

Stakleni strop – zastarjeli pojam ili realnost?

Ivana Burušić-Barčan¹, Josipa Burušić²

¹Veleučilište u Virovitici, Matije Gupca 78, Virovitica, Hrvatska, ivana.burusic.barcan@vuv.hr

²Katolička osnovna škola u Virovitici, Trg Ljudevita Patačića 3, Virovitica, Hrvatska, burusic.josipa@gmail.com

Sažetak

Žene čine važnu kariku u formiranju kvalitetnih i učinkovitih radnih timova poslovnih organizacija. Visoka razina obrazovanja te napor i trud koji ulažu prilikom obavljanja posla i razvoja poslovne karijere predstavljaju neprocjenjiv intelektualni kapital koji doprinosi uspješnosti poslovanja. Unatoč tome, istraživanja pokazuju kako se njihov rad najčešće ne vrednuje jednakim kriterijima kao rad muških kolega na jednakim radnim mjestima, što dovodi do toga da su žene znatno manje plaćene, sporije napreduju i češće bivaju degradirane pri povratku na posao nakon odsustva zbog obiteljskih razloga. Stakleni strop nevidljiva je barijera na koju nailaze i koju vrlo teško zaobilaze žene u poslovnom svijetu pokušavajući doći do vodećih pozicija. Iako se kaže da je barijera „nevidljiva“, statistički podaci ukazuju na vrlo vidljive i značajne razlike u plaćama i vrlo malu zastupljenost žena na najvišim pozicijama u poslovnim organizacijama i institucijama. Žene su u prosjeku plaćene oko 14 % manje u odnosu na muškarce na jednakim radnim mjestima te godišnje moraju raditi gotovo dva mjeseca besplatno kako bi dostigle primanja muških kolega. Poslovi se dodjeljuju prema ustaljenoj rodnoj segregaciji te su žene najvećim dijelom zastupljene u zanimanjima koja su manje plaćena. Žene ostvaruju odlične poslovne rezultate, visoko su obrazovane, posjeduju i njeguju karakteristike koje doprinose sveopćem uspjehu organizacija čije su članice. Cilj rada je ukazati na prisutne razlike i neravnopravnost s kojima se susreću žene u odnosu na muškarce te na evidentne nedostatke u provedbi zakonskih propisa zbog kojih je ženama znatno otežano i onemogućeno ravnopravno i pošteno sudjelovanje u društvenom i poslovnom životu.

Ključne riječi

jednakost plaća, spolna diskriminacija na radnom mjestu, stakleni strop

Abstract

Women are an important link in establishing quality and efficient work teams of business organizations. The high level of education and the effort they invest in doing business and developing a business career are invaluable intellectual capital that contributes to business success. Nevertheless, research shows that their work is usually not evaluated by the same criteria as the work of male colleagues in the same jobs which leads to women being significantly paid less, progressing more slowly, and being more often demoted when returning to work after family absences. The glass ceiling is an invisible barrier that women face and is very difficult to get around in the business world trying to reach leading positions. Numerous studies on the subject have confirmed the existence of this invisible barrier that keeps most highly educated women at the level of middle management, despite good business results and great effort invested in career development. Although the barrier is called "invisible" statistics indicate visible and significant differences in salaries and a low representation of women in the highest positions in business organizations and institutions. On average, women are paid about 14% less than men in the same jobs and have to work for almost two months a year for free to reach the income of a male colleague. Jobs are assigned according to established gender segregation and women are for the most part represented in lower-paid occupations. Women achieve excellent business results, are highly educated, possess and nurture characteristics that contribute to the overall success of the organizations in which they are members. This paper aims to point out the present differences and inequalities that women face about men and the obvious shortcomings in the implementation of legislation that make it significantly more difficult and impossible for women to participate equally and fairly in social and business life.

