

Diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada

Mihalj, Tihana

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:759561>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-19**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJ SOCIJALNOG RADA

Tihana Mihalj

DISKRIMINACIJA ŽENA S INVALIDITETOM NA
TRŽIŠTU RADA

DIPLOMSKI RAD

Prof. dr. sc. Zdravka Leutar

Zagreb, 2022.

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Temelji diskriminacije	3
2.1. Diskriminacija	3
2.2. Diskriminacija na osnovu invaliditeta	4
2.3. Višestruka diskriminacija	5
2.4. Diskriminacija na tržištu rada	5
3. (Ne)zaposlenost	6
3.1. (Ne)zaposlenost osoba s invaliditetom	6
3.2. (Ne)zaposlenost žena	9
4. Diskriminacija žena	11
4.1. Intersekcionalnost	11
4.2. Višestruka diskriminacija žena s invaliditetom	12
4.3. Rodni jaz u plaćama	15
4.4. Stakleni strop	17
5. Osposobljavanje za tržište rada	18
5.1. Obrazovanje	18
5.2. Rehabilitacija	20
6. Politike i strategije protiv diskriminacije	21
6.1. Europska unija protiv diskriminacije	21
6.2. Hrvatska protiv diskriminacije	23
7. Zaključak	25
Literatura	27

Diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada

Zapošljavanje kao primarna važnost za neovisan život, nije svima ravnopravno dostupno. Naime, marginalizirane skupine, često se nalaze na rubu egzistencije ili vode više borbi odjednom, jer su diskriminirane. Kroz povijest pa sve do danas, provlači se intersekcionalnost, koja uključuje diskriminaciju zbog nekoliko različitih osobina, karakteristika ili identiteta koji su međusobno integrirani, preklapaju se i neodvojivi su jedan od drugog. U takvoj situaciji nalaze se žene s invaliditetom, koje su na osnovi spola i invaliditeta diskriminirane, te se nalaze u borbi s višestrukim izazovima jer su žene, jer su osobe s invaliditetom i jer su žene s invaliditetom. Upravo najveći broj žena, odnosno žena s invaliditetom nema pristup tržištu rada, prve gube posao ili jednostavno su u lošijem položaju na tržištu rada. Izazovi s kojima se susreću su fenomen rodnog jaza u plaćama, staklenog stropa, rodne stereotipizacije uloga, devalvacije feminiziranih zanimanja uz nedostatak razumne prilagodbe na mjestu rada, psihološke prepreke i ne pružanju prilika zbog raznih stereotipa i segregacije žena s invaliditetom. Međutim, otežan pristup tržištu rada započinje već u ranijoj dobi, odnosno u procesu obrazovanja, gdje se obrazuju za zvanja za koja gotovo ne postoji potražnja, sužava se spektar radnih mjesta, a time i mogućnosti za bolje plaćenim radnim mjestima. U borbi protiv diskriminacije postoje politike i strategije kojima se pokušava postići smanjenje iste. Međutim, ključno je pitanje koliko su u mogućnosti donijeti napredak ukoliko cijelo društvo i dalje umanjuje vrijednost, odnosno mogućnost doprinosa društvu od strane žena i osoba s invaliditetom.

Ključne riječi: diskriminacija, intersekcionalnost, žene s invaliditetom, tržište rada

Discrimination of women with disabilities in the labor market

Employment as the primary importance for independent life is not equally available. Marginalized groups are often on the fringe of existence or they are having multiple struggles at the same time because they are discriminated. Intersectionality has been present throughout history, it includes discrimination based on few different traits, characteristics or identities which are integrated, overlapped and inseparable. This is the present of women with disabilities who are discriminated based on sex and disability and are struggling with multiple challenges because they are women, because they are persons with disabilities and because they are women with disabilities. The largest number of women, women with disabilities do not have access to labor market, they are first to lose a job or they are simply in worse situation on labor market. Challenges they encounter are a phenomenon of gender pay gap, glass ceiling, gender stereotypes, devaluations of feminine professions that lack reasonable adjustments of workplace, psychological barriers and lack of opportunities due to stereotypes and segregation of women with disabilities. Difficult access to labor market begins in early year, during education period, where women are educated in profession that are not demanded, narrowing the spectrum of workplaces and opportunities for better paid workplaces. In fight against discrimination there are policies and strategies that are trying to accomplish the reduction of discrimination. Crucial question is how adequate they are while the entirety of society devaluates worth and possibilities of contribution to society by the women and persons with disabilities.

Key words: discrimination, Intersectionality, women with disabilities, labor market

Izjava o izvornosti

Ja, Tihana Mihalj pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Tihana Mihalj

Datum: 15.06.2022.

1. Uvod

Zapošljavanje je svima od primarne važnosti kao osnova za neovisnost i samodostatnost. A najčešće, osobe s invaliditetom ne dobiju odgovarajuće radno mjesto ili ga izgube, ostaju izvan života društva, tj. isključeni su, „osuđeni“ na besperspektivnost i tavorenje unutar obitelji, ostajući „izvan rada i života“, kako navodi Zovko (2000). Žene s invaliditetom čine 16% ukupne populacije žena u Europskoj uniji i 60% ukupne populacije od 100 milijuna osoba s invaliditetom. Dakle, otprilike 60 milijuna žena i djevojaka s invaliditetom. Tako veliki broj žena i djevojaka suočava se s višestrukom i intersekcijskom diskriminacijom u svim područjima života. Kako nam Europski institut za ravnopravnost objašnjava, intersekcijska diskriminacija označava diskriminaciju koja se događa zbog nekoliko različitih osobina, karakteristika ili identiteta koji su međusobno integrirani, preklapaju se i neodvojivi su jedan od drugog. Iz čega nam proizlazi da se žene s invaliditetom svakodnevno susreću s trostrukim izazovom: one su žene, one su osobe s invaliditetom i one su žene s invaliditetom, a te izazove povećavaju činjenice ukoliko su iz zemalja u razvoju ili nerazvijenih područja, ako su izbjeglice ili su prisiljene napustiti svoje domove (Fefoame, 2017). Intersekcijska diskriminacija također uključuje i socioekonomske nedostatke, nasilje nad ženama, društvenu izolaciju, prisilnu sterilizaciju i pobačaj, nedostatak pristupa uslugama zajednice, institucionalizaciju, nekvalitetno stanovanje, neodgovarajuću zdravstvenu skrb te naposljetku uskraćivanje mogućnosti da doprinose odnosno da se aktivno uključe u društvo. Potkrijepimo to podacima iz Hrvatske, gdje nam izvješće Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo donosi podatke kako na području Hrvatske žive 586 153 osobe s invaliditetom, među kojima je 251 103 ženskog spola (43%). Dakle 14,4% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske čine osobe s invaliditetom, a najveći broj osoba je u radno-aktivnoj dobi od 20-64 godina. Ono što možemo vidjeti iz statistike HZZ-a, kako upravo radno aktivno stanovništvo, među kojima prvenstveno žene, imaju značajan problem nezaposlenosti. Od 123 455 registrirane nezaposlene osobe, njih 68 578 su žene, koje su ujedno zbog navedenog problema i u većoj mjeri korisnice novčane naknade. Nadalje, uz problematiku osoba s invaliditetom, vežu se čak i rodne razlike u zapošljavanju žena s invaliditetom. Statistika iz rujna 2021. prikazuje 1 240 zaposlena muškarca s invaliditetom, dok je žena 978. Možemo reći da su

