



Maternidad. Cuestionamiento sobre las capacidades femeninas en la profesión contable¹

Paulina Herrera Becerra²

Universidad de Santiago de Chile

Resumen

Esta investigación se centra en describir los efectos de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres Contadoras Públicas y Auditoras (CPA). El objetivo principal fue examinar cómo la maternidad impacta en las oportunidades profesionales dados los estereotipos y prejuicios asociados a la maternidad en el entorno laboral. Se realizó una revisión de literatura en las bases de datos para identificar el impacto sistematizado por la academia, evidenciando la importancia que tiene en la trayectoria profesional de las mujeres CPA. A pesar de las políticas de flexibilidad y apoyo a la maternidad implementadas por algunas empresas, la percepción general de que las madres están menos comprometidas con su trabajo persiste, lo que afecta negativamente sus oportunidades de ascenso y aumento salarial. Se identificaron estereotipos y prejuicios profundamente arraigados que asocian la maternidad con una disminución en la capacidad de las mujeres para asumir roles de liderazgo. Estos estereotipos influyen en la manera en que las empresas toman decisiones de contratación y promoción, perpetuando las desigualdades de género en el sector de la auditoría.

Palabras Clave: Maternidad; CPA; estereotipos

Introducción

A pesar del aumento en el porcentaje de mujeres en el mundo laboral, estas continúan enfrentando barreras invisibles que dificultan su avance dentro de las organizaciones (Catalyst, 2019). La maternidad, uno de los principales puntos de inflexión en la carrera de una mujer, implica un periodo de tiempo considerable en el que se limita su participación en el ámbito laboral (Shields, 1987). Durante el periodo prenatal, natal y postnatal, las mujeres experimentan una desconexión temporal de sus responsabilidades laborales, lo que puede tener un impacto negativo en su progresión profesional dentro de la organización (Correll, 2001). Este periodo evidencia un trato diferenciado que, en pocas ocasiones, puede resultar positivo para su avance profesional dentro de la organización (Budig, 2014).

Según (Haynes, 2017) persisten las desigualdades en la profesión contable, lo cual se puede observar en las limitaciones de las mujeres en la escala jerárquica de las empresas ubicándolas en cargos intermedios. Entonces,

La necesidad de abordar las desigualdades de género entre ambos géneros y en todas partes del mundo, desarrolladas y en desarrollo, significa que el papel de la contabilidad y la profesión en la perpetuación de las desigualdades en las líneas de género y a escala global sigue siendo una preocupación seria. (Haynes, 2017)

¹ Este artículo hace parte de la tesis para optar al título de CPA de la Usach titulada "Maternidad: Punto de inflexión de la Carrera Profesional de las Contadoras Públicas y Auditoras".

² Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Integrante del Semillero de Investigación Contable "Norma Peralta" Contacto: paulina.herrera.be@usach.cl

Pero, las investigaciones que se centran en comprender la desigualdad de género en los lugares de trabajo descuidan, silencian y ocultan curiosamente las experiencias de madres (Blamey, 2021) y la maternidad como identidad emergente y políticamente disputada se ha explorado desde perspectivas sociológicas y psicológicas, pero no se ha estudiado en un contexto de la profesión contable (Haynes, 2008). Adicionalmente la maternidad se ubica como un factor que amenaza la productividad en el caso de las mujeres y les hace más difícil escalar posiciones (Haynes, 2008).

En el caso de la profesión de Contador Público Auditor (CPA) se ha visto un proceso de feminización y feminización (Valero, Patiño y Vargas, 2020; Restrepo & Isaza, 2019), en el cual, durante las dos primeras décadas del siglo XXI se observa un acceso de las mujeres a la Instituciones de Educación Superior, y en consecuencia al mercado de servicios de contabilidad y auditoría en las grandes firmas de auditoría conocidas como las *Big Four* (PWC, EY, KPMG y Deloitte). Teniendo en consideración que la maternidad se ubica como un factor que amenaza la productividad de las mujeres y les hace más difícil escalar posiciones (Haynes, 2008), este trabajo indagará el impacto que tiene la maternidad para las CPA que están vinculadas laboralmente a alguna empresa auditora.