Keywords

gender discrimination in the workplace, glass ceiling, equal pay

Uvod

Tema podzastupljenosti žena i sprječavanja njihova napretka u poslovnoj sferi života nije nova, no postojana je i prema dosadašnjim relevantnim podacima, teško promjenjiva. Stakleni strop granica je koja onemogućuje ženama napredak na više hijerarhijske razine u poslovnom svijetu. Duboko ukorijenjene predrasude u društvu predstavljaju najveću prepreku napredovanju žena u poslovnom segmentu. Predrasude pretežno podrazumijevaju sliku u društvu o formiranju žena kao ličnosti za uloge koje im prema tradicionalnom stereotipu pripadaju, što s druge strane eliminira njihove poslovne ambicije i možebitnu karijeru.

Činjenica je kako među ograničavajućim elementima obitelj i odgoj djece zauzimaju gotovo prvo mjesto, no isto je tako evidentno i nije sporno da tvrtke, kao ni država, ne poduzimaju korake u razmjerima u kojima je to moguće, ne bi li se ženama olakšalo usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza.

Osim što su za jednak rad i jednaku razinu odgovornosti plaćene manje od muških kolega, žene imaju nejednake mogućnosti prilikom zapošljavanja i dodatnog educiranja, često nefleksibilno radno vrijeme, nemogućnost ravnopravnog uključenja u neformalne mreže unutar svojih tvrtki, a redovito su suočene i s predrasudama o njihovim slabije razvijenim poslovnim i menadžerskim sposobnostima. U prilog tome ide i činjenica da žene nisu ravnopravne s muškarcima kada je u pitanju raspodjela ekonomske moći, što čini preduvjet i za političku moć.

Cilj rada je istaknuti postojanje staklenog stropa kao diskriminirajuće pojave slijedom koje je i u 21. stoljeću općeprihvaćena i postojana rodna segregacija koja ženama otežava mogućnost poslovnog napretka i rada na visoko vodećim pozicijama, slabije prihode za jednak rad, angažman i jednake kvalifikacije te neprestanu borbu da unatoč zakonskim osnovama koje ovaj problem mogu reducirati, a to ne čine, postanu ravnopravne članice svoga društva.

1. Prethodna istraživanja

Deloitte (2013) je proveo istraživanje pod nazivom *Žene u poslovnom svijetu* u Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini i Sloveniji, a rezultati pokazuju da organizacije koje imaju žene na rukovodećim pozicijama ostvaruju bolje financijske rezultate. Unatoč tome, organizacije ne poduzimaju dovoljno aktivnosti kako bi podržale napredovanje svojih

zaposlenica. Istraživanje je također pokazalo da žene, iako ulažu više napora kako bi bile na istoj poziciji kao i muškarci, sporije napreduju i manje su plaćene od muškaraca.

2019. godine Deloitte provodi novo istraživanje pod nazivom *Žene u poslovnom svijetu*. Istraživanje je provedeno samo u Hrvatskoj, a rezultati pokazuju da je ženama i dalje teže napredovati nego muškarcima te zaključuju da „nesrazmjeri i njihova podudarnost s rodno uvjetovanim nepovoljnim trendovima na tržištu rada, sa statističkom relevantnošću ukazuju na postojanje staklenoga stropa“ (Deloitte, 2019:26).

Nidogon Višnjić i sur. (2018) provode istraživanje „Stavovi i percepcije žena na rukovodećim pozicijama o njihovom položaju na radnom mjestu“ kojim je obuhvaćeno 112 sudionica koje rade na rukovodećim pozicijama u poslovnim organizacijama u Republici Hrvatskoj, a rezultati istraživanja pokazuju kako većina sudionica smatra da stvarna ravnopravnost spolova nije postignuta unatoč pravnom okviru.

Štekl (2021) provodi istraživanje o zastupljenosti žena u četiri gradske uprave na području Vukovarsko-srijemske županije. Rezultati pokazuju da stakleni strop postoji i u javnoj upravi te se podaci kreću u prosjeku u omjeru od 2/3 u korist muškaraca.

