje razlike u prosečnim naknadama za pružene usluge na nivou revizorskog društva kada je reč o potpisnicima izveštaja na osnovu roda?
- Da li postoji korelacija između roda potpisnika revizorskih izveštaja i udela vlasnika ženskog roda u revizorskim društvima?
- Da li je pol potpisnika revizorskog izveštaja povezan sa tipom revizorskog društva (Velika četvorka, međunarodna i domaća revizorska društva)?

Strukturu preostalog dela rada čine tri dela. Naredni deo obuhvata pregled literature, koji će predstaviti aktuelne trendove u ovoj oblasti i istaći dosadašnja dostignuća autora na ovu temu. Nakon pregleda literature, uslediće objašnjenje korišćene metodologije istraživanja, opis uzorka istraživanja i prezentacija dobijenih rezultata sa propratnom diskusijom. Na kraju, poslednji deo rada posvećen je završnim napomenama i preporukama za dalja istraživanja.

Pregled literature

Iako se razlika u zaradama između rodova smanjila poslednjih decenija, to i dalje predstavlja problem. U svim oblastima rada i u većini delatnosti, osobe ženskog roda su znatno manje plaćene od osoba muškog roda (Garcia-Blandon i ostali, 2020). Prema istraživanju Blau & Kahna (2017), prosečna sedmična zarada osoba ženskog roda iznosila je 82% prosečne sedmične zarade osoba muškog roda u 2014. godini, što je manje u poređenju sa 61% koliko je iznosila 1965. godine. Kada je reč o Srbiji, Reva (2012) ističe da postoje značajne rodne razlike u prosečnim zaradama kada se izvrši poređenje prema različitim poslovnim karijerama i industrijama.

Naročito na nivou revizorskih partnera, osobe ženskog roda su i dalje nedovoljno zastupljene u poslovima revizije finansijskih izveštaja (Hardies et al., 2013). Prethodno istraživanje je pokazalo da su od 1.039 registrovanih revizora u 2008. godini, samo 21,4% bili revizori ženskog roda. Takođe, od ukupnog broja

posmatranih revizora, 646 revizora je bilo angažovano na najmanje jednom revizorskom angažmanu, pri čemu su samo 81 revizorski angažman obavljali revizori ženskog roda (12,5%). Dodatno, u poređenju sa revizorskim društvima drugog reda (22%) i malim revizorskim društvima (19,6%), Velika četvorka je angažovala relativno više registrovanih revizora ženskog roda (23,5%).

Abdelfattah et al. (2019) ističu razlike u ponašanju između rodova revizorskih partnera. Rezultati istraživanja ukazuju da će zapošljavanje revizora ženskog roda verovatno povećati količinu informacija u pasusima vezano za skretanje pažnje ili osnovama formiranog revizorskog mišljenja (engl. *KAM - Key Audit Matters*). Rezultati su zasnovani na uzorku britanskih društava između 2013. i 2017. godine. Ipak, autori tvrde da su osobe ženskog roda nedovoljno zastupljene na rukovodećim pozicijama, budući da je prosečan procenat partnera ženskog roda u revizorskim društvima bio oko 20% od 2013. do 2022. godine (Statista, 2023).

Prema Ittonen & Peni (2012), rod revizora angažovanog na reviziji može imati uticaj na visinu revizorskih naknada za izvršene usluge. Istraživanje je obuhvatilo izveštajni period 2005-2006. godine, sa podacima društava koje su navedene na NASDAK OMX berzi u Švedskoj, Finskoj i Danskoj. Raspodela rodova među revizorskim partnerima otkriva neke zanimljive rezultate. Od ukupno 715 posmatranih društava tokom dve godine, angažmani sa revizorima ženskog roda iznosili su samo 16 (4,80%) u 2005. godini i 18 (4,71%) u 2006. godini. Istraživanje je dodatno otkrilo da veća revizorska društva pokazuju izraženiji uticaj roda na visinu naknade za pružene usluge revizije. Konačno, pokazalo se da uslugu revizije koje su obavile osobe ženskog roda, imaju znatno veće naknade za izvršene usluge. Sličan zaključak dali su autori Miglani & Ahmed (2019), u istraživanju sprovedenom na 200 indijskih društava koje je obuhvatilo period 2011-2014. godine.

U studiji koje su sproveli Hardies et al. (2015), istraženo je da li revizori ženskog roda primaju veće naknade za izvršene revizorske usluge. Prethodno pomenuti autori sproveli su istraživanje na uzorku od 57.723 opservacija belgijskih društava koja su revidirala 93 revizora ženskog i 599 revizora muškog pola u periodu od 2008. do 2011. godine. Rezultati ukazuju da klijenti revizije plaćaju za približno 7% veću naknadu za pružene usluge revizorima ženskog roda. Nasuprot tome, Ting-Chiao Huang et al. (2015) bavili su se istraživanjem da li revizori ženskog roda primaju niže naknade za usluge revizije na uzorku tajvanskih javnih društava. Rezultati istraživanja su pokazali da, tokom posmatranog perioda, postoji diskriminacija revizora ženskog roda na Tajvanu kao i statistički značajna korelacija između revizora ženskog roda i naknade za usluge revizije.

Koristeći revizorske izveštaje 624 australijska društva u 2011. godini, Aldamen et al. (2016) su testirali korelaciju između prisustva osoba ženskog roda u odboru za reviziju i naknada za uslugu revizije. Rezultati istraživanja su pokazala da 96 (15,4%) od 624 uzrokovanih društava ima barem jednog revizora ženskog roda.

Takođe, njihovo istraživanje je pokazalo da su društva sa osobama ženskog roda u odboru za reviziju bile veće, imale su revizora iz Velike četvorke i bile su uspešnije od društava sa isključivo članovima muškog roda. Kao što je primećeno, naknade za uslugu revizije su bile značajno više za veća društva, a pored toga, procenat revizora ženskog roda je bio povezan sa veličinom društva i prisustvom revizora iz Velike četvorke.