žene s invaliditetom posebno ugrožena skupina, jer kao žene u lošijem su položaju od muškaraca, dok su kao osobe s invaliditetom u lošijem položaju od muškaraca s i bez invaliditeta te od žena bez invaliditeta. Međutim, diskriminacija žena seže i puno ranije od trenutnog pitanja zaposlenosti, odnosno po pitanju obrazovanja. 77% žena s invaliditetom je niže obrazovne razine (završena osmogodišnja ili četverogodišnja osnovna škola ili pak nemaju u potpunosti završenu osnovnu školu), a 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. U prilog statistici, stručnjaci navode da se poslodavci ne odlučuju zaposliti osobu s invaliditetom, iz niza razloga poput; nedovoljne educiranosti, predrasuda, suficitarnosti zvanja, niže formalne razine obrazovanja te nedostatka radnog iskustva zbog dugotrajne nezaposlenosti (Kiš-Glavaš, Skokač, 2006). Uz to, uzmimo u obzir da poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena zbog mogućih teškoća pri usklađivanju privatnog i poslovnog života. Tome pridonose previsoke cijene čuvanja djece te nedovoljan broj jaslica i vrtića. Tek malobrojni poslodavci omogućavaju svojim zaposlenima da u okviru svojih poslovnih zgrada imaju osigurane vrtiće. Tržište potencira oblik diskriminacije koji se manifestira na potpuno isključenje žena s invaliditetom ili njihovom nedostatnom uključenošću. Međutim možemo naglasiti, da navedeno ne označava osobu koja djeluje iz koncepta naučene bespomoćnosti, već iz nemogućnosti izlaska iz sustava koji uporno degradira rad, educiranost te sposobnosti žena s invaliditetom. Tome u prilog uzmimo sustav koji još uvijek podržava patrijarhalne strukture u društvu te da su većinom majke njegovateljice, kojima je zapravo onemogućeno bivanje na tržištu rada jer je neprimjereno potrebama. Kako Young (2005) navodi, prema teoriji proširene socijalne pravednosti tu se zapravo radi o ugnjetavanju, odnosno, specifičnoj vrsti marginalizacije koja je šira od pojma diskriminacije pošto obuhvaća ulogu institucionalnih čimbenika u određivanju ljudskih šansi za društveni uspjeh. Zbog nedostatno senzibilizirane institucionalne strukture, ugnjetavani, u ovom slučaju, žene s invaliditetom, društveno su nepriznate, ugrožene i onemogućene da kanaliziraju vlastite potencijale. Trenutno stanje povećava problematiku, jer gledajući na statistiku od 2019. (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020) godine gdje su u mjere

zapošljavanja bile uključene 843 osobe s invaliditetom, taj broj se smanjio na 622 osobe tijekom 2020 (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021), a pretpostavka je da je i dalje u procesu padanja s obzirom na borbu s pandemijom virusa COVID-19. Stoga se u ovom radu vodimo kroz temelje diskriminacije, pojavnosti diskriminacije u društvu, odnosno njezinim uzrocima, a time objašnjavajući postojanost višestruke diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada. Ključno pitanje je, kako učinkovito primijeniti postojeći zakonski okvir, te ženama s invaliditetom omogućiti sudjelovanje na tržištu rada pod jednakim uvjetima.

2. Temelji diskriminacije

2.1. Diskriminacija

Uzevši u obzir da spominjemo intersekcijsku teoriju, kojoj je začetak borba žena crkinja u Sjedinjenim Američkim državama za svoja prava koja zaslužuju uživati kao i svi drugi, možemo vidjeti da kroz povijest nailazimo na problematiku diskriminacije koja se samo prelijevala s jedne marginalizirane skupine na drugu. Ovisno o okolnostima koje su se odvijale.

Također, ovisno o osnovama diskriminacije, razlikujemo vrste diskriminacije. Iz članka 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), razaznajemo općenitu definiciju diskriminacije:

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.“

Prema člancima 2.-6 istog Zakona, možemo vidjeti kako postoje izravna i neizravna diskriminacija, odnosno uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe, segregaciju te teže oblike diskriminacije, poput višestruke, produljene i ponovljene. Dakle, rod i invaliditet čine osnove za diskriminaciju, dok se kroz tržište rada prolongira na nepovoljan položaj žena zbog određenih fenomena, poput rodnog jaza u plaćama, staklenog stropa, rodne stereotipizacije uloga, devalvacije feminiziranih zanimanja, i slično. Ukoliko osoba s invaliditetom želi pristupiti tržištu rada, nailazi na diskriminaciju zbog ograničenih mogućnosti (uključujući obrazovanje), kako zbog prepreka koje nalazi u društvu tako i samih prostornih prepreka i neomogućavanju potrebnih prilagodbi kako bi bila izjednačena sa svima. Sada uzmimo u obzir navedene nemogućnosti, odnosno prepreke koje osobe s invaliditetom i žene susreću, dolazimo do problematike rada, odnosno diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada koje trpe diskriminaciju po više od jedne osnove. Stoga govorimo o pojmu višestruke diskriminacije.

2.2. Diskriminacija na osnovu invaliditeta

Kao što je ranije navedeno diskriminacija se čini na različite načine, specifičan oblik za ovu marginaliziranu skupinu je oblik segregacije te uskraćivanja ili propuštanja razumne prilagodbe. Na taj način osobe s invaliditetom ne mogu iskoristiti svoje potencijale jer ih se ne stavlja u jednak položaj sa svima i da uživaju svoja prava.

Prema UN-ovoj konvenciji o pravima osoba s invaliditetom (2006.) članak 6., opisuje diskriminaciju na osnovu invaliditeta : *„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“

Možemo reći da su osobe s invaliditetom suočene s nekoliko različitih prepreka u društvenoj participaciji. Dakle, fizička prepreka, poput infrastrukture, zatim psihološke prepreke su razni stereotipi, stigmatizacija, te socijalne prepreke poput neprilagođenih institucija i struktura koje bi omogućavale uključivanje osoba u socijalni život.

