

# Žene s invaliditetom na tržištu rada

---

Kučinić, Svea

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:158:399049>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-15**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu  
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad  
Žene s invaliditetom na tržištu rada: višestruka diskriminacija

Svea Kučinić

Zagreb, lipanj, 2018.

Sveučilište u Zagrebu  
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad  
Žene s invaliditetom na tržištu rada: višestruka diskriminacija

Svea Kučinić

prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

Zagreb, lipanj, 2018.

## Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad *Žene s invaliditetom na tržištu rada: višestruka diskriminacija* i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Svea Kučinić

Mjesto i datum: Zagreb, lipanj 2018.

## Zahvale

Prvenstveno zahvaljujem svojoj mentorici, prof.dr.sc. Lelii Kiš-Glavaš, na tome što me tijekom cijelog studija poticala, vjerovala u mene, strpljivo odgovarala na moja pitanja, ohrabivala me da uvijek biram teme koje me zanimaju i da tražim svoju strast unutar struke za koju se obrazujem. Njezin entuzijizam i trud kao predavačice i mentorice bili su neprocjenjivi dio mog studentskog iskustva.

Nadalje, hvala mojim prijateljicama, Lei, Martini i Loreni, koje su one teške trenutke studija učinile lakšima, a one dobre nezaboravnima, te Iskri, Madde i Coline, na bodrenju, slušanju, podršci i stalnoj vjeri u mene. Hvala Maji, mojem vječnom podsjetniku da trud nikad nije uzaludan – kao i puno drugih stvari, pisanje ovog rada bilo je puno lakše zahvaljujući njoj.

Zahvaljujem i svim profesoricama i profesorima, mentoricama na vježbama, asistenticama i asistentima koji su svoje znanje podijelili sa mnom.

Na kraju, hvala mojoj majci, osobi koja me naučila da nikada ne pristajem na nepravdu i bez koje danas ne bih bila ovdje.

## Žene s invaliditetom na tržištu rada: višestruka diskriminacija

Svea Kučinić

Prof.dr.sc. Lelia Kiš-Glavaš

Inkluzivna edukacija i rehabilitacija

### Sažetak rada

Cilj ovog rada bio je ukazati na razloge zašto je potrebno govoriti specifično o položaju žena s invaliditetom na tržištu rada, prikazati i objasniti teorijsko polazište prikaza i analize višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada, te identificirati i analizirati temelje i posljedice višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada. Nadalje, u radu je prikazan trenutni položaj žena s invaliditetom na tržištu rada u Republici Hrvatskoj i Europskoj Uniji, kao i zakonski okvir koji određuje položaj žena s invaliditetom na tržištu rada u Republici Hrvatskoj i dostupne akcijske mjere. Ovo je pregledni rad kroz koji su definirani ključni pojmovi kao što su invaliditet, žena, diskriminacija, višestruka diskriminacija i tržište rada, te su objašnjena teorijska polazišta rada, odnosno kritička teorija, feministička teorija, kritička teorija invaliditeta te teorija intersekcionalnosti. Teorijsko polazište prikazuje kako višestruke dimenzije identiteta utječu na specifično iskustvo diskriminacije žena s invaliditetom s obzirom na to da žene s invaliditetom pripadaju dvjema marginaliziranim skupinama, odnosno doživljavaju diskriminaciju na barem dvije osnove. Kada je riječ o višestrukoj diskriminaciji žena na tržištu rada, njezini su korijeni već u sustavu obrazovanja koji djevojčicama s invaliditetom ne pruža kvalitetne temelje za kasniji ulazak i opstanak na tržištu rada obrazujući ih za zastarjela zanimanja za kojima nema potražnje. Kasnije se ta neravnopravnost održava mehanizmima kao što su fenomeni staklenog stropa i rodnog jaza, devalvacijom feminiziranih zanimanja, rodnom segregacijom zanimanja (kako u procesu profesionalne rehabilitacije, tako i na tržištu rada) i sl. Tako se ženama s invaliditetom onemogućava da uživaju u pozitivnim psihološkim, ekonomskim i socijalnim učincima rada, a naročito višestruko ugroženim skupinama žena s invaliditetom kao što su transrodne žene i pripadnice etničkih manjina. Zakonski okvir koji jamči zaštitu od višestruke diskriminacije je opsežan, no njegova je primjena u praksi neadekvatna, što dovodi do kontinuiranih propusta u sanaciji višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada. Zaključak rada je kako je višestruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada vrlo stvaran, ali nedovoljno prepoznat problem u hrvatskom društvu.

Ključne riječi: žene, invaliditet, tržište rada, višestruka diskriminacija, intersekcionalnost

## Women with disabilities in the labour market: multiple discrimination

Svea Kučinić

Prof.dr.sc. Lelia Kiš-Glavaš

Inclusive education and rehabilitation

### Abstract

The aim of this thesis was to present why it is necessary to write specifically about the position of women with disabilities in the labour market, to present and explain the theoretical basis for the analysis of multiple discrimination of disabled women in the labour market, as well as to identify and analyse the basis and consequences of multiple discrimination of disabled women in the labour market. Furthermore, the thesis portrays the current position of disabled women in the labour market in the Republic of Croatia and the European Union, the legal framework defining the position of disabled women in the labour market in the Republic of Croatia, as well as the available action measures. The thesis uses the overview method and includes definitions of key terms such as *disability*, *woman*, *discrimination*, *multiple discrimination*, and *labour market*, as well as an explanation of the theoretical basis of the thesis, i.e. critical theory, feminist theory, critical disability theory, and the theory of intersectionality. The theoretical shows that multiple dimensions of disabled women's identities affect the specific experience of discrimination, considering that women with disabilities belong to two marginalised groups and thus experience discrimination on two grounds. As for the discrimination of disabled women in the labour market, its roots lie in the education system, which educates disabled girls for low-demand outdated occupations and does not provide a quality basis for them to later successfully enter and participate in the labour market. Mechanisms such as glass ceiling phenomenon, gender wage gap, devaluation of feminised occupations, gender-based segregation of occupations (in the process of professional rehabilitation as well as in the labour market) etc. then maintain this inequality. Thus, disabled women are prevented from enjoying positive psychological, economic, and social effect of work, especially disabled women from multiple-risk groups, such as transgender disabled women and disabled women from ethnical minorities. The legal framework guaranteeing protection against multiple discrimination is extensive, but its inadequate application results in repeated failures to sanction multiple discrimination of disabled women in the labour market. The conclusion of the thesis is that multiple discrimination of disabled women in the labour market is a very real, yet insufficiently recognised problem in the Croatian society.

Key words: women, disability, labour market, multiple discrimination, intersectionality

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	8
2. PROBLEMSKA PITANJA .....	9
3. PREGLED DOSADAŠNJIH SPOZNAJA.....	9
3.1. DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOVA .....	9
3.1.1. Invaliditet .....	9
3.1.2. Žena.....	10
3.1.3. Diskriminacija.....	11
3.1.4. Višestruka diskriminacija.....	12
3.1.5. Tržište rada.....	12
3.2. OBRAZLOŽENJE VAŽNOSTI TEME U DANAŠNJEM KONTEKSTU I ODABIR TEORIJSKIH POLAZIŠTA .....	13
3.3. TEORIJA INTERSEKCIONALNOSTI/MULTIDIMENZIONALNOSTI – KRITIČKA TEORIJA, FEMINISTIČKA TEORIJA, KRITIČKA TEORIJA INVALIDITETA.....	16
3.3.1. Zajednički korijeni feminističke teorije i teorije invaliditeta – ponovno spajanje .	16
3.3.2. Kritička teorija invaliditeta .....	18
3.3.3. Feministička teorija, intersekcionalnost i multidimenzionalnost.....	21
3.4. TEMELJI DISKRIMINACIJE ŽENA S INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA .	28
3.4.1. Gdje počinje diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada? .....	28
3.4.2. Diskriminacija na osnovu invaliditeta .....	29
3.4.3. Diskriminacija na osnovu roda – osnove, područja, oblici i mehanizmi .....	29
3.4.4. Diskriminacija na tržištu rada – osnove, opseg i obilježja.....	30
3.4.5. Rodni jaz u plaćama i fenomen staklenog stropa.....	31
3.4.6. Mit o „ženskim“ i „muškim“ poslovima – ograničavanje dostupnosti radnih mjestu ženama temeljem roda tijekom profesionalne rehabilitacije.....	33
3.4.7. Feminizacija siromaštva.....	35
3.5. ŽENE S INVALIDITETOM.....	38
3.5.1. Analiza statističkih podataka o broju i stopi (ne)zaposlenosti žena s invaliditetom u Hrvatskoj i u svijetu.....	38
3.6. VAŽNOST RADA U ŽIVOTU ŽENA S INVALIDITETOM .....	42
3.6.1. Uloga i učinci (psihološki, ekonomski, socijalni) rada na žene s invaliditetom ....	42
3.6.2. Rad i emancipacija žena s invaliditetom.....	43
3.6.3. Višestruko rizične skupine .....	45
3.7. INVALIDITET U KONTEKSTU LIBERALIZMA I NEOLIBERALNOG KAPITALIZMA – ULOGA KONCEPTA PRODUKTIVNOSTI .....	49
3.8. ZAKONSKI OKVIR I MJERE POZITIVNE DISKRIMINACIJE.....	54



3.8.1. Koji dokumenti jamče zaštitu od diskriminacije temeljem spola i invaliditeta na tržištu rada?.....	54
3.8.2. Koje mjere pozitivne diskriminacije postoje i koliko su učinkovite?.....	59
3.9. MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA USMJERENE NA ŽENE S INVALIDITETOM I PRIMJERI DOBRE PRAKSE U REPUBLICI HRVATSKOJ .....	60
3.10. PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE MJERA.....	65
4. ZAKLJUČAK.....	68
5. LITERATURA .....	70

## 1. UVOD

Žene s invaliditetom predstavljaju posebno ugroženu skupinu na tržištu rada. Velika stopa nezaposlenosti i višestruke prepreke pri zapošljavanju stavljaju ovu skupinu u izrazito nepovoljan položaj, koji je ponajviše posljedica višestruke diskriminacije, odnosno težeg oblika diskriminacije koji se zasniva na dvije ili više osnove, u ovom slučaju rodu i invaliditetu.

U ovom diplomskom radu bit će analiziran relativni teorijski okvir u obliku teorije intersekcionalnosti i multidimenzionalnosti, te preispitana uloga patrijarhalnog sustava, kao i normi tijela bez invaliditeta u formiranju višestruke diskriminacije. Kroz prizmu kritičke teorije, feminističke teorije i teorije invaliditeta bit će preispitane trenutne pozicije svih dionika u procesu formiranju i vršenju višestruke diskriminacije, kao i današnji pogled na ideju produktivnosti u životu žena s invaliditetom u odnosu na stvarno stanje u kojem se nalaze.

Nadalje, bit će prikazana važnost teme u današnjem kontekstu. Prikazom i analizom statističkih podataka o ženama s invaliditetom na tržištu rada bit će ukazano na činjenicu kako su žene s invaliditetom posebna skupina koja trpi diskriminaciju koja je različita od diskriminacije samo po osnovi roda ili samo po osnovi invaliditeta.

Posljedice višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada bit će ocrtane obrazlaganjem važnost rada u životu žena s invaliditetom i fenomena koji proizlaze iz višestruke diskriminacije, kao što je feminizacija siromaštva.

Proučavanjem faktora koji doprinose višestrukoj diskriminaciji, te prikazom zakonskog okvira i mjera aktivne politike zapošljavanja koji određuju položaj žena s invaliditetom na tržištu rada bit će prikazani čimbenici koji doprinose trenutnom stanju, no i oni koji doprinose unaprijeđenju položaja žena s invaliditetom. Zaključno, bit će predstavljeni prijedlozi za poboljšanje mjera za izjednačavanje položaja žena s invaliditetom na tržištu rada.

## 2. PROBLEMSKA PITANJA

Problemska pitanja na koja će ovaj rad pokušati odgovoriti su sljedeća:

1. Zašto je potrebno govoriti specifično o položaju *žena* s invaliditetom na tržištu rada, a ne o položaju *osoba* s invaliditetom?
2. Koje je teorijsko polazište prikaza i analize višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada?
3. Koji su temelji višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada?
4. Koje su posljedice višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada?
5. Kakav je trenutni položaj žena s invaliditetom na tržištu rada u Republici Hrvatskoj i Europskoj Uniji?
6. Kakav je zakonski okvir koji određuje položaj žena s invaliditetom na tržištu rada u Republici Hrvatskoj i koje su im mjere aktivne politike dostupne?

## 3. PREGLED DOSADAŠNJIH SPOZNAJA

### 3.1. DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOVA

#### 3.1.1. Invaliditet

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (Ujedinjeni narodi, 2006) i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom iz 2013. (NN, 157/13, 152/14) osobama s invaliditetom smatraju „one koji imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprečavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima“. Konvencija jasno ističe kako sâm pojam invaliditeta zahvaća više od same osobe, te se odnosi na „rezultat interakcije oštećenja osobe (koje nije samo tjelesno oštećenje kao najvidljivije) i okoline“ koja „svojom neprilagođenošću stvara invaliditet“, ali „ga isto tako kroz tehničke prilagodbe prostora, osiguranje pomagala i drugih oblika podrške može ukloniti“ (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> [http://www.posi.hr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=273&Itemid=165](http://www.posi.hr/index.php?option=com_content&view=article&id=273&Itemid=165)

UN-ova Konvencija o pravima osoba s invaliditetom također spominje i specifično žene s invaliditetom, prepoznajući ih kao posebno rizičnu skupinu kada je riječ o izloženosti diskriminaciji. Konvencija to čini u članku 6. pod naslovom „Žene s invaliditetom“ te navodi sljedeće:

1. Države stranke priznaju da su žene i djevojke s invaliditetom izložene višestrukoj diskriminaciji te će u tom smislu poduzeti mjere radi osiguranja punog i ravnopravnog uživanja svih njihovih ljudskih prava i temeljnih sloboda.
2. Države stranke će poduzeti sve odgovarajuće mjere radi osiguranja punog razvoja, napretka i osnaživanja položaja žena kako bi im zajamčile korištenje i uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda navedenih u ovoj Konvenciji.

S obzirom na to da će se ovaj rad baviti specifično položajem žena s invaliditetom na tržištu rada, uz definiranje invaliditeta u kontekstu socijalnog modela, potrebno je definirati i pojam žene, kako slijedi.

### **3.1.2. Žena**

Iako je naizgled suvišno definirati pojam tako banalan i jasan kao što je pojam žene, smatram kako ipak postoji razlog za jasno definiranje ovog pojma. Definicija žene često je nedovoljno inkluzivna ili neodređena, tj. ne uključuje sve ženske osobe, već se temelji isključivo na anatomskim obilježjima, odnosno spolu. Tako rječnici Merriam-Webster<sup>2</sup> i Oxford Dictionary (a)<sup>3</sup> navode definiciju prema kojoj je žena „odrasla ženska osoba“. Važno je naglasiti da pojam „žena“ nije – ili ne bi smio biti – vezan isključivo za fiziološka obilježja (spol) već obuhvaća sveukupni rodni identitet osobe, pa tako obuhvaća transrodne žene te interseksualne osobe koje se identificiraju kao žene.

Kao što je već navedeno, dvije definirane skupine (žene i osobe s invaliditetom) izložene su diskriminaciji, a osobe koje spadaju u obje kategorije, odnosno žene s invaliditetom, izložene su i višestrukoj diskriminaciji. Kako se točno definira diskriminacija, kako višestruka diskriminacija i koje su razlike, navedeno je u sljedeća dva potpoglavlja.

---

<sup>2</sup> <http://www.merriam-webster.com/dictionary/woman>

<sup>3</sup> <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/woman>

### 3.1.3. Diskriminacija

Definicije diskriminacije variraju od vrlo općenitih do specifičnih, ovisno o području, odnosno osnovama diskriminacije. Općenita definicija diskriminacije preuzeta iz članka 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) glasi:

Članak 1.

„(2) Diskriminacijom u smislu ovoga zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka (rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije), kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

(3) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.“

Oblici diskriminacije, prema člancima 2. – 6. Zakona, uključuju izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe, segregaciju, te teže oblike diskriminacije (višestruka, produljena i ponovljena diskriminacija). Diskriminacija nije izolirana ili povremena pojava, već sustavni fenomen koji narušava dostojanstvo pojedinca te ignorira neotuđivu vrijednost koju svaka osoba stječe rođenjem.

Kao što je vidljivo iz gore navedenih definicija, rod i invaliditet čine tek neke od mogućih osnova za diskriminaciju. Kada je riječ o rodu kao osnovi za diskriminaciju na tržištu rada, žene su često stavljene u nepovoljan položaj zbog fenomena rodnog jaza u plaćama, fenomena staklenog stropa, rodne stereotipizacije uloga, devalvacije feminiziranih zanimanja te dvostrukog opterećenja zbog neplaćenog kućnog rada, porodiljnih dopusta i sl.

S druge strane, osobe s invaliditetom na udaru su diskriminacije zbog ograničenih mogućnosti koje su im dostupne (kako u obrazovanju tako i kasnije), te zbog prostornih i društvenih prepreka na radnom mjestu.

U presjeku ove dvije osnove za diskriminaciju nalazimo ciljanu skupinu ovog istraživanja, odnosno žene s invaliditetom. S obzirom na to da one trpe diskriminaciju po više od jedne osnove, potrebno je definirati i višestruku diskriminaciju.

#### **3.1.4. Višestruka diskriminacija**

Članak 6. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) navodi kako višestruka diskriminacija pripada među teže oblike diskriminacije te je definirana kao „diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona“. I prema mrežnoj stranici Boombar, višestruka diskriminacija, uz ponovljenu i produljenu diskriminaciju, pripada težim oblicima diskriminacije.<sup>4</sup>

Iako višestruka diskriminacija prožima sve aspekte života žena s invaliditetom, ovaj će se rad usmjeriti na višestruku diskriminaciju na tržištu rada. Razlog tome je dvojak: prvo, jer je opseg višestruke diskriminacije s kojom se susreću žene s invaliditetom toliko širok da bi bilo nemoguće adekvatno obuhvatiti sve potrebne aspekte teme u jednom radu, a drugo, jer pravo na adekvatno plaćen rad predstavlja temelj za ekonomsku i druge vrste neovisnosti te za kvalitetniji život, dok se uskraćivanjem mogućnosti za takav rad perpetuiraju i drugi aspekti višestruke diskriminacije. Stoga je kao zadnji pojam potrebno definirati tržište rada.

#### **3.1.5. Tržište rada**

Prema The Economic Timesu tržište rada je „prostor interakcije poslodavaca i zaposlenika u kojem se poslodavci natječu kako bi zaposlili najbolje radnike, a radnici se natječu za najbolje poslove. Tržište rada funkcionira na principu ponude i potražnje, gdje se potražnja odnosi na potražnju poslodavaca za radnom snagom, a ponuda na dostupnu radnu snagu“ (The Economic Times).<sup>5</sup> The Business Dictionary<sup>6</sup> definira tržište rada kao „nominalno tržište na kojem radnici pronalaze plaćene poslove, poslodavci pronalaze voljne radnike, te unutar kojeg se određuje razina plaća. Tržišta rada prema opsegu mogu biti lokalna ili nacionalna (čak i internacionalna), a sastoje se od više malih tržišta rada usmjerenih na različite kvalifikacije, vještine i geografske lokacije, koja su u međusobnoj interakciji. Ona ovise o razmjeni informacija između poslodavaca i tražitelja zaposlenja vezanih uz razine plaća, uvjete zaposlenja, razinu natjecanja, i mjesto rada.

---

<sup>4</sup> <http://www.boombar.org/a/diskriminacija.pdf>

<sup>5</sup> <http://economictimes.indiatimes.com/definition/labour-market>

<sup>6</sup> <http://www.businessdictionary.com/definition/labor-market.html>

### 3.2. OBRAZLOŽENJE VAŽNOSTI TEME U DANAŠNJEM KONTEKSTU I ODABIR TEORIJSKIH POLAZIŠTA

U današnjem svijetu položaj žena snažno varira, no svim je ženama zajedničko da se suočavaju s nekim od oblika rodne diskriminacije. Dok su neki oblici diskriminacije mnogo očitiji, drugi su mnogo suptilniji, ali ne manje opasni. Upravo zbog činjenice da ti „civiliziraniji“ oblici diskriminacije ne ograničavaju izravno neka osnovna ljudska prava kao što su autonomija tijela ili sloboda kretanja, često se o njima niti ne misli kao o „pravoj“ diskriminaciji. No, to ne znači da diskriminacija ne postoji. Dovoljan dokaz tome je i sama činjenica da se problemi (ne)ravnopravnosti spolova često nazivaju „ženskim problemima“ ili „ženskim pitanjem“. Ovakva formulacija implicira kako je problem rodne nejednakosti *ženski* problem, a ne problem društva, te odmiče fokus od glavnog „krivca“, a to je sustav koji još uvijek podržava patrijarhalne strukture u društvu, a time i perpetuira rodnu diskriminaciju.

Tako Nikodem i Galić (2009) navode kako, iako su se žene u razvijenim zemljama prilično izjednačile u obrazovnoj strukturi u odnosu na muškarce, a u nekim slučajevima i premašile njihovu obrazovnu razinu, taj se napredak ne očituje podjednako i na tržištu rada. Umjesto da se njihovi uspjesi u obrazovanju nastave u pogledu mogućnosti zapošljavanja, napredovanja i stjecanja ugleda, one doživljavaju diskriminaciju, koju autori jasno definiraju kao rodnu diskriminaciju (Wharton, 2005, Chant, 2003, Milidrag Šmid, 2005, Kokanović i Milidrag Šmid, 2000, prema Nikodem i Galić, 2009).

Autori nadalje identificiraju sljedeće karakteristike kao glavne pokazatelje rodne diskriminacije žena na tržištu rada u Hrvatskoj i u svijetu: rodna segmentacija i segregacija rada u pojedinim zanimanjima, diskriminacija prilikom zapošljavanja, rodni jaz u plaćama, slabije mogućnosti napredovanja te dvostruka i višestruka opterećenja obiteljskim, kućnim i poslovnim obvezama, odnosno neplaćenim kućanskim radom (Avelini Holjevac i Galičić, 2005, Kerovec, 2003, Leinert Novosel, 2000 i 2003, Nestić, 2007, Topolčić, 2001, Tomić-Koludrović i Kunac 2000, Državni zavod za statistiku, 2008, prema Galić i Nikodem, 2009). Nikodem i Galić (2009) dalje navode kako prisutnost eksplicitne i implicitne rodne diskriminacije koja je utvrđena u istraživanjima krši Zakon o zapošljavanju kao i Zakon o ravnopravnosti spolova.

Istovremeno, druga skupina koja se susreće s diskriminacijom na gotovo svim područjima života su osobe s invaliditetom. Logični zaključak koji iz ovoga slijedi jest da osobe koje pripadaju objema skupinama – žene s invaliditetom – predstavljaju posebno ugroženu skupinu jer su kao žene u lošijem položaju od muškaraca, dok su kao osobe s invaliditetom u lošijem položaju od muškaraca s i bez invaliditeta, te od žena bez invaliditeta.

Važnosti ove teme doprinosi više čimbenika, no na prvom je mjestu činjenica da diskriminacija narušava dostojanstvo pojedinca i znatno umanjuje kvalitetu života. Jedan od načina na koji diskriminacija narušava kvalitetu života žena s invaliditetom je činjenica da im otežava zapošljavanje, a time i stjecanje mogućnosti da budu financijski neovisne. Financijska neovisnost temelj je drugih vrsta neovisnosti, pa su stoga žene s invaliditetom često primorane ostati u zajednicama i okruženjima koja za njih nisu poticajna, a u nemalom broju slučajeva u takvoj okolini trpe zlostavljanje.