U sličnom istraživanju, Sellami & Cherif (2020) ističu pozitivan odnos između zastupljenosti ženskog roda u revizorskom odboru i naknada za reviziju. Istraživanje je bilo usmereno na period od 2013. do 2017. godine, obuhvatajući 790 švedskih javnih društava. Rezultati istraživanja su pokazali da više naknade za reviziju nisu u potpunosti uzrokovane prisustvom direktora ženskog roda, kada se u obzir uzmu demografske karakteristike žena. Rezultati istraživanja ističu značaj stručnosti direktora ženskog roda u revizorskom odboru, što posledično dovodi do povećanja naknada za reviziju. Autori ističu da izbor direktora ženskog roda u odborima privrednih društava trebalo bi da se zasniva na kvalifikacijama koje su potrebne za dati posao.

Ukratko, pregled literature naglašava postojanje jaza u zaradama i nedovoljnu zastupljenost ženskog roda na rukovodećim pozicijama u revizorskim društvima. Posmatrana istraživanja, obuhvatajući različite države i vremenske periode, dosledno ističu niži procenat revizora i partnera ženskog roda, sa posebnim osvrtom na velika revizorska društva (uključujući Veliku četvorku). Takođe, autori potvrđuju uticaj roda na naknade za reviziju, otkrivajući mešovite rezultate u vezi sa tim da li revizori ženskog roda dobijaju više ili niže naknade, pri čemu neka istraživanja sugerišu na diskriminaciju revizora ženskog roda u određenim regionima, što može biti posledica razlika u kulturi.

Metodologija istraživanja

U cilju davanja odgovora na postavljena istraživačka pitanja, sprovedeno je istraživanje. Uzorak istraživanja obuhvata 2.116 revizorskih izveštaja srednjih i velikih nasumično odabranih privrednih subjekata registrovanih u Republici Srbiji. Period istraživanja obuhvata izveštajni period 2020. godine. Svi revizorski izveštaji preuzeti su sa zvaničnog sajta Agencije za privredne registre (APR) Republike Srbije. Rodna struktura zaposlenih licenciranih ovlašćenih revizora, kao i svi ostali pojedinačni podaci prikupljeni su sa zvaničnog sajta Komore ovlašćenih revizora (KOR) zaključno sa 31.12.2020. godine. Prosečna naknada za pružene usluge po revizorskom društvu izračunata je na osnovu informacija obelodanjenih u Izveštajima o transparentnosti za 2020. godinu, koja su javno objavila revizorska društva koja su izvršila reviziju finansijskih izveštaja javnih subjekata. Neki od izveštaja su prikupljeni sa sajta KOR-a, dok su drugi pronađeni na zvaničnim internet stranicama revizorskih društava (prema Zakonu o reviziji, revizorska društva imaju obavezu da objave izveštaje o transparentnosti u roku od

4 meseca nakon posmatranog perioda, bilo na sajtu KOR-a ili sopstvenom). U istraživanju su posmatrane sledeće varijable:

- Rod revizora – spisak svih licenciranih ovlašćenih revizora preuzet je sa zvanične internet stranice KOR-a, kao i informacije o njihovom rodu i revizorskom društvu u kom su angažovani.
- Angažovan revizor – broj angažovanja revizora ženskog roda (prema potpisu iz revizorskog izveštaja).
- Vrsta revizorskog društva – spisak svih registrovanih revizorskih društava preuzet sa zvanične internet stranice KOR-a i podeljen na tri grupe: Velika četvorka (engl. *Big 4*), međunarodna (ukoliko pripadaju međunarodnoj mreži) i domaća (ukoliko ne pripadaju).
- Vlasnik revizorskog društva – posmatrano po revizorskom društvu i označeno sa 0 ako je vlasnik fizičko lice (ženskog ili muškog roda) ili 1 ukoliko je vlasnik pravno lice (uglavnom drugo revizorsko društvo, međunarodno ili domaće). Podaci su preuzeti sa zvanične internet stranice KOR-a za svako revizorsko društvo pojedinačno.
- Učešće vlasnika ženskog roda – učešće osoba ženskog roda u vlasništvu revizorskog društva (vlasnici revizorskih društava podeljeni su u tri grupe: osobe muškog roda, osobe ženskog roda i pravna lica). Podaci su preuzeti sa zvanične internet stranice KOR-a za svako revizorsko društvo pojedinačno.
- Učešće revizora ženskog roda – broj revizora ženskog roda i njihovo učešće u ukupnom broju zaposlenih revizora za sva registrovana revizorska društva.
- Prosečna naknada – određuje se deljenjem ukupnog prihoda od revizije finansijskih izveštaja sa brojem klijenata, za svako revizorsko društvo pojedinačno. Ako prosečna naknada revizorskog društva prelazi 300.000 dinara (medijana za sva revizorska društva), revizorsko društvo je označeno brojem 1, odnosno brojem 0 ukoliko je ista niža.

Za obradu podataka i sprovođenje istraživanja korišćen je statistički softverski paket SPSS (engl. *Statistical Package for the Social Sciences*).

Rezultati istraživanja sa diskusijom

Ovaj deo rada predstavlja rezultate sprovedenog istraživanja u skladu sa prethodno definisanim istraživačkim pitanjima. Istraživački uzorak obuhvata 2.116 revizorskih izveštaja, analiziranih prema vrsti angažovanog revizorskog društva i roda potpisnika revizorskog izveštaja. U tabeli u nastavku prikazano je da je gotovo jednak broj revizorskih izveštaja potpisan od strane revizora muškog i ženskog roda. Kada je reč o međunarodnim i domaćim revizorskim društvima, zanimljivo je to da su dobijene vrednosti gotovo jednake, pri čemu je primećeno da revizorska društva koja pripadaju Velikoj četvorci (*Big 4*) imaju veći broj revizorskih izveštaja potpisanih od strane revizora ženskog roda (oko 70%). Ukupno posmatrano, razlika je gotovo neprimetna, s obzirom na to da 85%

ukupnih revizorskih izveštaja potiče od međunarodnih i domaćih revizorskih društava.

Tabela 1. Broj revizorskih izveštaja po vrsti angažovanog revizorskog društva i roda revizora

Rod	Ukupno		Big 4		Međunarodna		Domaća	
Ženski	1.092	51,61%	227	69,21%	337	46,61%	529	49,62%
Muški	1.024	48,39%	101	30,79%	386	53,39%	537	50,38%
Ukupno:	2.116	100%	328	100%	723	100%	1,066	100%

Izvor: Rezultati autora.