2.3. Višestruka diskriminacija

Žene s invaliditetom predstavljaju marginaliziranu populaciju koja je izložena višestrukoj diskriminaciji, a najočiti je zakidanje zbog toga što su osobe s invaliditetom i zato što su žene (Mašović, 1996). Zatim, tržište potencira dodatan oblik diskriminacije, koji se nadovezuje na prethodne te se manifestira isključivanjem s tržišta rada ili nedovoljnim uključivanjem. Iz čega zapravo proizlazi cjelokupna društvena isključenost žena s invaliditetom. Međutim, UN-ova Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, spominje i specifično žene s invaliditetom kao posebno rizičnu skupinu koja je izložena višestrukoj diskriminaciji. U članku 6. Konvencije, navodi se : 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 Konvenciji.

2.4. Diskriminacija na tržištu rada

Postoji nekoliko oblika diskriminacije na tržištu rada, ali kao najučestaliji možemo istaknuti razlike u plaćama, diskriminacija pri zapošljavanju te diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj hijerarhiji. Gledajući kroz teorije, postoje 3 ekonomske koje koristimo kako bi objasnili čimbenike koji uzrokuju diskriminaciju: teorija ljudskog kapitala, teorija podjele tržišta rada na dva sektora i teorija rezervne armije radne snage

(Blau i sur., 2002). Smatra se optimalnim integrirati navedene teorije i njima još nadodati sociološki aspekt ove problematike, a kombinacijom svih navedenih teorija objašnjava se najčešći i najočitiiji oblik diskriminacije, razlika u plaćama. Blau i suradnici (2002.) navode kako Teorija ljudskog kapitala objašnjava diskriminaciju kao razliku u razini obrazovanja i radnog iskustva, dok teorija rezervne armije radne snage tvrdi da kapitalizam sam po sebi ovisi o postojanju jeftine radne snage. Teorija podjele tržišta rada na dva sektora, govori o podjeli na primarni i sekundarni sektor. Primarni čine radna mjesta koja su izjednačena, sigurna te dobro plaćena, dok sekundarni čine povremena slabije plaćena radna mjesta s manje povlastica. Međutim, problematika je zaista kompleksna te je ista rezultirala pojavom specifičnih teorija diskriminacije na tržištu rada poput: Beckerovog modela sklonosti diskriminaciji, Modelu tržišne moći i monopola te Teoriji statističke diskriminacije na poslu (Blau i sur., 2002). Pojedina teorija nosi sa sobom određene koristi, međutim i nedostatke, stoga se u praksi najčešće koriste na način da se međusobno nadopunjuju.

Iako radno zakonodavstvo i zakoni jamče jednakost spolova još uvijek postoji razlika u plaćama koja je uzrokovana brojnim čimbenicima, međutim Vučemilović (2011.) navodi kao glavne, kombinaciju radnog iskustva i obrazovne strukture. Spomenimo da su žene u razdobljima radno neaktivne zbog rađanja i odgoja djece, a time i češće rade povremene poslove. K tome, velik broj žena tijekom obrazovanja bira zanimanja koja su slabije plaćena. Govorimo o rodnoj segregaciji, koja označava koncentraciju žena i muškaraca u različitim vrstama aktivnosti i zaposlenja. Blau i sur. (2002.), objašnjavaju kako postoji horizontalna i vertikalna rodna segregacija. Horizontalna ili sektorska segregacija odnosi se na raspodjelu žena i muškaraca u određena zanimanja, odnosno sektore. Ona se odražava na razlike u plaćama između muškaraca i žena, dok je vertikalna raspodjela unutar sektora na različitim hijerarhijskim položajima.

3. (Ne)zaposlenost

3.1.(Ne)zaposlenost osoba s invaliditetom

Ulazak u svijet rada nikome nije jednostavan, štoviše, stvara veliki stres, koji se još povećava ukoliko se radi o marginaliziranim skupinama. Iako u radno-aktivnoj dobi, sposobni i voljni za ulazak na tržište rada, osobe s invaliditetom često su spriječene zbog raznih razloga kojima uzroci nisu invaliditet same osobe, već društvo koje je stvorilo stereotipe, stigme, predrasude i onemogućilo uključivanje u tržište rada u jednakoj mjeri kao i svima. Opća percepcija javnosti nerijetko etiketira osobe s invaliditetom, kroz medicinski model, odnosno smatrani su nesposobnim i neadekvatnim za posao, što se zatim prolongira na ekonomski položaj, položaj u društvu te povlači i određena politička pitanja. Možemo govoriti o cjelokupnoj kvaliteti života, stoga se Leutar i Milić Babić (2008.) nadovezuju da upravo slabija uključenost u društveni život, otežana mogućnost korištenja prijevoznih sredstava, niža prosječna primanja veća stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom pridonose i nižoj kvaliteti života.

Mitra, Posarac i Vick (2011.), u svojoj studiji prikazuju globalnu razliku u zapošljavanju između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta. Daju pregled ekonomske situacije i situacije siromaštva osoba s invaliditetom radno sposobne dobi u 15 zemalja u razvoju. U radu se povezuje invaliditet sa siromaštvom, te zaključuju da je veća vjerojatnost da će osobe s invaliditetom imati niže obrazovno postignuće, imati niže stope zaposlenosti, odnosno niže plaće, time će vjerojatnije biti siromašne. Također, isti autori navode kako je intenzitet povezanosti invaliditeta i siromaštva povezan s kontekstualnim čimbenicima. U kontekstualne čimbenike ubrajaju pojedinca, obitelj zajednicu i državu, što možemo povezati upravo s razlozima diskriminacije osoba s invaliditetom. Ovisno gdje žive, kakvu podršku imaju, u kakvom društvu se kreću, odnosno kakve su politike koje omogućavaju uživanje prava koja im pripadaju. Ukoliko navedeni okolinski čimbenici pružaju kvalitetnu podršku, te omogućavaju iskorištavanje potencijala i osobe s invaliditetom će zahvaljujući radu biti društveno aktivnije, imat će bolju sliku o sebi, biti će prilagodljivije, kompetentnije, ekonomski stabilnije te biti neovisnije o socijalnim davanjima i programima pomoći (Kiš-Glavaš, 2009). Nažalost, situacija nije povoljna, te su osobe s invaliditetom konstantno u depriviranoj situaciji, gdje se možemo reći izgube u sustavu koji se ne mijenja. Stoga Brstilo i Haničar (2010.) naglašavaju, kako se veliki postotak

osoba s invaliditetom na neki način priviklo na nepovoljnu situaciju jer ju smatraju više pravilom nego izuzetkom, Osobe s invaliditetom kreirale su, svojevrsni ambivalentni stav prema nezaposlenju i svim teškoćama na koje nailaze. Svjesni predrasuda i etiketiranja koja onemogućuju njihovo uključivanje, međutim i svjesnost svojih ograničenja i nedostataka, koja unatoč svemu ne smatraju presudnim kod zasnivanja radnog odnosa. U istraživanju Kiš-Glavaš i suradnika (2008), analizirana su očekivanja osoba s invaliditetom za ulazak u svijet rada. Uzorak je 573 ispitanika (47% žena) gdje je više od 50% anketiranih nezaposleno duže od pet godina, a dugotrajna nezaposlenost dovodi ih do mirenja sa statusom nezaposlenosti te time pojačava osjećaj manje vrijednosti i ne priznanja od strane društva.