Parker i suradnici (2007) navode kako žene s invaliditetom (u SAD-u) u prosjeku manje zarađuju od muškaraca iako su kvalificiranije i zaposlene pod sličnim uvjetima kao i muškarci. Tako žene s invaliditetom zarađuju 91% plaće muškaraca bez invaliditeta, dok muškarci s invaliditetom zarađuju 96% plaće muškaraca bez invaliditeta, a žene bez invaliditeta 94%. Iz ovih se podataka jasno iščitava višestruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada. Ne samo da su one u nepovoljnijoj poziciji od muškaraca, već i od drugih žena, odnosno žena bez invaliditeta.

Diskriminacija žena s invaliditetom tijekom natjecanja na tržištu rada počinje mnogo ranije, odnosno već tijekom obrazovanja, kako po osnovi invaliditeta, tako i po rodnoj osnovi. Žene s invaliditetom često se obrazuju za zvanja za koja više gotovo ne postoji potražnja na tržištu rada, u obrazovnim ustanovama koje u praksi često nisu jednako kvalitetne kao i one koje pohađaju osobe bez invaliditeta. Ovime se žene s invaliditetom već od početka stavlja u nepovoljniji položaj, jer im se onemogućava zapošljavanje na širem spektru radnih mjesta i na bolje plaćenim radnim mjestima.

Nadalje, odrastanjem u patrijarhalnom sustavu koji naglašava rigidne rodne uloge nije neuobičajeno da same žene nisu svjesne diskriminacije kojoj su podložene ili da slijedom internalizirane mizoginije i same perpetuiraju stavove i prakse koji im dugoročno štete. U prilog tome govore rezultati istraživanja koje su na području grada Splita provele Relja, Galić i Despotović (2010). Autorice su istraživale položaj žena na tržištu rada grada Splita



metodom ankete, na uzorku od 680 zaposlenih žena, od čega je polovica bila zaposlena u državnom, a polovica u privatnom sektoru. Potvrđeno je postojanje rodne diskriminacije, te se većina ispitanica složila s tvrdnjom kako u Hrvatskoj postoji podjela na muške i ženske poslove. No, unatoč tome što su ispitanice izjavile da su potplaćene u odnosu na muškarce, čak jedna trećina smatra kako nisu sposobne jednako dobro obavljati iste poslove kao i muškarci. Autorice u ovome vide „postojanje duboko ukorijenjene predrasude o rodnim grupama i to samih žena prema vlastitim vrijednostima i sposobnostima“. Slično tome, osobe s invaliditetom često uslijed naučene bespomoćnosti i odrastanja u sustavu koji ih navodi da sami sebe percipiraju kao „socijalne slučajevé“ ne razvijaju svijest o sebi kao aktivnim sudionicima u borbi za vlastita prava.

Brstilo i Haničar (2010) navode kako je, kada je riječ o višestrukoj diskriminaciji žena s invaliditetom na tržištu rada, tržište to koje potencira dodatan oblik diskriminacije koji se nadovezuje na prethodne, a ispoljava se kao potpuna radna isključenost ili nedovoljna uključenost žena s invaliditetom. Citirajući Young (2005) Brstilo i Haničar (2010, str. ) navode kako se prema teoriji proširene socijalne pravедnosti radi o „specifičnoj vrsti marginalizacije koja je šira od pojma diskriminacije pošto obuhvaća ulogu institucionalnih čimbenika u određivanju ljudskih šansi za društveni uspjeh“ koju Young naziva ugnjetavanjem. Ugnjetavanje dovodi do toga da su žene s invaliditetom „društveno nepriznate, ugrožene i onemogućene da kanaliziraju vlastite potencijale“ (Brstilo i Haničar, 2010).

Kako bi se sve ove teme uspješno prikazale i analizirale, potrebno je ustanoviti teorijski okvir na kojem će se temeljiti pristup cijelog rada prikazanoj problematici. Glavna smjernica u biranju tog okvira bio je manjak perspektiva marginaliziranih skupina kada se govori o fenomenima koji ih se direktno tiču, kao što je diskriminacija. Tendencija da se o marginaliziranim skupinama (u istraživanjima, ali i šire) govori iz tzv. „objektivne“ perspektive, bez uzimanja u obzir perspektive same skupine, posljedica je vjerovanja o postojanju apsolutne objektivnosti u znanosti. No, ono što nazivamo objektivnosti u društvenim znanostima zapravo je samo jedna od mnogo specifičnih, ograničenih perspektiva. Uslijed društvenih dinamika i podjela koje su dovele do stratifikacije društva, a samim time i do društvenih nejednakosti, većinu onoga što se danas smatra temeljima moderne znanosti oblikovala je perspektiva jedne vrlo specifične privilegirane skupine kojoj je znanost bila dostupna. U većini slučajeva tu se radi o bijelim, heteroseksualnim

muškarcima iz srednje ili više klase – skupine kojoj je bilo dostupno obrazovanje i čiji je životni stil i društveni položaj dozvoljavao da se bave znanostima. Upravo su oni ti čija su razmišljanja o objektivnosti oblikovala način na koji danas razmišljamo o tom pojmu.

Nadalje, važno je osvijestiti i utjecaj pozitivističke paradigme na društvene znanosti, odnosno tendencija odbacivanja činjenica koje ne potvrđuju teoriju kao aberacija i odstupanja od norme. Ovakav se pristup temelji izravno na ideji objektivnosti kao jedine stvarno valjane perspektive, odnosno vrednovanju jedne perspektive iznad svih ostalih kao one koja jedina precizno i istinito opisuje svijet.

Interakcija ove dvije činjenice rezultira time da se doživljaji marginaliziranih skupina odbacuju kao nevaljani ili bezvrijedni izvori informacija jer informacije koje pružaju odudaraju od „objektivne“ perspektive, odnosno odstupaju od norme i prijete ustaljenim vjerovanjima i pogledima. Takav stav dovodi do toga da se fenomeni kao što je diskriminacija i potlačenost, koji primarno utječu na marginalizirane skupine, i dalje istražuju primarno iz perspektive one skupine koja ih perpetuira.

Stoga je glavni teorijski okvir ovog rada kritička teorija, odnosno njezine grane koje se pobliže bave dvijema karakteristikama populacije kojom se ovaj rad bavi, a to su invaliditet i rod. U sljedećem će potpoglavlju rada biti detaljnije prikazane kritička teorija, feministička teorija i kritička teorija invaliditeta, kao i teorije intersekcionalnosti i multidimenzionalnosti kao područja njihovog preklapanja i spajanja.

### **3.3. TEORIJA INTERSEKCIONALNOSTI/MULTIDIMENZIONALNOSTI – KRITIČKA TEORIJA, FEMINISTIČKA TEORIJA, KRITIČKA TEORIJA INVALIDITETA**

#### **3.3.1. Zajednički korijeni feminističke teorije i teorije invaliditeta – ponovno spajanje**

Unatoč manjku fokusa na specifične probleme žena s invaliditetom kao višestruko diskriminirane skupine, povijesno postoji povezanost feminizma i pokreta za prava osoba s invaliditetom. Ova dva pravca imaju zajedničko teorijsko polazište u kritičkoj teoriji. Pojam „kritička teorija“ tvorevina je Maxa Horkheimera, koji ga je prvi put predstavio 1937. godine u sklopu eseja *Tradicionalna i kritička teorija*, dok kritička teorija kakvu znamo danas vuče svoje korijene iz Frankfurtske škole, bazirane pretežito na marksističkoj kritici liberalnog kapitalizma i Freudovoj psihoanalitičkoj teoriji (Hosking, 2008).

Glavna ideja kritičke teorije je odbacivanje normativne objektivnosti, odnosno preispitivanje pojma objektivnosti koja potječe iz jedne, privilegirane perspektive u društvu, kada to društvo u stvarnosti oblikuju razni odnosi privilegije i potlačenosti koji za posljedicu imaju različite stvarnosti ili doživljaje stvarnosti. Kritička teorija stremi uvažiti perspektive i iskustva potlačenih, odnosno marginaliziranih skupina s ciljem postizanja što većeg stupnja ljudske slobode i dekonstrukcijom sustava u kojem određene skupine imaju moć nad drugima na temelju društvenih konstrukata kao što su klasne razlike, rod, rasa i sl. (Hosking, 2008). Kao što navodi Hosking (2008, str. 3) citirajući Bohmana (2007), unatoč brojnim varijacijama unutar raznih oblika kritičke teorije, osnovna obilježja kvalitetne kritičke teorije moraju uvijek ostati ista, odnosno teorija mora „nuditi objašnjenje što je problematično u trenutnoj društvenoj stvarnosti, identificirati one koji mogu djelovati kako bi to promijenili te ponuditi jasne norme za kritiku kao i ostvarive, praktične ciljeve koji će dovesti do transformacije društva“.

U vrijeme nastanka kritičke teorije društvena dinamika privilegije i opresije odvijala se na temelju brojnih društvenih konstrukata. Žene su bile podređene muškarcima na temelju roda, diskriminacija nebjelačkog stanovništva na temelju rase bila je sveprisutna u svim zemljama s imperijalističkom/kolonizatorskom prošlosti, dok je pristup svakodnevnom, punopravnom životu u zajednici osobama s invaliditetom bio onemogućen upravo radi invaliditeta, koji se smatrao problemom osobe, a ne društvenim konstruktom. Iako moderne spoznaje o tzv. *identity politics*, odnosno politikama i pokretima baziranim na identitetu, govore o potrebi za multidimenzionalnim pristupom, u početku se svaka od ove tri skupine odvojila i započela borbu pretežito na temelju jednog obilježja identiteta, odnosno na jednoj osnovi opresije. Kao što navodi Knoll (2012), pokreti za prava žena, prava osoba s invaliditetom i građanska prava Afroamerikanaca odvijali su se paralelno tijekom 60-ih i 70-ih godina 20. stoljeća. Iz kritičke teorije tako su se razvile feministička teorija, kritička teorija rase te tzv. *disability studies* ili teorija invaliditeta (a kasnije i neke druge teorije kao što je *queer* teorija).

U narednim će potpoglavljima biti opisane specifičnosti feminističkog pokreta te pokreta za prava osoba s invaliditetom, te će zatim biti pojašnjene moderne spoznaje o potrebi ponovnog spajanja zasebnih pravaca koji su proizašli iz kritičke teorije u tzv. teoriju intersekcionalnosti, odnosno teoriju multidimenzionalnosti.

Kada se sagleda u povijesnom kontekstu njihova nastanka, potreba za grananjem pokreta marginaliziranih skupina postaje nešto jasnija. U sustavu koji je funkcionirao kroz

diskriminaciju na temelju više obilježja, svako je obilježje postalo zajednički nazivnik za jednu skupinu i njihovu borbu za emancipaciju. Iako su doprinosi tih pokreta neporecivi kada je riječ o današnjem položaju marginaliziranih skupina, neosporiv je njihov redukcionistički karakter. Opasnost temeljenja pokreta i teorije na samo jednom obilježju, bilo ono rod, invaliditet ili nešto drugo, neizbježno dovodi do lažne homogenizacije iskustava ljudi koji čine skupinu pod nekim zajedničkim nazivnikom. Takva iskrivljena percepcija dovodi do gotovo hegemonijskog univerzalizma (Staub-Bernasconi, 2010) unutar pokreta jer pretpostavlja jedinstvenost iskustava, te zanemaruje druge čimbenike i dimenzije postojanja pojedinaca. Autorica Knoll (2012, str. 7) navodi kako je „feminizam [...] često propustio prepoznati opresiju na temelju invaliditeta, a studij invaliditeta nije obratio pažnju na razne dodatne oblike opresije (kao i intersekcionalnost kao takvu)“ te kaže (Knoll, 2012, str. 16) kako „ovaj problem esencijaliziranja identiteta nije jedinstven fenomen u područjima ženskih studija, studija invaliditeta ili feminističkih studija invaliditeta, već postoji duga povijest grupa koje su se odvojile i suočile s problemom esencijalizacije problema u nastojanju da se odmaknu od opresivnih prostora u kojima se zatamljuje iskustvo neke manjinske skupine“.

U narednim će potpoglavljima biti prikazane ključne značajke feminističkog pokreta i teorije, kritičke teorije invaliditeta, a sve u kontekstu kritičke teorije i pomaka prema intersekcionalnosti i multidimenzionalnosti koji su potrebni kako bi ovi pokreti ostali učinkoviti i održivi.

### **3.3.2. Kritička teorija invaliditeta**

Hosking (2008) kritičku teoriju invaliditeta definira kao teoriju koja u fokusu ima invaliditet te uspoređuje norme i vrijednosti liberalizma s njihovom stvarnom primjenom u svakodnevnom životu osoba s invaliditetom. Ono što kritičku teoriju invaliditeta čini značajnom je njezina namjerno politizirana priroda. Kao što navodi autor, cilj ove teorije nije teoretiziranje samo po sebi ili samo bolje razumijevanje problematike o kojoj se govori, već traženje načina za osnaživanje i postizanje stvarne, značajne, a ne samo formalne ravnopravnosti. Drugim riječima, kritička teorija ne govori samo o iskustvu invaliditeta, već o tome kome ili čemu se u društvu pridaje vrijednost i kako se to odražava na društvenu podjelu moći. Već se u ovom inicijalnom pojašnjenju svrhe kritičke teorije invaliditeta vidi poveznica s feminističkom teorijom, koja će biti objašnjena u idućem potpoglavlju, a koja se također velikim dijelom bavi upravo odnosima moći u društvu.

Autor Hosking (2008) također ističe nekoliko ključnih komponenti kritičke teorije invaliditeta, a to su socijalni model invaliditeta, multidimenzionalnost, vrednovanje različitosti, glasovi osoba s invaliditetom, jezik te transformativne politike. U svrhu ovog rada bit će pobliže objašnjenje tri komponente, a to su socijalni model invaliditeta, multidimenzionalnost, te transformativne politike. Komponenta multidimenzionalnosti bit će razrađena u okviru rasprave o presijecanju feminističke i kritičke teorije invaliditeta, dok će o transformativnim politikama biti riječ na kraju rada, u okviru prijedloga za buduće mjere poboljšanja položaja žena s invaliditetom na tržištu rada.

Kritička teorija invaliditeta, kao grana kritičke teorije, ne sagledava invaliditet „izvana“, odnosno iz perspektive osoba bez invaliditeta i neprilagođenog sustava, već upravo iz perspektive osoba s invaliditetom. Kao što će biti opisano i u prikazu feminističke teorije, ovakav pristup je neophodan ako se želi postići stvarna društvena promjena i istinska ravnopravnost. Hosking (2008, str. 12) opisuje važnost polaska iz perspektive marginalizirane skupine sljedećom tvrdnjom:

„Ako pođemo od vjerovanja da je invaliditet manjak i nesposobnost, nešto što se ne bira i što se prezire, tada se glasovi osoba s invaliditetom uvijek mogu interpretirati kao simptomi zdravog ili nezdravog odnosa te osobe prema vlastitom invaliditetu. Kada osoba s invaliditetom kaže ono što društvo bez invaliditeta iz svoje perspektive želi čuti, tada je se sluša; kada kaže nešto što društvo bez invaliditeta iz svoje perspektive ne želi čuti, tada se njezine riječi mogu odbaciti i okarakterizirati kao neprikladna reakcija osobe koja je razvila nezdravi odnos prema oštećenju.“

S obzirom na to da polazi od perspektive samih osoba s invaliditetom, jedna od najzahtjevnijih zadaća kritičke teorije invaliditeta upravo je pronalaženje ravnoteže između prevelike i nedovoljne inkluzivnosti. S jedne strane, postoje struje koje invaliditet smatraju spektrom na kojem se svatko može pronaći pa tako tvrde da smo svi „donekle“ osobe s invaliditetom, odnosno da je invaliditet univerzalan. Ovakav pristup, tvrdi Hosking (2008) je nekonstruktivan u kontekstu kreiranja konkretnih socijalnih politika koje bi služile poboljšanju položaja osoba s invaliditetom u društvu jer onemogućava realno sagledavanje potreba tako raznolike populacije. Suprotna krajnost je pak esencijalizam, koji tvrdi kako je invaliditet urođena značajka osobe koja proizlazi iz objektivno utvrđenog fizičkog ili mentalnog oštećenja. Ono što kritička teorija invaliditeta pokušava pronaći je kompromis između dvije krajnosti, koji bi omogućio što realnije i konstruktivnije sagledavanje problema

s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom, kao i identificiranje uzroka i faktora koji pridonose nastajanju tih problema. Pronalaženje ove ravnoteže bit će kasnije povezano s pitanjem univerzalizma i relativizma u pokretima temeljenim na politikama identiteta u kontekstu rasprave o poveznicama feminističke i kritičke teorije invaliditeta.

U skladu s temeljnim idejama kritičke teorije, kritička teorija invaliditeta sagledava invaliditet kao dvojak koncept: kao proživljenu realnost osoba s invaliditetom u kojoj su njihova iskustva ključna za interpretaciju njihove pozicije u društvu, te kao društvenu i političku definiciju koja se temelji na odnosima moći (Reaume, 2014). Upravo zato što polazi iz perspektive samih osoba s invaliditetom, kritička teorija invaliditeta preispituje i odmiče se od patologizacije fizičkih i mentalnih različitosti, odupirući se ideji da osobe s invaliditetom treba korigirati.

Umjesto toga, fokus se prebacuje na ulogu društva u kreiranju invaliditeta, odnosno prepreka koje onemogućavaju ravnopravnost i punopravno sudjelovanje osobama s invaliditetom u društvenom životu. Prepreke u obrazovanju, zapošljavanju, prijevozu i drugim javnim i privatnim uslugama tako dolaze pod povećalo kritičkih studija invaliditeta (Reaume, 2014). Drugim riječima, kritička teorija invaliditeta preuzima određene premise socijalnog modela invaliditeta.

Hosking (2008) navodi kako ova verzija socijalnog modela o kojem govori kritička teorija invaliditeta nije jednaka ranom socijalnom modelu. Rani socijalni model, odnosno aktivisti s invaliditetom koji su bili pioniri u borbi za prava osoba s invaliditetom, često su tvrdili kako ne postoji oštećenje koje dovodi do invaliditeta – samo društvo koje je nedovoljno prilagođeno i nedovoljno fleksibilno. U ranim danima, ovakav je pristup bio potreban kako bi se napravio značajan pomak na području prava osoba s invaliditetom i odmak od medicinskog modela. No, s vremenom se prepoznalo kako je potrebno kritički pristupiti socijalnom modelu bez vraćanja u esencijalizam, odnosno medicinski model. Socijalni model invaliditeta prema kritičkoj teoriji invaliditeta prepoznaje invaliditet kao socijalni konstrukt te kao kompleksnu interakciju oštećenja, pojedinačne reakcije na oštećenje i društvenog okruženja. Drugim riječima, kada govorimo o socijalnom modelu kroz prizmu kritičke teorije invaliditeta, govorimo o biopsihosocijalnom modelu kao kompromisu između univerzalizma i esencijalizma.

Upravo je taj dio kritičke teorije invaliditeta naročito važan za ovaj rad, odnosno sagledavanje same zajednice osoba s invaliditetom i ulazi dublje u kompleksnosti i heterogenost koja se u njoj pojavljuje. Knoll (2012, str. 7) u svom radu *Feministički studij invaliditeta: teorijske rasprave, aktivizam, politike identiteta i građenje koalicija* navodi kako „[...] neki stručnjaci u području studija invaliditeta univerzaliziraju iskustvo invaliditeta i oštećenja kroz strogo društveno konstruktivističku perspektivu te time umanjuju ili guše glasove onih koji se ne uklapaju strogo u zadanu kategoriju. Ovo je jedan od mnogih oblika politike identiteta koji škode nekim oblicima oslobođenja (ignoriranjem ideja i stvaranjem okruženja unutar studija invaliditeta u kojem se neki ljudi osjećaju isključeno) jer jedan aspekt identiteta (u ovom slučaju, društveno-konstruktivistički pogled na oštećenje) nadjačava drugačije perspektive (oštećenja za koja se ne može tvrditi da su društveni konstrukti).“

Uz preispitivanje različitih iskustava unutar koncepta invaliditeta, Hosking (2008, str. 8) navodi kako kritička teorija invaliditeta propitkuje i „pitanja presjecanja invaliditeta s klasom, rodom, rasom, seksualnom orijentacijom, etničkom pripadnosti i drugim društveno konstruiranim kategorijama“. Time što uzima u obzir presijecanje invaliditeta i drugih identiteta, ova teorija donosi specifične, kritičke postmodernističke spoznaje vezane uz invaliditet u šire poimanje raznolikosti iskustava onih koji su drugi ili drugačiji od norme, no istovremeno kontrira rigidnom pogledu na koncept identiteta.

### **3.3.3. Feministička teorija, intersekcionalnost i multidimenzionalnost**

Feministički pokret postojao je i prije nastanka kritičke teorije. Kako autorica Martha Rampton (2015) navodi na mrežnoj stranici Pacifičkog Sveučilišta u Oregonu (Pacific University Oregon) po naslovom *Četiri vala feminizma (Four Waves of Feminism)*<sup>7</sup>, prvi val feminizma, koji se odvijao krajem 19. stoljeća i početkom 20. stoljeća, proizašao je iz industrijalizma i liberalnih socijalnih politika te se fokusirao na borbu žena za pravo glasa. U prvom su valu dominantnu ulogu imale bijele, cisrodne, zapadnjačke žene iz srednje klase, iako su njegovi rani počeci bili isprepleteni s abolicionizmom i ukidanjem ropstva.

Tek se drugi val feminizma nadovezuje na kritičku teoriju, te zapravo s njime i započinje odvajanje feminizma od ostalih teorija i pokreta koji su proizašli iz kritičke teorije. S početkom u 60-im i krajem u 90-im godinama prošlog stoljeća, drugi val feminizma razvija

---

<sup>7</sup> <https://www.pacificu.edu/about-us/news-events/four-waves-feminism>

se u kontekstu šire borbe za građanska prava koja je proizašla iz veće samosvijesti niza marginaliziranih skupina. Fokus drugog vala bio je na seksualnosti i reproduktivnim pravima žena, te se često opisuje kao radikalniji jer je progovarao protiv ustaljenog sustava na disruptivan način. Rampton (2015) na spomenutoj mrežnoj stranici opisuje razvoj događaja tijekom drugog vala feminizma koji objašnjavaju potrebu za odvajanjem zasebnih pokreta i teorija u to doba:

“S obzirom na to da se drugi val feminizma razvijao u jeku procvata drugih društvenih pokreta, bilo ga je lako marginalizirati i percipirati kao manje važnog od, primjerice, pokreta *Black Power* ili nastojanja da se zaustavi rat u Vijetnamu. Feministice su reagirale formiranjem isključivo ženskih organizacija (npr. NOW<sup>8</sup>) i grupe za „podizanje svijesti“. Feministice su koristile publikacije kao što su *The BITCH Manifesto* i *Sisterhood is Powerful* kako bi se izborile za svoje mjesto pod suncem. Drugi val bio je sve više baziran na teoriji koja je proizašla iz spoja neo-marxizma i psihoanalitičke teorije [drugim riječima – kritička teorija, op. autorice], te je počeo povezivati podčinjavanje žena sa širim društvenim kritikama patrijarhata, kapitalizma, normativne heteroseksualnosti, te ženske uloge kao supruge i majke. Diferencirani su spol i rod – spol kao biološki, a rod kao društveni konstrukt koji varira od kulture do kulture i s vremenom.“

Drugim riječima, odvajanje feminističkog pokreta i razvoj feminističke teorije dogodio se kao odgovor na percipirani manjak prostora za djelovanje na području ženskih prava. Kao što su građanski pokreti za prava nebjelačkog stanovništva i proturatni pokret prepoznali specifična pitanja i problematike unutar svojih sfera djelovanja, tako su i feministice prepoznale da je za učinkovito djelovanje po pitanju ugnjetavanja žena potreban zaseban prostor i pokret koji će se primarno usmjeriti na tzv. „ženska pitanja“.