Međutim, prethodni rezultati ne pružaju dokaz o rodnoj jednakosti prilikom angažovanja revizora. Naime, postoji mogućnost da su neki revizori češće dodeljivani novim klijentima od drugih. Stoga, u zavisnosti od situacije, određenom revizoru može biti uskraćeno dodeljivanje zadataka, dok se drugi revizor angažuje za obavljanje revizija za više klijenata. Za izračunavanje prosečnog broja angažovanja koje obavljaju revizori muškog ili ženskog roda, potrebno je prikupiti podatke o ukupnom broju revizora i njihovoj strukturi prema rodu i vrsti revizorskog društva. Tabela 2 prikazuje te rezultate.

Table 2. Broj licenciranih ovlašćenih revizora po rodu i vrsti revizorskog društva

Rod	Ukupno		Big 4		Međunarodna		Domaća	
Ženski	170	56,48%	25	60,98%	71	57,72%	74	54,01%
Muški	131	43,52%	16	39,02%	52	42,28%	63	45,99%
Ukupno:	301	100%	41	100%	123	100%	137	100%

Izvor: Rezultati autora.

Rezultati istraživanja pokazuju da postoji prilično jednak broj angažovanih revizora oba roda, ali je ipak prednost na strani revizora ženskog roda. Kao što se očekivalo, domaća revizorska društva imaju najveći udeo u ukupnom broju angažovanih revizora (oko 46%), što je u skladu sa njihovim udelom u ukupnom broju obavljenih revizija (oko 50%). Velika i međunarodna revizorska društva imaju veći udeo revizora ženskog roda, dok je taj udeo približniji u domaćim revizorskim društvima. Na osnovu dobijenih rezultata, može se očekivati da su revizori ženskog roda češće angažovani za obavljanje revizija u posmatranim društvima. Međutim, kako bi se pomenuto potvrdilo, potrebno je izračunati odnos prosečnog broja angažovanja koje obavljaju revizori ženskog roda i ukupnog broja angažovanja po revizoru za svako revizorsko društvo u uzorku:

$$GPER = \frac{\bar{x}_f}{\bar{x}_t} \quad (1)$$

gde je: *GPER* – odnos angažovanja u cilju postizanja rodne jednakosti (engl. *gender parity engagement ratio*); $\bar{x}_f$ – prosečan broj angažovanja koje obavljaju revizori ženskog roda (engl. *average number of engagements performed by female auditors*); $\bar{x}_t$ – prosečan broj angažovanja po revizoru (oba roda) (engl. *average number of engagements performed per auditor (both genders)*)).

Ovaj racio se izračunava pojedinačno, za svako revizorsko društvo obuhvaćeno istraživanjem. U prethodno prikazanoj formuli, $\bar{x}_f$ se određuje kada se broj revizorskih izveštaja potpisanih od strane revizora ženskog roda podeli sa ukupnim brojem ovlašćenih licenciranih revizora ženskog roda zaposlenih u posmatranom revizorskom društvu. Sa druge strane, $\bar{x}_t$ se određuje kada se ukupan broj revizorskog izveštaja koje je izdalo posmatrano društvo podeli sa ukupnim brojem ovlašćenih licenciranih revizora. Očekuje se da bi posmatrani odnos trebalo biti jednak 1, što bi ukazivalo da oba roda imaju jednaku verovatnoću da budu angažovana u procesu sprovođenja revizije finansijskih izveštaja. Revizori muškog roda imaju veću verovatnoću da budu angažovani ako je odnos manji od 1, dok će revizori ženskog roda biti verovatnije angažovani ukoliko je odnos veći od 1. Tabela koja sledi prikazuje prosečne vrednosti odnosa za sva društva i dodatno ih deli prema vrsti revizorskog društva.

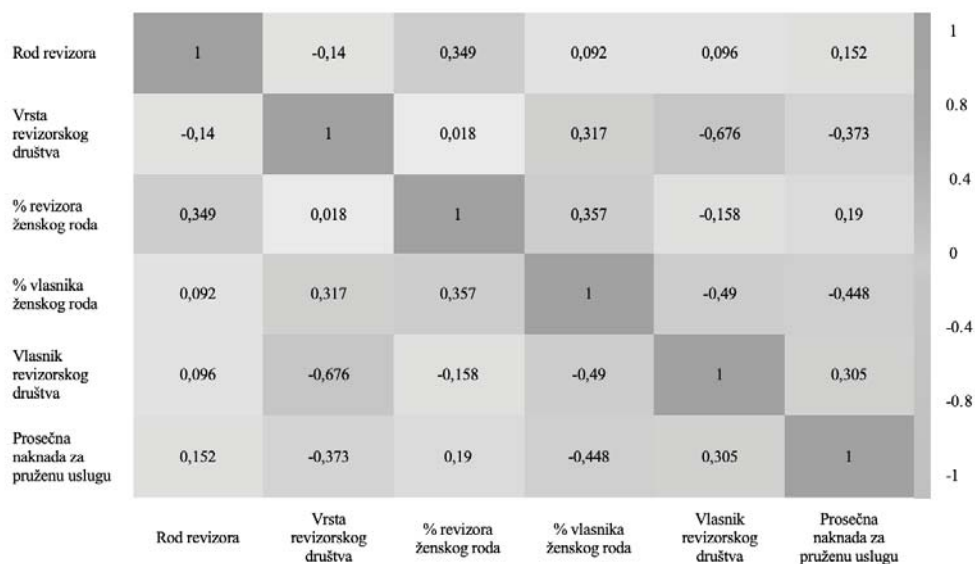
Tabela 3. Prosečan udeo angažovanja po rodu i vrsti revizorskog društva

Vrsta revizorskog društva	Ukupno	Big 4	Međunarodno	Domaće
Prosečan broj angažovanja po revizoru ženskog roda	7,00	10,13	5,15	7,67
Prosečan broj angažovanja po revizoru	7,06	8,49	5,96	7,41
Prosečan odnos angažovanja u cilju postizanja rodne jednakosti	0,96	1,17	0,87	0,98

Izvor: Rezultati autora.