Iz statistike Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2022.), imamo podatke da je u razdoblju od 1. siječnja do 31. ožujka 2022. godine zaposleno ukupno 30 430 osoba, od čega 573 osobe s invaliditetom, što je za 20,1% više nego u istom razdoblju prošle godine. Udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih osoba iznosi 1,9%, gdje je udio muških osoba s invaliditetom 2,4%, a udio ženskih 1,5%. Kada govorimo o nezaposlenim osobama, statistika iz ožujka 2022., Hrvatskog zavoda za zapošljavanje govori o 125 604 nezaposlene osobe, od čega je 6 349 osoba s invaliditetom, a s obzirom da brojka čini udio od 5.1%, u odnosu na isto razdoblje 2021. godine, došlo je do smanjenja za 1,7%. Statistika nam govori o poboljšanju situacije, međutim radi li se zaista o poboljšanju aktivnih politika, strategija i promjene u društvu ili se radi o ponovnom zapošljavanju odnosno povratku nakon krize s pandemijom, gdje se sve vraća u „normalu“.

Tijekom 2021. godine Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom postupala je u ukupno 254 pritužbe na diskriminaciju na osnovi invaliditeta od kojih se 143 odnosilo na utvrđivanje kršenja prava i/ili sumnje na diskriminaciju, sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, br. 85/08 i 112/12), i Konvencije o pravima osoba s invaliditetom. Najčešće prijavljivano područje diskriminacije u razdoblju od 2016. godine do 2021. godine bilo je područje pristupa dobrima i uslugama, međutim otkiva se porast postupanja u području obrazovanja djece s teškoćama u razvoju, a potom slijede područja

socijalne skrbi i zapošljavanja i rada. Evidentan porast postupanja dovodi do sumnje na postojanje diskriminirajućeg ponašanja prema osobama s invaliditetom kao grupi. Isto se veže na problematiku pandemije Covid-19., koja za sobom nosi niz promjena. Stoga, POSI nastavlja sudjelovati kao umješlač na strani tužitelja u više antidiskriminacijskih parničkih postupaka, gdje su osobe s invaliditetom kao fizičke osobe, tužile pravosudna tijela, jedinice lokalne samouprave, pravne osobe, kulturne i obrazovne ustanove, na temelju Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Kako navodi Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom u svom izvješću (2021.), evidentirani porast u zapošljavanju nije znatan, a pritužbe u području zapošljavanja odnosile su se uglavnom na provođenje natječajnih postupaka u državnim i javnim službama i njihovu transparentnost. Problem koji naglašavaju je, što se pravo na razumnu prilagodbu radnog mjesta u većini slučajeva smatra kao traženje povlaštenog statusa, a ne kao pravo na jednake mogućnosti. Uz to, pravo prednosti pri zapošljavanju u praksi se gotovo i ne realizira, a zabrinjavajući su i diskriminatorni stavovi komisija u natječajnim postupcima. Oni značajno utječu na mogućnost ulaska na tržište rada. Dakle, kontradiktorno je raditi na institucionalnim i zakonskim podrškama za zapošljavanje, dok u društvu i dalje postoje predrasude o mogućnostima osoba s invaliditetom, te ih samim time pojedinci koji trebaju, izbjegavaju zaposliti.

3.2. (Ne)zaposlenost žena

Žene su sve brojnija radna snaga na tržištu rada, međutim na pitanje koliko su zaštićene i koliko uživaju jednaka prava kao i kolege muškarci možemo odgovoriti - nezaštićene i rodno nejednake. Kako Brstilo i Haničar (2010.) navode, žene rade u sivim zonama ekonomskog poslovanja koji društveno konzumirane prakse rodne diskriminacije provodi i na tržišnom planu. Odnosno imamo istu radnu snagu za manje novca, trend koji neće tako lako nestati. Žene su jeftina radna snaga i često rade poslove koji su manje plaćeni ili za koje bi muškarac bio više plaćen ili čak ne bi pristao raditi jer plaća ne podržava težinu posla. Tu je problem što žene često ne mogu birati, već su prisiljene pristati i na takve

uvjete kako bi imale posao. Kvalitetom i financijski lošije poslovne pozicije nisu znak slobodne volje, kako naglašavaju Brstilo i Haničar (2010.), već manifestacija ženske nemoći. Također, još uvijek patrijarhalna struktura igra ulogu, stoga kako navodi Galić (2006), bez obzira na razvijena demokratska društva i rodno egalitarno pravo glasa, i dalje do izražaja dolazi društveno podređivanje žena. U izvješću Ujedinjenih naroda iz 2012. godine naglašava se dosljednost globalnog rodnog jaza u zapošljavanju. Naime, između 2002. godine i 2007. godine, stope nezaposlenosti žena ostale su 5,8%, odnosno za 0,5% više od kolega, te bilježi sve veći jaz protekom godina.

Potkrijepimo isto s novom statistikom iz Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, koji ukazuje na veći postotak nezaposlenih žena od muškaraca. Dakle, od ukupnog broja nezaposlenih u travnju 2022. godine bilo je 50 956 nezaposlenih muškaraca (42,8 %) i 67 966 nezaposlenih žena (57,2 %). Gledajući na prethodnu godinu, broj nezaposlenih muškaraca smanjen je za 24,1 %, a žena za 16,8 %, međutim i dalje uviđamo znatnu rodnu neravnopravnost. Statistiku o nepravednom položaju na tržištu rada možemo potkrijepiti i brojem i strukturom pritužbi koje Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova zaprima na godišnjoj razini. Savjetnik pravobraniteljice, na tribini „Rad po mjeri žene: kako do pravednijeg položaja žena na tržištu rada“ (Rad i zapošljavanje, 2022) istaknuo je kako skoro polovica, odnosno 48,3% u 2020. godini, čine pritužbe građana i građanki iz područja rada i zapošljavanja. Zatim slijedi socijalna sigurnost, skrb, mirovinsko te zdravstveno osiguranje. Prigovori koje navodi vežu se za nepovoljno postupanje prema ženama s obzirom na majčinstvo i trudnoću, dob - što uzrokuje da im se ne produljuju ugovori o radu ili se onemogućavaju ostvarivanja prava na rodiljni i roditeljski dopust, povratak na radno mjesto te povratak na uvjete kakvi su postojali prije trudnoće. Što se tiče promjena radnog zakonodavstva, a s ciljem poboljšavanja položaja žena na tržištu rada, savjetnik Pravobraniteljice naveo je 4 glavna područja u kojima su potrebne promjene: bolja zaštita trudnica i osoba koje koriste rodiljni/roditeljski dopust, na način da im poslodavac ne smije dati otkaz za vrijeme njegova trajanja i minimalno godinu dana nakon prestanka ovih uvjeta, uvođenje mehanizama transparentnosti plaća i osiguravanja uvjeta za suzbijanje rodnog jaza u plaćama, uvođenja mjera za suzbijanje prekarnog rada