Rampton (2015) navodi kako je drugi val feminizma „privukao nebjelkinje i žene iz zemalja u razvoju, u potrazi se sestrinstvom i solidarnosti, prozivajući žensku borbu klasnom borbom. Feministkinje su govorile o ženama kao o društvenoj klasi i skovale izraze kao što su „osobno je političko“ i „politike identiteta“ kako bi demonstrirale da su rasa, klasa i rod kao temelji opresije međusobno povezani. Inicirale su fokusirani napor kako bi se društvo očistilo od seksizma od najbanalnijih do najkompleksnijih razina, od dječjih crtića do najviših razina vlade.“ No, iako je drugi val feminizma u svom fokusu imao širu društvenu kritiku sustava i mehanizama koji su doveli i perpetuirali neravnopravni položaj žena u društvu, odvajanjem feminističkog pokreta i teorije od ostalih pokreta za građanska prava pojavila se nova opasnost, a to je redukcionizam,

---

<sup>8</sup> National Organisation of Women



odnosno univerzalizam. Odvajanjem feminističke borbe od borbe za prava nebjelačkog stanovništva ili borbe za prava osoba s invaliditetom feminizam se izložio riziku da određene društvene nejednakosti promatra i pokušava riješiti u društvenom vakuumu koji jednostavno nije realan odraz stvarnog stanja. Taj se rizik očitovao kroz univerzalizam, odnosno poopćavanje iskustava žena samo na temelju njihovog roda, zanemarujući druge dimenzije njihovog postojanja u društvu. Knoll (2012, str. 16) upozorava na problem univerzalizma (ili esencijalizma) u feminističkom pokretu, koji se pojavljuje i u pokretu za prava osoba s invaliditetom:

„Ženski pokret i ženske studije opterećeni su esencijalizmom pojma 'žensko iskustvo', koje se usmjerava na bijele, heteroseksualne žene bez invaliditeta koje su pripadnice srednje ili više klase kao na gals 'svih žena'. Postoje percipirane 'norme' koje sugeriraju da 'sve žene' ili 'sve osobe s invaliditetom' imaju ista iskustva opresije. Ovakva percepcija se često temelji na onome što Audre Lorde zove 'mitska norma': [...] *one od nas koje nisu u položaju te moći često prepoznaju jednu karakteristiku po kojoj smo različite te pretpostavljamo da je upravo ona primarni izvor sve opresije, zaboravljajući na druge načine izobličavanja različitosti, neke od kojih i same možda upražnjavamo. U većini slučajeva u današnjem ženskom pokretu bijele žene se usredotočuju na njihovu opresiju zato što su žene, ignorirajući razlike koje potječu iz rase, seksualnog opredjeljenja, klase i dobi. Postoji iluzija homogenosti iskustava koja se skriva iza pojma sestrinstva koje u stvarnosti ne postoji* (Lorde, 1995, str. 285, prema Knoll, 2012)“.

Činjenica da je drugi val privukao žene izvan tzv. „mitske norme“ ne znači automatski da je sam feministički pokret prepoznao važnost različitosti i specifičnosti njihovih iskustva. Upravo naprotiv, njihovi su se glasovi često ignorirali ili aktivno potiskivali, da li iz pukog neznanja ili u pokušaju očuvanja iluzije sestrinstva, zbog straha da bi prepoznavanje razlika unutar feminističkog pokreta dovelo do unutarnjih podjela koje bi naštetile ostvarivanju zajedničkih ciljeva.

Poveznica s pravima žena s invaliditetom leži upravo u tome da „mitska norma“ onemogućava razmatranje invaliditeta kao dodatne dimenzije koja svojom interakcijom s rodom rezultira novim oblicima i iskustvima nepovoljnog položaja u društvu. Strah od različitosti unutar vlastitih redova dovodi svaki društveni pokret u rizik od svojevoljne „sljepoće“ na različitosti, odnosno na svjesno ignoriranje kompleksnosti i heterogenosti populacije ujedinjene kroz jednu zajedničku značajku. Ignoriranje različitosti iskustva uvijek je odraz privilegije jer je moguće samo onda kada osoba ne ispašta radi neke druge vrste

različitosti osim one koja je svrstava u istu skupinu kao i neku drugu osobu koja je u nepovoljnoj poziciji i na temelju nekih drugih obilježja. Primjerice, u feminističkom pokretu relativna privilegija bijelih, heteroseksualnih žena bez invaliditeta omogućila im je da zanemare razlike koje postoje između njihovih iskustava i iskustava nebjelačkih, neheteroseksualnih žena i žena s invaliditetom te se umjesto toga fokusiraju na iluziju zajedničkog ženskog iskustva koja im je istovremeno omogućavala da ignoriraju vlastitu ulogu u ugnjetavanju žena izvan „mitske norme“ te okarakteriziraju bilo kakvu kritiku takvog pristupa prijetnjom zajedničkoj borbi protiv patrijarhata. Silvia M. Staub-Bernasconi (2010 str. 14) u svom poglavlju „Ljudska prava – suočavanje s dilemama između univerzalizma i pluralizma/kontekstualizma“ (Human Rights – Facing Dilemmas between Universalism and Pluralism/Contextualism) govori upravo o tome kako je jedna od glavnih mana (hegemonijskog/apsolutnog) univerzalizma upravo činjenica da su kroz povijest gotovo svi oblici apsolutnog univerzalizma u pravilu zapravo bili vrsta partikularizma, odnosno promovirali interese jedne privilegirane skupine pod krinkom napretka i na uštrb drugih skupina. Autorica navodi kako je „[...] prva deklaracija nezavisnosti (Magna Carta iz 1215.) 'zaboravila', odnosno izostavila robove i žene; Deklaracija [o pravima čovjeka i građanina] iz 1789. 'zaboravila' je žene (stoga je Olympe de Gouges napisala Deklaraciju o pravima žene). U 19. stoljeću 'zaboravljena' radnička klasa bez imovine i kapitala borila se za socijalna prava (Marshall, 1992, prema Staub-Bernasconi, 2010, prema Zaviršek i sur., 2010). U 20. stoljeću tzv. 'treći svijet' došao je u fokus kada su ljudi shvatili da se ignorirala specifična ranjivost djece, žena, radnika migranata, osoba s invaliditetom, biseksualaca itd.“.

Tek pojavom trećeg vala feminizma u 1990-ima, otvara se prostor za razmatranje međusobne povezanosti i koristi raznih pokreta za društvenu jednakost. Rampton navodi kako treći val feminizma karakteriziraju „post-kolonijalno i post-modernističko razmišljanje“. Treći val „destabilizira mnoge konstrukte, uključujući ideju 'univerzalnog ženskog iskustva', tijela, roda, seksualnosti i heteronormativnosti“ (Four Waves of Feminism).<sup>9</sup> On u stvari služi kao samokritika feminističkog pokreta, kritizirajući univerzalizam i propitkujući uzroke opresije i unutar samog pokreta. Razlike koje su prije predstavljale prijetnju postizanju ciljeva sad se prepoznaju kao integralni dio pokreta.

Prepoznavanjem istovremenog postojanja nekih zajedničkih iskustava opresije, ali i neizbježnih razlika u drugim dimenzijama, polažu se temelji za moderne pokrete koji su

---

<sup>9</sup> <https://www.pacificu.edu/about-us/news-events/four-waves-feminism>

bazirani na ideji intersekcionalnosti, odnosno multidimenzionalnosti. U kontekstu žena s invaliditetom otvara se prostor za nove spoznaje o tome kako se isti mehanizmi koriste u perpetuiranju diskriminacije na temelju roda i na temelju invaliditeta, bez negiranja specifičnosti iskustava žena s invaliditetom u odnosu na žene bez invaliditeta. Knoll (2012, str. 10-11) to toj temi navodi sljedeće:

„Feministički pokret i ženski studiji pružaju mnoge korisne alate koji nam mogu pomoći da razumijemo kako društvo konstruira sliku osoba s invaliditetom kao drugačijih, onih Drugih i kao manjinske skupine<sup>10</sup>. Kao što su sudionici spomenuli, mnoge ideje koje nalazimo u studiju invaliditeta potječu iz feminističkog djelovanja. Kao što je Audre Lorde napisala u svom djelu *Gospodarevo oruđe nikada neće razmontirati gospodarevu kuću*: 'One među nama koje se nalaze izvan kruga društvene definicije prihvatljive žene; one među nama koje su oblikovale teške kušnje bivanja drugačijima; one među nama koje su siromašne, koje su lezbijke, koje su crkinje, koje su starije, znaju da preživljavanje nije akademska vještina. Preživljavanje znači učiti kako biti sama, nepopularna i ponekad pogrđena, te kako pronaći zajednički cilj s drugima koji se nalaze izvan struktura, kako bismo definirale i tražile svijet u kojem svi možemo prosperirati. Preživljavanje znači učiti kako naše razlike pretvoriti u snagu. Jer gospodarevo oruđe nikada neće razmontirati gospodarevu kuću. Ono nam samo može pomoći da ga privremeno porazimo u njegovoj igri, no nikada nam neće omogućiti da postignemo stvarnu promjenu. Jedino žene koje još uvijek gospodarevu kuću smatraju svojim jednim izvorom podrške u ovoj činjenici vide prijetnju' (Lorde, 1983, str. 99, prema Knoll, 2010)“.

Druga krajnost u koju pokret može otići, a koja, gotovo paradoksalno, također počiva na položaju privilegije je fundamentalistički relativizam. Iako počiva na idejama suprotnim apsolutnom univerzalizmu, odnosno na ideji da se vrijednosti i norme razlikuju od pojedinca do pojedinca te da ne postoje zajedničke značajke za sve pripadnike neke grupe, fundamentalistički pluralizam omogućava istu (ili sličnu) svojevolumnu „sljepoću“ kao i apsolutni univerzalizam. Naime, jedna od glavnih značajki fundamentalističkog relativizma je iluzija garancije tolerancije pod motom „živi i pusti živjeti“, koja u stvari u sebi skriva filozofiju koju Staub-Bernasconi (2010, prema Zaviršek i sur., 2010) naziva filozofijom *tolerancije u obliku ravnodušnosti*. Tolerancija u obliku ravnodušnosti također je luksuz koji

---

<sup>10</sup> Alcoff i Mohanty (prema Knoll, 2012) pojašnjavaju pojam „manjine“ kao termin kojim se opisuju skupine koje su shvatile da su im politički sustavi oduzeli moć te se kao takav ne odnosi na brojnost već na utjecaj koji skupina ima u društvu.

si mogu priuštiti samo oni koji su relativno privilegirani unutar društva ili neke skupine jer pretpostavlja mogućnost izolacije od društvenih zbivanja i utjecaja te mogućnost odmicanja od društvene odgovornosti koju svaki pripadnik društva neosporivo ima. Samo oni koji nisu na udaru negativnih posljedica dinamika koje proizlaze iz društvene nejednakosti imaju opciju ne primijetiti njihovo postojanje.

Privlačnost obje navedene krajnosti leži u tome što svaka na svoj način omogućava i propagira mentalnu inertnost, odnosno dozvoljava pojedincima i skupinama da usvoje rigidni sustav vrijednosti koji ne samo da ne zahtijeva propitkivanje i kritičko razmišljanje već ga aktivno obeshrabruje. Dok apsolutni univerzalizam to radi kroz čvrstu rigidnost, fundamentalistički pluralizam očituje se kroz apsolutni kaos, koji s vremenom također postaje rigidni sustav. Pronalaženje ravnoteže i kompromis između ove dvije krajnosti mukotrpan je proces, no upravo u toj ravnoteži leži budućnost pokreta za društvenu jednakost kao što su feministički pokret i pokret za prava osoba s invaliditetom.

U današnjim pokretima je stoga sve naglašeniji koncept intersekcionalnosti. McCall (2005) definira intersekcionalnost kao „povezanost višestrukih dimenzija i modaliteta društvenih veza i formacija subjekata“. U praktičnom smislu, intersekcionalnost podrazumijeva pokušaj da se prepoznaju područja preklapanja različitih odvojenih društvenih borbi (kao što su borba za rodnu jednakost, prava osoba s invaliditetom, prava rasnih i etničkih manjina, LGBTQ zajednice i sl.) kao i specifičnosti svake društvene skupine, kako bi se pronašao zajednički prostor djelovanja bez zanemarivanja međusobnih razlika, kao što je to činjeno u prošlosti.

Knoll (2012, str. 20) piše kako „intersekcionalnost i intersekcionalistička praksa predstavljaju mozaični pristup problemima društvene ravnopravnosti i pravednosti. Postoji komplicirana mreža međusobno presijecajućih oblika privilegije i opresije, pa kako bi se izbjeglo razmišljanje o jedinstvenom iskustvu invaliditeta ili jedinstvenom ženskom iskustvu, preporučljivo je ne samo razgovarati o raznim iskustvima osoba unutar širokog spektra invaliditeta, već raspravljati i o tome kako drugačije kulturološke pozadine i iskustva privilegiranosti i opresije oblikuju osjećaje i iskustva pojedinca vezana uz invaliditet.“

Hosking (2008, str. 9.) navodi Kimberlé Crenshaw kao autoricu koja je uvela pojam intersekcionalnosti „u širu upotrebu unutar pravne doktrine“. Autor dalje navodi kako Crenshaw „u svom djelu 'Crna feministička kritika', identificira 'tendenciju da se rasu i rod tretira kao međusobno isključive kategorije iskustva i analize'. [Crenshaw] je opisala kako se

analitički pristup zakonu protiv diskriminacije temeljio na okviru utemeljenom samo na jednoj osovini u analizi prijave diskriminacije crnih žena te kako je takva praksa perpetuirala ovu tendenciju te se ona odražava u feminističkoj teoriji i proturasističkim politikama. U svojim začecima intersekcionalnost se odnosila na preklapanje jedne osovine opresije s drugom“.

No s daljnjim razvojem društvenih pokreta i politika temeljenih na identitetu koncept intersekcionalnosti se mijenjao i postajao sve kompleksniji kako bi što točnije obuhvatio interakciju iskustava raznih marginaliziranih skupina i konflikte koji proizlaze iz tih interakcija. Nadovezujući se na svoje prethodnice, Nancy Ehrenreich (Hosking, 2008) je skovala pojam 'hibridna intersekcionalnost'. Ovaj pojam, kako piše Hosking (2008, str. 9), opisuje „preklapanje, odnosno križanje osovine privilegije i osovine podčinjenosti“. Drugim riječima, opresija i privilegiranost nisu međusobno isključiva stanja. S obzirom na postojanje više osovina opresije ili privilegiranosti, osoba koja je potlačena na temelju samo jedne značajke može istovremeno biti u relativno privilegiranoj poziciji u odnosu na one koji su potlačeni na temelju više značajki. Hosking (2008, str. 10) daje konkretan primjer navodeći dva drugačija iskustva invaliditeta:

„Ovaj koncept je izričito važan za kritičku teoriju invaliditeta jer je veliki broj osoba s invaliditetom stekao oštećenje tek u odrasloj dobi. U svojim formativnim godinama nisu iskusili utjecaj invaliditeta. Privilegirani bijeli, mladi, heteroseksualni muškarac može iskusiti poziciju opresije na temelju invaliditeta, ali i relativnu privilegiranost u odnosu na osobu koja ima iskustvo invaliditeta od rođenja te stoga i iskustvo podčinjenosti na temelju više značajki.“

Nakon što se spoznalo kako je moguće postojanje višestrukih osovina potlačenosti, idući korak bio je prepoznavanje multidimenzionalnosti društvenog postojanja i djelovanja svake osobe, odnosno prepoznavanje činjenice da svaka osoba osim mogućih višestrukih položaja podčinjenosti uživa i određene položaje privilegiranosti koji postoje paralelno s iskustvima opresije. Hosking (2008, str. 10) stoga smatra kako je potrebno otići korak dalje od intersekcionalnosti i otvoriti raspravu o multidimenzionalnosti. Prema riječima autora, multidimenzionalnost „opisuje postojanje višestrukih, međusobno povezanih pripadnosti skupinama koje karakteriziraju pojedince u svakodnevnom životu. Prepoznavanje činjenice da je svatko multidimenzionalan omogućava strukturalnu analizu društva koja istovremeno uzima u obzir da je svaka skupina sastavljena od multidimenzionalnih članova.“

Tako je i žene s invaliditetom potrebno promatrati kroz prizmu multidimenzionalnosti, kako bi se što bolje razumio njihov položaj na tržištu rada, kao i osmislile i implementirale što učinkovitije mjere za njegovo izjednačavanje.

### **3.4. TEMELJI DISKRIMINACIJE ŽENA S INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA**

#### **3.4.1. Gdje počinje diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada?**

Iako žene s invaliditetom tijekom samog procesa natjecanja na tržištu rada doživljavaju diskriminaciju, ona počinje mnogo ranije – već tijekom obrazovanja, kako po osnovi invaliditeta, tako i po osnovi spola. Prema podacima iz Izvješća o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (2013), oko 66% osoba s invaliditetom nema završenu osnovnu školu ili ima samo osnovnoškolsko obrazovanje. Oko 26% ima srednju stručnu spremu, dok ih 3% ima visoku ili višu stručnu spremu. Njih 5% završilo je specijalno obrazovanje.

Važan je podatak da je 77% žena s invaliditetom niže obrazovne razine (završena osmogodišnja ili četverogodišnja osnovna škola ili pak nemaju u potpunosti završenu osnovnu školu). Nadalje, žene s invaliditetom često se obrazuju za zvanja za kojima više gotovo ne postoji potražnja. Ovakve razlike u obrazovanju žene već od početka stavljaju u nepovoljniji položaj jer im onemogućavaju zapošljavanje na širem spektru radnih mjesta i na bolje plaćenim radnim mjestima.

Brstilo i Haničar (2010, str. 93) navode korijene i tijek diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada govoreći kako „kod žena s invaliditetom ne možemo pričati o ujednačenom obrazovanju jer imaju niže obrazovanje od žena bez invaliditeta ili muškaraca s invaliditetom; osnovno obrazovanje završe pet puta manje od žena bez invaliditeta, dok samo 16% žena s invaliditetom posjeduje sveučilišnu diplomu naspram 31% žena bez invaliditeta i 28% muškaraca s invaliditetom (Bowe 1984, prema Traustadottir, 2004, prema Brstilo i Haničar, 2010)“. Autorice dalje navode kako su rezultati ovakvog sustavnog tretmana žena s invaliditetom snižene obrazovne mogućnosti žena s invaliditetom kao i slabije vrednovanje i plaćanje žena s invaliditetom za njihov rad. Autorice stoga problem višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada smještaju u kontekste koji prethode samom ulasku na tržište rada, navodeći kako je „važno upozoriti na problematičnost institucionalnog

perpetuiranja rodnih raslojavanja koje i sama akademska zajednica, kao potencijalni rodni korektiv, ipak ne iskorjenjuje“.

### **3.4.2. Diskriminacija na osnovu invaliditeta**

Diskriminacija na osnovu invaliditeta, prema UN-ovoj konvenciji o pravima osoba s invaliditetom (2006, članak 2), je „svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na osnovi invaliditeta koje ima svrhu ili učinak sprečavanja ili poništavanja priznavanja, uživanja ili korištenja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, i svakom drugom području, na ravnopravnoj osnovi s drugima. Uključuje sve oblike diskriminacije, uključujući i uskraćivanje razumne prilagodbe“.

Diskriminacija na osnovu invaliditeta na tržištu rada može se očitovati u obliku segregacije te uskraćivanja ili propuštanja razumne prilagodbe. Prema brošuri Diskriminacija na radnom mjestu<sup>11</sup> diskriminacijom se smatra „propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim posebnim potrebama, omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu, pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti“.

### **3.4.3. Diskriminacija na osnovu roda – osnove, područja, oblici i mehanizmi**

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) zabranjena je diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa, te spolnog identiteta. Diskriminacijom se smatra i stavljanje žena u nepovoljniji položaj na osnovi materinstva ili trudnoće. Zakon utvrđuje šest područja<sup>12</sup> (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, b) na kojima je diskriminacija moguća i zabranjena: područje zapošljavanja i rada, obrazovanja, političke participacije, medija, statistike, te usluga i dobara. Kada se govori o oblicima diskriminacije<sup>13</sup> (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, a), članci 7. i 8. Zakona identificiraju izravnu i neizravnu diskriminaciju (čl. 7), te uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Izravna diskriminacija definirana je kao „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“, dok do neizravne diskriminacije dolazi kada „neutralna pravna norma,

<sup>11</sup> <http://www.boombar.org/a/diskriminacija.pdf>

<sup>12</sup> <http://www.prs.hr/index.php/diskriminacija/podrucja-diskriminacije>

<sup>13</sup> <http://www.prs.hr/index.php/diskriminacija/oblici-diskriminacije>

kriterij ili praksa stavljaju osobe jednoga 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“. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje definirani su člankom 8 kao „svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“, odnosno „svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“.

#### **3.4.4. Diskriminacija na tržištu rada – osnove, opseg i obilježja**

Prema Vučemilović (2011), diskriminacija na tržištu rada između ostaloga uključuje razlike u plaćama, diskriminaciju pri zapošljavanju i diskriminaciju pri napredovanju u organizacijskoj hijerarhiji. Čimbenike diskriminacije pokušavaju objasniti tri teorije: teorija ljudskog kapitala (o kojoj će više riječi biti kasnije), teorija podjele tržišta rada na dva sektora i teorija rezervne armije radne snage.

Vučemilović (2011, str. 69) piše kako teorija podjele tržišta rada na dva sektora „zastupa podjelu na primarni i sekundarni sektor, gdje primarni sektor čine izjednačena, sigurna i dobro plaćena radna mjesta, a sekundarni sektor se sastoji od povremenih slabije plaćenih radnih mjesta koja nose daleko manje povlastica“, dok teoriju rezervne armije radne snage definira kao teoriju koja „tvrđi da kapitalizam sam po sebi ovisi o postojanju jeftine radne snage“. Ove dvije teorije, zajedno s teorijom ljudskog kapitala obično se koriste u kombinaciji kako bi se objasnila nejednakost na tržištu rada. Kada govorimo o konkretnim mehanizmima diskriminacije, ovim teorijama moguće je objasniti primjerice rodni jaz u plaćama. Kako navodi autorica, žene još uvijek zbog obaveza kod kuće kao i rađanja djece ponekad prolaze kroz razdoblja duže radne neaktivnosti, te su zbog dodatnih obaveza kao što su neplaćeni kućanski rad i briga o djeci prisiljene zapošljivati se na slabije plaćenim, ali fleksibilnijim radnim mjestima koja bi prema teoriji podjele tržišta rada na dva sektora pripala u sekundarni sektor. Istovremeno, zato što su prisiljene pristajati na slabije plaćene poslove te zbog dodatnih opterećenja ne mogu inzistirati na određenim uvjetima, žene stvaraju i rezervnu armiju radne snage koja automatski postaje upravo ona jeftina radna snaga o kojoj govori teorija rezervne armije radne snage. Odnosno, kako kaže Vučemilović (2011, str. 69): „broj nezaposlenih žena je općenito veći od muškaraca te tako stvara rezervnu



armiju radne snage koja ima manje mogućnosti izbora te slabije pregovaračke pozicije na tržištu rada“.

### **3.4.5. Rodni jaz u plaćama i fenomen staklenog stropa**

Usprkos mnogim zakonskim regulativama koje bi u praksi trebale osiguravati ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu rada, primjena u praksi i dalje je nedostatna. Razlozi za neravnopravnost (koji su ujedno i indikatori šireg okvira diskriminacije) višestruki su i međusobno povezani, a u ovom će radu biti spomenuti oni najvažniji: rodni jaz u plaćama i fenomen „staklenog stropa“.