U cilju pružanja odgovora na preostala istraživačka pitanja, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije (engl. *Pearson correlation coefficient*). Rezultati istraživanja su prikazani na grafikonu koji sledi.

Grafikon 1. Rezultati Pearsonove korelacije za odabrane varijable



Izvor: Rezultati autora.

Takođe, rezultati iz prethodne tabele pokazuju da su sve korelacije između roda revizora i ostalih varijabli statistički značajne, sa vrednostima ispod 0,01. Kada je u pitanju drugo istraživačko pitanje, rezultati pokazuju da postoji slaba, ali pozitivna korelacija između roda revizora i prosečne naknade za pruženu uslugu. Dakle, može se zaključiti da su izveštaji koje potpisuju revizori ženskog roda dolazili od revizorskih društava sa višim prosečnim naknadama za reviziju.

Treće istraživačko pitanje ima za cilj da istraži korelaciju između vlasnika revizorskog društva i roda revizora. Može se pretpostaviti da bi pravna lica, kao vlasnici revizorskih društava, mogla imati neutralniju politiku u pogledu angažovanja revizora. Rezultati pokazuju da revizorska društva u vlasništvu drugih pravnih lica (ili fizičkih lica ženskog roda) imaju veći broj revizija koje obavljaju revizori ženskog roda. U poređenju sa drugim privredama, udeo fizičkih lica ženskog roda u ukupnom broju vlasnika je veći, približno 44% (ili oko 48% kada se izuzmu pravna lica kao vlasnici). Rezultati poslednjeg istraživačkog pitanja su u skladu sa prethodnim zapažanjima u vezi sa tipom revizorskog društva i rodom revizora koji potpisuju izveštaje. Konkretno, postoji slaba i negativna korelacija između roda revizora i tipa revizorskog društva, što ukazuje da društva koja pripadaju Velikoj četvorci (*Big 4*) imaju veći udeo revizora ženskog roda.

Zaključak

Iako je primetno povećanje učešća osoba ženskog roda u poslovnom svetu, kada je Balkan u pitanju, često se pominje da u ovom delu sveta i dalje postoji dominantna uloga osoba muškog roda. Pod uticajem evropskih i svetskih trendova primetno je povećanje učešća osoba ženskog roda u različitim oblastima. Ovo istraživanje pruža značajan uvid u rodnu strukturu revizorske profesije u Republici Srbiji, ističući oblasti u kojima je postignut napredak i one koje zahtevaju kontinuiranu pažnju. Rezultati ukazuju na povoljan trend: skoro jednak broj revizorskih izveštaja potpisuju revizori muškog i ženskog roda. Distribucija domaćih i međunarodnih revizorskih društava je uravnotežena; ipak, revizorska društva koja pripadaju Velikoj četvorci imaju veći procenat izveštaja (oko 70%) potpisanih od strane revizora ženskog roda. Prethodno navedeno ukazuje da revizorska društva koja pripadaju Velikoj četvorci imaju veći udeo angažovanih revizora ženskog roda. Rezultati pokazuju napredak u rodnoj ravnopravnosti u pogledu angažovanja revizora, posebno u većim revizorskim društvima. Prema Pirsonovoj korelacionoj analizi postoji slaba, ali pozitivna korelacija između roda revizora i prosečne naknade po revizorskom društvu. Interesantno je da su revizorska društva sa višim prosečnim naknadama povezane sa izveštajima koje su potpisali revizori ženskog roda. Ova korelacija može odražavati potencijalne trendove u percipiranoj vrednosti ili stručnosti koja se pripisuje revizorima ženskog roda posmatrajući iz ugla klijenata što je potvrđeno sličnim istraživanjima u drugim privredama. Rezultati pokazuju da revizorska društva sa neutralnijom vlasničkom strukturom ili ako su vlasnici fizička lica ženskog roda mogu biti inkluzivnije u angažovanju revizora ženskog roda. Prethodno pomenuto je u skladu sa širim trendom povećanja učešća osoba ženskog roda u različitim oblastima pod uticajem globalnih i evropskih trendova. Svi ovi rezultati naglašavaju potrebu za stalnim naporima na promovisanju rodne ravnopravnosti na vodećim pozicijama u revizorskoj profesiji. Iako je napredak evidentan i moglo bi se zaključiti da osobe ženskog roda u posmatranoj profesiji uživaju mnogo bolji položaj u poređenju sa drugim profesijama, postoji poziv na kontinuiranu podršku za prevazilaženje sistemskih barijera i predrasuda koje mogu uticati na potpuno uključivanje osoba ženskog roda u ključne rukovodeće uloge. Buduća istraživanja treba da budu posebno usmerena na ove izazove kako bi doprinela sveobuhvatnijem razumevanju dinamike u ovoj grani.

Literatura

1. Abdelfattah, T., Elmahgoub, M., and Elamer, A. 2019. "Female Audit Partners and Extended Audit Reporting: UK Evidence." *Journal of Business Ethics* 174 (1): 177–197.