Marco Teórico

Eagly y Carli (2007) utilizan la metáfora del laberinto de cristal para describe el largo y difícil camino que recorren las mujeres hacia sus metas profesionales dentro de las organizaciones. A diferencia del concepto del techo de cristal, que representa una barrera invisible e impenetrable a la cima de la jerarquía organizacional, el laberinto de cristal sugiere que las mujeres enfrentan una serie de barreras a lo largo de su trayectoria profesional. Estas barreras pueden incluir muchas cosas, entre ellas: prejuicios de género, responsabilidades familiares desproporcionadas, políticas laborales desfavorables y la falta de redes de apoyo.

La teoría del laberinto de cristal destaca que el trayecto profesional de las mujeres no es fácil ni directo. Aunque es posible alcanzar algún alto nivel de liderazgo, las mujeres deben avanzar atravesando por diversas situaciones, compromisos y retos que obstaculizan su progreso. En este contexto, se requiere de persistencia, conciencia del progreso propio y análisis cuidadoso de los problemas que pueden manifestarse (Eagly & Carli, 2007) “Un laberinto es una metáfora adecuada para los desafíos que enfrentan las mujeres hoy en día mientras intentan alcanzar la cima. Pasar por un laberinto no es simple ni directo, sino que requiere persistencia, conciencia del propio progreso y un análisis cuidadoso de los problemas que pueden surgir”.

Cuando esta teoría se aplica al camino recorrido por las mujeres para llegar a puestos de liderazgo, se observa que, si bien las mujeres tienen metas claras en su vida profesional, como llegar a ser socias de una *Big Four*, este objetivo requiere de un tiempo y dedicación significativos. Además, muchas mujeres enfrentan otros giros en sus vidas, como la maternidad, que exige un equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y personales. Haynes (2008) explica cómo las mujeres contables alinean sus vidas personales con la vida laboral, ya que, tras su decisión de ser madres, deben afrontar problemas y miedos para mantener este equilibrio. La etapa de la carrera en la que deciden ser madres puede influir significativamente en su progreso profesional.

Esta situación explica por qué, a pesar de que las mujeres representan una proporción considerable dentro de las organizaciones, son pocas las que terminan llegando a puestos altos dentro de las empresas (Blamey, 2021). El laberinto de cristal muestra que, aunque las barreras pueden ser superadas, el proceso es complejo y requiere de una combinación de habilidades, estrategias y apoyo para navegar con éxito. “El laberinto reconoce la complejidad y variabilidad de las trayectorias profesionales de las mujeres, reconociendo que las barreras no están solo en la cima, sino también en muchos puntos a lo largo del camino” (Eagly & Carli, 2007).

Teoría del Rol Social

La teoría del rol social, desarrollada por Eagly y Wood (2012), sostiene que las diferencias en el comportamiento entre hombres y mujeres no son innatas, sino que surgen de las expectativas y normas sociales sobre los roles de género. Según esta teoría, los roles que se asignan a hombres y mujeres en la sociedad influyen en cómo son percibidos y tratados en el ámbito laboral. En el contexto de la maternidad, las mujeres a menudo enfrentan expectativas que las sitúan principalmente como cuidadoras, lo que puede llevar a percepciones negativas sobre su compromiso y competencia en el trabajo.

Las expectativas de género dictan que las mujeres deben ser las principales cuidadoras, mientras que los hombres son vistos como los principales proveedores. Estas expectativas influyen en cómo se percibe a las mujeres en el trabajo, especialmente a las madres. Las mujeres que son madres pueden ser vistas como menos comprometidas y competentes en su trabajo debido a las expectativas de que su prioridad es la familia. Esto puede llevar a prejuicios y discriminación en decisiones de contratación, promoción y aumentos salariales, es así como las diferencia que hay entre el trato hacia hombres y mujeres estaría dado por los roles que se han definido en la estructura social (Eagly & Wood, 2012). Entonces, “las expectativas asociadas con los roles de cuidadoras de las mujeres pueden conducir a sesgos en el lugar de trabajo, donde se percibe que las mujeres son menos competentes o comprometidas con sus trabajos” (Eagly & Wood, 2012).