Pojam rodnog jaza u plaćama, tj. razlika u plaćama muškaraca i žena je „prosječna razlika u bruto plaći po satu muškaraca i žena“ (Vučemilović, 2011, str. 69) koja se izražava tako da se ženska plaća prikaže kao postotak muške plaće. Brojni su razlozi za ovu razliku, a posljedice su izrazito nepogodne za žene s obzirom na činjenicu da visina plaće utječe na kvalitetu života, a kasnije određuje visinu mirovine (Europska unija, 2014). Primjerice, izračunato je kako je u 2014. prema izvješću Državnog zavoda za statistiku (2016) „Žene i muškarci u Hrvatskoj, 2016.“, stopa rizika od siromaštva u 2014. godini za žene je iznosila 20,1%, dok je za muškarce ona bila nešto niža, 18,7%. Prema istom izvješću, ukupne mjesečne bruto plaće zaposlenih u pravnim osobama (prema prosječnim podacima za 2014.) za žene su u prosjeku iznosile 7 445 kuna, dok su prosječne plaće muškaraca bile za gotovo 1000 kuna veće i iznosile 8 395 kuna, što znači da je udio ženskih plaća u muškima bio 88,7%, odnosno da postoji rodni jaz u plaćama od 11,3%. Prosječne neto plaće iznosile su 5 190 kuna za žene i 5 826 kuna za muškarce.

Među razlozima koji dovode do ovog jaza su manja mogućnost žena da rade puno radno vrijeme zbog obveza vezanih uz kućanstvo i obitelj, odnosno zbog neplaćenog kućnog rada, te manje žena zaposlenih na visokim pozicijama. No, prema Blau i Kahn (2013), gotovo 41% rodnog jaza ostaje neobjašnjeno te se pripisuje diskriminaciji, koja se može očitovati u različitim oblicima - od fenomena staklenog stropa, preko stereotipa o ženama u raznim područjima (npr. znanost i tehnologija), do diskriminacije na temelju tradicionalnih ideja o ulozi žene u društvu.

Još jedan od razloga zašto su prosječne plaće žena sustavno niže od plaća muškaraca je „stakleni strop“. Pojam „stakleni strop“ označava nevidljivu, ali stvarnu prepreku koja kompetentnoj i kvalificiranoj osobi onemogućava daljnji profesionalni napredak na

nepravедnoj osnovi. Najčešće osnove uključuju spol ili etničku pripadnost. Pravna klinika Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu<sup>14</sup> stakleni strop u kontekstu spolne neravnopravnosti definira kao „podzastupljenost žena na rukovodećim položajima“ i navodi kako je ovaj problem sveprisutan te kako se „onemogućavanjem vertikalnog napredovanja žena ukorjenjuje pojam spolne diskriminacije, čime žena, iako obrazovana, ostaje neiskorišten potencijal“. Na ovaj način žene nemaju priliku doći na visoka, rukovodeća mjesta u tvrtkama, a samim time uskraćuje im se i prilika za povećanje plaća.

U Tablici 1 i Tablici 2, preuzetima iz Strategije razvoja poduzetništva žena u Hrvatskoj 2014.–2020. (Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014 b.), prikazana je dinamika razlike u postotku žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama u razdoblju između 2011. i 2014. godine.

**Tablica 1: Rodna struktura na upravljačkoj razini (uprava, upravni odbor i nadzorni odbor)**

	<b>2011.</b>	<b>2014.</b>	<b>Promjena</b>
<b>žene</b>	19.53%	24.25%	+24.17%
<b>muškarci</b>	80.47%	75.75%	-5.87%

**Tablica 2: Rodna struktura u upravnim tijelima (uprava, upravni odbor)**

	<b>2011.</b>	<b>2014.</b>	<b>Promjena</b>
<b>žene</b>	19.07%	25.40%	+33.19%
<b>muškarci</b>	80.93%	74.60%	-7.82%

Iako je iz obje tablice vidljiv porast postotka žena na rukovodećim pozicijama, nesrazmjer između broja žena i broja muškaraca na upravljačkoj razini i u upravnim tijelima još je uvijek značajan, s obzirom na to su se 2014. godine na okvirno dvije trećine rukovodećih pozicija i

<sup>14</sup> <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada>

dalje nalazili muškarci. Objašnjenja za takav nesrazmjer su mnoga, od ukupnog omjera žena i muškaraca na tržištu rada do uplitanja rodnih uloga i stereotipa.

Primjerice, autorica Fotek (2015) u svojem specijalističkom diplomskom radu na temu žena na tržištu rada citira Jergovski (2010) i navodi kako istraživanja pokazuju kako „žene da bi napredovale moraju uložiti više truda nego muškarci te one najčešće uspiju napredovati najviše do srednjeg menadžmenta“. Upravo se u tome očituje fenomen staklenog stropa. Autorica također navodi razlike u stilovima rukovođenja između žena i muškaraca, pri čemu je za muškarce prihvatljivo da pokazuju značajke koje dovode do bržeg napredovanja (npr. agresivnost, autoritativnost, samostalnost i natjecanje), dok se kao obilježja ženskog stila navode razumijevanje, empatija i suradljivost. Ovakva podjela značajki također pridonosi održanju „staklenog stropa“ jer se kod muškaraca društveno odobravaju značajke koje im omogućavaju napredovanje do najviših rukovodećih pozicija, dok se iste značajke kod žena vrednuju negativno te se od njih očekuje ponašanje koje je manje natjecateljsko, a više suradničko.

Čak i u „tipično ženskim“ odnosno feminiziranim zanimanjima vidljiv je fenomen staklenog stropa i onoga što Brstilo i Haničar (2010) nazivaju rodnom stratifikacijom na tržištu rada. Autorice navode kako broj žena na predavačkim i čelnim, odnosno ravnateljskim mjestima pada kako raste obrazovna razina ustanove, pa je tako više žena na čelnim pozicijama osnovnih škola, dok se u srednjim školama i visokom obrazovanju taj broj smanjuje. Ono što je ipak obećavajuće je pozitivan trend koji možemo primjetiti u obje tablice, a to je postupno povećanje broja žena na visokim pozicijama.

#### **3.4.6. Mit o „ženskim“ i „muškim“ poslovima – ograničavanje dostupnosti radnih mjesta ženama temeljem roda tijekom profesionalne rehabilitacije**

Ideja da postoje „muški“ i „ženski“ poslovi temelj je spolne/rodne segregacije na tržištu rada. Kako navode Galić i Nikodem (2007), segregacija je velikim dijelom rezultat patrijarhalno utemeljene rodne socijalizacije, tijekom koje su vrlo naglašene određene poželjne i nepoželjne osobine za svaki rod. Tako su primjerice djevojčice od rane dobi usmjeravane na brižnost, poslušnost, vježbanje „majčinskih“ značajki. Stoga nije ni čudo što upravo žene kasnije čine veliku većinu u pomagačkim zanimanjima i uslužnim djelatnostima. Za žene s invaliditetom, ovakva stereotipizacija još više sužava raspon poslova koji su im dostupni, jer su mnoga zanimanja u pomagačkim i uslužnim djelatnostima takva da je invaliditet diskvalifikacijska značajka (npr. posao medicinske sestre i sl.).

Galić i Nikodem (2007) dalje identificiraju dvije perspektive vezane uz rodnu segregaciju. Prva je vezana uz teoriju ljudskog kapitala. Prema autorima, ova teorija tvrdi da ljudi ulažu sebe (svoj ljudski kapital) putem obrazovanja i usavršavanja u nadi da će biti bolje plaćeni. Nadalje, pretpostavka je da žene i muškarci različito ulažu u sebe, a to za posljedicu ima da nisu međusobno zamjenjivi na tržištu rada. Kao glavni uzrok razlike u ulaganjima u ljudski kapital navodi se ženska mogućnost ili planiranje rađanja, pa se one tako okreću zanimanjima koja ih neće 'kažnjavati' ako odluče roditi. Problem s ovom teorijom jest da odgovornost za spolnu segregaciju pripisuje izborima žena (i muškaraca) vezanim uz njihove 'ulagačke strategije', a ne društvenoj strukturi koja diskriminacijom uvjetuje takve strategije. Nadalje, pokazalo se da su tzv. „tipično ženska“ ili „feminizirana“ zanimanja i područja jednako nepristupačna ženama nakon privremenog napuštanja radne snage kao i ona „tipično muška“. Galić i Nikodem (2007) navode kako nedostaje empirijskih podataka koji bi podržali prvu perspektivu.

Druga perspektiva – interakcionistička – rodnu segregaciju objašnjava odnosima na radu te strukturama poslova i tvrtki. Ovaj pristup objašnjava kako upravo poslodavci, kroz svoje politike zapošljavanja i prakse određivanja poslovnih zaduženja, perpetuiraju rodnu segregaciju jer su im određeni oblici ovakve diskriminacije ekonomski isplativi.

I dok je rodna segregacija problem svih žena, kada je riječ o ženama s invaliditetom, ona predstavlja još izraženiju prepreku pri zapošljavanju. Osobe s invaliditetom same po sebi predstavljaju teško zapošljivu skupinu, a kada se tome još pridoda rodna segregacija zanimanja, raspon zanimanja/poslova dostupnih ženama s invaliditetom postaje vrlo uzak.

Automatskim isključivanjem određenih zanimanja iz izbora tijekom profesionalne rehabilitacije samo na osnovi roda osobe smanjuje se već ionako mala vjerojatnost da će se osoba s invaliditetom zaposliti (Europski instrument za demokraciju i ljudska prava [EIDHR], 2011; Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2009). U ranije spomenutom Izvješću Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (2016), kao najčešća zvanja kod zaposlenih osoba s invaliditetom navedeni su trgovac, NKV radnik, ekonomski tehničar, automehaničar, poljoprivredni radnik, konobar, vozač te kuhar. Vidljivo je kako ovim popisom dominiraju pretežito „muška“ zanimanja, što navodi na zaključak kako većinu zaposlenih osoba s invaliditetom čine muškarci, što potvrđuje i statistika. Slično razmišljanje navode i autorice Brstilo i Haničar (2010, str. 93): „[u] očekivano općem patrijarhalnom radnom modusu žene s invaliditetom (naj)češće se usmjeravaju na rad u tradicionalnim ženskim profesijama (Russo,

Jansen, 1988, prema Traustadottir, 2004, prema Brstilo i Haničar, 2010) [...] profilirala su se rodno (pred)određena zanimanja, pa tako muškarci dominiraju u granama moći i vlasti [...] dok su žene najprisutnije u šalterskim, uredskim i uslužnim zanimanjima [...] žene s invaliditetom su 'uspješnije rehabilitirane' za poslove s pola radnog vremena i/ili domaćice, dok su muškarci osposobljavani za poslove s punim radnim vremenom (Menz i sur. 1989, prema Traustadottir, 2004, prema Brstilo i Haničar, 2010)“.

### **3.4.7. Feminizacija siromaštva**

Nakon sagledavanja konkretnih fenomena i mehanizama diskriminacije koji utječu na žene s invaliditetom, potrebno je sve te faktore staviti u kontekst trenutnog tržišnog uređenja i preispitati konkretan utjecaj neoliberalnih politika i kapitalističkog uređenja na žene (isto će u kasnijem potpoglavlju biti učinjeno i za osobe s invaliditetom, kako bi u konačnici bilo moguće pronaći presjek ovih dvaju identiteta i analizirati položaj žena s invaliditetom).

Jedan od najistaknutijih pokazatelja utjecaja neoliberalizma na žene je feminizacija siromaštva. Autorica Johansson Wennerholm (2002) navodi kako se feminizacija siromaštva odnosi na tri pojave: činjenicu da je pojavnost siromaštva učestalija kod žena nego kod muškaraca, da je siromaštvo žena intenzivnije od siromaštva muškaraca, te da pojavnost siromaštva kod žena raste u usporedbi s pojavnosti siromaštva kod muškaraca. Prema podacima Ujedinjenih naroda (The Feminisation of Poverty)<sup>15</sup>, od 1.5 milijardi ljudi koji žive s primanjima od jednog dolara na dan ili manje, većina su žene. Prema istom izvoru, upravo su žene te koje su najviše na udaru negativnih posljedica globalizacije.

Galić (2011) feminizaciju siromaštva povezuje, možda naizgled paradoksalno, s feminizacijom globalnog tržišta, odnosno feminizacijom rada. Feminizacija globalnog tržišta/rada predstavlja veliki porast udjela žena u globalnoj radnoj snazi koji se dogodio krajem 20. i početkom 21. stoljeća. No, uz porast broja žena u radnoj snazi, porasla je i uloga roda na tržištu rada, pa ga tako autorica određuje kao „kriterij na kojeg svjetska ekonomija računa i pomoću kojeg se oblikuju i/ili restrukturiraju određeni tržišno-ekonomski odnosi i snage na tom tržištu, kako u pogledu podjele rada, te postavljanja nekih prepreka u obliku rodnog jaza plaća, staklenih stropova itd.“ (Galić, 2011, str. 26). Galić (2011, str. 27) dalje navodi kako su autorice Hartmann i Reskin ukazale na činjenicu da je „spolna podjela rada

---

<sup>15</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/session/presskit/fs1.htm>

glavna prijetnja unutar kapitalističkog oblika proizvodnje“ (Reskin i Hartmann, 1986, prema Galić, 2011).

Prema opisu na mrežnoj stranici Europskog socijalnog foruma<sup>16</sup>, feminizaciju siromaštva „ubrzava neoliberalna agenda, određuje vladavina tržišta, rezanje državnih izdvajanja za socijalnu pomoć, privatizacija te deregulacija svega onoga što bi moglo umanjiti profit“. Žene su u ovim procesima naročito izložene negativnim posljedicama jer predstavljaju visoko kompetentnu, no jeftinu radnu snagu. Istovremeno, zbog patrijarhalne prirode neoliberalizma, umanjuje se uloga koju žene igraju u ekonomiji te ih se prisiljava u slabije plaćene i nesigurne poslove, što za posljedicu ima smanjene prilike i vjerojatnost da će moći sudjelovati u oblikovanju politika i procesima donošenja odluka, navodi se na stranici Europskog socijalnog foruma.

Galić, citirajući Wharton (2005, prema Galić, 2011, str. 36) o nekim od općenitih mehanizama u podlozi feminizacije siromaštva piše sljedeće:

„Rod oblikuje društvenu organizaciju rada, izraženu primarno u spolnoj segregaciji zanimanja, poslova i tvrtki; zatim, rod oblikuje značenja koja ljudi pripisuju pojedinim zanimanjima, poslovima i radnim aktivnostima, vodeći nas prema tome da vidimo neke od njih kao 'primjerenije' za žene, a neke kao 'primjerenije' za muškarce; rod, također oblikuje i 'vrijednost' poslova, ocjenjujući neke poslove tako da budu više vrednovani i plaćeni nego neki drugi“.

Feminizacija rada dovela je do još jednog fenomena koji doprinosi feminizaciji siromaštva, a to je devalvacija feminiziranih struka. Devalvacija feminiziranih struka odnosi se na pad socijalnog status i gubitak prestiža te struke (Cacouault-Bitaud, 2001) kada u neku struku kojom su prije dominirali muškarci uđe velik broj žena (npr. poslovi u sektoru prosvjete), što može rezultirati, među ostalim, i slabijim plaćama. Devalvacija feminiziranih struka nadovezuje se na spolnu/rodnu segregaciju tržišta rada koja vrijednost posla veže uz rodne uloge u društvu i rodnu „primjerenost“ određenog posla koja se temelji na onome što društvo percipira kao „muške“ i „ženske“ značajke.

Nadalje, čak i u visoko feminiziranim strukama, žene su ponovno u nepovoljnijem položaju, što dodatno doprinosi feminizaciji siromaštva jer unosi diskriminaciju i nejednakost čak i u

---

<sup>16</sup> [http://www.fse-esf.org/spip.php?page=memoireart&id\\_article=568](http://www.fse-esf.org/spip.php?page=memoireart&id_article=568)

one prostore koji bi mogli biti potencijalno plodno tlo za smanjivanje jaza između žena i muškaraca. Simpson (2004) je kroz dubinske intervjue s 40 muškaraca zaposlenih u feminiziranim zanimanjima (knjižničarstvo, posada zrakoplova, sestinstvo i učitelji u osnovnoj školi) utvrdila kako muškarci u visoko feminiziranim zanimanjima uživaju privilegirani položaj. Muškarci su naveli kako profitiraju od svog manjinskog statusa zbog toga što ljudi pretpostavljaju da imaju bolje vještine vodstva, što autorica naziva efektom pretpostavljenog autoriteta, te da ih se percipira kao više usmjerenima na karijeru. Također, muškarci su naveli kako su često brže napredovali kroz hijerarhiju od žena, kako ih se više poticalo na usavršavanja, te su im se lakše i češće opraštale greške u poslu.

Mehanizme koji su doveli do feminizacije siromaštva moguće je preslikati na novi val promjene u strukturi radne snage, koji ovaj put uključuje osobe s invaliditetom. Kao što piše Zaviršek (2010, prema Zaviršek i sur., 2010) industrijalizacija siromašnih regija Azije i Afrike u šezdesetim i sedamdesetim godinama prošlog stoljeća dovela je do toga da su muškarci napustili fizički zahtjevne, loše plaćene poslove na farmama i plantažama u potrazi za boljim poslovima u industrijaliziranim urbanim područjima, a njihove su slabije plaćene poslove zatim preuzele žene. Autorica tvrdi kako je ovom trendu analogan trend u kojem radnici bez invaliditeta napuštaju radna mjesta koja zahtijevaju repetitivni, nestimulirajući rad te koja su često slabo plaćena, dok na njihova mjesta dolaze osobe s invaliditetom. Drugim riječima, i žene i osobe s invaliditetom kroz povijest kao i danas, predstavljaju one koji „nasljeđuju“ slabo plaćene ostatke ustroja rada za koje se smatra da su inferiorni ili za koje se procijenilo da su u stvari neprikladni za ostale radnike.

Dominelli u Ramon i Zaviršek (2009) ukazuje na to kako je siromaštvo oblik institucionalnog nasilja, te kako bi se ono moglo iskorijeniti kada bi vlade država bile spremne odvojiti sredstva u tu svrhu. No, s obzirom na to da su razlike u prihodima i dalje u porastu, sve je veći i utjecaj roda, rase, klasne pripadnosti, dobi i (manjka) invaliditeta na to koliko određena skupina ljudi ispašta zbog siromaštva. Autorica dalje objašnjava kako činjenica da je siromaštvo problem na razini institucija, odnosno sustavna nejednakost ograničava moć pojedinca da promijeni utjecaj siromaštva na svoj život.

Galić (2011) ističe kako siromaštvo osim očitih implikacija nemogućnosti osiguravanja osnovnih sredstava za život „implicira i nedostatak izbora, uskraćivanje šansi životnih dobara i konačno nedostatak nade“ (Thibos, Lavin-Loucks i Martin, 2007, prema Galić, 2011, str. ). Tako učinci siromaštva nadržavaju ekonomski plan i prelaze na društveni plan, utječući na

mnoge aspekte života pojedinca (ili u ovom slučaju pojedinke). Ovu je činjenicu važno uzeti u obzir kada govorimo o siromaštvu žena s invaliditetom jer je nemoguće istinski umanjiti utjecaj siromaštva ako se fokus stavlja samo na psihosocijalne pristupe koji za cilj imaju osnaživanje žena s invaliditetom na tržištu rada. Uz takve mjere potrebno je neprekidno raditi na mijenjanju struktura u sustavu koje omogućavaju stvaranje nejednakosti koje dovode do povećanog utjecaja siromaštva na određene skupine u društvu.

### **3.5. ŽENE S INVALIDITETOM**

#### **3.5.1. Analiza statističkih podataka o broju i stopi (ne)zaposlenosti žena s invaliditetom u Hrvatskoj i u svijetu**

Prema statističkim podacima dostupnima u Izvješću o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj koje je izdao Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2017.), u Republici Hrvatskoj je do 14. ožujka 2017. identificirano 511 850 osoba s invaliditetom, od čega je 307 934, odnosno 60% muškaraca i 203 916, tj. 40% žena. Prema ovim podacima osobe s invaliditetom čine oko 11,9% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske. Izvješće također navodi važan podatak kako je najveći broj osoba s invaliditetom u radno aktivnoj dobnoj skupini između 19 i 64 godina – njih 243 206 (48%) (Hrvatski zavod za javno zdravstvo, 2013). Ukupno je 20 378 zaposlenih osoba s invaliditetom. Od toga je više zaposlenih muškaraca (52%) nego žena (48%). U Tablici 3 prikazan je trend omjera broja zaposlenih žena i muškaraca s invaliditetom u odnosu na njihov ukupni broj prema Izvješćima o osobama s invaliditetom Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo u razdoblju od 2008. do 2016. godine.



**Tablica 3: Omjeri zaposlenih žena i muškaraca s invaliditetom u odnosu na ukupan broj osoba s invaliditetom prema Izvješćima o osobama s invaliditetom Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo u razdoblju od 2008. do 2016. godine.<sup>17</sup>**

Godina	Udio žena s invaliditetom u populaciji osoba s invaliditetom	Udio muškaraca s invaliditetom u populaciji osoba s invaliditetom	Udio zaposlenih žena s invaliditetom u populaciji zaposlenih osoba s invaliditetom	Udio zaposlenih muškaraca s invaliditetom u populaciji zaposlenih osoba s invaliditetom
2008.	40.5%	59.5%	40%	60%
2009.	40.2%	59.8%	38%	62%
2010.	40.2%	59.8%	36%	64%
2011.	39.8%	60.2%	35%	65%
2012.	40%	60%	35%	65%
2013.	40%	60%	35%	65%
2014.	40%	60%	35%	65%
2015.	40%	60%	49%	51%
2016.	40%	60%	48%	52%

Navedene statističke podatke potrebno je analizirati i kontekstualizirati kako bi se moglo zaključiti što oni govore o višestrukoj diskriminaciji žena s invaliditetom na tržištu rada. Podaci u Tablici 3 tek djelomice ukazuju na poziciju žena s invaliditetom na tržištu rada jer nisu dostupni podaci o tome koliki je postotak od ukupnog postotka žena s invaliditetom u radno aktivnoj dobi, pa kao takvi ti podaci sami po sebi nisu dovoljni da se utvrdi postojanje diskriminacije. No, vidljivo je kako omjer ukupnog broja žena i muškaraca s invaliditetom u

<sup>17</sup> Navedeni su podaci samo do 2016. godine jer do dana predaje ovog diplomskog rada Hrvatski zavod za javno zdravstvo nije objavio Izvješće o osobama s invaliditetom za 2017. godinu.

Republici Hrvatskoj u prikazanom periodu nije previše varirao – naprotiv, bio je relativno konstantan – dok se omjer u postocima zaposlenih žena i muškaraca s invaliditetom znatno povećao u periodu između 2009. i 2014. godine. Upravo je taj period bio obilježen financijskom krizom koja je dovela i do povećanja nezaposlenosti, a iz prikazanih podataka moguće je naslutiti kako su žene s invaliditetom bile jedna od skupina koja je najjače osjetila utjecaj financijske krize u obliku gubitka ranih mjesta i nemogućnosti zaposlenja.

S obzirom na to da je postotak žena s invaliditetom u društvu bio relativno konstantan kroz cijeli prikazani vremenski period, logično je zaključiti kako je i broj žena s invaliditetom u radno aktivnoj dobi također pratio isti trend i bio relativno postojan (naročito s obzirom na činjenicu da Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj (Hrvatski zavod za javno zdravstvo, 2016) navodi kako je najveći broj osoba s invaliditetom upravo u radno aktivnoj dobnoj skupini, pa ako se postoci za ukupnu populaciju primjene na tu dobnu skupinu, može se izvući zaključak o postojanom broju žena s invaliditetom u radno aktivnoj dobi). Ako pođemo od te pretpostavke, tada je nagli porast razlike između postotka zaposlenih muškaraca s invaliditetom i žena s invaliditetom potencijalni indikator višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada.