te izjednačavanje radnih uvjeta radnika/ca s ugovornima o radu na određeno s onima koji su zaposleni na neodređeno, usklađivanja propisa koji se odnose na zaštitu dostojanstva radnika/ca te osiguravanje adekvatne edukacije povjerenika/ca za zaštitu dostojanstva radnika/ca.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova izjavom za Jutarnji list (Rad i zapošljavanje, 2022.) komentirala je nove direktive vezane za uvođenje kvota za podzastupljeni spol u odborima poduzeća uvrštenih na burzu. Pokušaji uvođenja kvota u ekonomsko odlučivanje na razini Europske unije traje već 10 godina. Prijedlog Direktive o poboljšanju spolne uravnoteženosti na razini neizvršnih direktorskih pozicija trgovačkih društava izlistanih na burzama dionica 2012. godine, usvojena je od strane Europske komisije, te je prosljeđena u redovnu zakonodavnu proceduru. Glavni cilj bio je osigurati 40% zastupljenost jednog ili drugog spola u svim tijelima upravljačke razine do 1. siječnja 2020.godine, međutim direktiva nikada nije usvojena. Pravobraniteljica se očituje kako je važan korak u postizanju ravnopravnosti u ekonomskom odlučivanju, uvođenje spolne kvote. Navodi, prema podacima HANFA-e nedovoljnu zastupljenost žena u ekonomskom odlučivanju, dok je istovremeno dokazano da poduzeća koja imaju ravnopravnu zastupljenost oba spola u odlučivanju imaju kvalitetnije odluke, upravljanje te bolje poslovne rezultate. Kvote se mogu uvesti na način da su obvezujuće i neobvezujuće. Kod neobvezujućih ne postoji sankcija ukoliko se ne poštuju, a rezultati su pozitivni, dok su obvezujuće u pravilu najučinkovitije. Pravobraniteljica navodi primjer norveškog modela kvota gdje neispunjenje predviđene kvote rezultira nemogućnošću registracije trgovačkog društva, te na primjer trgovačko društvo koje nema rodno uravnotežene odbore može biti ukinuto sudskom odlukom. Aktualni prijedlog uvođenja kvota do 2027. godine, potrebno je pratiti edukacijama i osvještavanju poduzeća o važnosti rodne ravnopravnosti te jačati usluge kojima će država omogućiti pomirenje obiteljskog i profesionalnog života.

4. Diskriminacija žena

4.1. Interseksionalnost

Spomenuta interseksijska diskriminacija proizlazi iz interseksionalnosti koju je 1989. skovao profesor Kimberle Crenshaw. U svom radu „*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*“, raspravljao je o crnačkom feminizmu i načinu kako se preklapaju dvije društvene kategorije ili identiteta, odnosno rod i etnička pripadnost. Profesor je istaknuo kako su upravo ti identiteti međusobno povezani te se međusobno pojačavaju i stvaraju i spomenuto ugnjetavanje (Crenshaw, 1989). Zatim je 1990. godine sociologinja, Patricia Hill Collins, razvila koncept inteseksionalnosti, kojim navodi kako razlike među ljudima, kao što su klasa, rod, spol, dob, djeluju kao opresivni pokazatelji među ženama te mijenjaju njihova iskustva s kojima se iste suočavaju u društvu. Također, navodi da ugnjetavanje dodatno pojačava razlike, a kao „vektore ugnjetavanja i privilegija“ navodi povezivanje različitih oblika nejednakosti, koje je nazvala „matricom dominacije“ (Collins, 2002). Daljnjim razvojem teorija i koncepata, pokreti i politike se mijenjaju kako bi što točnije obuhvatile interakciju, iskustva raznih marginaliziranih skupina, sve konflikte kroz koje prolaze, baš zbog pripadnosti određenim skupinama. Kako smo spoznali postojanost višestrukih osovina potlačenosti, Hosking (2008.), navodi da je potrebno napraviti korak dalje od interseksionalnosti te govoriti o multidimenzionalnosti. Svaka individua je zapravo multidimenzionalna te se time omogućava strukturalna analiza društva, koja uzima u obzir da je svaka marginalizirana skupina sastavljena od multidimenzionalnih članova. Dakle, provodeći kroz temu žena s invaliditetom, moramo prepoznati kako ih je potrebno promatrati upravo kroz prizmu multidimenzionalnosti, jer bi se time bolje razumjela njihova iskustva, sve kroz što prolaze, odnosno njihovo bivanje u natjecanju na tržištu rada. Samim tim shvaćanjem, moglo bi se učinkovitije raditi na mjerama koje bi izjednačavale njihov položaj.

4.2. Višestruka diskriminacija žena s invaliditetom

Gledajući kroz povijest, žene s invaliditetom dugo nisu bile u fokusu pokreta za prava, čak ni ženskih pokreta, iako su diskriminirane po pitanju jer su žene, ali i osobe s

invaliditetom. Pokret žena s invaliditetom javlja se 1983. godine, kada su se počela iznositi vlastita iskustva, spoznaje žena s invaliditetom, te se i dalje bore da budu prepoznate i među ženskim pokretima kao jednake u borbi za jednakost žena općenito. (Bratković, Mihaović, Dulčić 2013, prema Israel i Odette, 1993). Kako navode razni autori (Bratković, Mihaović, Dulčić 2013 prema Dema, 2003, Malec 2003), pokret za prava osoba s invaliditetom ignorirao je mnoga pitanja vezana za žene s invaliditetom jer je prevladavala muška dominacija i orijentacija. Također, često su kao posebno osjetljiva skupina suočene s višestrukim zaprekama sudjelovanja u društvu, a u osnovi žene s invaliditetom imaju jednake potrebe i prava kao žene bez invaliditeta. Međutim, žene s invaliditetom vrlo rijetko imaju jednake mogućnosti, štoviše, tradicionalne uloge koje proizlazi i dalje iz patrijarhalne strukture, su im također vrlo ograničene (Traustadottir, 2004). Neovisnost, uključenost, socijalna integracija, autonomija – ključne su za svaku osobu, dok se žene s invaliditetom moraju suočiti s nizom prepreka kako bi iste ostvarile te bile u mogućnosti same privređivati, iskorištavati svoje potencijale i biti ravnopravne članice tržišta rada.