Los empleadores y colegas pueden tener sesgos implícitos basados en estas expectativas de género, que afectan negativamente las oportunidades laborales de las mujeres. Los estereotipos sobre la maternidad pueden influir en la percepción de que las mujeres son menos capaces de comprometerse plenamente con sus responsabilidades profesionales, lo que resulta en menos oportunidades de ascenso y aumentos salariales (Eagly & Wood, 2012).

En el contexto de las mujeres contadoras públicas y auditoras, estas teorías son especialmente relevantes. Las barreras descritas en la teoría del laberinto de cristal y las expectativas de género delineadas en la teoría del rol social se manifiestan claramente en el entorno laboral. Las mujeres en estas profesiones no solo enfrentan desafíos en la contratación inicial, sino también en la progresión a niveles de liderazgo y en la obtención de salarios equitativos.

La teoría del laberinto de cristal sugiere que las mujeres deben navegar a través de un sistema complejo de barreras y obstáculos para alcanzar altos niveles de liderazgo. Estas barreras pueden incluir la falta de políticas de maternidad adecuadas y flexibilidad laboral, así como una cultura organizacional que no siempre valora plenamente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, la teoría del rol social destaca cómo las normas de género y las expectativas culturales influyen en la percepción de las mujeres como profesionales. Las mujeres CPA que son madres pueden ser vistas como menos comprometidas con su trabajo debido a las responsabilidades familiares, lo que afecta sus oportunidades de promoción y aumento salarial. Este sesgo puede ser particularmente pronunciado en culturas donde se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades de cuidado del hogar.

Eagly y Carli (2007) señalan que, para superar estas barreras, las mujeres necesitan desarrollar una serie de estrategias que incluyen la construcción de redes de apoyo, la búsqueda de mentores y el desarrollo de habilidades específicas para manejar los conflictos entre el trabajo y la vida personal. Además, es crucial que las organizaciones implementen políticas que apoyen el desarrollo profesional de las mujeres, proporcionando igualdad de oportunidades y reconociendo el valor de la diversidad de género en el liderazgo. “Las mujeres necesitan desarrollar un conjunto de estrategias para navegar el laberinto, incluyendo la construcción de redes de apoyo, la búsqueda de mentores y el desarrollo de habilidades para manejar los conflictos entre el trabajo y la vida personal” (Eagly & Carli, 2007).

Las teorías del laberinto de cristal y del rol social proporcionan un marco comprensivo para entender los desafíos que enfrentan las mujeres CPA. Al aplicar estas teorías, es posible identificar las barreras y sesgos específicos que afectan a las madres trabajadoras y proponer soluciones que promuevan un entorno laboral más equitativo y favorable para el desarrollo profesional de las mujeres. Estas teorías explican por qué, a pesar de su representación significativa dentro de las organizaciones, muchas mujeres no logran alcanzar los niveles más altos de liderazgo y remuneración en sus carreras.

Metodología

La metodología utilizada tendrá un enfoque cualitativo, ya que se parte de una revisión y análisis de documental, que nutrirá en torno a las discusiones que se han dado sobre la materia. Adicionalmente, el tipo de investigación será descriptiva, debido a que se caracterizarán las dimensiones de un problema existente en la actualidad de las mujeres que son madres en este contexto de estudio.

Dentro de los estudios de género en contabilidad se habla de manera constante de las barreras de progresión laboral dadas por el techo de cristal, laberinto de cristal, entre otras teorías que indagan sobre el estancamiento de las mujeres en el avance organizacional. Sin embargo, cuando se revisó en Scopus a través de las palabras clave *“mother” and “accountant”* y *“children” and “accountant”* los resultados son pocos, estos oscilan entre 7 a 15 documentos que finalmente se convierten en 7 que se concentran en estudiar la maternidad, sobresalen Socratous, Galloway & Kamenou-Aigbekaen (2016); Krambia-Kapardis & Zopiatis (2009); Lyonette & Crompton (2008), Dambrin (2008). Estos estudios tratan de dilucidar el impacto de la maternidad para las CPA.