2. AICPA. 2022. "2021 Trends report." Available at: <https://www.aicpa-cima.com/professional-insights/download/2021-trends-report>
3. Aldamen, H., Hollindale, J., and Ziegelmayer, J. 2016. "Female audit committee members and their influence on audit fees." *Accounting & Finance* 58(1): 57-89.
4. Antonijevic, M., Ljumovic, I., and Ivanovic, Đ. 2022. "Is there a Gender Gap in Financial Inclusion across Countries?" *Journal of Women's Entrepreneurship and Education* 1-2: 79-96.
5. Blau, F., and Kahn, L. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55(3): 789-865.
6. Brasnjić, F. F., and Sevo, B. N. 2019. "Položaj žene u društvu kroz historiju." *Baština* 47: 221-232.
7. Churikova, E. 2020. "Toward Gender Equality: Accounting for Change." Available at: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/toward-gender-equality-accounting-change>
8. Curakovic, D. 2023. "Tržište rada u sektoru turizma kroz prizmu rodne ravnopravnosti." *Oditor* 9 (3): 1-38.
9. Dobrijevic, G. 2014. "The Effect of Gender on Negotiation Behaviour." *The European Journal of Applied Economics* 11(1): 43-52.
10. Garcia-Blandon, J., Argilés, J., and Ravenda, D. 2020. "Audit firm tenure and audit quality: A cross- European study." *Journal of International Financial Management & Accounting* 31(1): 35-64.
11. Gender Equality Directorate of Republic of Serbia. 2021. "Gender Equality Strategy 2021-2030." Available at: <https://www.srbija.gov.rs/vest/en/179692/2021-2030-gender-equality-strategy-adopted.php>
12. Hardies, K., Breesch, D., and Branson, J. 2013. "Gender Inequality in Small and Large Audit Firms." Available at: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2254268>
13. Hardies, K., Breesch, D., and Branson, J. 2015. "The Female Audit Fee Premium." *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 34(4): 171–195.
14. Hughson, M., and Bacanovic, V. 2014. "Rodna ravnopravnost u Srbiji 2014: Analiza stanja u oblasti ekonomije." *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja (IKSI)* 1 (2): 7-24.
15. Ittonen, K., and Peni, E. 2012. "Auditor's Gender and Audit Fees." *International Journal of Auditing* 16(1): 1-18.
16. Miglani, S., and Ahmed, K. 2019. "Gender diversity on audit committees and its impact on audit fees: Evidence from India." *Accounting Research Journal* 32(4): 568-586.
17. Official Gazette of RS No. 12. 2022. "National Strategy for Prevention and Protection Against Discrimination for the period from 2022 to 2030."

Available at: <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2022/12/2>

18. Pavicevic, O. 2012. "Individua u perspektivi globalne modernizacije." *Teme* 36(1): 11-26.
19. Pruett, M. 2023. "Confidence and Character: The Future of Women's Entrepreneurship Education?" *Journal of Women's Entrepreneurship and Education* (1-15): 1-15.
20. Reva, A. 2012. "Gender Inequality in the Labor Market in Serbia." World Bank Policy Research Working Paper No. 6008. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2027301>.
21. Sellami, M. Y., and Cherif, I. 2020. "Female audit committee directorship and audit fees." *Managerial Auditing Journal* 35(3): 398-428.
22. Statista. 2023. "Share of accountants and auditors in the United States in from 2020 to 2022 by gender." Available at: <https://www.statista.com/statistics/1086831/share-accountants-auditors-united-states-gender/>
23. Ting-Chiao Huang, X., Chiou, J.R., Huang, H.W., and Chen, J.F. 2015. "Lower audit fees for women audit partners in Taiwan and why." *Asia Pacific Management Review* 20(4): 219-233.
24. Turban, S., Wu, D., and Zhang, L. 2019. "Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive." *Harvard business review*. Available at: <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>

Datum prijema (Date received): 24.11.2024.

Datum prihvatanja (Date accepted): 15.03.2025.

FINANCIAL STATEMENTS AUDIT PROFESSION IN SERBIA: IS THERE A GENDER EFFECT?

Ana Obradović²¹, Vule Mizdraković²², Maja Kljajić²³, Maja Obradović²⁴,
Ilija Savić²⁵

Abstract

The aim of this paper is to examine the position of women in the audit profession in Serbia. The research sample of 2,116 audit reports has been analysed from the point of hired audit firms and gender of the auditor that signed the report. The results show that the number of reports produced by male and female auditors is almost equal, with noticeable trends in Big 4 firms favouring female auditor engagements. In addition, the results show that both male and female auditors have almost the same probability of acquiring new clients, with males having a slight advantage overall, and in domestic audit firms. However, this advantage shifts to females in Big 4 firms. Pearson's correlation results show a weak but statistically significant and positive relationship between auditor gender and higher average audit fees, indicating potential perceptions of increased value associated with female auditors.

Key words: audit report, gender equality, auditing, female auditors

JEL: M40, M42

Introduction

The Industrial Revolution, urbanization of cities, development of consumer society, accelerated economic growth, and the emergence of globalization are just some of the changes that characterize modern society. Thus, modernization raises the question of transforming social relations (gender differences, the creation of new social classes, cooperation, etc.). In case of transitional societies, where there is a transition from one social system to another, such changes lead to the creation of opportunities for the development of responsible and free individuals who strive to adapt to contemporary trends trends (Antonić et al., 2022; Pavicevic, 2012). While earlier beliefs solely associated women with household and family

²¹ Doktorand i asistent u nastavi, Ana Obradović, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: aobradovic@singidunum.ac.rs

²² Vanredni profesor, dr Vule Mizdraković, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: vmizdrakovic@singidunum.ac.rs

²³ Docent, dr Maja Kjačić, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: mkljajic@singidunum.ac.rs

²⁴ Doktorand i asistent u nastavi, Maja Obradović, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: mobradovic@singidunum.ac.rs

²⁵ Doktorand i asistent u nastavi, Ilija Savić, Poslovni fakultet, Univerzitet Singidunum, Beograd, Republika Srbija, Email: isavic@singidunum.ac.rs

care, over time, their position and role have significantly changed (Pruett, 2023). The gradual inclusion of women in social, economic, and political spheres leads to the promotion, encouragement, and achievement of gender equality, as well as the expansion of women's influence and activities beyond the confines of the family home (Curakovic 2023; Dobrijevic, 2014). The Harvard Business Review highlights that companies with gender diversity tend to exhibit higher productivity, as indicated by market value and revenue (Turban et al., 2019). Such workforce embraces diversity and excels in attracting top talent, fostering innovation, and instilling confidence in investors.

When it comes to accounting and auditing as a profession, according to the report made by the International Federation of Accountants (IFAC) in 2020, women professionals were represented by 46% globally. Likewise, in the same year, for the first time since the establishment of IFAC, it had a majority-female Board, with females constituting 52% (Churikova, 2020). Regarding future workforce, report Trends in the Supply of Accounting Graduates and Demand for Public Accounting Recruits published by AICPA in 2021, show that 55% of all new accounting graduates in 2019–2020 were female (AICPA, 2022). When it comes to the United States, figures show that there is a constant rise of the number of female auditors, where percentage increased from 23.5% in 1993 to 58.8% in 2022.