U Izvješću o radu Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za 2016. (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2017) navodi se kako je prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, zaključno s 31. prosinca 2016. godine, u Republici Hrvatskoj ustanovljen broj od 203 265 žena s invaliditetom, od čega je najviše žena u dobi od 60-64 godine (27 498), što je podudarno s prethodnim izvješćima koji najveći broj osoba s invaliditetom smještaju u radno aktivnu dobnu skupinu, čija je gornja granica 64 godine. U istom Izvješću naveden je podatak kako je za muškarce s invaliditetom u 2016. godini zamijećen pad nezaposlenosti od 2.8%, dok je kod žena s invaliditetom došlo do blagog porasta nezaposlenosti od 0.6% (s 3 089 osoba u 2015. na 3 106 u 2016.). Od ukupnog broja osoba s invaliditetom u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje se nalazi 4 098 (56.89%) muškaraca te 3.106 (43.11%) žena, odnosno prevladavaju muškarci. U Izvješću su također prikazani podaci o broju žena i muškaraca s invaliditetom koji su bili uključeni u mjere aktivne politike zapošljavanja (ukupno 1 480 osoba s invaliditetom, od čega 855 muškaraca s invaliditetom, odnosno 57.78%, te 625 ili 42.23% žena s invaliditetom) kao i podaci o zaposlenim osobama s invaliditetom u 2016. prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: 1 777 muškarca s

invaliditetom (62.29% od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom) i 1 076 žena s invaliditetom (37.71%).

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017, c)<sup>18</sup> u Izvješću o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2016. godine kontinuiranu rodnu razliku u zapošljavanju osoba s invaliditetom objašnjava većim brojem zaposlenih muškaraca s invaliditetom (62.29% od ukupne populacije osoba s invaliditetom) kao i većim brojem nezaposlenih muškaraca s invaliditetom (56.89% od ukupne populacije osoba s invaliditetom) u evidenciji Zavoda. Naravno, treba uzeti u obzir da je muškaraca s invaliditetom više nego žena, ali čak i uz tu činjenicu, vidljiva je manja zastupljenost žena s invaliditetom u radnoj snazi.

No, višestruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada ne leži samo u stopi (ne)zaposlenosti, već i osobinama njihovog položaja unutar populacije zaposlenih osoba. Prema Izvješću Pravobraniteljice (Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, 2017), od ukupnog broja zaposlenih žena s invaliditetom u 2016., većina ih je zaposlena, odnosno radi na niže plaćenim poslovima, te u pomoćnim zanimanjima. Izvješće ukazuje na to kako se u usporedbi s brojem žena s invaliditetom u radno aktivnoj dobi (od 20 do 64 godine), koji iznosi 82 050 prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, radi o izrazito malom broju zaposlenih žena s invaliditetom. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2017, str. 84) nadalje navodi kako „zaposlenjem odnosno primanjima svaka osoba stječe samostalnost, pa tako bi trebale i žene s invaliditetom, međutim, realnost je drugačija. Žene s invaliditetom su u pravilu s nižim stupnjem obrazovanja, koji ima za posljedicu i manje plaćena radna mjesta, primjerice trgovkinja, čistačica, frizerka, kuharica, poljoprivredna tehničarka, upravna referentica, NKV radnica, knjigoveža, daktilografkinja [...]“Upravo problem rada žena s invaliditetom na nisko plaćenim poslovima doprinosi već spomenutom fenomenu feminizacije siromaštva, odnosno trendu velikog broja žena koje žive ispod granice siromaštva.

Prema Izvješću o ženama s invaliditetom (Europski parlament, 2013), u okvirima Europske unije broj osoba s invaliditetom iznosi 80 milijuna, od čega je 46 milijuna djevojčica i žena, koje tako čine 16% sveukupnog ženskog stanovništva EU. Prema Brstilo i Haničar (2010), Međunarodna organizacija rada navodi kako 386 milijuna radno sposobnog stanovništva čine

---

<sup>18</sup> [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjescje\\_o\\_aktivnostima\\_HZZ-a\\_zaposljavanje\\_OSI-01012016-31122016.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjescje_o_aktivnostima_HZZ-a_zaposljavanje_OSI-01012016-31122016.pdf)

osobe s invaliditetom. 80% ih je nezaposleno, a upravo žene čine većinu u toj skupini (Međunarodna organizacija rada, prema Kučer, 2008, prema Brstilo i Haničar, 2010). Autorice dalje navode kako u svjetskim okvirima muškarci s invaliditetom dvostruko lakše pronalaze posao od žena s invaliditetom, te je stopa zaposlenosti muškaraca s invaliditetom 42% (30% s punim radnim vremenom) u odnosu na tek 24% žena (12% s punim radnim vremenom).

### **3.6. VAŽNOST RADA U ŽIVOTU ŽENA S INVALIDITETOM**

#### **3.6.1. Uloga i učinci (psihološki, ekonomski, socijalni) rada na žene s invaliditetom**

Šverko (1999, prema Katovčić, 2004) značenje rada u životu pojedinca definira kao „skup pojedinčevih općih stavova prema radu koji su stečeni u njegovoj interakciji sa socijalnom okolinom“. Ti stavovi nisu urođeni, već nastaju pod utjecajem društva, pa se stoga razlikuju od kulture do kulture. Prema istom autoru, postoje četiri područja značenja rada u životu pojedinca: ekonomska funkcija, socijalna funkcija, funkcija rada kao izvora društvenog statusa i prestiža, te psihološka funkcija.

Ekonomska funkcija rada, odnosno mogućnost zarađivanja za dostojanstven život, važna je u životu svake osobe, no kada je riječ o ženama s invaliditetom ona je ključan faktor za osiguravanje adekvatne kvalitete života i mogućnost samostalnosti i uključenosti u društvo jer je upravo ekonomska funkcija rada jedan od temelja za emancipaciju žena s invaliditetom, o čemu će biti više riječi kasnije.

Zatim, socijalna funkcija rada je ta da rad pruža mogućnost za socijalnu interakciju i stvaranje socijalnih veza. S obzirom na veću vjerojatnost od socijalne izolacije kojoj su izložene žene, ali i muškarci, s invaliditetom (Hanna i Rogovsky, 2007), ova funkcija rada u njihovim životima igra nešto značajniju ulogu nego u životu osoba bez invaliditeta kojima je dostupan širi spektar mogućnosti za stvaranje socijalnih mreža.

Treća funkcija rada je ta da rad služi kao izvor društvenog statusa i prestiža, ovisno o vrsti posla koju osoba obavlja. S obzirom na sliku osoba s invaliditetom u društvu kao bespomoćnih ili ubogih, ali i na tendenciju samih osoba s invaliditetom da razviju naučenu bespomoćnost, važno je uzeti u obzir utjecaj koji ova funkcija rada može imati na sliku o sebi žena s invaliditetom, kao i njezin utjecaj na njihovu poziciju u društvu.

Zadnja navedena funkcija je psihološka funkcija rada koja označava činjenicu da rad može služiti kao sredstvo ispunjavanja pojedinačnih intrinzičnih potreba kao i biti važan čimbenik u identitetu pojedinca. Slično kao i funkcija rada kao izvora društvenog statusa, smatram kako ova funkcija može biti važan faktor u sprečavanju razvoja naučene bespomoćnosti kod žena s invaliditetom, ali i služiti kao zaštitni faktor njihovog mentalnog zdravlja. Uskraćivanjem mogućnosti za rad ženama s invaliditetom uskraćuje se ispunjavanje ovih funkcija.

Zaviršek (2010, prema Zaviršek i sur., 2010, str. 84) navodi kako isključivanje osoba s invaliditetom iz radne snage i prisiljavanje da umjesto o plaćenom radu ovise o sustavu socijalne pomoći dovodi do tzv. isključivog sudjelovanja u društvu, te do formacije vlastitog identiteta koja se temelji na negativnim predodžbama i stereotipima. Nadalje, autorica govori o tome kako se trenutne rasprave o etici invaliditeta bave konceptima kao što su „utjelovljenje drugačijeg“, te invaliditetom kao „prostorom otpora“, „izvorom mogućnosti djelovanja“ te „načinom postojanja“. Ovakva konceptualizacija dozvoljava da same osobe s invaliditetom definiraju društvenu stvarnost kao i etičke dileme koje ih se tiču. Iz ove perspektivne nedostupnosti adekvatno plaćenog rada može se sagledati kao kršenje ljudskih prava osoba s invaliditetom, navodi Zaviršek (2010, prema Zaviršek i sur., 2010). Ova tvrdnja se na prvi pogled može činiti podjednako očita i nedovoljno razjašnjena, pa ju je stoga potrebno dublje proučiti.

Kada se uzme u obzir priroda pokreta za prava osoba s invaliditetom, koji predvode same osobe s invaliditetom, nameće se činjenica da je njihova mogućnost djelovanja povezana s dostupnosti adekvatno plaćenog rada. Drugim riječima, važnost rada u životu osoba s invaliditetom ne leži samo u ispunjavanju osobnih potencijala i ekonomskom osamostaljenju, već ispunjavanje svih gore navedenih funkcija služi kako bi se postavili temelji za daljnju emancipaciju osoba s invaliditetom koja bi im omogućila da se aktivno zalažu i bore za svoja prava.

### **3.6.2. Rad i emancipacija žena s invaliditetom**

Emancipacija žena označava proces kojim se žene bore za jednaka socijalna, ekonomska, politička i ostala prava (Oxford Dictionary, b)<sup>19</sup> Jedan od temeljnih uvjeta za emancipaciju je ekonomska samostalnost i stabilnost. Naravno, rad u smislu rada za novac predstavlja

---

<sup>19</sup> <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/emancipation>

najučinkovitiji način da se postigne ekonomska samostalnost, s obzirom na činjenicu da naknade za nezaposlene ili invalidnine gotovo nikada nisu dovoljne kako bi osoba funkcionirala bez pripomoći.

Iz navedenog se može zaključiti kako je za žene s invaliditetom emancipacija dodatno otežana. Odnos okoline prema osobama s invaliditetom često je neadekvatan te nerijetko rezultira naučenom bespomoćnošću. U kombinaciji s patrijarhalnim ustrojem društva takav odnos ne samo da ne polaže zdrave temelje za emancipaciju, već aktivno ruši strukture potrebne za taj proces. Ako im je uskraćena mogućnost rada, ženama s invaliditetom uskraćuje se i osnova za psihološki razvoj koji bi im dozvolio razvijanje samopouzdanja i svijesti o vlastitim sposobnostima i vrijednostima, bez kojih ne može doći do spoznaje o neophodnosti emancipacije. Socijalna izolacija, koja proizlazi iz nezaposlenosti, onemogućava ženama s invaliditetom da se povežu s drugim ženama s invaliditetom, koje bi bile pozitivni primjeri.

Socijalna izolacija, nedostatak samopouzdanja, ekonomska ovisnost i nemogućnost emancipacije dovode do problema zlostavljanja. Smith i Strauser (2008, prema Brstilo i Haničar, 2010) navode kako žene s invaliditetom imaju povećan rizik od fizičkog i seksualnog zlostavljanja. Prema Bowe (1984, prema Traustadottir, 2004, prema Brstilo i Haničar, 2010) 60% žena bez invaliditeta i muškaraca s invaliditetom stupa u brak, dok samo 49% žena s invaliditetom čini isto. Žene s invaliditetom često se vraćaju u nasilne veze jer su to uglavnom jedine ili rijetke intimne veze koju su ostvarile (Asch i Fine, 1988, prema Traustadottir, 2004, prema Brstilo i Haničar, 2010).

Često su zlostavljači osobe o kojima žene s invaliditetom ovise, financijski i na druge načine, pa su stoga u nemogućem položaju. Nadalje, zlostavljanje je povezano i s nezaposlenošću, ističu Brstilo i Haničar (2010, str. 89), navodeći sljedeće: „[...] ekonomska ovisnost može biti uzrok i posljedica zlostavljanja. Žene s invaliditetom koji su bile zlostavljane imaju višu razinu nezaposlenosti nego žene bez invaliditeta, koje nisu bile zlostavljane. Fizičko i seksualno zlostavljanje povećava rizik od nezaposlenosti za žene s invaliditetom, a nezaposlenost povećava nepogodnost za ionako ugroženu populaciju. Osiguravajući ili potičući dostupnosti zaposlenja i karijere, možemo pomoći pri prevenciji zlostavljanja osoba s invaliditetom (Smith i Strauser, 2008 prema Brstilo i Haničar, 2010).“

### 3.6.3. Višestruko rizične skupine

#### 3.6.3.1. *Transrodne žene s invaliditetom*

Kada je riječ o diskriminaciji žena, skupina kojoj se vrlo rijetko pridaje pozornost (a u hrvatskim okvirima gotovo nikada) su transrodne žene. Istraživanja pokazuju kako transrodne žene same po sebi spadaju u jednu od najugroženijih skupina (Badgett i sur., 2007, Van Balen i sur., 2010), dok su transrodne žene s invaliditetom često na samoj margini društva, kako u kontekstu društva općenito, tako i unutar LGBTIQ+ zajednice. Činjenica da se o transrodnim ženama gotovo nikada ne govori kada se govori o ženama s invaliditetom zapanjujuća je s obzirom na to da su upravo transrodne žene skupina s velikim rizikom za nastanak invaliditeta.

Razlozi tome su veći rizik od psihičkih poremećaja (Burgess i sur., 2008) i fizičkog nasilja koje može rezultirati trajnim oštećenjima. Važno je napomenuti kako sama transrodnost nije psihički poremećaji niti oštećenje/bolest ikakve vrste<sup>20</sup>. Zbog neprihvatanja transrodnih osoba, ove su osobe izložene čestim napadima, diskriminaciji, socijalnoj izolaciji i sl., što sve doprinosi povećanju rizika od depresije, anksioznih poremećaja, suicidalnosti, opsesivno-kompulzivnog poremećaja, ovisnosti i samoranjavanja. Prema Reisner i sur. (2015), rizik od depresije četiri je puta viši (50.6% naprema 20.6%), a rizik od anksioznosti, suicidalnih ideja i pokušaja samoubojstva više od tri puta veći kod transrodnih osoba nego u cisrodnih vršnjaka (anksioznost 26.7% naprema 10%, suicidalne ideje 31.1% naprema 11.1%, pokušaji samoubojstva 17.2% naprema 6.1%).

Iako se to često zaboravlja, dugotrajni psihički poremećaji također predstavljaju vrstu oštećenja koje dovodi do invaliditeta. U podacima Kanadskog udruženja za mentalno zdravlje iz studije provedene u Ontariju (Canadian Mental Health Organisation)<sup>21</sup> navodi se kako polovica transrodnih osoba na tom području živi s prihodima manjim od 15 000 kanadskih dolara godišnje – prag siromaštva za odraslu osobu bez obitelji u tom području iznosi \$19 930 godišnje (Poverty Free Ontario)<sup>22</sup>. Poznata je poveznica između siromaštva i povećanog rizika od psihičkih poremećaja, stoga je vidljivo kako socioekonomski faktori u životima transrodnih osoba doprinose njihovoj ranjivosti. Nadalje, 20% ih je bilo žrtvom fizičkog ili seksualnog nasilja, a 34% ih je bilo izloženo maltretiranju i verbalnom

<sup>20</sup> <http://roygbiv.jezebel.com/stop-confusing-gender-dysphoria-with-body-dysmorphia-al-1583049920>

<sup>21</sup> <http://ontario.cmha.ca/mental-health/lesbian-gay-bisexual-trans-people-and-mental-health/>

<sup>22</sup> <http://www.povertyfreeontario.ca/poverty-in-ontario/status-of-poverty-in-ontario/>

zlostavljanju. Isti izvor navodi kako su čimbenici koji povećavaju rizik obolijevanja od psihičkih poremećaja u transrodnih osoba tzv. „coming out“, proces rodne tranzicije, internalizirana transfobija, socijalna izolacija, gubitak obiteljske i društvene potpore, te posljedice HIV-a i AIDS-a, koji su u ovoj populaciji česti zbog velike stope siromaštva, beskućništva i nedostupnosti zdravstvenih usluga, te sami po sebi predstavljaju izvor invaliditeta.

Studija koju su u SAD-u proveli Nacionalni centar za transrodnu jednakost (National Center for Transgender Equality) i Nacionalna gej i lezbijska akcija (National Gay and Lesbian Task Force) (Live Science)<sup>23</sup> na 7000 transrodnih osoba pokazala je kako ih je 41% pokušalo samoubojstvo, 19% je odbijeno pružanje zdravstvene pomoći na temelju njihovog rodnog identiteta, a 2% su nasilno napadnuti u ordinacijama. Svi ovi podaci govore u prilog povećanom riziku od stjecanja oštećenja koje može dovesti do invaliditeta, a samim time i do još jedne osnove za diskriminaciju.

Kada je riječ o poziciji transrodnih žena na tržištu rada u Hrvatskoj, ne postoji puno podataka. Do sada je provedeno tek jedno istraživanje usmjereno na poziciju LGBT osoba na radnom mjestu, pod naslovom *LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu* (Juretić i Jakovčić, 2017). Autorice ovog istraživanja navode kako se svi pripadnici LGBT zajednice, pa tako i transrodne osobe i dalje susreću s različitim oblicima „nevidljivosti“ na radnom mjestu. Rezultati stranih istraživanja o iskustvima transrodnih osoba na radnom mjestu ukazali su na sličnosti s iskustvima drugih pripadnika LGBT zajednice. Prema Badgett i sur. (2007, prema Juretić i Jakovčić, 2017) u šest istraživanja provedenih od 1996. do 2006. godine, 20% do 57% transrodnih osoba u nekom razdoblju života iskusilo je diskriminaciju vezanu za područje rada.

Prema istraživanju EU LGBT Survey (2013, prema Juretić i Jakovčić, 2017, str. 13) 29% transrodnih osoba osjećalo se diskriminirano na radnom mjestu i/ili prilikom traženja posla. Nadalje, pokazalo se da je u pet godina od početka istraživanja 67% zaposlenih osoba „čulo negativne komentare ili vidjelo negativno ophođenje prema osobama koje su percipirane kao LGBT, a 66% njih doživjelo je općenito negativan stav prema LGBT osobama“. Rezultati istraživanja za Republiku Hrvatsku pokazali su da je 26% LGBT osoba „osjećalo diskriminaciju na radnom mjestu i/ili prilikom traženja posla zato što su LGBT“. U istraživanju provedenom 2014. godine (EU LGBT survey, 2014, prema Juretić, Jakovčić i

---

<sup>23</sup> <http://www.livescience.com/11208-high-suicide-risk-prejudice-plague-transgender-people.html>



sur., 2017) diskriminaciju je na radnom mjestu u Republici Hrvatskoj osjetilo 24% LGBT osoba.

Badgett i sur. (2007, prema Juretić, Jakovčić i sur., 2017, str. 15) navode kako još nema istraživanja koja bi se detaljno bavila prihodima transrodnih osoba, no dosadašnji podaci pokazuju kako je „velik broj transrodnih osoba nezaposleno (6% do 60%), a mnoštvo onih koji/koje jesu zaposleni/e (22% do 64%) zarađuje izrazito malo (manje od 25 000 dolara godišnje)“.

No čak i unutar populacije transrodnih osoba, iskustva diskriminacije nisu jednaka za transrodne muškarce i transrodne žene. Rezultati istraživanja Schilt i Wiswall (2008, prema Juretić i Jakovčić, 2017) pokazali su da su transrodne žene nakon tranzicije iskusile pad plaće za približno 32%, dok su transrodni muškarci nakon tranzicije iskusili lagani porast plaće (1.5%) kao i da su nakon tranzicije doživljavali veće poštovanje i imali snažniji autoritet, dok su transrodne žene doživjele pojačano zlostavljanje i diskriminaciju na radnom mjestu.

### 3.6.3.2. *Žene s invaliditetom pripadnice etničkih manjina*

Dok se u zapadnim zemljama problem višestruke diskriminacije protiv žena s invaliditetom pripadnica etničkih manjina odnosi na mnoge skupine (Afroamerikanke, žene latinskoameričkog porijekla, američke Indijanke, i sl.), u Hrvatskoj se uglavnom radi o Romkinjama. Primjerice, u SAD-u Afroamerikanke su jedna od najslabije plaćenih skupina na tržištu rada (69.6% prosječne plaće bijelog muškarca u 2010.), dok su Latinoamerikanke plaćene još lošije (59.8%)<sup>24</sup>. Kako navode Šikić-Mićanović i sur. (2015, str. 73) u dokumentu *Socijalno uključivanje djece Roma (RECI+) Izvještaj za Hrvatsku*, Romkinje u Hrvatskoj „često trpe trostruku diskriminaciju: jer su Romkinje, jer su siromašne i jer su žene“. Romkinjama je često onemogućeno školovanje, od rane dobi prisiljene su preuzeti odgovornost za kućanstva i obitelji, te se tako romskim ženama od početka onemogućuje i sama priprema za ravnopravno uključivanje u tržište rada. Hrvatski zavod za zapošljavanje (a) je prepoznao ovaj problem i pokrenuo projekt „Bolja perspektiva žena Romkinja na tržištu rada“<sup>25</sup>. Kada se faktorima spola/roda i etniciteta još pridoda i invaliditet, žene pripadnice etničkih manjina predstavljaju jednu od skupina koje najteže pronalaze posao.

<sup>24</sup> <http://www.infoplease.com/ipa/A0882775.html>

<sup>25</sup> <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=14207>

Jedan od dokumenata koji donekle prikazuje višestruku diskriminaciju Romkinja s invaliditetom je Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020. (Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina, 2012). U njoj se posebno navodi položaj Romkinja kao višestruko diskriminirane skupine, kako u široj zajednici, tako i unutar romske zajednice.

Iako Strategija ne govori konkretno o Romkinjama s invaliditetom, spominje specifičnost problema zdravlja i zdravstvene skrbi kojima su Romkinje izložene, navodeći kako “su one skupina s velikom vjerojatnošću rizika od izloženosti neodgovarajućoj zdravstvenoj skrbi“ te kako je „zdravstveni status Romkinja lošiji [...] u usporedbi sa zdravstvenim statusom muškarca u romskoj zajednici, a također je njihov zdravstveni status lošiji i u odnosu na žene u ostalog stanovništva“ (Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020., prema Uredu za ljudska prava i prava nacionalnih manjina, 2012, str. 60). Iz ovih se podataka može zaključiti i kako su Romkinje u većem riziku od razvoja invaliditeta.

U Strategiji se posebno spominje i položaj osoba s invaliditetom u romskoj zajednici, za koje se navodi kako su „gotovo nevidljive“. Naime, prema Strategiji, „pojedina prava iz socijalne skrbi koja se odnose na osobe s invaliditetom [...] u odnosu na sveukupnu romsku populaciju, primjenjuju se u manjem broju. To ipak ne znači da u romskoj populaciji nema osoba s invaliditetom ili da ih je vrlo malo. Zapravo to je pokazatelj njihove diskriminiranosti unutar romske zajednice i zanemarenosti od drugih članova obitelji koji za njih ne traže pomoć, a neotkriveni od nadležnih službi su stoga i nedovoljno zaštićeni“ (Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020., prema Uredu za ljudska prava i prava nacionalnih manjin, 2012, str. 73). Iz presjeka ovih dvaju područja može se izvući zaključak o nepovoljnom položaju Romkinja s invaliditetom.

Kada je riječ o položaju Romkinja s invaliditetom na tržištu rada, Strategija sadržava potpoglavlje pod naslovom *Romkinje – zapošljavanje i uključivanje u gospodarski život*. U ovom se potpoglavlju navodi kako su Romkinje u osobito ranjivoj poziciji, kako unutar vlastite zajednice, tako i u većinskom društvu. Navodi se kako “njihova obrazovna struktura je još niža od obrazovne strukture muškaraca, što je često posljedica diskriminacije Romkinja od strane same romske zajednice (prosječna dob kada stupaju u brak i rađaju prvo dijete je od 15-18 godina, čime preskaču segment razvoja i vremensku dob kada se mogu obrazovati i uključiti u radno aktivne/prelazak iz djetinjstva u roditeljstvo). U prosjeku, žene u romskim zajednicama imaju po četiri djeteta. Prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za

2011. godinu<sup>26</sup>, od 2 265 registriranih nezaposlenih Romkinja, njih 1 669 odnosno 73.6% nema niti završenu osnovnu školu, a samo 5.2% završilo je trogodišnje, srednjoškolsko i visoko obrazovanje“ (Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020., prema Uredu za ljudska prava i prava nacionalnih manjina, 2012, str. 50).