Resultados

A lo largo de la historia, diversas teorías han abordado los desafíos que enfrentan las mujeres en el entorno empresarial. Una de las más destacadas es la Teoría del Laberinto de Cristal propuesta por Eagly & Carly (2008). Esta teoría utiliza la metáfora del laberinto para describir el complejo y arduo camino que recorren las mujeres hacia sus metas profesionales dentro de las organizaciones. A diferencia del “Techo de Cristal” planteado por Loden (1985), que se refiere a una barrera invisible que impide el ascenso de las mujeres, el laberinto sugiere que, aunque es posible llegar a la cima, el camino está lleno de obstáculos, compromisos y desafíos que deben sortearse cuidadosamente. Esta metáfora es fundamental para entender el contexto en el que se desenvuelven las mujeres Contadoras Públicas y Auditoras (CPA), particularmente cuando se enfrentan al reto adicional de la maternidad.

La maternidad, como lo define Tuber (1996), “no es puramente natural ni exclusivamente cultural, sino que compromete tanto lo corporal como lo psíquico, consciente e inconsciente; participa de los registros real, imaginario y simbólico”. Esta definición resalta la relevancia de la maternidad en la sociedad y cómo, al ser un hito significativo en la vida de las mujeres, establece desafíos particulares en su progreso laboral. Las expectativas sociales y organizacionales tienden a invisibilizar las oportunidades profesionales de las mujeres tras convertirse en madres, ya que la maternidad suele ser vista como un factor que afecta la dedicación laboral, reforzando la percepción de que las mujeres no están plenamente comprometidas con sus carreras después de ser madres.

Cuando las mujeres deciden tener hijos, se enfrentan a una serie de situaciones que les impiden vincularse al trabajo de la misma manera que lo hacían antes de ser madres. Este cambio en la dinámica personal y profesional dificulta el equilibrio entre la vida laboral y familiar, lo que puede estancar o ralentizar su avance en la estructura jerárquica de la empresa. Como resultado, muchas mujeres encuentran barreras significativas para ser contratadas en cargos gerenciales, ser ascendidas o recibir aumentos salariales. Haynes (2008) explica cómo las mujeres contables alinean sus vidas personales con su vida laboral tras decidir ser madres, enfrentándose a problemas y miedos para mantener un equilibrio adecuado. Esto depende, en gran medida, de la etapa de su carrera en la que decidieron convertirse en madres, lo que a menudo explica por qué, a pesar de ser numéricamente superiores en las organizaciones, son pocas las que alcanzan puestos de liderazgo (Blamey, 2021).

La Teoría del Laberinto de Cristal plantea que las mujeres, a diferencia de los hombres, no enfrentan un trayecto simple ni directo hacia sus metas profesionales. En lugar de ello, deben recorrer un camino intrincado y lleno de obstáculos, donde la maternidad juega un rol crucial. Este camino no solo implica desafíos profesionales, sino también personales, que se entrelazan con las expectativas sociales y culturales sobre el rol de la mujer en la sociedad. Estos desafíos se ven amplificados en sectores como la contabilidad y auditoría, donde las exigencias laborales y la cultura organizacional suelen estar marcadas por una visión tradicional del rol de género.

Los estereotipos y prejuicios que enfrentan las mujeres CPA en Chile son múltiples y diversos. Entre los más destacados se encuentra la creencia de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de la familia, lo que las hace menos comprometidas con su profesión en comparación con los hombres (Ganchos, 1998; Tharenou et al., 1984). Este prejuicio también se extiende a la percepción de que las mujeres gerentes con hijos, o en edad fértil, tienen patrones de trabajo potencialmente interrumpidos y representan un riesgo económico para la empresa (Windsor, 2006). De hecho, Windsor (2006) muestra en su estudio empírico cómo el género y la presencia de hijos dependientes interactúan para afectar negativamente el avance de las contadoras, mientras que los contadores varones son ascendidos más rápidamente que las mujeres en general.