Brasnjić & Sevo (2019) state that the dominant role of men still exists in the Balkan region, but under the influence of European and global trends, improvement in the involvement of women in various fields can still be observed (especially in terms of increasing their participation in top political positions). When it comes to the Republic of Serbia, it is noticeable that certain efforts have been made to develop a legal and institutional framework aimed at improving the position of women in society and advancing gender equality in general. The aforementioned is confirmed by the adoption of the Law on Prohibition of Discrimination, Law on Gender Equality, National Strategy for Gender Equality for the period 2021-2030 (Gender Equality Directorate of Republic of Serbia, 2021), National Strategy for Prevention and Protection against Discrimination for the period 2022-2030 (Official Gazette of RS No. 12, 2022), along with accompanying action plans, and more.

The question remains as to how much these mechanisms have contributed to raising awareness and education about economic equality. This is supported by the research conducted by Hughson & Bacanovic (2014), it is precisely in the field of economics that the most significant differences between men and women in terms of their positions are observed. The same authors emphasize the importance of taking actions towards the economic empowerment of women, particularly in terms of promoting female entrepreneurship, increasing women's employment rates, reducing the poverty rate among women, and similar efforts.

The main contribution of this paper lies in providing answers to several research questions:

- Is the same number of reports signed by male and female auditors?
- Are there gender-based differences in average fees at the level of auditing firm when it comes to report signatories?
- Is there a correlation between the gender of report signatories and the share of female owners in auditing firms?
- Is the gender of the report signatories correlated with the type of auditor (Big 4, international, and domestic)?

The structure of this paper consists of remaining three sections. The second section of comprises of a literature review, which will present current trends in this field and highlight the authors' previous achievements on the topic. After the literature review, an explanation of the research methodology used, a description of the research sample, and the presentation of the obtained results with accompanying discussion will follow. Lastly, the final part of the paper is dedicated to concluding remarks and recommendations for further research.

Literature review

Although wages disparity between genders decreased in recent decades, it remains a problem. In all areas of work and most industries, women are paid considerably less than men (Garcia-Blandon et al., 2020). According to the research of Blau and Kahn (2017), average women's weekly wages were 82% of men's in 2014, down from 61% in 1965. When it comes to Serbia, Reva (2012) claims there are significant gender differences in average earnings when compared across career or industry groups.

Particularly at the partner level, women continue to be underrepresented in financial statements audit (Hardies et al., 2013). Research showed that out of 1,039 registered auditors in 2008, only 21.4% of them were female auditors. Furthermore, out of total number of observed auditors, 646 auditors of them were engaged in at least one audit assignment, with only 81 of them being performed by female auditors (12.5%). Furthermore, in comparison to the second-tier (22%) and small audit companies (19.6%), the Big 4 hired relatively more female registered auditors (23.5%).

Abdelfattah et al. (2019) highlight the differences in behaviour between the genders of the audit partners. The results indicate that hiring female auditors is likely to raise the number of details on KAMs (Key Audit Matters). The results are based on a sample of UK firms between 2013 and 2017. Still, authors claim that women are underrepresented in leadership positions, as the average percentage of female partners in audit firms was app. 20% since 2013 till 2022 (Statista, 2023).

According to Ittonen and Peni (2012), the gender of the audit engagement partner could have an impact on the audit fees. Research covered 2005-2006 reporting period, with data from companies listed on the NASDAQ OMX exchanges in Sweden, Finland, and Denmark. Gender distribution among audit partners reveals some interesting findings. Out of a total 715 observed firms over two years, engagements with female auditors is just 16 (4.80%) in 2005, and 18 (4.71%) in 2006. The study additionally revealed that larger auditing firms exhibit a more noticeable gender effect on audit prices. Finally, female audits were shown to have considerably higher fees. Similar conclusion was given by Miglani and Ahmed (2019), in a research conducted on 200 Indian companies that covered 2011-2014 period.

The question of whether female audit partners receive higher audit fees was also explored in a study by Hardies et al. (2015). The aforementioned authors explored 57,723 firm-year observations from Belgian companies that were audited by 599 male and 93 female audit partners between 2008 and 2011. Results suggest that clients afford app. 7% higher audit fees for female auditors. Conversely, Ting-Chiao Huang et al. (2015) used a sample of Taiwanese public corporations to investigate whether female audit partners earn reduced audit fees. The findings indicated that there was prejudice against female audit partners in Taiwan over the examined period, and that there was a statistically significant link between female audit partners and audit fees.

In summary, literature review emphasizes the persistent wage gap and underrepresentation of women in leadership roles in audit companies. Observed studies, spanning different countries and time periods, consistently highlight the lower proportion of female auditors and partners, with specific attention to the Big 4 firms. Additionally, authors confirm impact of gender on audit fees, revealing mixed findings on whether female auditors receive higher or lower fees, with some studies suggesting discrimination against female auditors in certain regions, which may be a consequence of national culture differences.

Research methodology

In order to provide answers to defined research questions, a study has been conducted. Research sample included 2,116 audit reports of medium and large business entities selected by random. Research period covered 2020 reporting period, and all business entities were registered in the Republic of Serbia at the time being. Audit reports have been collected from the official web-site of Business Register Agency (BRA) of the Republic of Serbia. Gender structure of employed licenced authorised auditors, as well as all other individual data have been collected from the official web-site of Chamber of Authorized Auditors (CAA) as of December 31st, 2020. Average fee per audit firm has been calculated based on the information disclosed in Transparency reports for 2020, publically

disclosed by audit firms that have conducted financial statements audit of public entities. Some of reports have been collected from the CAA website, while others have been found on official website presentations of audit firms (as per Law on Auditing, audit firms have an obligation to disclose transparency reports within 4 months after the observed period, either on CAA website, or their own). Following variables have been observed:

- Auditor gender – list of all licenced authorised auditors has been collected from CAA website, along with information on their gender, and audit firm of employment.
- Assigned auditor – number of engagements performed by female auditors (according to signature from audit report).
- Auditor firm type – list of all registered audit firms has been taken from CAA website, and afterwards they were divided in three groups Big 4, international (if they belong to international network), and domestic (if they do not).
- Audit firm owner – observed per audit firm and assigned 0 if the owner is a person (female or male) and 1 if the owner is a business entity (usually other audit firm, global or domestic). Data has been taken from CAA website for each audit firm individually.
- Share of female owners – involvement of female persons in owning audit firms (owners have been divided in three groups: male persons, female persons, and business entities). Data has been taken from CAA website for each audit firm individually.
- Share of female auditors – number of female auditors and its share in total employed auditors for all registered audit firms.
- Average fee - determined by dividing the total revenue from financial statement audits by the number of audit clients, for each audit firm. If an audit firm's average fee exceeds RSD 300,000 (the median fee for all audit companies) it is given a value of 1, and 0 if it is less than that.

