

# RJEČNIK

Pregled osnovnih pojmova.

**DISKRIMINACIJSKE OSNOVE** – prema Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) diskriminacija je zabranjena na osnovu: spola, bračnog (obiteljskog) statusa i spolne orijentacije. Diskriminacijom se smatra nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva.

**DRUŠTVA S OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU** - Društvo s ograničenom odgovornošću je trgovačko društvo u koje jedna ili više pravnih ili fizičkih osoba unose uloge u unaprijed dogovoreni temeljni kapital. Ulozi ne moraju biti jednaki. Osnivač može kod osnivanja društva preuzeti više poslovnih udjela. Ukupan iznos svih uloga mora odgovarati iznosu temeljnog kapitala društva. Poslovni udjeli se ne mogu izraziti u vrijednosnim papirima (*preuzeto iz Zakona o trgovačkim društvima – Glava V, čl. 385.*)

**DIONIČKO DRUŠTVO** – Dioničko društvo je trgovačko društvo u kojemu članovi (dioničari) sudjeluju s ulozima u temeljnome kapitalu podijeljenom na dionice. Dioničko društvo može imati i samo jednog dioničara. Dioničari ne odgovaraju za obveze društva. (*preuzeto iz Zakona o trgovačkim društvima – Glava IV., čl. 159.*)

**EUROPSKI INSTITUT ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA** - Na prijedlog Vijeća Europe, Europski je parlament 2006. godine prihvatio osnivanje Europskog instituta za ravnopravnost spolova u Vilniusu, Litva. Institut će razvijati mjere za promicanje ravnopravnosti spolova u svim politikama Europske unije prikupljanjem, analizom i distribucijom podataka koji će služiti institucijama EU kao i državama članicama u cilju promicanja ravnopravnosti između žena i muškaraca, te posebice u borbi protiv spolne/rodne diskriminacije (Borić, 2007: 25).

**HORIZONTALNA SEGREGACIJA** - Horizontalna segregacija, ovdje viđena kao rodna segregacija pri zapošljavanju, predstavlja raspodjelu muškaraca i žena prilikom zapošljavanja na različita zanimanja ili grupe zanimanja. Horizontalna segregacija može se manifestirati na razini jednog poduzeća ali i na razini nacionalne ekonomije. Njezin je rezultat koncentracija žena i muškaraca u posebnim sektorima i zanimanjima, kao što je to, primjerice, veća koncentracija žena u sektorima socijalne skrbi ili obrazovanja. Popratna pojava ove vrste segregacije nisu samo manje naknade za rad već i niži socijalni status žena te različit društveni ugled pojedinih zanimanja (Borić, 2007: 31-32).

**IZRAVNA DISKRIMINACIJA** – Svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji (*preuzeto iz Zakona o ravnopravnosti spolova*).

**JAVNI SEKTOR** - Javni se sektor sastoji od: 1. opće države (središnje države te regionalnih i lokalnih državnih tijela); 2. nefinancijskih javnih poduzeća; 3. javnih financijskih institucija. Javnim nefinancijskim poduzećima smatraju se poduzeća u vlasništvu i/ili pod kontrolom

države (javna poduzeća), a financijska poduzeća u vlasništvu ili pod kontrolom države nazivaju se javnim financijskim institucijama (npr. središnja banka). Dakle, sektor opće države sastavni je dio javnog sektora. (<http://www.ijf.hr/pojmovnik/sektor.htm>, pristupljeno 23. srpnja 2014.)

KVOTA - Određen postotak ili udio mjesta, položaja ili resursa koji moraju biti popunjeni ili dodijeljeni određenoj grupi sa svrhom ispravljanja diskriminacije. Kvote se najčešće primjenjuju kako bi omogućile pristup položajima političkog odlučivanja ili poslovnim obrazovnim mogućnostima. Takve privremene instrumente posebnih/pozitivnih mjera koji su usmjereni na ispravljanje rodne/spolne diskriminacije nazivamo ženskim kvotama (određuje se minimalan udio ili broj žena), a ako pokušavaju ispraviti podzastupljenost i muškaraca i žena, nazivamo ih rodno neutralnim kvotama (određuje se visina minimalne zastupljenosti jednog spola u odnosu na većinski spol ili dopuštena maksimalna zastupljenost bilo kojeg spola) (Borić, 2007: 37). Termin se u svojoj osnovi referira na specifični model pozitivne mjere. Takav model uglavnom se sastoji od brojevanih ciljeva koji moraju biti postignuti u određenom vremenskom razdoblju. Razlikuju se tri osnovne forme kvota: *stroge*, *fleksibilne* i *meke*. *Stroge kvote* – specifičan broj rezerviranih mjesta za članove podzastupljenog spola. Konkretno, služe rezervaciji mjesta za pripadnike/ice određenog spola koji su najkvalificiraniji/e pripadnici/ice te grupe za određeni posao. *Fleksibilne kvote* – podrazumijevaju model koji želi postići određenu razinu zastupljenosti oba spola u relativno definiranom vremenskom okviru. Primjerice, prihvatit će se niža zastupljenost od originalno planirane ako se ispostavi da nema dovoljno kvalificiranih kandidatata/kinja. *Meke kvote* – dozvoljavaju široku diskreciju za instance odgovorne za njihovu implementaciju. Kako ne uključuju ozbiljne sankcije za neuspjeh u realizaciji, najčešće se koriste u fazi podizanja razine osviještenosti ili kao alat za samounaprijeđenje (Selanec, Senden, 2011: 4-6).