Katovčić (2004, prema Šverko, 1999) navodi kako postoje četiri područja značenja rada u životu pojedinca: ekonomska funkcija, socijalna funkcija, funkcija rada kao izvora društvenog statusa i prestiža, te psihološka funkcija. Svaka od funkcija važna je za svaku osobu, te ovisno o individui i njezinim okolinskim čimbenicima, utječe na nju. S obzirom na problematiku, ekonomska funkcija rada, kada je riječ o ženama s invaliditetom, fundamentalna je za mogućnost osamostaljenja, uključenosti u društvo te osiguranje adekvatne kvalitete života, s obzirom i na povećane ekonomske potrebe. Socijalna funkcija rada omogućava stvaranje socijalne mreže, koje su osobama s invaliditetom važne kao podrška kroz sve segmente života. Rad kao uvjet opstanka, ali i razvoja društva, često vrednuje osobu, odnosno služi kao izvor statusa, a ovisi i o vrsti posla koju osoba obavlja. Stoga moramo biti svjesni, da je svakoj osobi važno da bude važna, ima neku svrhu pa tako i osobama s invaliditetom, odnosno ženama koje su često etiketirane kao manje važne u svijetu rada. Uz to, kako navode Zaviršek i suradnici (2010.), isključivanje osoba s invaliditetom iz radne snage i prisiljavanje na ovisnost o sustavu socijalne pomoći, dovodi do formacije vlastitog identiteta koji se temelji na negativnim predodžbama,

stigmama i stereotipima. Četvrta funkcija objašnjava kako rad može služiti kao sredstvo koje ispunjava intrinzične potrebe i kao takav važan je čimbenik u identitetu pojedinca. Stoga je ta funkcija, ženama s invaliditetom od velike važnosti za očuvanje mentalnog zdravlja, odnosno priznanje da mogu doprinosti i biti ravnopravne članice društva. Možemo reći da ostvarivanje funkcija dovodi do zadovoljstva odnosno bolje kvalitete života. Iz istraživanja koje je uključivao 318 žena s invaliditetom od kojih je 158 nezaposleno, provedeno je ispitivanje subjektivnog doživljaja kvalitete života (Barišin i sur., 2011). Kao utjecajni faktor izdvojena je zaposlenost, a kako su zaključili autori kod svih ispitanica vrlo visok utjecaj na životno zadovoljstvo imaju radni status/mogućnost zaposlenja i obitelj. Što nam potkrjepljuje važnost ekonomske te socijalne funkcije rada.

Međunarodna organizacija rada navodi kako 386 milijuna radno sposobnog stanovništva čine osobe s invaliditetom, dok ih je 80% nezaposleno te upravo žene čine većinu u toj skupini (Brstilo i Haničar, 2010. prema Međunarodna organizacija rada) prema Nadalje, Brstilo i Haničar (2010.) navode kako u svjetskim okvirima muškarci s invaliditetom dvostruko lakše pronalaze posao od žena. Znatnu razliku vidimo po statistici koju autorice iznose, gdje je stopa zaposlenosti muškaraca s invaliditetom 42%, odnosno 30% zaposlenih na puno radno vrijeme, u odnosu na 24% žena, odnosno 12% zaposlenih na puno radno vrijeme.

Tijekom 2021. godine zaposleno je svega 2 740 osoba s invaliditetom, međutim od ukupnog broja, 45,5% su žene, dok je udio zaposlenih žena s invaliditetom u ukupnom broju svih zaposlenih osoba iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje 1,4%. Za razliku od muškaraca s invaliditetom, čiji udio iznosi 2,3% (Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022)). Također, ono što možemo iščitati iz izvješća o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, je stereotipna raspodjela po djelatnostima. Dakle u 2021. godini najviše osoba s invaliditetom zaposleno je u prerađivačkoj industriji (15,9%), zatim u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (12,9%). Ako se osvrnemo unazad, kretanje zaposlenosti do 2018. godine je rastao, nakon čega je uslijedio pad, kojemu još i situacija s pandemijom Covid-19 doprinijela. Žene s invaliditetom doživjele su najveći porast stope nezaposlenosti neposredno nakon početka pandemije. Od veljače do travnja

2020. stopa nezaposlenosti žena porasla je za 12,3% za žene s invaliditetom i za 12,2% za žene bez invaliditeta. Za razliku od muškaraca s invaliditetom 9,9%. Ali, iako je došlo do smanjenja stope nezaposlenosti za sve skupine, za žene s invaliditetom oporavak stope nezaposlenosti teče najsporije. Iako je udio broja zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih u razdoblju od 1. siječnja do 31. ožujka 2022. godine porastao, i dalje je vidljiva razlika u udjelu muških (2,4%) i ženskih osoba s invaliditetom (1,5%). Zbog izrazito teške pozicije zapošljavanja osoba s invaliditetom općenito, isto se pokušava provesti kroz mjere aktivne politike zapošljavanja. Stoga nam Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021), donosi informaciju koja i dalje prolongira diskriminaciju žena, kao na primjer činjenica da je u prvih 6 mjeseci 2021. godine uključeno 602 muškarca a tek 313 žena. I zanimljiva činjenica, koja nam potvrđuje i ranije navode, najveći broj zaposlenja je preko mjere Javni rad, gdje muškarci ponovno prednjače (360 muškaraca i 161 žena).

4.3. Rodni jaz u plaćama

Društvene i kulturne norme općenito prikazuju uloge muškaraca kao donositelja odluka i uloge žene kao njegovateljice, što igra značajnu ulogu u smislu vrste plaćenog posla u koji se žene usmjeravaju i u smislu kako se taj rad cijeni i koliko je plaćen. Odnosno, kada žene uđu na formalno tržište rada, često se doživljavaju kao pomoćni ili dopunski njihovoj glavnoj ulozi bivanja „domaćice“. Isto se prenosi na radna mjesta gdje žene imaju jednake ili bolje kvalifikacije od muškaraca, jer se njihove vještine ne vrednuju isto kao vještine muškarca te k tome njihov napredak u karijeri je krajnje spor. Ono što možemo reći, da je globalni rodni jaz u plaćama, izraz trajne nejednakosti između muškaraca i žena u društvu i radnom mjestu. Ista se ogleda u trajnoj razlici u plaćama od 14,1 % i mirovinama od 29,5% kao i nesigurnosti radnih mjesta (Europski parlament, 2021). Rodni jaz u plaćama kreće se od manje od 5% u Luksemburgu, Italiji i Rumunjskoj do više od 19% u Austriji, Njemačkoj, Latviji i Estoniji. U većini zemalja razlika u plaćama među spolovima se smanjuje, dok u nekoliko čak raste (Europska komisija, 2019).