Finally, research has been done by using statistical software platform SPSS.

Research results with discussion

This section presents research results in accordance to previously defined research questions. Research sample consists of 2,116 audit reports, analysed from the point of hired audit firm and gender of report signatory. Following table reveals that surprisingly almost equal number of audit reports have been signed by male and female auditors. It's interesting to note that figures almost match when it comes to international and domestic audit firms, with the Big 4 audit firms having a larger percentage of audit reports (about 70%) signed by female auditors. The difference is not significant overall, given that 85% of all reports are issued by international and domestic audit firms.

Table 1. Number of audit reports per audit firm type and auditor gender

Gender	Total		Big 4		International		Domestic	
Female	1,092	51.61%	227	69.21%	337	46.61%	529	49.62%
Male	1,024	48.39%	101	30.79%	386	53.39%	537	50.38%
Total:	2,116	100%	328	100%	723	100%	1,066	100%

Source: Authors' calculation.

However, previous results do not provide a proof that there is a gender equality in assigning auditors. Namely, there is a possibility that some auditors were assigned with new clients more often than others. Therefore, depending on the situation, a certain auditor may be left out of assignments, while another auditor may be engaged to perform audits for multiple clients. To calculate what is the average number of engagements performed by male or female auditors, it is needed to collect data on total number of auditors and its structure per gender and audit firm type. Table 2 shows those results.

Table 2. Number of licenced authorised auditors per gender and audit firm type

Gender	Total		Big 4		International		Domestic	
Female	170	56.48%	25	60.98%	71	57.72%	74	54.01%
Male	131	43.52%	16	39.02%	52	42.28%	63	45.99%
Total:	301	100%	41	100%	123	100%	137	100%

Source: Authors' calculation.

Results show that there is a fairly equal number of employed auditors of both sexes, but advantage is on the female auditors' side. As expected, domestic firms have the highest share in the total number of employed auditors (app. 46%), which is in line with their share in the total number of performed audits (app. 50%). Big 4 and international firms have higher share of female auditors, while that share is more balanced in domestic firms. Based on these results, it can be expected that female auditors are more hired to perform audits within observed firms. However, to do so, it is needed to calculate a ratio of average number of engagements performed by female auditors and total number of engagements per auditor for each audit firm in the sample:

$$GPER = \frac{\bar{x}_f}{\bar{x}_t} \quad (1)$$

where: *GPER* – gender parity engagement ratio; $\bar{x}_f$ – average number of engagements performed by female auditors; $\bar{x}_t$ – average number of engagements performed per auditor (both genders).

Ratio is computed individually for each audit firm. In the above formula, $\bar{x}_f$ is determined when the number of audit reports signed by female auditors is divided by the total number of authorized licensed female auditors employed in observed firm. On the other hand, $\bar{x}_t$ is calculated when the total number of audit reports issued by observed firm is divided by total number of authorized licensed auditors. One would anticipate the ratio to equal 1, indicating an equal likelihood for male and female auditors to be involved in conducting audits of financial statements. Male auditors may be more likely to be chosen if the ratio is less than 1, whereas female auditors may be more likely to be chosen if the ratio is greater than 1. The following table shows the average ratio values for each firm and further breaks them down by type of auditing firm.

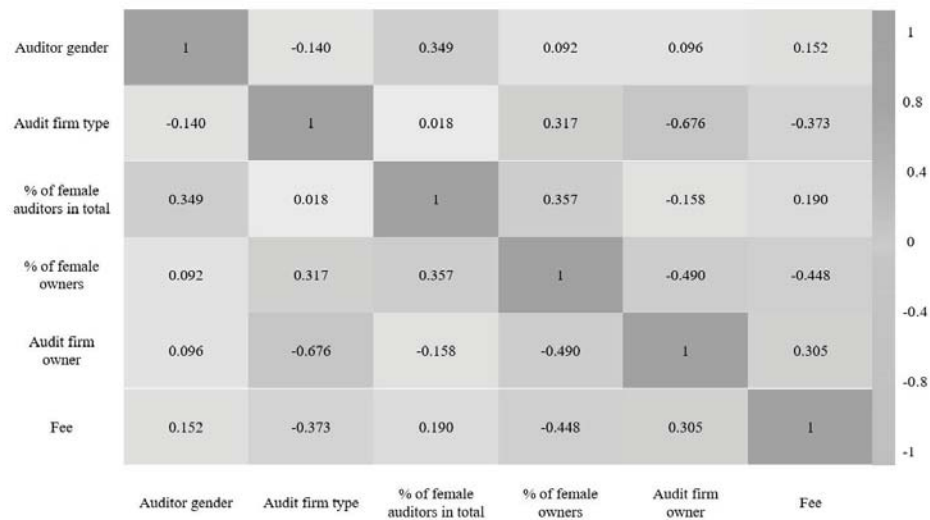
Table 3. Average share of engagements per gender and audit firm type

Auditor firm type	Total	Big 4	International	Domestic
Average number of engagements per female auditor	7.00	10.13	5.15	7.67
Average number of engagements per auditor	7.06	8.49	5.96	7.41
Average gender parity engagement ratio	0.96	1.17	0.87	0.98

Source: Authors' calculation.

In order to provide answers to remaining research questions, Pearson correlation coefficients have been calculated. Results are presented on figure 1.

Figure 1. Pearson correlation results for selected variables



Source: Authors' calculation.