MENTORSTVO - Siguran odnos koji omogućuje učenje i vježbanje razvoja osobnih potencijala i novih vještina kroz proces u kojem jedna osoba, mentor/ica, podupire drugu te potpomaže razvoj njegove/njezine karijere. To je odnos izvan uobičajenog odnosa nadređenosti ili podređenosti. Mentorstvo se sve više koristi kako bi se podržao osobni i profesionalni razvoj žena. Premda na prvi pogled ovako definiran pojam mentorstva naznačuje drukčiji pristup odnosima moći u prijenosu znanja, mentorstvo uobičajeno podrazumijeva i time sugerira upravo hijerarhijske odnose moći između osoba koje sudjeluju u procesu učenja, napredovanja ili sl. Umjesto mentorstva, kada govorimo o osobnom i profesionalnom razvoju žena, prikladniji bi izraz bio podrška ili osnaživanje jer se njima uspostavlja ravnopravniji odnos između mentora/ice i osobnog i profesionalnog razvoja osobe (Borić, 2007: 39).

#### NACIONALNA POLITIKA ZA PROMICANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA -

Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova osnovni je strateški dokument Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem uklanjanja diskriminacije žena i uspostavljanja ravnopravnosti spolova provedbom politike jednakih mogućnosti za određeno razdoblje, a koji na prijedlog Vlade RH donosi Hrvatski sabor (čl. 80. Ustava) kao akt kojim se izražava

politika predstavničkog tijela građana/ki i nositelja zakonodavne vlasti u Republici Hrvatskoj (Borić, 2007: 40).

**NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA** - Postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna (*preuzeto iz Zakona o ravnopravnosti spolova*).

**ODBOR ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA HRVATSKOG SABORA** - Odbor za ravnopravnost spolova utemeljen je 1. ožujka 2001. kao matično radno tijelo Hrvatskog sabora. U njegovu su djelokrugu rada, propisanom Poslovnikom o radu Hrvatskog sabora, navedeni: poticanje i praćenje primjene načela ravnopravnosti spolova u zakonodavstvu Republike Hrvatske u postupku donošenja zakona i zakonskih propisa, predlaganje programa mjera za uklanjanje diskriminacije na temelju spola, poticanje ravnomjerne zastupljenosti spolova u radnim tijelima i saborskim izaslanstvima, utvrđivanje prijedloga zakona i drugih akata o ravnopravnosti spolova, sudjelovanje u izradi, provedbi i analizi ostvarenja Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova te sudjelovanje u izradi dokumenata o integracijskim aktivnostima RH izmjenom i prilagodbom zakonodavstva i provedbenih mjera za ostvarivanje ravnopravnosti spolova prema standardima primijenjenim u zakonodavstvu i programima Europske unije (Borić, 2007: 49).

**POVJERENSTVO ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA** - Povjerenstva za ravnopravnost spolova su radna i/ili savjetodavna tijela na nacionalnoj i lokalnoj razini osnovana za donošenje i provedbu posebnih mjera u cilju ostvarivanja ravnopravnosti spolova. Osnivanjem županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova, odnosno umrežavanjem institucionalnih mehanizama za provođenje politike ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj (koja im je zadaća namijenjena u Nacionalnoj politici za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010.) po prvi se puta navodi obveza jedinica područne samouprave/županije na provedbi Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova lokalnoj razini (čl. 7.2.1. Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova) (Borić, 2007: 55).

**POSEBNE MJERE** – Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili uskraćeni. Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom. Posebne mjere se utvrđuju zakonima i drugim propisima kojima se uređuju pojedina područja javnog života. Tijela državne uprave i pravne osobe u pretežitom vlasništvu države obvezna su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova (*preuzeto iz Zakona o ravnopravnosti spolova*).