La maternidad, además de ser un proceso biológico y social, tiene profundas implicaciones en la trayectoria profesional de las mujeres. Según Eagly (2008), las mujeres están asociadas con cualidades comunitarias, como la empatía y el cuidado, que son percibidas como menos valiosas en el ámbito empresarial en comparación con las cualidades de agencia, como el control y la afirmación, típicamente atribuidas a los hombres. Esta diferencia en la percepción de género contribuye a la creencia de que las mujeres no son aptas para trabajar en entornos hostiles o competitivos. Sin embargo, también hay quienes argumentan que estas cualidades comunitarias pueden hacer a las mujeres mejores líderes, aunque enfrentan la desventaja de no poder convivir con sus pares de la misma manera debido a las obligaciones familiares, lo que limita su capacidad para generar lazos que podrían ayudarlas a escalar en las empresas.

Krambia-Kapardis (2009) plantea que las mujeres contables son percibidas como menos capaces de hacer frente a las presiones profesionales en comparación con sus colegas masculinos. Esta percepción se ve reforzada por la creencia de que las mujeres están menos orientadas hacia su carrera y prefieren trabajar en puestos menos exigentes. Sin embargo, Krambia-Kapardis (2009) también señala que las mujeres no dejan de desempeñar ninguna de las funciones que se les imponen debido a compromisos familiares o la maternidad. En una investigación anterior, Krambia-Kapardis (2004) estableció que, aunque las mujeres poseen las competencias, conocimientos y experiencia necesarios, la mayor barrera que enfrentan es la falta de flexibilidad y la exigencia de trabajar muchas horas.

Un estudio realizado por Socratous (2016), basado en entrevistas, revela que muchas mujeres no aspiran a ser ascendidas debido a la presión cultural que enfrentan, la cual las impulsa a priorizar la familia sobre el trabajo. Esta presión cultural también se refleja en el hecho de que algunas mujeres se sienten obligadas a regresar al trabajo antes de terminar su periodo de postnatal o a no tomar sus licencias o vacaciones, debido al temor de enfrentarse a una competencia renovada en su lugar de trabajo a su regreso. Esta situación refleja una cultura organizacional que no está preparada para apoyar a las mujeres en su equilibrio entre la vida laboral y familiar, lo que perpetúa las desigualdades de género en el lugar de trabajo.

Los estereotipos y prejuicios que enfrentan las mujeres CPA son un reflejo de una cultura más amplia que no ha logrado adaptarse completamente a los cambios sociales y económicos que han permitido a las mujeres ingresar y sobresalir en el mundo laboral. A pesar de los avances en igualdad de género, persisten barreras significativas para las mujeres en roles de alta responsabilidad, particularmente en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como el de auditoría. Esta situación se ve agravada por la percepción de que las mujeres, debido a su rol de madres, no pueden cumplir con las demandas laborales de la misma manera que sus colegas masculinos.

Heilman (2012) argumenta que las personas pueden estar en desventaja (o ventaja) no por sus habilidades o logros, sino por el grupo de género al que pertenecen. Esto es particularmente cierto en el caso de las mujeres que, a pesar de cumplir con todos los requisitos profesionales, siguen enfrentando barreras debido a estereotipos de género y prejuicios. Estos desafíos se ven exacerbados por una cultura organizacional que no valora adecuadamente las contribuciones de las mujeres y no les ofrece el apoyo necesario para avanzar en sus carreras.

Conclusiones

La participación de las mujeres en el ámbito profesional ha experimentado un crecimiento notable en las últimas décadas, impulsada por la lucha por la igualdad de género y la implementación de políticas de inclusión en diversas industrias. Sin embargo, a pesar de estos avances, la maternidad sigue siendo un factor que impacta significativamente en la carrera

profesional de las mujeres, especialmente en sectores altamente competitivos como la contabilidad y la auditoría. Según Eagly y Carli (2007), las mujeres enfrentan lo que se conoce como el “Laberinto de Cristal”, un camino lleno de obstáculos que dificulta su avance hacia posiciones de liderazgo, siendo la maternidad uno de los desafíos más críticos en este recorrido.