Nadalje, u Strategiji stoji podatak kako su Romkinje zaposlene u više nego upola manjem postotku od Roma. Istraživanje koje je provela Udruga žena Romkinja „Bolja Budućnost“ 2009. godine na uzorku od 715 ispitanika u pet županija, od ukupnog broja ispitanika bilo je zaposleno samo 7% žena u odnosu na 16% muškaraca. Također, Romkinje su rjeđe zaposlene i na povremenim poslovima – 12% ispitanica u odnosu na 16% muškaraca, a 33% žena nikad nije bilo zaposleno u odnosu na 17% muških ispitanika. Od zaposlenih Romkinja, mali broj ima status zaposlenih osoba s ugovorom i prijavom Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, a još manji postotak ima status zaposlenih s plaćenim zdravstvenim i mirovinskom osiguranjem.<sup>27</sup>

### **3.7. INVALIDITET U KONTEKSTU LIBERALIZMA I NEOLIBERALNOG KAPITALIZMA – ULOGA KONCEPTA PRODUKTIVNOSTI**

S obzirom na to da je cilj ovog rada pružiti pregled teorijskih postavki i stvarne slike višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada, prirodno je da je naglasak do sada bio na važnosti rada u životu osobe te važnost ostvarivanja rodne jednakosti i ravnopravnog položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada. No, u svjetlu činjenice da se ovaj rad temelji u velikom dijelu na kritičkoj teoriji i njezinim specifičnim ograncima, važno je zaći dublje u tematiku i umjesto pukog pretpostavljanja da je rad važan, pokušati analizirati korijene te ideje te sagledati višestruku diskriminaciju žena s invaliditetom na tržištu rada u širem društvenom i gospodarskom kontekstu. Konkretno, važno je preispitati utemeljenost ideje kako je produktivnost kriterij vrijednosti osobe kao člana društva, a time i premisu da je rad alat za socijalnu jednakost. U knjizi *Etičke dileme u socijalnom radu: međunarodna perspektiva*, autorica Darja Zaviršek (2010., prema Zaviršek i sur., 2010, str. 79) u poglavlju *Pravo na rad: etika invaliditeta i nove etičke dileme* navodi kako bi „rad [...] trebao pridonijeti inkluziji i smanjiti stigmatu vezanu uz osobe s invaliditetom. No, u svom fokusu na pravo na rad, ove debate ne uzimaju u obzir neka druga važna pitanja. Prvo, kontinuirano postojanje sustava vrijednosti u pozadini rasprave o invaliditetu, koji se temelji na razlikovanju oštećenja kao fizičke disfunkcije te podčinjava osobu s invaliditetom

<sup>26</sup> Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020.

<sup>27</sup> Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020.

normativnom identitetu ukalupljenom u 'kategoriju' ili 'dijagnozu', i društveno konstruirane diskriminacije koja uzrokuje invaliditet. Stoga je osoba s invaliditetom još uvijek primarno definirana svojom nemogućnošću, unatoč njezinim radnim sposobnostima.“

U današnjim društvima pravo na rad zauzima važno mjesto u socijalnom modelu invaliditeta jer se upravo rad smatra osnovom za ekonomsku neovisnost, a time i druge vrste neovisnosti. O jazu između teorijske uloge rada i stvarnih mogućnosti dostupnih osobama, a naročito ženama s invaliditetom, bit će riječi u drugim dijelovima ovog rada, a ovdje je cilj prikazati i preispitati korijene ideje da su rad i produktivnost ključni faktori u inkluziji, ako ne i ono što Zaviršek naziva moralnim obvezama samih osoba s invaliditetom. Ona navodi kako je ideja moralne obveze na rad (u zapadnim društvima) produkt rane industrijalizacije europskih zemalja u 17. stoljeću. Filozofije poput one protestantske, koju autorica sažima sloganom *'Oni koji ne rade, neće ni jesti!'*, dobile su maha te su mnoge osobe s invaliditetom, zbog svoje nemogućnosti uključivanja na tržište rada percipirane kao „lijene, same odgovorne za svoju nesreću te su kao takve trebale biti kontinuirano kažnjavane“ (Zaviršek, 2010, prema Zaviršek i sur., 2010, str. 91).

Ovakve vjerske filozofije postavile su temelj za kapitalističku radnu etiku 19. i 20. stoljeća, navodi Zaviršek (2010, prema Zaviršek i sur., 2010). Prema ovoj autorici, one su značajno oblikovale način funkcioniranja institucija za osobe s invaliditetom koje će postati preteča modernih institucija za rehabilitaciju tako da su u njihov centar postavile rad i njegovu dvostruku svrhu: kao alat za resocijalizaciju te kao sredstvo kontrole. Rad u institucijama za osobe s invaliditetom smatrao se načinom da se same osobe zaštiti od vlastite iracionalnosti, pa su tako oni nesposobni ili nevoljni za rad dobivali etiketu iracionalnih. S postupnom sekularizacijom društava, rad u institucijama poprima dvojak karakter. U institucijama s vjerskim karakterom on je predstavljao alat kojim se osobe čuvaju od nemoralnih misli, dok je u sekularnom kontekstu „rad korišten kao radna terapija i metoda resocijalizacije u skladu s pogledom da su osobe s invaliditetom same moralno odgovorne za svoje oštećenje“ (Zaviršek, 2010, prema Zaviršek i sur., 2010, str. 92). U tim ranim fazama, rad osoba s invaliditetom nije se gledao kroz prizmu stvarne produktivnosti koja bi rezultirala zaradom, već kroz prizmu moralnog boljitka, što samo ukazuje na paradoks toga da se osobe koje su ocijenjene kao nesposobne za rad ipak prisiljavalo na rad, no bez adekvatne naknade.

U svjetlu ovakve povijesti, adekvatno plaćen, neprisilan rad osoba s invaliditetom u suvremenim društvima itekako predstavlja korak unaprijed. No, pitanje je koliko je takav rad

stvarno osobna odluka same osobe s invaliditetom, a koliko i dalje društveno uvjetovana moralna obaveza. Kao što navodi Zaviršek (2010, prema Zaviršek i sur., 2010, str. 85), kada se govori o radu osoba s invaliditetom rijetko se uzima u obzir upravo činjenica da on vrlo često nije adekvatan, a ponekad čak niti neprisilan. Naprotiv, poslovi koji su dostupni osobama s invaliditetom često su loše plaćeni, nezadovoljavajući i repetitivni, a u slučaju osoba s invaliditetom koje žive u institucijama često je upitno i sudjeluju li oni u aktivnostima rada svojevolumeno ili prisilno. Autorica navodi kako u takvim slučajevima upravo rad dovodi do socijalne isključenosti. Kako bi se to pitanje pobliže istražilo, potrebno je detaljnije preispitati gospodarski okvir unutar kojeg se rad odvija.

U hrvatskom kontekstu, kao i u kontekstu većine zapadnih zemalja, tržište rada u gospodarskom smislu određuje neoliberalno kapitalističko uređenje, čije je glavno obilježje to da „vidi natjecanje kao definirajuću karakteristiku ljudskih odnosa“ (The Guardian)<sup>28</sup>. Kako navodi George Monbiot u svom članku *Neoliberalizam – ideologija u temelju svih naših problema*, neoliberalizam „definira građane kao potrošače, čije se demokratske odluke najbolje manifestiraju kroz kupovanje i prodavanje, proces koji nagrađuje vrijednost i zasluge, a kažnjava neučinkovitost. [Neoliberalizam] tvrdi kako 'tržište' pruža benefite koji se nikada ne bi mogli postići planiranjem“ (The Guardian)<sup>29</sup>. Ako je glavna pretpostavka ideologije da je učinkovitost, odnosno produktivnost zasluga, a neproduktivnost mana koja zaslužuje kaznu, u kakvu to poziciju stavlja one članove društva koji nemaju jednake mogućnosti biti produktivni? Logički odgovor je da ih stavlja u nepovoljnu poziciju, ili na metaforičko dno.

Koristim izraz *dno* vrlo ciljano, jer se on uklapa u jednu od temeljnih premisa neoliberalne ekonomske ideologije, a to je tzv. *trickle down* efekt, odnosno efekt curenja s vrha prema dnu. U teoriji, ovaj efekt trebao bi opravdati meritokratsko ekonomsko uređenje koje stavlja naglasak na samodostatnost i individualizam te u kojem mala skupina ljudi akumulira veliko bogatstvo, jer je pretpostavka da će „curenjem“ bogatstva s vrha prema dnu, s vremenom profitirati svi sudionici, pa čak i oni na dnu. No, u stvarnosti to nije tako.

U knjizi *Kritička pitanja u socijalnom radu i socijalnoj politici: komparativne perspektive*, Lena Dominelli (2009, prema Ramon, Zaviršek, 2009, str. 47) u poglavlju *Žene, globalizacija i osnažujuće prakse*, pod podnaslovom *Globalizacija proizvodi pobjednike i gubitnike*,

---

<sup>28</sup> <https://www.theguardian.com/books/2016/apr/15/neoliberalism-ideology-problem-george-monbiot>

<sup>29</sup> <https://www.theguardian.com/books/2016/apr/15/neoliberalism-ideology-problem-george-monbiot>

govoreći o globalizaciji kao uplitanju kapitalističkih društvenih odnosa u sve sfere svakodnevnog života i praksi, kaže kako su „kapitalistički socijalni odnosi postali dio socijalnih, političkih i ekonomskih odnosa zemalja diljem svijeta“ te da je takva neoliberalna globalizacija u stvari sustav koji „daje privilegije nekolicini na uštrb većine“. Autorica navodi kako neoliberalna ideologija i oni koji je podupiru „oblikuju socijalne politike unutar zemalja, izobličuju razvoj u svrhu ostvarivanja profita (za sebe), [te] umiruju svoj osjećaj krivnje kroz filantropiju kada se povuku iz aktivnog ostvarivanja profita, koji se nastavlja bez njih“.

O sličnom fenomenu utjecaja (neo)liberalne ideologije na šire društvene strukture govori i autor Hosking (2008, str. 6), tvrdeći kako „u kontekstu pravne doktrine kritičke teorije invaliditeta, ova se načela [liberalizma koja promiču ideju norme tijela bez invaliditeta te ekonomske produktivnosti kao odrednice vrijednosti osobe] ogledaju u načinu na koji zakoni i zakonodavne institucije reaguju na osobe s invaliditetom kao pojedince i kao populacije koje su subjekti raznih inicijativa socijalne politike.“ Iz ovoga je jasno kako efekt „curenja“ nije učinkovit i kako neoliberalne politike određene skupine stavljaju na metaforičko dno na temelju nemogućnosti ravnopravnog natjecanja u utrci produktivnosti, prebacujući krivnju za položaj tih osoba na same osobe kroz individualizam i ideju samodostatnosti, dok istovremeno upravo takve politike stvaraju prepreke koje onemogućavaju jednak položaj u tržišnom natjecanju.

Aktivisti i dio akademske zajednice koji svoje teze o invaliditetu i feminizmu temelje na kritičkoj teoriji propitkuju i kritiziraju ulogu liberalizma te neoliberalnog kapitalizma u borbi za društvenu jednakost. Naglasak liberalizma i kapitalističkih sustava na individualnost direktno onemogućava stvarne, korjenite promjene u društvu jer ne propitkuje odgovornost sustava u kreiranju prepreka te zanemaruje koncepte kolektiva i solidarnosti. Usmjerenost kapitalizma na natjecanje briše činjenicu da su svi članovi društva međusobno ovisni te ne ostavlja prostor za koncept solidarnosti koja je nužna kako bi socijalni model invaliditeta zaživio. Naprotiv, naglašavanjem natjecanja te profitiranja „na račun“ drugih, ovakav sustav usađuje ideju da je međuovisnost članova društva negativna osobina koja „sposobnim“ pojedincima onemogućava da napreduju i zauzmu svoje „zaslužno“ mjesto na vrhu hijerarhije u odnosu na one „nesposobnije“. Slično tvrdi i Hosking (2008, str. 6), navodeći kako „općenito govoreći, liberalizam tradicionalno invaliditet smatra osobnom nesrećom koju bi, po mogućnosti, bilo najbolje spriječiti te koju svakako treba liječiti“. Nadalje, autor kaže

kako liberalizam „promiče privilegiju 'normalnosti' nad 'abnormalnosti', pretpostavlja da su norme tijela bez invaliditeta neizbježne te ekonomsku produktivnost smatra ključnim aspektom osobe“.

Upravo pozicioniranje ekonomske produktivnosti kao ključnog aspekta osobe stvara temelj nekompatibilnosti neoliberalnih politika i neoliberalnog kapitalizma sa socijalnim modelom invaliditeta, čiji je fokus na ostvarivanju prava i uključenost u zajednicu. Iako je pravo na rad dio socijalnog modela, argumentacija je ta da će uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada dovesti do, među ostalim, njihove veće produktivnosti, ekonomske samostalnosti i smanjenog opterećenja na sustav socijalne skrbi uslijed te samostalnosti. Glavni cilj ove komponente socijalnog modela nije isključivo ekonomska isplativost, već povećanje kvalitete življenja osoba s invaliditetom. Neoliberalni kapitalizam, u drugu ruku, kao prioritet postavlja maksimizaciju profita, pa makar na uštrb određenih prava, stavljajući u centar produktivnost, a ne osobu. Članak *Cijena prava (Marxism and Disability)*<sup>30</sup> iz 1994. u *The Economistu* potvrđuje ove navode:

„Svi se slažemo da je poželjno ispunjavati potrebe osoba s invaliditetom. Ali ako te potrebe tretiramo kao prava, tada bi obaveza da im pomognemo mogla postati bezgranična... prava osoba s invaliditetom trebaju se izjednačiti s ciljem kompetitivne ekonomije“.

I dok se kao temeljne postavke liberalizma navode individualna prava i sloboda (Burchill, 2009, prema Zeraoui, 2017, prema Scibd)<sup>31</sup>, upitno je koliko se stvarno pri tome razmišlja o slobodi svake osobe u društvu. Kao što je već navedeno, u ideologiji koja je tako čvrsto utemeljena na ideji profita i produktivnosti sloboda je neraskidivo vezana uz sposobnost osobe da bude „dovoljno“ produktivna prema mjerilima društva. Pothier i Devlin (2006, str. 2) upravo u tome vide sukob liberalizma i kritičke teorije invaliditeta, navodeći kako se liberalizam „kao dominantna ideologija i načelo organizacije društva, [...] naročito teško nosi s invaliditetom. [...] Posljedice su pretpostavke da su strukture organizacije društva utemeljene na normama tijela bez invaliditeta neizbježne i da je produktivnost integralni dio postojanja osobe.“

Ovakav pogled na koncept invaliditeta traži od nas da propitkujemo i sam socijalni model invaliditeta, odnosno model ljudskih prava. Prema ovim modelima, osobe s invaliditetom čine jednu od ranjivih, manjinskih skupina čija diskriminacija primarno proizlazi iz

<sup>30</sup> <http://isj.org.uk/marxism-and-disability/>

<sup>31</sup> <https://www.scribd.com/document/337583428/Basic-Assumptions-of-Realism-and-Liberalism>

nepovoljnog društvenog okruženja koje karakteriziraju neprikladni stavovi te prostorne prepreke koje fizički onemogućavaju sudjelovanje (Russel i Malhotra, 2002). No, Russel i Malhotra (2002) predlažu drugačiji pogled na ovako koncipiran pojam invaliditeta te navode kako je pretpostavka da bi uklanjanjem krivih stavova u društvu došlo do procvata jednakosti i prihvaćanja razlika zapravo samo način da se svrne pažnja s načina proizvodnje i konkretnih društvenih odnosa koji proizvode prepreke, isključenost i neravnopravnost s kojima se susreću osobe s invaliditetom.

Spomenuti autori invaliditet vide kao socijalno kreiranu kategoriju proizašlu iz radnih odnosa, koja se pojavila kao produkt izrabljivačke ekonomske strukture kapitalističkog društva. Autori kapitalističko društvo definiraju kao društvo „koje stvara (a zatim potlačuje) tzv. tijela s invaliditetom kao jedan od uvjeta koji će omogućiti kapitalističkoj klasi da akumulira bogatstvo“ (Russel i Malhorta, 2002, str. 212). Stoga bi svaka politika invaliditeta koja u svojoj srži stvarno ima želju za unaprjeđenjem položaja osoba s invaliditetom, smatraju Russel i Malhorta (2002), morala biti antikapitalistička.

### **3.8. ZAKONSKI OKVIR I MJERE POZITIVNE DISKRIMINACIJE**

#### **3.8.1. Koji dokumenti jamče zaštitu od diskriminacije temeljem spola i invaliditeta na tržištu rada?**

Od pristupanja Europskoj uniji, hrvatski zakonski okvir usklađen je sa zakonskom regulativom Europske unije na ovom području. Važni međunarodni dokumenti uključuju Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom (Ujedinjeni narodi, 2006), koja člankom 6. jamči priznanje višestruke diskriminacije žena s invaliditetom i obvezu zemalja potpisnica da će izjednačiti njihov položaj; Rezoluciju 1715 Vijeća Europe – Jaz u plaćama između žena i muškaraca (Parlamentarna skupština Vijeća Europe)<sup>32</sup>, koja sadrži preporuke za smanjivanje rodnog jaza u plaćama; Deklaraciju o jednakosti žena i muškaraca (Vijeće Europe)<sup>33</sup> koja zemlje članice Vijeća Europe obvezuje na promicanje prava žena na „pristup obrazovanju i slobodu odabira u obrazovanju i daljnjem stručnom usavršavanju“ (stavak d., članak IV.), „pristup svim profesijama, napredovanju u zanimanju te nagradama“ (stavak h., članak IV.), „te promicanje ekonomske nezavisnosti (stavak i., članak IV.); te Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) (Ujedinjeni narodi, 1979.), koja osigurava

---

<sup>32</sup> <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17831&lang=en>

<sup>33</sup> <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=609520&SecMode=1&DocId=699020&Usage=2>



sudjelovanje žena u kreiranju politike (dio II.) kao i jednake uvjete u obrazovanju i profesionalnom usavršavanju (dio III.).<sup>34</sup>

Od hrvatskih zakona i dokumenata važni su: Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, 85/08, 112/12), koji identificira i zabranjuje sve ranije navedene oblike diskriminacije na obje osnove; Zakon o ravnopravnosti spolova (NN, 82/08), koji u dijelu IV., članku 3 osigurava ravnopravnost trudnica, posebne uvjete pri zapošljavanju žena i nediskriminirajuće natječaje, Zakon o radu (NN, 93/14), koji člancima 67 i 68 osigurava prava trudnica i dojilja, a člankom 83 ravnopravnost plaća muškaraca i žena; te Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14) kojim je uveden jedinstveni okvir za provođenje profesionalne rehabilitacije na sustavan način i po modelu kojim se osiguravaju ujednačeni standardi, mjerila i metodologija provođenja profesionalne rehabilitacije u RH, kao i kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom za sve poslodavce (prema Nacionalnoj strategiji za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. godine, NN 42/17).

Relevantna je i Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. godine (NN, 42/17) u kojoj se preporučuje da sustav kvota bude nadopunjen i drugim poticajima za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. Nadalje, navodi se kako je potrebno analizirati i korigirati prepreke zapošljavanju osoba s invaliditetom, te regulirati i nadzirati razumnu prilagodbu radnog mjesta. U Strategiji se navodi i osam mjera koje za cilj imaju poboljšati položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada, a to su sljedeće: analizirati, pratiti i unaprjeđivati primjenu postojeće zakonske regulative i aktualne politike u području rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, provoditi mjere aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, osigurati učinkovitu zaštitu od diskriminacije u području zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom (preventivne mjere i nadzor), povećati dostupnost informacija i edukacija kojima se promiču različiti oblici samozapošljavanja osoba s invaliditetom i osigurati učinkovite mjere za poticanje samozapošljavanja osoba s invaliditetom, te razvijati model neprofitnog (društvenog) poduzetništva i druge modele socijalnog zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, uključujući i zapošljavanje uz podršku u skladu s uspješnim međunarodnim praksama.

---

<sup>34</sup> <http://www.boombar.org/a/diskriminacija.pdf>

Sljedeći važni dokumenti su Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020. (Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014, b), kojom su određena četiri strateška cilja, te pripadajući Akcijski plan za provedbu Strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020. (Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014, a), kojim je propisano 12 mjera unutar strateških ciljeva. Prvi strateški cilj u Strategiji odnosi se na poboljšanje usklađenosti i umreženost javnih politika (s tri pripadajuće mjere: međuresorna radna skupina i koordinacija, statistička osnovica i povezivanje izvora informacija, stvaranje poticajnog okruženja), dok je drugi usmjeren na poboljšanje sustavne podrške poduzetništvu žena (s četiri pripadajuće mjere iz Akcijskog plana, a to su potpora poduzetnosti žena, poslovno umrežavanje, obrazovanje i osposobljavanje te povoljno financiranje). Treći je cilj uvođenje poduzetništva žena u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu (s tri mjere: savjetovanje i mentorstvo na regionalnoj razini, podrška poduzetništvu žena kroz potpurnu infrastrukturu i pružanje stručne potpore za poduzetničke projekte žena), a četvrti promocija poduzetništva žena (dvije akcijske mjere: komunikacijske aktivnosti i promidžba Strategije te promocija mreža i razvoja poduzetništva žena).

S obzirom na veću izloženost osoba s invaliditetom, a naročito žena s invaliditetom, siromaštvu i socijalnoj isključenosti, relevantna je i Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj (2014. - 2020.) (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, 2014). Strategija ne spominje žene s invaliditetom specifično, već govori generalno o osobama s invaliditetom kao posebno ranjivoj skupini, no temeljem svega što je prikazano u ovom radu, moguće je neke stavke strategije primijeniti na žene s invaliditetom. Tako one spadaju u rizičnu skupinu za isključenost s obzirom na ekonomski status, isključenost s obzirom na dob (s obzirom na podatke da je najviše žena s invaliditetom u dobi od 60 do 64 godine), isključenost s obzirom na obrazovanje (s obzirom na učestaliju nisku razinu obrazovanja, ali i nejednakosti u obrazovnom sustavu), te isključenost s obzirom na zdravstveno stanje, odnosno s obzirom na invaliditet. Strategija spominje i Rome, za koje se navodi kako „čine jednu od najranjivijih skupina u pogledu diskriminacije i socijalne isključenosti jer ostvaruju slabiji prosječan stupanj obrazovanja, žive u lošim stambenim uvjetima i većinom su nezaposleni“. No, niti ova Strategija ne govori o presijecanju rizičnih identiteta, pa nema specifičnih podataka za Romkinje s invaliditetom.

Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj (2014. - 2020.) (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, 2014) nadalje ističe

strateško područje zapošljavanja i pristupa zapošljavanju kao „jedno od značajnijih, putem kojeg se može doprinijeti smanjenju stope rizika od siromaštva“. Kada je riječ o zapošljavanju osoba s invaliditetom, kao rješenja za postojeće probleme navode se kvalitetna profesionalna rehabilitacija te zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, ali i u zaštićenim uvjetima. Spomenuto je i kvotno zapošljavanje u realnom sektoru, ali i usmjerenost na poboljšanje kvalitete obrazovanja, stručnog usavršavanja te prekvalifikacije, koji su prepoznati kao važni preduvjeti za uspješno zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Kao što je već navedeno, važna je i Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020. (Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2012), u kojoj su zapošljavanje i pozicija Romkinja na tržištu rada navedeni kao posebna strateška područja. Uz Strategiju, objavljen je i pripadajući Akcijski plan za provedbu nacionalne strategije za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020. (Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2013), koji u području zapošljavanja i uključivanja u gospodarski život ima jedan opći i sedam posebnih ciljeva, od kojih je najvažniji posebni cilj 3: Povećati konkurentnost i stopu zapošljivosti Romkinja. Navedeni cilj podrazumijeva dvije mjere, a to su kreiranje i provođenje radionica o aktivnom traženju posla namijenjenih Romkinjama te poticanje i educiranje Romkinja za uključivanje u programe ženskog poduzetništva i ostale programe resornih tijela namijenjenih ženama.