**RADNI ODNOS** – Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ako poslodavac/ka s radnikom/icom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te

ovlasti poslodavca/ke, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom/icom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac/ka ne dokaže suprotno (*preuzeto iz Zakona o radu*).

**RAVNOPRAVNOST ŽENA I MUŠKARACA** - Ravnopravnost po rodu/spolu, odnosno ravnopravnost između žena i muškaraca jest koncept koji znači jednaka prava spolova, tj. žena i muškaraca na temelju izjednačavanja prava, odnosno dovođenja žene u istu razinu s muškarcem u području prava (Rodin: 2003). Stoga se ravnopravnost razumijeva i kao formalna jednakost te se načela formalne jednakosti na nju i odnose. Pravna ravnopravnost često se razumijeva kao pretpostavka, a i kao najvažniji instrumentarij za ozbiljenje pune jednakosti.

**RODNA/SPOLNA DISKRIMINACIJA** – Označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života (*preuzeto iz Zakona o ravnopravnosti spolova*).

**RODNA STATISTIKA** - Rodna statistika je statistika vođena s obzirom na spol/rod te se odnosi na statističke podatke koji odražavaju stvarni položaj žena i muškaraca u svim područjima života, uključujući odnose između spolova. Ona omogućuje vidljivost stanja i iskustva žena i muškaraca tijekom svih faza života i jasno pokazuje stupanj ravnopravnosti spolova u društvu. Rodna statistika uključuje iskazivanje sve statistike o pojedincima po spolu, analizu i prikaz svih varijabli i karakteristika po spolu kao primarnih i ukupnih klasifikacijskih kategorija te reflektira sva rodna pitanja u statističkim podacima. Zakon o ravnopravnosti spolova, propisuje da “svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim tijelima, javnim službama i ustanovama, moraju biti iskazani po spolu” (članak 17), a “nadležna tijela za vođenje statističkih podataka iz članka 17. ovoga Zakona dužna su usklađivati obrasce za vođenje tih podataka na način koji će osigurati provedbu ovoga Zakona” (članak 32) (Borić, 2007: 77).

**RODNA JEDNAKOST** - Koncept rodne jednakosti polazi od toga da su sva ljudska bića slobodna razvijati osobne sposobnosti i činiti izbore bez ograničenja postavljenih zadanim rodnim ulogama; isto tako, da se različita ponašanja, težnje i potrebe žena i muškaraca uzmu u obzir, vrednuju i promiču jednako. Ravnopravnost žena i muškaraca jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije od 1957. godine kada je načelo isplate jednake plaće za obavljanje istih poslova uvedeno Rimskim sporazumom. Amsterdamski sporazum donešen je 40 godina kasnije (2007.) i taj je status učvrstio i odredio promicanje jednakosti žena i muškaraca među temeljne i važne zadatke Europske unije. Pravno tumačenje jednakosti u fokusu ima uvođenje jednakosti muškaraca i žena u poredak pravnih normi i zakonodavstva općenito. (Borić, 2007: 75).

**RODNO OSJETLJIVI INDIKATORI** - Rodno osjetljivi indikatori imaju posebnu funkciju ukazivanja na društvene promjene vezane uz rod tijekom vremena. Njihova je korisnost u tome što mogu ukazati na promjene u položaju i ulogama žena i muškaraca tijekom vremena i kako bi mjerili ostvaruje li se rodna ravnopravnost. Kako upotreba indikatora i drugih relevantnih tehnika evaluacije vode prema boljem razumijevanju na koji se način rezultati mogu ostvariti, korištenje rodno osjetljivih indikatora će također doprinijeti djelotvornijem planiranju i provođenju programa u budućnosti (<http://www.landcoalition.org/en/global-initiatives/womens-land-rights/cida-guide-gender-sensitive-indicators>, pristupljeno 25. srpnja 2014.).

**RODNO OSVIJEŠTENA POLITIKA** - Europska komisija je prihvatila pristup rodno osviještene politike (eng. gender mainstreaming) 1996. godine, ali ne kao zamjenu za politiku jednakih mogućnosti već kao njezinu nadopunu. Riječ je o integriranom pristupu „Rodno osviještena politika uključuje ne samo ograničene pokušaje promicanja jednakosti pri primjeni posebnih mjera za pomoć ženama nego i mobilizaciju svih općih politika i mjera, posebice radi postizanja jednakosti kroz aktivno i otvoreno razmatranje, već u fazi planiranja, njihovih mogućih učinaka tijekom određivanja i provedbe tih mjera i politika“ (Europska komisija (1996): Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities COM (1996) 67.)