La revisión de la literatura internacional y regional muestra que los estereotipos y prejuicios hacia las mujeres madres en el ámbito laboral no son exclusivos de un solo país o cultura, sino que están presentes en diversas sociedades. Sin embargo, sería interesante invitar a los investigadores e investigadoras a analizar si estos escenarios se replican en el contexto chileno. Considerando que la presión cultural sobre las mujeres para cumplir con su rol de madres es fuerte, y esto se refleja en la forma en que las empresas auditoras perciben y tratan a las CPA que son madres.

Aún en Latinoamérica persisten una cultura machista que asigna a las mujeres el rol principal de cuidadoras del hogar. Esta cultura se refleja en las prácticas organizacionales, donde las mujeres enfrentan mayores obstáculos para avanzar en sus carreras, especialmente si son madres. Como resultado, muchas mujeres se ven obligadas a priorizar su vida personal sobre su vida laboral, lo que limita sus oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.

Referencias

- Blamey, P. K. (2021). Mothering in accounting: Feminism, motherhood, and making partnership in accountancy in Germany and the UK. *Accounting, Organizations and Society*.
- Budig, M. J. (2014). *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay*. Washington, DC: Third Way. Retrieved from <https://www.thirdway.org/report/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay>
- Catalyst. (2019). *Women in the workforce: Global*. Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/>
- Correll, S. J. (2001). *Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments*. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730. <https://doi.org/10.1086/321299>
- Dambrin, C. L. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social role theory*. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458-476). Sage Publications Ltd.
- Ganchos K. (1998). El peligro de conclusiones equivocadas. *Crit Perspect Acc* 1998; 9:377–85.
- Haynes K. (2008). Transforming Identities: Accounting Professionals and the Transition to Motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*. 19 (5), 620 - 42.
- Haynes, C., & Jacobs, K. (2017). The processes of inclusion and exclusion: The role of ethnicity and class in women’s relation with the accounting profession. *Accounting, Auditing & Accountability*, 30(3), 565-592.
- Heilman, ME (2012), “Estereotipos de género y prejuicios en el lugar de trabajo”, *Investigación en Organización Comportamiento*, vol. 32, págs. 113-135.
- Krambia-Kapardis, M. (2004). Cypriot women accountants: Career expectations and barriers. *Accountancy Cyprus* (75), 69–73.
- Krambia-Kapardis, M., & Zopiatis, A. (2009). Female accountants in partnership positions: ¿Persona nongrata? doi:10.1108/S1479-3563(2009)0000009012
- Loden, M. (1985). *Feminine leadership or how to succeed in business without being one of the boys*. New York: Times Books.

- Lyonette, C., & Crompton, R. (2008). The only way is up? An examination of women's "under-achievement" in the accountancy profession in the UK. *Gender in Management*, 23(7), 506-521. doi:10.1108/17542410810908857.
- Restrepo Quintero, K., & Isaza Castro, J. G. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 527-553. <https://doi.org/10.21830/19006586.385>
- Socratous, M., Galloway, L., & Kamenou-Aigbekaen, N. (2016). Motherhood: ¿An impediment to workplace progression? the case of cyprus. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(5-6), 364-382. doi:10.1108/EDI-02-2016-0019
- Tharenou P, Latimer S, Conroy J. (1984). ¿Cómo llegas a la cima? Un examen de las influencias en las mujeres y ascenso gerencial de los hombres. *Acad Manage J* 1984: 899-931.
- Tuber, Silvia (1996). *Figuras de la madre*. Silvia Tuber (Ed.) Madrid. Ediciones Cátedra.
- Valero, G., Patiño, R.A. y Vargas, H. (2020). Feminización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 76, 13-33. Doi: <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n76a01>
- Windsor, C., & Auyeung, P. (2006). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical Perspectives on Accounting*, 17(6), 828-844. Doi: 10.1016/j.cpa.2004.11.007