Šinko (2016) analizira zastupljenost žena u Saboru te zaključuje kako političke stranke ne poštuju zakonsku kvotu od 40 % žena na listama, a samim time se i broj žena koje postaju zastupnice u saboru sve više smanjuje. Hrvatska se pozicionira sve niže na svjetskoj ljestvici te zauzima tek 142. mjesto s tek 15 % žena u Saboru.

Nedović i sur. (2015) provode istraživanje o zastupljenosti žena na visoko pozicioniranim rukovodećim mjestima u sustavu znanosti Sveučilišta u Osijeku koje obuhvaća 10 fakulteta i zaključuju kako su žene podzastupljene u sustavu znanosti kao i u poslovnom okruženju te da se i dalje u velikoj mjeri susreću s barijerom zvanom stakleni strop.

Prijic-Samaržija i sur. (2009) također su analizirali podatke Sveučilišta u Rijeci u kontekstu postojanja staklenog stropa i zaključili kako Sveučilište prati svjetske statistike te da su žene i tu podzastupljene na visoko pozicioniranim radnim mjestima. Autori rada također upozoravaju na to da je znanost sektor koji čine najobrazovaniji članovi društva te koji samim time imaju obvezu poboljšati i unaprijediti kvalitetu života, a društvo činiti boljim i pravednijim.

Vučemilović i Perišić (2014), analizirajući dostupna istraživanja te na temelju provedene ankete, zaključuju

kako u društvu postoji svijest o kvaliteti žena kao vrhunskih top menadžerica, no u praksi se žene i dalje susreću s nevidljivom barijerom koju, neovisno o poslovnim rezultatima, teško zaobilaze.

Nestić (2007) analizom dostupnih podataka zaključuje kako žene unatoč tome što posjeduju višu razinu obrazovanja i bolje radne karakteristike imaju značajno manje plaće u odnosu na muškarce. Nadalje, u radu je potvrđeno postojanje rodne segregacije po zanimanjima, u privatnom sektoru majke su manje plaćene od žena bez djece, a jaz u plaćama između muškaraca i žena najveći je kod najbolje plaćenih mjesta koja su ženama teško dostupna.

2. Stakleni strop

Pojam stakleni strop prvi puta su spomenuli Hymowitz i Schelhardt (1986) misleći pri tome na nevidljivu barijeru koju žene vrlo teško zaobilaze kako bi došle do vodećih pozicija u organizacijama. Međutim, pojam staklenog stropa, osim na žene, može se ponekad odnositi i na ljude drugih nacionalnosti i rasa (Baxter i Wright, 2000). U literaturi se koristi i

termin „labirint“ koji također predstavlja napor koji žene moraju uložiti kako bi došle do najviših pozicija (Eagly i Carli, 2007). Istraživanja pokazuju kako žene napreduju sporije od muškaraca, unatoč tome što su obrazovanije (Tablica 1.) i što vrlo često imaju i bolje poslovne rezultate te da je podjela radnih mjesta i dalje značajno podložna rodnoj segregaciji. Zanimljivo je kako čak i u obrazovanju, koje slovi kao „žensko“ zanimanje, najveći broj žena je zastupljen u osnovnim školama, oko 81 %. Već u srednjim školama broj žena nešto je manji, 66,1%¹, a na visokim učilištima postotak se još više smanjuje te žene zauzimaju tek oko 10 % najviše pozicioniranih radnih mjesta u ustanovama visokog obrazovanja iako već godinama više studentica nego studenata završava visoko obrazovanje i više je doktorica znanosti u odnosu na muškarce. U 2020. godini, od ukupno 615 doktora znanosti 57,6 % činile su žene².

TABLICA 1. STUDENTI KOJI SU DIPLOMIRALI/ZAVRŠILI STUDIJ NA VISOKIM UČILIŠTIMA PREMA VRSTI VISOKOG UČILIŠTA, VRSTI STUDIJIA I SPOLU 2016-2020.