**RODNA RAVNOPRAVNOST/RAVNOPRAVNOST SPOLOVA** – Znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata (*preuzeto iz Zakona o ravnopravnosti spolova*).

**RODNE PREDRASUDE** – podrazumijevaju stereotipne stavove o ulogama žena i muškaraca, koje se smatraju prirodnima, kulturne percepcije o njihovoj relativnoj vrijednosti i mitove i zablude o socijalnim i ekonomskim stvarnostima oba spola (MacKinnon, 2001: 164).

**RODNE/SPOLNE ULOGE** - Skup očekivanih postupaka i ponašanja koji je povezan s činjenicom – i unaprijed računa na nju – je li osoba muškarac ili žena, i to na način kako je opisano u pojmu “društveni ugovor zasnovan na spolu/rodu”. To je skup kako nevidljivih tako i jasno izraženih pravila koja upravljaju rodnim odnosima te dodjeljuju različite poslove i vrijednosti, odgovornosti i dužnosti muškarcima i ženama, a izražavaju se na tri razine: razini kulturne nadgradnje – kroz norme i vrijednosti u društvu, na razini institucija – blagostanja obitelji, obrazovnom sustavu i sustavu zapošljavanja itd., te na razini socijalizacijskih procesa, poglavito u obitelji (Borić, 2007: 77, 78).

**STAKLENI LABIRINT** – Metafora novijeg datuma nastavlja se na metaforu „staklenog stropa“. Za žene koje se žele uspeti na rukovodeće pozicije, putevi postoje, ali su puni prepreka i promjena u putevima, kako očekivanih tako i onih neočekivanih. Metafora prepoznaje prepreke, ali upućuje na to da one nisu potpuno obeshrabrujuće. (<http://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership/ar/1>, pristupljeno 25. srpnja 2014.)

**STAKLENI STROP** - Staklenim se stropom nazivaju nevidljive prepreke koje proizlaze iz složenih strukturalnih odnosa u organizacijama i ustanovama u kojima dominiraju muškarci, a te nevidljive prepreke sprječavaju žene u zauzimanju vodećih položaja. Iako definicija govori o nevidljivim preprekama, nevidljivost treba staviti pod navodne znakove jer u sustavu u kojemu dominiraju muškarci i čuvaju poredak nejednake raspodjele moći žene osjećaju, vide i "žive s preprekama". Stakleni strop stoga za žene ne znači samo sporiji napredak u ostvarivanju vlastite karijere ili mjesta na ljestvici moći nego i vidljivu prepreku ravnopravnosti spolova (Borić, 2007: 90).

**STEREOTIPI** – funkcioniraju prema principu ograničavanja šire slike i stvarnosti ljudskih potencijala minimizirajući pritom aktualne i potencijalne razlike među pojedincima/kama, uz pretjerivanje ili izmišljanje razlika među grupama, zahtijevajući uniformiranost, kažnjavajući različitost i iskrivljujući percepciju. Rodno stereotipiziranje podrazumijeva ograničene generalizacije rodnih grupa. Rodni stereotipi koji ponižavaju žene češće su eksplicitno izraženi u radnom okruženju, potkopavaju postignuća žena i osnažuju rodnu segregaciju. Napad na kompetentnost žena i sposobnost za obavljanjem određenih poslova jedna je od najočitijih formi stereotipizacije. (MacKinnon, 2001: 158, 162)

**STRATEGIJA RAVNOPRAVNOSTI IZMEĐU ŽENA I MUŠKARACA** – predstavlja program djelovanja Europske komisije u području rodne jednakosti za razdoblje od 2010. do 2015. Program predstavlja sveobuhvatan okvir kojim se Komisija obvezuje na promicanje rodne jednakosti u svim svojim politikama koje se odnose na sljedeće: jednaku ekonomsku neovisnost žena i muškaraca, jednaku isplaćenu plaću za isti obavljeni rad, ravnopravnost u procesima odlučivanja, dostojanstvo, integritet i prestanak rodnog nasilja, promicanje ravnopravnosti spolova izvan granica EU, horizontalna pitanja (rodne uloge, zakonodavstvo i instrumenti za upravljanje) ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_hr.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_hr.htm), pristupljeno 25. srpnja 2014.)