U Europskoj uniji 4.11. obilježava se „Dan jednakih plaća“. Žene zarađuju oko 16% manje od muškaraca, stoga simbolično, od navedenog datuma do kraja godine rade besplatno. Stoga se tada ukazuje na rodni jaz u plaćama, a posljedično i mirovinama. Na temelju vlastitog iskustva članovi radne skupine (Leonor Beleza, 2003), istraživali su pitanja kvalitete posla, sigurnosti posla i mogućnosti promocije za žene s invaliditetom. Rezultati govore o nezaposlenosti među ženama s invaliditetom, koja je veća nego kod muških kolega. Zapravo, odražavaju identičnu situaciju među muškarcima i ženama bez invaliditeta. Još uz to se osvrću na oskudnu pozornost od strane sindikata. Smatra se kako ne poklanjaju dovoljno važnosti pitanju položaja žena s invaliditetom. Kao glavni razlog rodnog jaza u plaćama, navodi se, što su žene obično koncentrirane na poslove koji se značajno razlikuju od onih muškaraca, a poslovi se obično vrednuju prema spolu. Kao što Chidi King, izjavljuje za UN Woman (2017.), mora se uzeti u obzir činjenica da na primjer, posao u građevinskom sektoru u kojem dominiraju muškarci, može imati istu ili sličnu objektivnu vrijednost kao posao u sektoru skrbi u kojem dominiraju žene. Međutim, posao u sektoru skrbi o djeci biti će gotovo uvijek slabije plaćen. Također navodi, način na koji cijenimo različite vrste poslova mora se promijeniti, što je prepoznato još 1951. godine iz koje datira Konvencija o jednakim naknadama, br. 100 Međunarodne organizacije rada. Studija koju je provela ILO (2016.), potvrđuje kako su općenito žene u formalnom zaposlenju segregirane u užem rasponu sektora i zanimanja. U zemljama s visokim i srednjim dohotkom, ženska radna snaga koncentrirana je na podučavanje, njegu, zdravstvenu njegu, uredske i administrativne poslove te prodajne i uslužne djelatnosti, a upravo su ti sektori podcijenjeni te slabije plaćeni. Što se događa zbog velikog broja prisutnih žena. *"Razlika u plaćama među spolovima odražava neopravdano niži položaj mnogih žena u društvu i pomaže im da se tamo zadrži"*, rekla je izvršna direktorica UN Women, Phumzile Mlambo-Ngcuka (United Nations, 2017). Iako sposobnost žena nije upitna, jako slabo ih se pronalazi u poslovima u kojima dominiraju muškarci. Međutim, i taj manji broj žena koje se uspiju probiti, mogu zarađivati više od onih žena koje rade u industrijama gdje dominiraju žene, no razlika u plaćama među spolovima i dalje je prisutna u svim sektorima.

Tablica 1. prosječne mjesečne bruto i neto plaće prema spolu u 2020.

	Ø 2020.	
	prosječna mjesečna bruto plaća, kune	prosječna mjesečna neto plaća, kune
Ukupno	9 187	6 590
Muškarci	9 642	6 914
Žene	8 659	6 214

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2020.

U Tablici 1. prikazani su podaci Državnog zavoda za statistiku za 2020. godinu, o prosječno isplaćenim bruto i neto plaćama prema spolu te je vidljivo da su žene u globalu slabije plaćene, a zatim uzevši u obzir zaposlenje prema sektorima koji još uvijek tradicionalno zapošljavaju više žena, također isplaćuju znatno niže plaće ženama.

2017. godine osnovana je *Equal Pay Champions group*, pod vodstvom UN Women i ILO-a, čiji je cilj pozvati na povećanu podršku proaktivnim dopiranjem do donositelja odluka i politika. Očekuje se da će se podići svijest o načelu jednake plaće za rad jednake vrijednosti i njegovim implikacijama, zalagati za veću političku potporu. Njihovo zagovaranje ima za cilj osigurati zakone o jednakim plaćama, mjere za rješavanje rodne pristranosti u strukturama plaća i mehanizmima određivanja plaća, generirati kvalitetne rodne podatke o plaćama i drugim beneficijama; bolju politiku roditeljskog, očinskog, roditeljskog dopusta i brige o djeci te minimalne plaće za život (ILO, 2017). Informacija koju nam donosi Indeks rodne ravnopravnosti (2021.), Europskog instituta za ravnopravnost spolova, je da je Europskoj Uniji do postizanja potpune rodne ravnopravnosti potrebno još najmanje 60 godina.

4.4. Stakleni strop

Fenomen koji nazivamo „stakleni strop“, označava prepreku, koja nije konkretno vidljiva, ali kvalificiranu osobu, stavlja u nepovoljan i nepravedan položaj, te joj onemogućava profesionalni napredak. Na okruglom stolu, u organizaciji internetskog portala MojPosao i Hrvatske udruge poslodavaca, gdje su se okupile predstavnice hrvatskih tvrtki,

zakonodavne i izvršne vlasti, međunarodnih organizacija te predstavnice nevladinih ženskih udruga, izneseno je kako je stakleni strop razlog malom postotku žena na visokim pozicijama. Na rukovodećim pozicijama 100 najvećih tvrtki u Hrvatskoj tek je šest posto žena (Ured za ravnopravnost spolova, 2006). Navode kako su najveće prepreke napredovanju žena u tvrtkama predrasude, koje su duboko ukorijenjene u društvu (odgoj žena za tradicionalne uloge, odnosno isključivanje karijere i ambicija). Naglašeno je kako se ženama nikako ne izlazi u susret oko usklađivanja obiteljskih obveza i posla. Da im to ne čine ni država ni tvrtke. Također, činjenica je da ženama koje uspijevaju uskladiti privatni i poslovni život, treba puno više vremena nego muškarcima za napredovanje. Uz to, za isti rad i razinu odgovornosti žene su plaćene manje od muškaraca. Možemo navesti primjer iz Ujedinjenog Kraljevstva, gdje se procjenjuje da žene menadžerice u sektoru financijskih usluga zarađuju do 39,5% manje od svojih muških kolega (May i Kirby, 2016). Lučić (2014.) navodi kako su žene u svim dobnim skupinama do pedesete godine obrazovanije od muškaraca te je njihova zastupljenost na vodećim pozicijama i dalje zanemariva zbog stereotipa da žene nisu sposobne biti na vodećim funkcijama. Taj nam problem i dalje prolongira činjenica koju donosi Europska komisija (2019.), kako je manje od 8% izvršnih direktorica u vrhunskim tvrtkama, a najveća razlika u zaradi po satu u EU su menadžeri, odnosno žene imaju 23% nižu plaću od muškaraca. Međutim, zanimljivo je da čak i u, kako se ponekad nazivaju „feminiziranim zanimanjima“ može vidjeti fenomen staklenog stropa. Odnosno kako Brstilo i Haničar (2010.) nazivaju – rodna stratifikacija na tržištu rada.