Additional information regarding previous table is that all correlations between audit gender and other variables are statistically significant, with values below 0.01. Regarding the second research question, results show that there is a weak but positive correlation between auditor gender and average fee per audit firm. Therefore, it can be concluded that reports signed by female auditors came from audit firms with higher average audit fees.

The third research question aims to explore correlation between audit firm owners and auditor gender. It can be presumed that business firms, as owners of audit firms, might have a more neutral policy regarding auditor engagement. The results reveal that audit firms owned by other business entities (or female owners) have higher number of audits performed by female auditors. When compared to other economies, share of female owners in total number of owners is higher, app. 44% (or app. 48% when business entities as owners are excluded). Lastly, the findings of the last research question align with the previous observations regarding audit firm type and the gender of auditors who sign the reports. Specifically, there is a weak and negative correlation between auditor gender and auditor firm type, indicating that Big 4 firms have a higher proportion of female auditors.

Conclusions

Although there is a noticeable increase in the participation of women in business worldwide, when it comes to the Balkans, it is often mentioned that the dominant role of men still exists in this part of the world. Increasing participations of woman in various fields is noticeable under the influence of European and global trend. This study sheds light on areas of progress and areas that need ongoing attention, providing insightful information about the gender dynamics of the audit profession in the Republic of Serbia. Findings indicate a favourable trend: about equal number of audit reports have been produced by male and female auditors. The distribution of domestic and international audit firms is balanced; nevertheless, the Big 4 firms have a greater percentage of reports (about 70%) signed by female auditors. Furthermore, previous implies that Big 4 firms have a higher proportion of hired female auditors. Results show progress in gender parity in terms of auditor engagement, especially in larger audit firms. According to Pearson's correlation analysis there is a weak but positive correlation between auditor gender and the average fee per audit firm. Interestingly, audit firms with higher average fees are associated to audit reports signed by female auditors.

This correlation may reflect potential trends in the perceived value or expertise attributed to female auditors in the eyes of clients, which has been confirmed by

similar research in other economies. Furthermore, results suggest that audit firms with more neutral ownership structures or female owners may be more inclusive in engaging female auditors. The findings align with the broader trend of increasing female participation in various fields under the influence of global and European trends. All of these findings highlight the need for on-going efforts to promote gender equality in leadership positions within the audit profession. While progress is evident, and one might conclude that females in observed profession enjoy much better position compared to other professions, there is a call for sustained support to overcome systemic barriers and biases that may hinder the full inclusion of women in key leadership roles. Future research endeavours should specifically target these challenges to contribute to a more comprehensive understanding of the dynamics at play.

References

1. Abdelfattah, T., Elmahgoub, M., and Elamer, A. 2019. "Female Audit Partners and Extended Audit Reporting: UK Evidence." *Journal of Business Ethics* 174 (1): 177–197.
2. AICPA. 2022. "2021 Trends report." Available at: <https://www.aicpa-cima.com/professional-insights/download/2021-trends-report>
3. Antonijevic, M., Ljumovic, I., and Ivanovic, Đ. 2022. "Is there a Gender Gap in Financial Inclusion across Countries?" *Journal of Women's Entrepreneurship and Education* 1-2: 79-96.
4. Blau, F., and Kahn, L. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55(3): 789-865.
5. Brasnjic, F. F., and Sevo, B. N. 2019. "Položaj žene u društvu kroz historiju." *Baština* 47: 221-232.
6. Churikova, E. 2020. "Toward Gender Equality: Accounting for Change." Available at: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/toward-gender-equality-accounting-change>
7. Curakovic, D. 2023. "Tržište rada u sektoru turizma kroz prizmu rodne ravnopravnosti." *Oditor* 9 (3): 1-38.
8. Dobrijevic, G. 2014. "The Effect of Gender on Negotiation Behaviour." *The European Journal of Applied Economics* 11(1): 43-52.
9. Garcia-Blandon, J., Argilés, J., and Ravenda, D. 2020. "Audit firm tenure and audit quality: A cross- European study." *Journal of International Financial Management & Accounting* 31(1): 35-64.
10. Gender Equality Directorate of Republic of Serbia. 2021. "Gender Equality Strategy 2021-2030." Available at: <https://www.srbija.gov.rs/vest/en/179692/2021-2030-gender-equality-strategy-adopted.php>

11. Hardies, K., Breesch, D., and Branson, J. 2013. "Gender Inequality in Small and Large Audit Firms." Available at: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2254268>
12. Hardies, K., Breesch, D., and Branson, J. 2015. "The Female Audit Fee Premium." *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 34(4): 171–195.
13. Hughson, M., and Bacanovic, V. 2014. "Rodna ravnopravnost u Srbiji 2014: Analiza stanja u oblasti ekonomije." *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja (IKSI)* 1 (2): 7-24.
14. Ittonen, K., and Peni, E. 2012. "Auditor's Gender and Audit Fees." *International Journal of Auditing* 16(1): 1-18.
15. Miglani, S., and Ahmed, K. 2019. "Gender diversity on audit committees and its impact on audit fees: Evidence from India." *Accounting Research Journal* 32(4): 568-586.
16. Official Gazette of RS No. 12. 2022. "National Strategy for Prevention and Protection Against Discrimination for the period from 2022 to 2030." Available at: <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2022/12/2>
17. Pavicevic, O. 2012. "Individua u perspektivi globalne modernizacije." *Teme* 36(1): 11-26.
18. Pruett, M. 2023. "Confidence and Character: The Future of Women's Entrepreneurship Education?" *Journal of Women's Entrepreneurship and Education* (1-15): 1-15.
19. Reva, A. 2012. "Gender Inequality in the Labor Market in Serbia." World Bank Policy Research Working Paper No. 6008. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2027301>.
20. Statista. 2023. "Share of accountants and auditors in the United States in from 2020 to 2022 by gender." Available at: <https://www.statista.com/statistics/1086831/share-accountants-auditors-united-states-gender/>
21. Ting-Chiao Huang, X., Chiou, J.R., Huang, H.W., and Chen, J.F. 2015. "Lower audit fees for women audit partners in Taiwan and why." *Asia Pacific Management Review* 20(4): 219-233.
22. Turban, S., Wu, D., and Zhang, L. 2019. "Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive." *Harvard business review*. Available at: <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>