Ustanova	Spol	2020.	2019.	2018.	2017.	2016.
Visoka učilišta	Muškarci	13.127	13.418	13.105	13.185	13.177
	Žene	20.157	20.286	20.136	19.543	19.718
Visoke škole	Muškarci	773	872	801	1.022	1.115
	Žene	677	690	686	777	769
Veleučilišta	Muškarci	2.401	2.305	2.327	2.272	2.250
	Žene	2.762	2.768	2.814	2.669	2.780
Fakulteti	Muškarci	9.758	10.001	9.738	9.679	9.602
	Žene	16.326	16.367	16.136	15.720	15.782
Stručni studij	Muškarci	1.375	1.401	1.225	1.375	1.267
	Žene	1.903	2.092	2.019	2.095	2.123
Sveučilišni studij	Muškarci	8.383	8.600	8.513	8.304	8.335
	Žene	14.423	14.275	14.117	13.625	13.659

¹ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Što statistika kaže o ženama. Dostupno na <https://www.dzs.hr/hrv/important/Interesting/articles/%C5%A0to%20statistika%20ka%C5%BEE%20o%20%C5%BEenama.pdf> (pristupljeno dana 28.09.2021.)

² Državni zavod za statistiku. Doktorci znanosti u 2020. Dostupno na <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno dana 28.09.2021.)

Umjetnička akademija	Muškarci	195	240	239	212	210
	Žene	392	461	500	377	387

Izvor: Državni zavod za statistiku³

3. Razlozi razlika u plaćama

Razlika u plaći razlika je prosječne zarade po satu između zaposlenog muškarca i zaposlene žene. Prema podacima Europskog parlamenta oko 30 % ukupne razlike u plaćama između muškaraca i žena može se objasniti velikom zastupljenošću žena u sektorima koji su manje plaćeni poput prodaje, njege ili obrazovanja, dok su muškarci preko 80% zastupljeni u sektorima koji su najbolje plaćeni poput tehnologije, inženjerstva ili znanosti. Nadalje, žene češće prekidaju karijeru zbog obiteljskih obveza ili iz tog razloga rade skraćeno, njih čak 30%, dok samo 8% muškaraca skraćeno radi kako bi više vremena posvetili brizi o obitelji.

Žene provode daleko više vremena obavljajući posao za koji nisu plaćene, točnije od 6 do 8 sati tjedno u nordijskim zemljama i više od 15 sati tjedno u Hrvatskoj, Italiji, Sloveniji, Austriji, Malti, Grčkoj i Cipru (Tablica 2.). Kada se uračunaju neplaćeni i plaćeni sati, žene rade više sati tjedno nego muškarci. Doživljavaju diskriminaciju na radnom mjestu, vrlo često bivaju degradirane nakon povratka s porodiljnog dopusta, manje su plaćene nego muškarci i veća je vjerojatnost da će biti nezaposlene u odnosu na muškarce. Na svaki jedan euro koji zaradi muškarac, žena zaradi 86 centa što na godišnjoj razini dovodi do toga da žena u odnosu na muškarca mora raditi gotova 2 mjeseca besplatno!

TABLICA 2. ŽENE I MUŠKARCI – TJEDNI RADNI SATI PO KATEGORIJAMA

*radnih sati u tjednu	ŽENE	MUŠKARCI
Plaćeni posao	33	39
Obavljanje kućanskih poslova	13	5

Briga o djeci	17	11
Briga o odraslim osobama	6	5
Ukupno	69	60

Izvor: Europska komisija (2020): *Equal Pay? Time to close the gap!*⁴

Smanjivanje razlike u plaćama doprinosi postizanju stvarne ravnopravnosti spolova, doprinosi razvoju gospodarstva i smanjuje razinu siromaštva u društvu. Navedene statistike prisutne su, s približnim oscilacijama, u većem dijelu razvijenog svijeta i u gotovo svim granama poslovnog i društvenog života, što je jasan pokazatelj da živimo u patrijarhalnom društvu koje šalje nedvosmislenu i jasnu poruku da, unatoč zakonskoj podlozi, žene nisu ravnopravni članovi društva.