Nadalje, važna je i Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2016. – 2020., koja kao jedno od tematskih područja sadrži Jednake mogućnosti na tržištu rada<sup>35</sup>. Rad na dokumentu Nacionalne politike započeo je 2015. godine, no puni dokument još uvijek nije dostupan na službenim stranicama Vlade i relevantnih državnih institucija.

Još jedan važan dokument je Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2016. do 2022. godine (Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina)<sup>36</sup> te pripadajući Akcijski plan za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije 2017. – 2019. (Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina)<sup>37</sup>. Najvažnije stavke ovih dokumenata su cilj 2. *Promicanje jednakih mogućnosti na području rada i zapošljavanja*, te pripadajuće mjere: mjera 2.3. koja se odnosi na praćenje natječaja za radna mjesta vezano uz kriterij dobi, spola, etničke pripadnosti, invaliditeta, spolne orijentacije, vjere te ostalim osnovama

---

<sup>35</sup> <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/zapocela-izrada-nove-nacionalne-politike-za-ravnopravnost-spolova-2016-2020/2807>

<sup>36</sup> <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=3503>

<sup>37</sup> <https://esavjetovanja.gov.hr/Econ/MainScreen?entityId=5415>

navedenim u Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) u cilju suzbijanja diskriminacije te obavještanje poslodavca o neusklađenosti takvog oglasa sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) i mjera 2.4., usmjerena na sustavno praćenje provedbe Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 127/13, 152/14). Mjera 2.6. preporuča provođenje edukacija poslodavaca, povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika, sindikalnih povjerenika i predstavnika radničkih vijeća o Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) i Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) te skupinama u opasnosti od diskriminacije na tržištu rada.

No, s obzirom na prigovore<sup>38,39</sup> određenih desno-orijentiranih udruga civilnog društva kao što su udruga *Vigilare*<sup>40</sup> i U ime obitelji<sup>41</sup> na uključivanje mjera kojima bi se zaštitili pripadnici LGBT zajednice i osiguralo pravo na pobačaj u Nacionalnom planu za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2016. do 2022. godine (Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina<sup>42</sup>), nacrti Nacionalnog plana i pripadajućeg Akcijskog plana nisu usvojeni, već se planira izrada novog Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine. Na mrežnoj stranici Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina<sup>43</sup> navedeno je sljedeće priopćenje:

“Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina u procesu je odabira predstavnika u Radnoj skupini za izradu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine.“

Do donošenja novog Nacionalnog plana na snazi su mjere iz zadnjeg usvojenog dokumenta tog tipa, a to je Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije 2008. – 2013. (Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina, 2008). U području Rad i zapošljavanje u ovom su Nacionalnom planu navdene dvije relevantne mjere, a to su mjera 2, kojom se preporuča izrada programa aktivnosti za poticanje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba u cilju povećanja zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih s osobitim naglaskom na njihovu socijalnu uključenost, te mjera 3, koja se odnosi na poduzimanje aktivnosti radi povećanja

---

<sup>38</sup> <https://www.voxfeminae.net/vijestice-list/hrvatska/item/11339-nacionalni-plan-za-borbu-protiv-diskriminacije-bio-je-kvalitetan-konzervativna-hrvatska-zato-radi-novi>

<sup>39</sup> <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/tajne-banskih-dvora-zasto-je-odbacen-nacionalni-plan-za-borbu-protiv-diskriminacije-20170301/print>

<sup>40</sup> <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/EconReport?entityId=3503>

<sup>41</sup> <http://uimeobitelji.net/nacionalni-plan-za-borbu-protiv-diskriminacije-donosi-ideoloski-motivirane-mjere/>

<sup>42</sup> <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=3503>

<sup>43</sup> <https://ljudskaprava.gov.hr/vijesti/priopcenje-vezano-uz-izradu-nacionalnog-plana-za-borbu-protiv-diskriminacije-za-razdoblje-od-2017-do-2022-godine/697>

zapošljavanja pripadnika romske manjine oba spola. U navedenom području ne spominju se specifične mjere koje bi se odnosile na osobe s invaliditetom, kao ni detaljnije mjere kojima bi se smanjila rodna nejednakost na tržištu rada. U Nacionalnom planu postoji podpodručje Integracija osoba s invaliditetom, u kojem su navedene sljedeće mjere: 1. ujednačavanje položaja i prava osoba s invaliditetom u različitim sustavima, 2. osiguravanje na lokalnoj razini pružanja brzih i dostupnih informacija o ostvarivanju različitih vrsta pomoći i usluga, 3. uspostavljanje mreža službi podrške s ponudom raznovrsnih usluga koja bi trebala svakoj osobi s invaliditetom pružiti podršku u onoj mjeri koja će joj osigurati ostanak i uspješno sudjelovanje u lokalnoj zajednici. No, kao što je vidljivo iz navedenog, niti jedna mjera nije usmjerena isključivo na rad i zapošljavanje ili profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, po čemu se može zaključiti da je odbačeni Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2016. do 2020. godine predstavljao poboljšanje mjera (u odnosu na postojeće) koje bi doprinjele izjednačavanju položaju žena s invaliditetom na tržištu rada.

Iz navedenog se može zaključiti kako u Hrvatskoj postoji solidan zakonski okvir kao temelj za borbu protiv višestruke diskriminacije, no s obzirom na podatke iz prakse, upitno je koliko se on uistinu primjenjuje.

### **3.8.2. Koje mjere pozitivne diskriminacije postoje i koliko su učinkovite?**

Ženama s invaliditetom dostupne su mjere pozitivne diskriminacije pri zapošljavanju osoba s invaliditetom kao što je kvotno zapošljavanje i prednost pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima. Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14) određene su kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom za poslodavce. Člankom 8. Zakona određeno je kako svi poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika moraju zaposliti određeni broj osoba s invaliditetom, odnosno 3% od ukupnog broja zaposlenih.

Slično tome, u Hrvatskoj je Zakonom o ravnopravnosti spolova (NN, 82/08) propisana obveza o poduzimanja tzv. mjera pozitivne akcije (pozitivna diskriminacija) kako bi se osigurala jednaka zastupljenost žena i muškaraca. Zakon ne navodi točne uvjete koje te mjere moraju zadovoljiti, no navodi kako one moraju biti u skladu sa zakonima EU. Stoga mjere pozitivne diskriminacije pri zapošljavanju na temelju roda nisu tako jasno definirane kao one na temelju invaliditeta. Kvotno zapošljavanje i položaji osigurani isključivo na temelju spola

protive se odrednicama EU za postizanje rodne jednakosti, stoga se mjere pozitivne akcije moraju kreirati kroz promišljenu politiku i dinamičnu, kontinuiranu analizu rodne strukture tržišta rada (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2011).

No, unatoč postojanju ovih mjera i dalje je izražena sveukupna podzastupljenost žena s invaliditetom u radnoj snazi, što govori u prilog tome da su mjere ili neučinkovite ili se ne provode. Kada je riječ o kvotnom zapošljavanju, smatram kako problem leži u tome što je kvotno zapošljavanje bilo kakve vrste samo mjera koja bi trebala biti privremena i koja ne djeluje na stvarne temelje neravnopravnosti već samo pokušava ispraviti posljedice. U slučaju žena s invaliditetom, kvotno zapošljavanje ne djeluje na neadekvatno obrazovanje učenica s invaliditetom i sustavno perpetuiranje rodne neravnopravnosti, već pokušava popraviti već napravljenu štetu. Nadalje, kvotno zapošljavanje ima negativan učinak kada je riječ o mijenjanju društvene svijesti o problemu neravnopravnosti i socijalne isključenosti jer stvara dojam privilegiranog položaja i posebnog tretmana određene skupine, upravo zato što u društvu ne postoji svijest o kumulativnoj prirodi okolnosti i mehanizmima koji dovode do nepovoljnijeg položaja te skupine. Zbog takve percepcije, društvo (točnije poslodavci i radna okolina) umjesto inicijative za izjednačavanje položaja marginaliziranih skupina osjećaju otpor, što zatim još više otežava mijenjanje stavova okoline i položaja žena s invaliditetom. Nadalje, kvotni sustav bi, kao što je već rečeno, trebao biti samo privremena mjera, te nije dugoročno održiv. Paralelno s njim trebala bi se provoditi temeljita promjena koja bi djelovala upravo na korijene problema, odnosno reforma školstva ali i rad na osvještavanju i iskorjenjivanju utjecaja patrijarhata na tržištu rada.

Stoga, iako su kvote još uvijek potrebne i neporecivo je da su otvorile prostor za zapošljavanje žene s invaliditetom, potrebno je razvijati radikalnije i održivije mjere koje će dovesti do stvarne ravnopravnosti na tržištu rada uslijed koje mjere poput kvotnog zapošljavanja neće biti potrebne.

### **3.9. MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA USMJERENE NA ŽENE S INVALIDITETOM I PRIMJERI DOBRE PRAKSE U REPUBLICI HRVATSKOJ**

U Hrvatskoj je provedeno nekoliko projekata koji su u fokusu imali žene i osobe s invaliditetom i koji su polučili određene pozitivne rezultate i mogu se smatrati primjerima dobre prakse. Nema primjera dobre prakse usmjerenih specifično na žene s invaliditetom, iako se može pronaći nekoliko primjera koji su kao jednu od posljedica imali smanjenje

rodnog jaza između zaposlenih žena i muškaraca s invaliditetom. Primjerice, u Izvješću o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. lipnja 2016. godine (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016) navodi se kako su putem mjere *Javni radovi*, u prvoj polovici 2016. godine, u javne radove uključeni 103 muškarca i 130 žena, dok su kroz mjeru *Javni rad – Pomoć u zajednici* zaposlene 53 žene s invaliditetom, što je doprinijelo smanjenju rodne razlike u zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Od projekata usmjerenih na žene, autorica Bolarić Škare (2012) navodi nekoliko. Jedan od primjera dobre prakse usmjeren na zapošljavanje žena je projekt *M.O.T.S. – Novim vještinama do novih mogućnosti*, koji je u periodu od studenog 2010. do studenog 2011. godine provodila udruga DEŠA – Dubrovnik. Partneri na projektu bili su Dubrovački centar za poduzetništvo i Hrvatski zavod za zapošljavanje (Područna služba Dubrovnik). Ciljana skupina projekta bile su dugotrajno nezaposlene žene starije od 40 godina na području Dubrovačko-neretvanske županije, a cilj projekta bio je stvoriti model koji bi doprinijeo povećanju zapošljivosti nezaposlenih žena uz promicanje jednakih mogućnosti za žene na tržištu rada. U projektnim aktivnostima sudjelovalo je 235 nezaposlenih žena, od čega se do kraja projekta zaposlilo njih 68, a devet ih je pokrenulo vlastiti posao. Neke od projektnih aktivnosti uključivale su poduzetnički trening „Od ideje do realizacije“, kroz koji su se sudionice upoznale s osnovama poduzetništva i naučile prevladavati početne teškoće, zatim radionice za izradu tradicionalnih autohtonih suvenira te tečajeve engleskog i francuskog jezika. Uz navedene projektne aktivnosti, sudionicama su bili dostupni i treninzi za unaprjeđenje vještina traženja posla koji su za cilj imali povećanje svijesti o sebi, svojim znanjima, vještinama i sposobnostima, prepoznavanja i procjene vlastitih sposobnosti te povećanja povjerenja u vlastite kompetencije, kako bi se kod sudionica povećala i motivacija za posao.

Drugi primjer je projekt *Žene – most ka zajedničkom uspjehu*. Kao i u prvom primjeru, projekt je trajao godinu dana, u istom periodu, od studenog 2010. do studenog 2011., a provodio ga je Vukovarski institut za mirovna istraživanja i obrazovanje u suradnji s Gradom Vukovarom, Gradom Obrovcom i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje (Područna služba Sisak). Ciljna skupina bile su žene starije od 40 godina i dugotrajno nezaposlene žene u Vukovarsko-srijemskoj, Sisačko-moslavačkoj i Zadarskoj županiji, koje je povezivalo iskustvo Domovinskog rata kao prekretnice koja je pridonijela njihovoj nezaposlenosti.

Projektom se željelo osnažiti potencijal žena te povećati njihove mogućnosti za zapošljavanje i samozapošljavanje kroz unaprjeđenje njihovih vještina i kompetencija. Projektne aktivnosti kojima se to pokušavalo postići uključivale su radionice komunikacijskih vještina te rada s glinom. Rezultati projekta uključuju osnivanje tri ženske udruge te poslovno savjetovanje za 29 već postojećih poduzetnica.

Treći projekt je *Vrijeme je za žene*, pod vodstvom Udruženja za mir i ljudska prava „Baranja“. Partneri na projektu bili su Hrvatski zavod za zapošljavanje (Područna služba Osijek), Diakonia Evangeličke crkve Osijek, općine Popovac, Draž i Petlovac i Ekumenski forum europskih kršćanki iz Osijeka. Cilj projekta bio je povećanje mogućnosti zapošljavanja nezaposlenih žena u ruralnim područjima, točnije u Baranji, te pružanju pomoći pri ulasku žena na tržište rada. Projektne aktivnosti uključivale su osposobljavanje žena za njegovateljice, proizvodnju povrća i proizvodnju začinske paprike, a ukupno je osposobljeno 69 žena. Projekt je rezultirao zapošljavanjem pet njegovateljica, dok je jedna sudionica pokrenula vlastiti posao. Žene koje su se već bavile uzgojem voća i povrća nakon projekta su povećale svoju proizvodnju.

Četvrti primjer dobre prakse bio je projekt usmjeren na poboljšanje položaja Romkinja na tržištu rada. Hrvatski zavod za zapošljavanje (Područna služba Zagreb) proveo je projekt s ciljem unaprjeđivanja individualizirane potpore i pomoći za Romkinje kako bi stekle obrazovanje i vještine traženja posla. Kroz projekt su analizirane i istražene potrebe i mogućnosti nezaposlenih Romkinja u Gradu Zagrebu, te je na temelju rezultata istraživanja uspostavljen Centar za savjetovanje, podršku i informiranje „Romani“. U sklopu centra djeluju mentori koji korisnicama pružaju podršku u osposobljavanju i pripremaju ih za samostalno traženje posla. Centar ima i šire djelovanje, pa su tako dostupna i predavanja o socijalnoj, zdravstvenoj, obrazovnoj, gospodarskoj i stambenoj politici. Projekt je rezultirao time da je 48 Romkinja sudjelovalo u projektnim aktivnostima, 27 ih je uspješno završilo razne programe osposobljavanja, a zaposlilo ih se 13.

U području izjednačavanja položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada, jedan od primjera dobre prakse je program *Pristup zapošljavanju - socijalna inkluzija osoba s intelektualnim teškoćama* koji je 2000. godine započela Udruga za promicanje inkluzije. U fokusu programa bilo je zapošljavanje uz podršku, odnosno „plaćeni rad koji obavlja osoba s intelektualnim teškoćama u redovnoj radnoj sredini uz kontinuirano praćenje i podršku“ (Hrvatski zavod za



zapošljavanje, d)<sup>44</sup>. Pružatelji podrške su radni asistenti, a s vremenom drugi zaposlenici, odnosno prirodni krug podrške u radnoj sredini.

Program je imao sljedećih devet faza: procjena u funkciji zapošljavanja, zastupanje osoba u pronalaženju željenog i adekvatnog radnog mjesta, analiza i prilagodba radnog mjesta, kreiranje i provedba osobno usmjerenog programa podrške, pružanje podrške osobi pri obučavanju i uvježbavanju izvođenja radnih zadataka (uz podršku radnog asistenta), pružanje podrške osobi u stjecanju socijalne kompetencije i ostvarivanju socijalnih odnosa u radnoj sredini (uz podršku radnog asistenta), pružanje podrške osobi u situacijama indirektno povezanim sa zapošljavanjem, u zaštiti prava i traženju pomoći (uz podršku radnog asistenta), trajno praćenje osobe i nakon temeljnog obučavanja (kroz komunikaciju s poslodavcem, pružanje dodatne podrške prema potrebi, interveniranje kod promjene radnog mjesta, radnih aktivnosti ili uvjeta rada, u problemskim i kriznim situacijama) te praćenje radne učinkovitosti i kvalitete radnog življenja osobe.

Program je rezultirao ostvarivanjem prihoda osoba s intelektualnim teškoćama, socijalnom integracijom i interakcijom, zadovoljstvom kvalitetom radnog života, pozitivnom promjenom gledišta poslodavaca i kolega na radnom mjestu, ekonomskom isplativošću u odnosu na davanja u sustavu socijalne skrbi i financiranje zaštitnih radionica, zadovoljstvom obitelji osoba s teškoćama te boljom inkluzijom i kvalitetom života osoba s intelektualnim teškoćama u drugim područjima.

Osim toga, dvadesetak osoba s intelektualnim teškoćama zaposlilo se na otvorenom tržištu rada. Uz to, otvoren je prvi radni centar u Republici Hrvatskoj u kojem je zaposleno četrdesetak korisnika, te je osnovana agencija za zapošljavanje uz podršku osoba s intelektualnim teškoćama. Program je također pridonio promjenama u zakonodavstvu.

Drugi primjer dobre prakse je projekt *INTOwork* (Milošević, 2017), koji je s partnerima proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje (Područni ured Zadar). Cilj projekta bio je „doprinos poboljšanom zapošljavanju i povećana konkurentnost na tržištu rada osoba sa slušnim i vizualnim oštećenjima, tjelesnim invalidima i oboljelima od multiple skleroze s područja Zadarske županije“ (Hrvatski zavod za zapošljavanje, b)<sup>45</sup>. Projekt je sadržavao tri projektne aktivnosti, a to su bile povećanje razine angažmana u traženju zaposlenja, osnaživanje i motiviranje lokalnih poslodavca za zapošljavanje osoba sa slušnim i vizualnim oštećenjima,

<sup>44</sup> [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR\\_BP%20Compendium.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_BP%20Compendium.pdf)

<sup>45</sup> <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=22677>

tjelesnim invaliditetom i oboljelih od multiple skleroze, te osposobljavanje osoba sa slušnim i vizualnim oštećenjima, tjelesnim invaliditetom i oboljelih od multiple skleroze s područja Zadarske županije za zanimanja u području informacijskih tehnologija i ugostiteljskim djelatnostima. Projekt je rezultirao zaposlenjem 73 osobe s invaliditetom, od čega je 70% zaposleno u redovni radni odnos (od čega 90% u privatnom sektoru), dok je ostalih 30% zaposleno putem javnih radova ili stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa (Milošević, 2017).

Od mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na osobe s invaliditetom koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, učinkovito se pokazala mjera *Potpore za zapošljavanje* u sklopu koje je zaposleno ukupno 325 osoba s invaliditetom, prema podacima za 2016. godinu. Unutar navedene mjere, najviše je korištena *Potpore za zapošljavanje osoba s invaliditetom*, uz pomoć koje su zaposlene 302 osobe s invaliditetom. Dio osoba s invaliditetom koristio je *Potpore za samozapošljavanje* (njih 17), a u *Programu obrazovanja prema potrebama tržišta rada* uključilo se njih 139. U mjeru *Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa* u 2016. uključena je 141 osoba s invaliditetom. U svim mjerama bio je vidljiv povećani broj osoba s invaliditetom koje su ih koristile u odnosu na 2015. godinu (Poslovni dnevnik)<sup>46</sup>.

Kao što je vidljivo iz navedenog, iako postoje primjeri dobre prakse u području zapošljavanja žena i u području zapošljavanja osoba s invaliditetom, nedostaju primjeri i mjere usmjereni specifično na žene s invaliditetom, što indicira kako je još uvijek neprepoznata specifičnost njihovog položaja na tržištu rada.

---

<sup>46</sup> <http://www.poslovni.hr/poduzetnik/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja-pokrenule-su-pozitivan-trend-328283>

### 3.10. PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE MJERA

Kako bi došlo do istinskog i održivog poboljšanja položaja žena s invaliditetom na tržištu rada, potrebno je temeljito promijeniti sustav koji omogućava perpetuiranje višestruke diskriminacije žena s invaliditetom. Kako bi korijenite promjene bile moguće, smatram kako je u osmišljavanju mjera potrebno uzeti u obzir rezultate kvalitativnih istraživanja koja daju uvid u iskustva višestruke diskriminacije iz perspektive samih žena s invaliditetom. Također, kreatori mjera trebali bi prepoznati nesrazmjer koji postoji između legislative, odnosno teoretskih prava na zaštitu od višestruke diskriminacije, i stvarne situacije u kojoj se žene s invaliditetom nalaze na tržištu rada, gdje se prava osigurana legislativom često ne poštuju. Sukladno tome, nove mjere trebale bi biti konkretne i jasno strukturirane, a njihovi učinci mjerljivi.

Nadalje, smatram kako buduće mjere ne bi smjele biti usmjerene samo na osposobljavanje žena s invaliditetom za ulazak i opstanak na tržištu rada, već bi trebale djelovati tako da se same žene s invaliditetom osvijesti o korijenima i mehanizmima višestruke diskriminacije kojoj su izložene. Takve mjere uključuju osvještavanje žena o postojanju višestruke diskriminacije i njezinim osnovama i oblicima, obučavanje žena da prepoznaju i prijave višestruku diskriminaciju te upoznavanje žena sa zakonskim okvirom i državnim tijelima koja im jamče pravo na nediskriminaciju i kojima se mogu obratiti u slučaju višestruke diskriminacije na tržištu rada.

Primjer dobre prakse po tom pitanju je Švedska udruga za reumatske bolesti (Europska unija, 2007), nevladina organizacija koja je kroz svoj rad shvatila kako ciljna skupina s kojom radi nije homogena te kako je potreban intersekcionalni pristup rješavanju njihovih problema. Stoga su 2004. godine pokrenuli projekt *NIKE*. Cilj projekta bio je pomoći imigranticama s reumatskim bolestima, kako bi kroz osposobljavanje stekle bolja znanja o svojoj bolesti i pravima i mogućnostima koje su im dostupne u Švedskoj. Do sada su osposobljavanja bila provedena u šest gradova u Švedskoj. Uz to, ostvarena je suradnja s pravobraniteljem za pitanja rasne i etničke diskriminacije putem koje su zaposlenici u uredu pravobranitelja educirali 70 žena iz projekta o pitanjima diskriminacije kako bi mogle bilježiti svoja iskustva diskriminacije u švedskom zdravstvenom sustavu. Iako projekt nije bio vezan uz položaj žena s reumatskim bolestima na tržištu rada, neki od mehanizama i tehnika koje su se koristile u

ovom projektu mogu služiti kao temelj za kreiranje sličnih mjera u području rada i zapošljavanja, s obzirom da se radilo o skupini koja je u riziku od višestruke diskriminacije.

Nadalje, buduće mjere trebale bi djelovati i na one čimbenike i dionike koji pridonose tome da se višestruka diskriminacija na tržištu rada održi. Stoga bi bilo korisno osmisliti mjere kojima bi se poslodavce, radnu okolinu, ali i širi sustav osvijestilo o dinamikama privilegiranosti i potlačenosti koje su u podlozi višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada, te koje bi radile na tome da se dekonstruiraju štetni stavovi koji onemogućavaju stvarnu ravnopravnost. Primjeri takvih mjera bile bi radionice i edukacije za udruge poslodavca i osobe na rukovodećim položajima o fenomenima rodnog jaza u plaćama, staklenog stropa, te o višestrukoj diskriminaciji, kao i o oblicima u kojima se ona može javiti te mehanizmima koji je održavaju.