**TRGOVAČKO DRUŠTVO** – Trgovačka društva jesu javno trgovačko društvo, komanditno društvo, dioničko društvo, društvo s ograničenom odgovornošću i gospodarsko interesno udruženje. Javno trgovačko društvo, komanditno društvo i gospodarsko interesno udruženje su društva osoba, a dioničko društvo i društvo s ograničenom odgovornošću su društva kapitala. (*preuzeto iz Zakona o trgovačkim društvima – Odjeljak.1, čl. 2.*)

**VERTIKALNA SEGREGACIJA** - Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu muškaraca i žena na različitim hijerarhijskim položajima unutar jednog zanimanja ili sektora. Prema takvoj raspodjeli, iako su žene i muškarci zaposleni u istom sektoru, muškarci imaju povlasticu obavljati zahtjevnije, odgovornije ili bolje plaćene poslove. Primjerice, većinu zaposlenih na sudovima čine žene, no obično se za predsjednike sudova biraju muškarci; većinu zaposlenih nastavnika u srednjim školama čine žene, no ravnatelji su u većini slučajeva muškarci (Borić, 2007: 98).

**ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA** - Zakon o ravnopravnosti spolova donesen je u Hrvatskom saboru 14. srpnja 2003. godine, a stupio je na snagu 30. srpnja 2003. Kao

antidiskriminacijski zakon kojim su određene opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova (čl. 1.), kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske (čl. 3. Ustava), jamčene također međunarodnim pravom i pravnom stečevinom Europske zajednice, Konvencijom o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (čl. 4.). Tim se zakonom definiraju temeljni pojmovi ravnopravnosti spolova (čl. 5.), diskriminacije (čl. 6.i 7.), spolnog uznemiravanja (čl. 8.) i donošenje posebnih mjera (čl. 9.). Zakonom se izričito zabranjuje diskriminacija na temelju spola, spolne orijentacije i bračnog/obiteljskog statusa (čl. 6.) u području zapošljavanja i rada (čl. 13.) i u medijima (čl. 16.). Zakon propisuje posebne mjere za pojedina područja javnog života: za državna tijela (čl. 11.), u obrazovnom sustavu (čl. 14.), za političke stranke (čl. 15.), za medije (čl. 16.) kao i prikupljanje statističkih podataka (čl. 17.). Provedba Zakona osigurana je osnivanjem institucionalnih mehanizama: Ureda za ravnopravnost spolova (čl. 18.), Pravobranitelj/ice za ravnopravnost spolova (čl. 19. – 25.) i koordinator/ica u tijelima državne uprave (čl. 26.) te sudskom zaštitom od diskriminacije (čl. 27.) i dr. Zakon o ravnopravnosti spolova, kako ističu pravni stručnjaci i stručnjakinje, iako je osnova za tumačenje Ustava, nije prihvaćen kao organski ili ustavni zakon, što znači da je potrebno dodatno usklađivanje antidiskriminacijskih odredbi propisanih tim zakonom u ostala pravna područja kako bi se doista osigurala provedba ustavnog načela ravnopravnosti spolova. “Zakoni i drugi propisi će se uskladiti s odredbama ovoga Zakona u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona”, stoji u Zakonu o ravnopravnosti spolova (Borić, 2007: 98, 99).

## Literatura i izvori informacija

- Borić R. 2007. *Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije*, Centar za ženske studije
- „CIDA: Guide to Gender Sensitive Indicators“. Dostupno na <http://www.landcoalition.org/en/global-initiatives/womens-land-rights/cida-guide-gender-sensitive-indicators> (Pristupljeno 25. srpnja, 2014.)
- Kesner-Škreb M. 2006. „Državni sektor“. Dostupno na <http://www.ijf.hr/pojmovnik/sektor.htm> (Pristupljeno 23. srpnja, 2014.)
- McKinnon, C.A. 2007. *Sex Equality*, Foundation Press
- „Osnove diskriminacije“. Dostupno na <http://www.prs.hr/index.php/diskriminacija/osnove-diskriminacije> (Pristupljeno 18. kolovoza 2014.)
- Selanec G. i L. Senden 2011. „*Positive Action Measures to Ensure Full Equality in Practice between Men and Women, including on Company Boards*, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality
- „Women and the Labyrinth of Leadership“. Dostupno na <http://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership/ar/1> (Pristupljeno 25. srpnja, 2014.)

- Zakon o ravnopravnosti spolova  
Dostupno na [http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008\\_07\\_82\\_2663.html](http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_82_2663.html)  
(Pristupljeno 21. kolovoza 2014.)
- Zakon o trgovačkim društvima  
Dostupno na [http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011\\_12\\_152\\_3144.html](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_12_152_3144.html)  
(Pristupljeno 21. kolovoza 2014.)