Prema podacima Eurostata iz 2019⁵. godine vidi se da je prosječna razlika u plaćama u Hrvatskoj 11,5 %, dok je na razini cijele Europske Unije razlika u plaćama između muškaraca i žena 14,1 %. Najveća razlika zabilježena je u Estoniji, 21,7 %, a najmanja u Luksemburgu, 1,3 %. Najveća razlika u plaćama između muškaraca i žena je na menadžerskim pozicijama – žene su plaćene oko 23 % manje u odnosu na muške kolege koji obavljaju isti posao. Ako se govori o ukupnim zaradama u Europskoj Uniji, razlika između muškaraca i žena je 37 %. Rezultat je to činjenice da su najviše pozicije koje su najbolje plaćene rezervirane najčešće za muškarce - na razini predsjednika uprave žena je tek 6,9 %⁶. Sve navedeno dovodi do toga da žene postaju socijalno osjetljiva skupina jer manje plaće vode do manjih mirovina što žene trajno stavlja u nepovoljniji položaj, narušava im životni standard i dovodi do rizika da u starijoj životnoj dobi žive na rubu siromaštva. Razlika u visini mirovina između muškaraca i žena je u Europskoj Uniji u 2019. godini

³ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2020. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/08-01-06_01_2021.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-06_01_2020.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2018. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/08-01-06_01_2019.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2017. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/08-01-06_01_2018.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2016. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/08-01-06_01_2017.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)

⁴ Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf (pristupljeno dana 29.09.2021.)

⁵ Dostupno na https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en (pristupljeno dana 27.09.2021.)

⁶ Dostupno na https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf (pristupljeno dana 28.09.2021.)

oko 29 %, za umirovljenike između 65. i 79. godine života⁷.

Zastupljenost žena u Saboru Republike Hrvatske trenutno je 31,8 %, u upravama organizacija koje posluju na Zagrebačkoj burzi je manje od 18 % žena, prema redovitom članstvu u HAZU žena je tek oko 10 %, a čak 40% poslovnih organizacija u upravi nema niti jednu ženu. U Europskom parlamentu 2018. godine bilo je 36,4 % žena.

4. Zaključak

Iako su se razvojem društva mijenjali i stupanj izobrazbe žena i položaj žena u društvu, a njihova želja za participacijom na rukovodećim pozicijama bivala sve veća i izraženija, „stakleni strop“ pojam je koji je i dalje prisutan kada su radna mjesta u pitanju. Ova pojava dovodi u središte važna društvena pitanja i teme poput zastupljenosti patrijarhalnog društva, prava žena, ravnopravnosti spolova te provedbe zakonskih normi.

Brojna istraživanja na temu potvrdila su postojanje ove nevidljive prepreke koja većinu visoko obrazovanih žena zadržava na razini srednjeg menadžmenta, unatoč dobrim poslovnim rezultatima i velikom trudu koji ulažu u razvoj karijere. Istraživanja u svim područjima društvenog života i statistički podaci pokazuju kako je zastupljenost žena na vodećim pozicijama i dalje značajno manja u odnosu na zastupljenost muških kolega koji imaju jednake kompetencije. Bilo da se radi o gospodarstvu, politici, znanosti, obrazovanju – podaci u svim područjima idu u korist muškarcima, iako je broj visokoobrazovanih žena već godinama značajno veći od broja visokoobrazovanih muškaraca. Zakonska podloga po pitanju ravnopravnosti spolova i suzbijanja diskriminacije u Republici Hrvatskoj ustaljena je i postoji već desetljećima, no pregledom statističkih podataka dobiva se dojam kako se poslovi i zanimanja i dalje dijele temeljem rodne segregacije, a pojam staklenog stropa i dalje predstavlja realnost za veliku većinu žena.

Dokazano je kako su žene jednako uspješne u obavljanju poslova na visokim razinama upravljanja kao i muškarci, u nekim slučajevima i uspješnije, da posjeduju potrebna znanja, vještine i kompetencije te da se karakteristike ženskog stila vodstva sve više koriste i ističu kao one koje daju bolje poslovne

rezultate, no unatoč tome žene zauzimaju vrlo mali postotak najviše pozicioniranih radnih mjesta. Obveza je svakog razvijenog društva osigurati provedbu zakonskih normi te omogućiti svim članovima društva jednak tretman u svim sferama poslovnog i društvenog života.