Prema preporukama Europske komisije (Europska komisija, 2007), borba protiv višestruke diskriminacije (općenito, a time i na tržištu rada) trebala bi uključivati istraživanja o višestrukoj diskriminaciji, legislativu koja se bavi specifično višestrukom diskriminacijom, podizanje društvene svijesti o problematici višestruke diskriminacije, usavršavanja i edukacije javnih dužnosnika te zaposlenika u nevladinim organizacijama, prikupljanje podataka o višestrukoj diskriminaciji, promoviranje dobre prakse, te promoviranje nevladinih organizacija koje se bave interesima više skupina.

Kao još jedan primjer dobre prakse, koji je u skladu s preporukama Europske komisije (2007), navodi se Nadležno tijelo za zaštitu jednakosti u Republici Irskoj (The Equality Authority). Nadležno tijelo za zaštitu jednakosti u Republici Irskoj zaduženo je za identificiranje situacija i iskustava ljudi izloženih višestrukoj diskriminaciji. Nadležno tijelo je organiziralo seminar o gej muškarcima i lezbijkama s invaliditetom te naručilo istraživanje koje je uključivalo pitanja vezana uz LGB osobe s invaliditetom i pripadnike etničkih manjina s invaliditetom. Tijelo se bavilo i višestrukom diskriminacijom na tržištu rada, promovirajući dobru praksu u zapošljavanju i pružanju usluga i primjenjujući legislativu za suzbijanje višestruke diskriminacije.

Navedeno istraživanje (Zappone, 2003) ukazuje na nevidljivost s kojom se susreću osobe s invaliditetom iz etničkih manjina koja proizlazi iz presjeka diskriminacije temeljem invaliditeta i rasizma. Nevidljivost se pojavljuje djelomice kao posljedica prikazivanja izbjeglica i imigranata isključivo kao osoba bez invaliditeta, ali i zbog manjka zastupljenosti

pripadnika etničkih manjina u organizacijama osoba s invaliditetom (uslijed loše informiranosti obje strane), odnosno manjka zastupljenosti osoba s invaliditetom u organizacijama koje se bave etničkim manjinama. Nadalje, u istraživanju je specifično prikazan i položaj pripadnika etničkih manjina s invaliditetom na tržištu rada:

„Marginalizacija osoba s invaliditetom u irskom društvu odražava se u njihovoj slaboj uključenosti u tržište rada. Prepreke za njihovo sudjelovanje uključuju propuste u prilagodbi za tjelesni i druge vrste invaliditeta, niska očekivanja, niska razina obrazovanja i fizičke prepreke sudjelovanju. Za pripadnike etničkih manjina s invaliditetom mogu postojati dodatne prepreke kao što su jezične prepreke i isključenost iz društvenih mreža. [...] Rasizam i diskriminacija temeljem invaliditeta odražavaju se na radnom mjestu, tako da pripadnike etničkih manjina s invaliditetom poslodavci mogu diskriminirati na dvije osnove, temeljem etničke pripadnosti te temeljem invaliditeta” (Pierce, 2003, prema Zappone, 2003, str. 20).

Kada je riječ o LGB osobama s invaliditetom, istraživanje je pokazalo kako iskustva na tržištu rada i na radnom mjestu variraju ovisno o prirodi invaliditeta te o tome je li osoba „out“ (odnosno, otvoreno se deklarira kao pripadnik/ca LGB zajednice) na radnom mjestu. Ispitanici navode kako je značajniji faktor u zapošljavanju invaliditet jer je tu komponentu identiteta često teže prikriti od seksualne orijentacije (Brothers, 2003, prema Zappone, 2003).

Zaključno, smatram kako bi se buduće mjere trebale usmjeriti na praktičnu, konkretnu primjenu postojećeg zakonskog okvira, osvještavanje javnosti i samih žena s invaliditetom te osnaživanje žena s invaliditetom da prepoznaju i prijave višestruku diskriminaciju na tržištu rada. Također, bilo bi korisno nadzirati provode li se i koliko učinkovito sankcije za višestruku diskriminaciju te koliko prikladno nadležne državne službe reagiraju na slučajeve višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada.

#### 4. ZAKLJUČAK

Iz navedenog je vidljivo kako je problem višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada i dalje vrlo aktualan – ako već ne u očima institucija koje bi se tim problemom trebale baviti, onda sigurno u očima samih žena s invaliditetom koje su svakodnevno suočene s posljedicama takve diskriminacije.

Kroz prikaz spoznaja u području kritičke teorije, feminizma te studija invaliditeta, vidljivo je kako je višestruka diskriminacija posljedica šireg društvenog (ne)djelovanja i duboko ukorijenjenih stavova u društvu koji normaliziraju dinamike privilegije i potlačenosti. Manjak osvještavanja ovih problematičnih stavova i sustavno podržavanje praksi koje perpetuiraju višestruku diskriminaciju otežavaju postizanje stvarne, korjenite promjene. Uslijed manjka korjenitih promjena, društvo je zatvoreno u začaranom krugu stalnog stvaranja i održavanja nejednakosti i osmišljavanja neadekvatnih, nedovoljno učinkovitih i privremenih mjera kako bi se ublažile posljedice tih nejednakosti, kao što su kvotni sustav zapošljavanja i posebni programi za marginalizirane skupine. S obzirom na kompleksnost višestruke diskriminacije na tržištu rada i velik broj čimbenika koji joj doprinose, potrebno je uvesti promjene već na razini obrazovanja te uvesti rodno osjetljivo i inkluzivno obrazovanje koje bi uklonilo rodne stereotipe i predrasude o osobama s invaliditetom i time djelovalo na same temelje rodne diskriminacije i diskriminacije na temelju invaliditeta.

Višestrukoj diskriminaciji na tržištu rada potrebno je pristupiti iz pozicije multidimenzionalnosti. Drugim riječima, potrebno je imati na umu kompleksnost identiteta žena s invaliditetom kao osoba koje pripadaju dvjema ili više marginaliziranim skupinama te su njihova iskustva diskriminacije jedinstvena i specifična i kao takva zahtjevaju specifična rješenja. Nadalje, potrebno je podići svijest o preklapanju identiteta u pokretima za ravnopravnost spolova i prava osoba s invaliditetom te svaki od tih pokreta učiniti inkluzivnijim kako bi uspješnije zagovarali prava svojih skupina.

Potrebne su radikalne promjene u strukturi obrazovnog sustava, ali i promjene u načinu na koji društvo poima vezu između rodnih uloga/stereotipa i tržišta rada, kao i ulogu osoba s invaliditetom na tržištu rada (primjerice, uklanjanje rodne segregacije zanimanja, prestanak devalvacije feminiziranih zanimanja, reforma obrazovnih programa koji osobe s invaliditetom osoposobljavaju za zastarjela zanimanja za kojima nema potražnje,

promoviranje ideje da ako neki posao ne odgovara standardima dostojanstvenog, svrsishodnog rada za osobu bez invaliditeta, tada on nije prikladan niti za osobu bez invaliditeta itd.).

Također, važno je kritički pristupiti osmišljavanju i implementiranju mjera vezanih uz poboljšanje položaja žena s invaliditetom na tržištu rada uzimajući u obzir značajke samog tržišta, odnosno značajke kapitalističkog uređenja koje u prvi plan stavlja profit, a dobrobit radnica stavlja u drugi plan. Kako bi rad koji je dostupan ženama s invaliditetom doista imao pozitivan učinak na njihove živote, potrebno je preispitati koncept produktivnosti u kontekstu kapitalističkog tržišta te se usmjeriti na obilježja rada kao svrsishodne, mentalno stimulirajuće i ispunjavajuće aktivnosti koja omogućava osobi da zarađuje dovoljno za dostojanstven život.

Višestruka diskriminacija na tržištu rada ima dalekosežne posljedice za žene s invaliditetom, s obzirom na to da im onemogućava samostalan i dostojanstven život, te ih nerijetko dovodi u rizik od siromaštva, socijalne izolacije, ekonomske ovisnosti i nemogućnosti emancipacije te nasilja. Feminizacija siromaštva jedna je od najdalekosežnijih posljedica diskriminacije žena na tržištu rada, dok za žene s invaliditetom višestruka diskriminacija na tržištu rada često ugoržava ne samo socioekonomsko blagostanje već i fizičko i mentalno zdravlje.

Iako zakoni zabranjuju diskriminaciju na osnovama roda i invaliditeta, u praksi se oni ne poštuju, a nedovoljno razvijeni okviri za provedbu mjera kojima bi se diskriminacija ili prevenirala ili ispravila dovode do kronične nezaposlenosti i teže zapošljivosti žena s invaliditetom. Mjere koje se poduzimaju u najbolju su ruku privremena rješenja koja ne djeluju na stvarne izvore problema, već u najboljem slučaju saniraju već nastalu štetu. Uz to, čak i one mjere koje su učinkovite dovode do gotovo neznatnog smanjenja u broju nezaposlenih žena s invaliditetom u odnosu na njihov ukupni broj. Prava jednakost žena s invaliditetom na tržištu rada najučinkovitije će se postići onda kada od početka budu osigurani uvjeti za njihovo obrazovanje, usavršavanje i ravnopravno sudjelovanje u svim aspektima društva.

## 5. LITERATURA

1. Badgett, L., Lau, H., Sears, B., Ho, D. (2007): *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. Los Angeles: The Williams Institute, UCLA School of Law.
2. Blau, F. D., Kahn, L. M. (2013): *Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?* Cambridge: National Bureau of Economic Research, 18702, 1 – 19.
3. Bolarić Škare, M. (2012): *Poduzetništvo i samozapošljavanje - primjeri dobre prakse*, *Entrepreneurial learning*, 2, 2, 303 – 310.
4. Boombar. *Diskriminacija*. <http://www.boombar.org/a/diskriminacija.pdf>. Posjećeno 13.12.2014.
5. Brstilo, I., Hrničar, E. (2010): *Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada*, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 47, 1, 87-97.
6. Burgess, D., Lee, R., Tran, A., van Ryn, M (2008): *Effects of Perceived Discrimination on Mental Health and Mental Health Services Utilization Among Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Persons*, *Journal of LGBT Health Research*, 3, 4, 1 – 14.
7. Cacouault-Bitaud, M. (2001): *Is the Feminization of a Profession a Sign of a Loss of Prestige?*, *Travail, genre et sociétés*, 1, 5, 91 – 115.
8. Canadian Mental Health Organisation. <http://ontario.cmha.ca/mental-health/lesbian-gay-bisexual-trans-people-and-mental-health/>. Posjećeno 11.12.2014.
9. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2016.): *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2016*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske
10. *E-savjetovanja. Izvješće o provedenom savjetovanju - Savjetovanje o Nacrtu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2016. do 2021.*



- godine, <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/EconReport?entityId=3503>. Posjećeno 6.9.2017.
11. E-Savjetovanje. Akcijski plan za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije 2017.–2019.  
<https://esavjetovanja.gov.hr/Econ/MainScreen?entityId=5415>. Posjećeno 8.9.2017.
  12. E-savjetovanje. Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2016. do 2022. godine.  
<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=3503>. Posjećeno 8.9.17.
  13. European Social Forum. [http://www.fse-esf.org/spip.php?page=memoireart&id\\_article=56](http://www.fse-esf.org/spip.php?page=memoireart&id_article=56). Posjećeno 6.7.2017.
  14. Europska komisija (2007): Nošenje s višestrukom diskriminacijom. Prakse, politike i zakoni. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.
  15. Europska unija (2014): Smanjivanje razlike u plaćama muškaraca i žena u Europskoj uniji. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.
  16. Europski instrument za demokraciju i ljudska prava (EIDHR) (2011): Projekt "Jednake mogućnosti za žene i djevojke s oštećenjem vida", Rodna analiza ključnih strategija, politika i dokumenta koji utječu na svakodnevni život žena s invaliditetom. Zagreb: CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje.
  17. Europski parlament (2013): Izvješće o ženama s invaliditetom. Strasbourg: Europski Parlament.
  18. Fotek, Đ. (2015): Položaj žena na tržištu rada. Diplomski rad. Specijalistički diplomski stručni studij menadžmenta u turizmu i sportu Međimurskog Veleučilišta u Čakovcu.
  19. Galić, B. (2011): Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada, Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, 49, 1, 25 – 48.

20. Galić, B., Nikodem, K. (2007): Istraživački izvještaj – Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju. Zagreb: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova.
21. Hanna, W. J., Rogovsky, B (2007): Women with Disabilities: Two Handicaps Plus, Disability Handicap & Society, 6, 1, 49 – 63.
22. Hosking, D. L. (2008.): Critical Disability Theory. Zbornik radova međunarodnog znanstvenog skupa 4th Biennial Disability Studies Conference (str. 1- 17), 2.- 4.9.2008.
23. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2016): Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Hrvatski zavod za javno zdravstvo.
24. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2013): Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Hrvatski zavod za javno zdravstvo.
25. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017): Izvješće o aktivnostima hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 01. siječnja do 31. prosinca 2016. godine zaposlenost osoba s invaliditetom
26. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2016): Izvješće o aktivnostima hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 01. siječnja do 30. lipnja 2016. godine. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
27. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2009): Smjernice za suzbijanje diskriminacije i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
28. Hrvatski zavod za zapošljavanje, a. Bolja perspektiva žena Romkinja na tržištu rada. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=14207>. Posjećeno 31.8.2017.
29. Hrvatski zavod za zapošljavanje, b. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=22677>. Posjećeno 17.7.2017.
30. Hrvatski zavod za zapošljavanje, c. Izvješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 01. siječnja do 31. prosinca 2016.

- [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjesce\\_o\\_aktivnostima\\_HZZ-a\\_zaposljavanje\\_OSI-01012016-31122016.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Izvjesce_o_aktivnostima_HZZ-a_zaposljavanje_OSI-01012016-31122016.pdf). Posjećeno 8.9.2017.
31. Hrvatski zavod za zapošljavanje, d. Zbirka primjera dobre prakse u promicanju raznolikosti i primjeni antidiskriminacijskih mjera na tržištu rada.  
[http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR\\_BP%20Compendium.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_BP%20Compendium.pdf). Posjećeno 16.07.2017.
32. Infoplease. The Wage Gape, by Gender and Race.  
<http://www.infoplease.com/ipa/A0882775.html>. Posjećeno 12.12.2014.
33. Johansson Wennerholm, C. (2002): The 'Feminisation of Poverty'. The use of a concept. Swedish international development cooperation agency, Division for Policy and Socio-Economic Analysis.
34. Juretić, J., Jakovčić, I. (2017): LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu. Zagreb: Prostor rodne i medijske kulture K-zona.
35. Katovčić, S. (2004): Utjecaj spola, dobi i trajanja nezaposlenosti na stupanj zaokupljenosti radom. Diplomski rad. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
36. Knoll, K. R. (2012.): Feminist Disability Studies: Theoretical Debates, Activism, Identity Politics, & Coalition Building. Doktorska disertacija. Odsjek za rodne, ženske i studije seksualnosti Sveučilišta u Washingtonu.
37. Live Science. <http://www.livescience.com/11208-high-suicide-risk-prejudice-plague-transgender-people.html>. Posjećeno 11.12.2014.
38. Marxism and Disability. <http://isj.org.uk/marxism-and-disability/>. Posjećeno 29.1.2017.
39. McCall, L. (2005): The Complexity of Intersectionality, *Journal of Women in Culture and Society*, 30, 3, 1771 – 1800.
40. Merriam-Webster. Definition of woman. <http://www.merriam-webster.com/dictionary/woman>. Posjećeno 9.12.2014.

41. Milošević, D. (2017). Seminarski rad iz kolegija Zapošljavanje osoba s invaliditetom, akademske godine 2016./2017. *Primjeri dobre prakse u zapošljavanju osoba s invaliditetom.*
42. Ministarstvo poduzetništva i obrta (2014, a): Akcijski plan za provedbu Strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014. – 2020. Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo poduzetništva u obrta.
43. Ministarstvo poduzetništva i obrta (2014, b): Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014. – 2020. Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo poduzetništva u obrta.
44. Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku (2014): Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj (2014. - 2020.). Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
45. Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2017. do 2020. godine, Narodne novine br. 42, 2017.
46. Nikodem, K., Galić, B. (2009.). Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16, 3, 253 – 270.
47. Oxford Dictionary, a. Definition of woman.  
<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/woman>. Posjećeno 9.12.2014.
48. Oxford Dictionary, b. Definition of emancipation.  
<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/emancipation>. Posjećeno 11.12.2014.
49. Pacific University Oregon. Four Waves of Feminism.  
<https://www.pacificu.edu/about-us/news-events/four-waves-feminism>. Posjećeno 23.6.2017.

50. Parker, G., Grebe, C., Hirst, M., Hendey, N., Pascall, G. (2007): Double Discrimination? Gender and Disability in Access to the Labour Market. York: Social Policy Research Unit, University of York.
51. Parlamentarna skupština Vijeća Europe. Rezolucija 1715 Vijeća Europe – Jaz u plaćama između žena i muškaraca. <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17831&lang=en> . Posjećeno 11.7.2017.
52. Poslovni dnevnik. <http://www.poslovni.hr/poduzetnik/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja-pokrenule-su-pozitivan-trend-328283>. Posjećeno 16.7.2017.
53. Pothier, D., Devlin, R. (2006): Critical Disability Theory: Essays in Philosophy, Politics, Policy, and Law. Toronto: UBC Press.
54. Poverty Free Ontario. <http://www.povertyfreeontario.ca/poverty-in-ontario/status-of-poverty-in-ontario/>. Posjećeno 11.12.2014.
55. Pravna klinike Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada>. Posjećeno 9.12.2014.
56. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom (2017): Izvješće o radu Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za 2016. Zagreb: Ured Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom.
57. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom. Pojmovnik. [http://www.posi.hr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=273&Itemid=165](http://www.posi.hr/index.php?option=com_content&view=article&id=273&Itemid=165). Posjećeno 9.12.2014.
58. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2011): Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH. Zagreb: Ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.
59. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, a. Oblici diskriminacije <http://www.prs.hr/index.php/diskriminacija/oblici-diskriminacije>. Posjećeno 9.12.2014.

60. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, b. Područja diskriminacije  
<http://www.prs.hr/index.php/diskriminacija/podrucja-diskriminacije>. Posjećeno 9.12.2014.
61. Ramon, S., Zaviršek, D. (2009): *Critical Edge Issues in Social Work and Social Policy*. Ljubljana: Fakultet socijalnog rada Sveučilišta u Ljubljani.
62. Reaume, G. (2014): Understanding critical disability studies, *Canadian Medical Association Journal*, 186, 16, 1248–1249.
63. Reisner, S. L., Veters, R., Leclerc, M., Zaslów, S., Wolfrum, S., Shumer, D., Mimiaga, M. J. (2015): Mental health of transgender youth in care at an adolescent urban community health center: a matched retrospective cohort study. *Journal of Adolescent Health*, 56, 3, 274-9.
64. Relja, R., Galić, B., Despotović, M. (2010): Položaj žena na tržištu rada grada Splita, *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja*, 47, 3, 217-239.
65. Roygbiv Jezebel. Stop Confusing Gender Dysphoria with Body Dysmorphia.  
<http://roygbiv.jezebel.com/stop-confusing-gender-dysphoria-with-body-dysmorphia-al-1583049920>. Posjećeno 11.12.2014.
66. Russel, M. Malhotra, R. (2002): Capitalism and disability. *Social Register*, 38, 211 – 228.
67. Scribd. Basic Assumptions of Realism and Liberalism.  
<https://www.scribd.com/document/337583428/Basic-Assumptions-of-Realism-and-Liberalism>. Posjećeno 26.6.2017.
68. Šikić-Mićanović, L., Ivatts, A., Vojak, D. Geiger-Zeman, M. (2015): *Socijalno uključivanje djece Roma (RECI+) Izvještaj za Hrvatsku*. Zagreb: Pučko otvoreno učilište Korak po korak.
69. Simpson, R. (2004): Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations, *Work Employment and Society*, 18, 2, 1 – 35.

70. The Business Dictionary. Definition of labour market.  
<http://www.businessdictionary.com/definition/labor-market.html>. Posjećeno 29.8.2017.
71. The Economic Times. Definition of labour market.  
<http://economictimes.indiatimes.com/definition/labour-market>. Posjećeno 18.3.2017.
72. The Guardian. Neoliberalism – the ideology at the root of all our problems.  
<https://www.theguardian.com/books/2016/apr/15/neoliberalism-ideology-problem-george-monbiot>. Posjećeno 11.5.2017.
73. Tportal.hr. Tajne Banskih dvora: zašto je odbačen Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije? <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/tajne-banskih-dvora-zasto-je-odbacen-nacionalni-plan-za-borbu-protiv-diskriminacije-20170301/print>. Posjećeno 6.9.2017.
74. U ime obitelji. Nacionalni plan za bobu protiv diskriminacije donosi ideološki moćirane mjere. <http://uimeobitelji.net/nacionalni-plan-za-borbu-protiv-diskriminacije-donosi-ideoloski-motivirane-mjere/>. Posjećeno 6.9.2017.
75. Ujedinjeni narodi (2006): Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, Fakultativni protokol uz konvenciju. Zagreb: Povjerenstvo Vlade Republike Hrvatske za osobe s invaliditetom i Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti.
76. Ujedinjeni narodi (1979): Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena. New York: Opća skupština Ujedinjenih naroda.
77. UN Women. The Feminization of Poverty.  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/session/presskit/fs1.htm>. Posjećeno 26.6.2017.
78. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina (2013): Akcijski plan za provedbu nacionalne strategije za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020. Vlada Republike Hrvatske: Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina.

79. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina (2012): Nacionalna strategija za uključivanje Roma u razdoblju od 2013. do 2020.
80. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina (2008): Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije 2008. – 2013. Vlada Republike Hrvatske: Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina.
81. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina. Priopćenje vezano uz izradu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017- do 2022. godine. <https://ljudskaprava.gov.hr/vijesti/priopcenje-vezano-uz-izradu-nacionalnog-plana-za-borbu-protiv-diskriminacije-za-razdoblje-od-2017-do-2022-godine/697>. Posjećeno 5.9.2017.
82. Van Balen, B., Barry, U., Holzacker, R., Villagomez, E., Wladasch, K. (2010): Network of socio-economic experts in the non-discrimination field VT-2008-007, Synthesis Report 2010 Part I - The Situation of Lgbt Groups in The Labour Market In European Member States. Utrecht: Human European Consultancy. Beč: ÖSB Consulting GmbH.
83. Vijeće Europe. Deklaracija o jednakosti žena i muškaraca. <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=609520&SecMode=1&DocId=699020&Usage=2>. Posjećeno 11.7.2017.
84. Vlada Republike Hrvatske (2014.). Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj (2014. - 2020.). Zagreb: Vlada Republike Hrvatske.
85. Vox Feminae. Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije bio je kvalitetan, konzervativna Hrvatska zato radi novi. <https://www.voxfeminae.net/vijestice-list/hrvatska/item/11339-nacionalni-plan-za-borbu-protiv-diskriminacije-bio-je-kvalitetan-konzervativna-hrvatska-zato-radi-novi>. Posjećeno 6.9.2017.
86. Vučelimović, V. (2011): Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, 2, 1, 68 – 71.



87. Women's National Law Centre. Explaining Wage Gap.  
<http://www.nwlc.org/resource/explaining-wage-gap>. Posjećeno 9.12.2014.
88. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom: Narodne Novine, br. 157, 2013, 152, 2014.
89. Zakon o radu: Narodne Novine, br. 93, 2014.
90. Zakon o ravnopravnosti spolova: Narodne Novine, br. 82, 2008.
91. Zakon o suzbijanju diskriminacije: Narodne Novine, br. 85, 2008, 112, 2012.
92. Zappone, K. (2003): Re-thinking Identity: The Challenge of Diversity. The Joint Equality and Human Rights Forum.
93. Zaviršek, D., Rommelspacher, B., Staub-Bernasconi, S. (2010): Ethical Dilemmas in Social Work: International Perspective. Ljubljana: Fakultet socijalnog rada Sveučilišta u Ljubljani.