Temu bi svakako valjalo istražiti s pravnog aspekta budući da je evidentno kako se zakonske norme i propisi ne provode te da za njihovo kršenje akteri ne snose nikakve sankcije. Također, institucije i organizacije aktivno moraju raditi na podizanju društvene svijesti o postojanju fenomena staklenog stropa te poduzimati akcije kako bi se isti maksimalno reducirao i na posljertku iskorijenio iz društva.

Literatura

- [1] Baxter, J., Wright, E. O. (2000): The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society*, 14(2), 275–294.
- [2] Eagly, A. H., Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School.
- [3] Hymowitz, C., Schelhardt, T.D. (1986): The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.
- [4] Nedović, M., Ivanković, D., Mišević, D., (2015): Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, Vol. 5 No. 1, str. 91-98.
- [5] Nestić, D., (2007): Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia?. *Radni materijali EIZ-a*, No. 4, str. 5-42.
- [6] Nidogon Višnjić, S., Begičević Ređep, N., Vidaček-Hainš, V., (2018): Stavovi i percepcije žena na rukovodećim pozicijama o njihovom položaju na radnom mjestu. *Ekonomski misao i praksa dbk. god. XXVII. br. 1.*, str. 287-313.
- [7] Prijčić-Samaržija, S., Avelini-Holjevac, I., Turk, M., (2008): Žene u znanosti – stakleni strop. *Društvena istraživanja*, Vol. 18 No. 6 (104), str. 1049-1073.
- [8] Ružić, V., Perušić, M., (2014): Položaj žena u menadžmentu – novi trendovi u fenomenu staklenog stropa. *Praktični menadžment*, Vol. V., br. 1., str. 98-107.
- [9] Šinko, M., (2016): Parlamentarna predstavljenost žena u Hrvatskoj: nakon nevidljivosti i staklenog stropa – regresija. *Političke analize*, Vol. 7, No. 27, str. 3-10.
- [10] Štekl, R., (2021): Žene na rukovodećim radnim mjestima u odabranoj županiji. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, Vol. 11, No. 1, str. 186-194.
- [11] Deloitte, Deloitte SheXO klub, Zagreb, (2013): Žene u poslovnom svijetu. Dostupno na https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_shexo_zene_u_poslovnom_svijetu.pdf (pristupljeno dana 15.09.2021.)
- [12] Deloitte, Deloitte SheXO klub, Zagreb, (2019): Žene u poslovnom svijetu. Dostupno na <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documen>

⁷ Izvješće o jednakosti žena i muškaraca u EU za 2019. Dostupno na https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf (pristupljeno dana 22.09.2021.)

- ts/about-deloitte/hr_shexo_zene_u_poslovnom_svijetu.pdf (pristupljeno dana 15.09.2021.)
- [13] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2020. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/08-01-06_01_2021.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)
- [14] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-06_01_2020.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)
- [15] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske: Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2018. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/08-01-06_01_2019.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)
- [16] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2017. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/08-01-06_01_2018.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)
- [17] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2016. Dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/08-01-06_01_2017.htm (pristupljeno dana 16.09.2021.)
- [18] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Što statistika kaže o ženama. Dostupno na <https://www.dzs.hr/hrv/important/Interesting/articles/%C5%A0to%20statistika%20ka%C5%BEe%20o%20%C5%BEenama.pdf> (pristupljeno dana 28.09.2021.)
- [19] Državni zavod za statistiku. Doktori znanosti u 2020. Dostupno na <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno dana 28.09.2021.)
- [20] Europska komisija (2020): Equal Pay? Time to close the gap! Dostupno na https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf (pristupljeno dana 28.09.2021.)
- [21] Izvješće o jednakosti žena i muškaraca u EU za 2019. Dostupno na https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf (pristupljeno dana 22.09.2021.)