5. Osposobljavanje za tržište rada

5.1. Obrazovanje

Kako smo ustanovili, žene s invaliditetom doživljavaju diskriminaciju tijekom procesa natjecanja na tržištu rada. Iako je tad možda najizraženija, ona se zapravo „rađa“ već puno ranije. Već u sustavu obrazovanja, kako po osnovi invaliditeta tako i po osnovi spola. Odnosno, žene s invaliditetom često se obrazuju za zvanja, za kojima više gotovo ne

postoji potražnja. Što govori o tome da ovakve razlike stavljaju žene u nepovoljniji položaj na samom početku, jer im onemogućavaju zapošljavanje na širem spektru radnih mjesta i na bolje plaćenim radnim mjestima. Prateći taj tijek žena s invaliditetom na tržište rada, Brstilo i Haničar (2010.), naglašavaju da se kod žena s invaliditetom ne može pričati o ujednačenom obrazovanju jer imaju niže obrazovanje od žena bez invaliditeta ili muškaraca s invaliditetom. Odnosno, 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. Međutim, problematika seže i do samog pristupa obrazovanju, a ne samo u biranju određenog zanimanja. Fasching (2014.) navodi, kako značajan broj osoba s intelektualnim teškoćama nije u mogućnosti pristupiti mjerama strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, te ih se time diskriminira u pogledu obrazovanja i zapošljavanja. Međutim, naglašava kako inkluzivno školovanje olakšava dostupnost i uspješnost mjera politike tržište rada, prilikom kojih se muškarci i žene s invaliditetom osposobljavaju za rad. Autor još navodi da bi od značajne pomoći, kao mjera za zapošljavanje, značila pomoć u radu, asistent prilikom zapošljavanja i rada. Što nam prikazuje podatke nepovoljnog položaja, uz otežan prijelaz iz sustava obrazovanja ili osposobljavanja u svijet rada.

Statistika iz Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2022.) potkrepljuje nam podatke o obrazovanju. Najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. ožujka 2022. godine ima završeno srednjoškolsko obrazovanje, točnije 440 osoba (76,8% od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom), od toga 340 osoba (77,3%) ima završenu srednju školu u trajanju do tri godine, a 100 osoba (22,7%) srednju školu u trajanju od četiri i više godina ili gimnaziju. K tome, možemo potkrijepiti ranije navedenu činjenicu, žene s invaliditetom najčešće su zapošljavane na poslovima čistačice, pomoćne kuharice te administrativne službenice. Nadovežimo se na navedena zanimanja. Ne pruža se dovoljno adekvatnog obrazovanja, stručnog usmjeravanja, osposobljavanja i smjerova koji bi zaista osobama s invaliditetom pomogli pri zapošljavanju i da ih se obrazuje za realno tržište rada, a ne za poslove za koje ni ne postoji potreba. Sada u modernom dobu, s razvitkom tehnologije i načina rada, upravo na ovoj stavci može doprinijeti ista. Kako

govori istraživanje o ženama s invaliditetom, iz Kine, koje su pomoću novih načina rada u mogućnosti raditi i same privređivati odnosno u *cyber* radnoj snazi u svom društvenom životu, djeluju kao kvalificirane zaposlenice, poduzetnice, vođe društvenih skupina, aktivistice, glasnogovornice i slično (Zheng, Pei, i Gao, 2020).

Vratimo se na činjenicu obrazovanja od najniže dobi. Razlika između postotka djece s invaliditetom i postotka djece bez invaliditeta koja pohađaju osnovnu školu, kreće se od 10% u Indiji do 60% u Indoneziji. U srednjem obrazovanju razlika u pohađanju kreće se od 15% u Kambodži do 58% u Indoneziji. Čak i u zemljama s visokom stopom upisa u osnovnu školu, poput onih u istočnoj Europi, mnoga djeca s teškoćama u razvoju ne pohađaju školu (Filmer, 2008). Na primjeru politike inkluzivnog obrazovanja, osvrt na 28 zemalja koje sudjeluju u *The Education for All – Fast Track Initiative*, otkrio je da je 18 zemalja iznijelo vrlo malo detalja o svojim predloženim strategijama za uključivanje djece s teškoćama u škole ili nisu napravili ništa po pitanju teškoća i inkluzije djece (Bines i Lei, 2007). Jednostavno rečeno, vraćamo se na početak, gdje zapravo nisu stvorene jednake mogućnosti za sve. Ne govori se o posebnim procesima i da se nekoga nagrađuje ili da ima olakšice, već da se omogući djeci s teškoćama, da uz svoje teškoće imaju prilagođeni način rada ili pomagala kojima bi onda mogli biti izjednačeni s djecom bez teškoća, te ući u svijet rada s identičnim znanjima i mogućnostima. Tome se nadovezuje izvješće Svjetske zdravstvene organizacije (2011), koje navodi kako praznine u obrazovnoj politici uključuju nedostatak financijskih podrški te drugih ciljanih poticaja kojima bi se povećao pristup djeci s teškoćama u razvoju u svijet obrazovanja. A nadalje i kasnije obrazovanja i pripreme za tržište rada.

5.2. Rehabilitacija

Svjesni smo duge tradicije nezaposlenosti osoba s invaliditetom, što sa sobom zatim nosi i pitanje smisla habilitacije i rehabilitacije. Nekoliko autora komentira isto, kako su sredstva uložena u profesionalnu rehabilitaciju, a i dalje prikazom njihove nezaposlenosti, zapravo „bačena u vjetar“ (Kiš-Glavaš i sur., 2008). Potrebna je sustavna promjena te rad

na stručnom usavršavanju i edukaciji, osoba s invaliditetom, a i javnosti. Međutim ono što mi imamo danas je zapravo obrazovanje i osposobljavanje za rad koji nije u skladu s potrebama tržišta rada. Možemo se preciznije izraziti, osposobljavaju se za zanimanja koja se slabo ili uopće ne traže (Ergović, 2007). U radu *Discrimination against women with disabilities* (Council of Europe Publishing, 2003), opisane su dvije švicarske studije, koje su potvrdile da je stavljen manji naglasak o profesionalnoj rehabilitaciji žena, za razliku od muškaraca. Žene nisu bile usmjerene na odgovarajući rad ili tečajeve prekvalifikacije već na kompenzacijske beneficije. Dok je u Nizozemskoj i u Portugalu ustanovljeno da žene koje imaju pravo na invalidninu i tražile su i primale pomoć za povratak na posao, ali da je više muškaraca nego žena bilo uspješno u pronalaženju posla. Također, u Švedskoj muškarci primaju nerazmjerni udio sredstava namijenjenih za rehabilitaciju. Što dovodi do zaključka kako postoji nedostatak savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja kojim bi se odgovorilo na specifične potrebe žena s invaliditetom. A kako su i dalje osobe s invaliditetom rizični ekonomski subjekti, slabo traženi i slabo cijenjeni kao radna snaga na tržištu rada, zaista je upitno koliko je još vremena, ulaganja odnosno reformi potrebno da se njihov status modificira. Tek korjenitom promjenom možemo vidjeti promjene. A kako nam navodi Zovko (2000), uzimajući u obzir sve navedeno, nije ni čudno da upravo osobe s invaliditetom zadnje dobivaju posao, a prve ga gube.

6. Politike i strategije protiv diskriminacije

6.1. Europska unija protiv diskriminacije

Niz godina postoji konstanta borba raznih organizacija, koje pokušavaju izboriti se za prava, kroz istraživanja, izrađivanja i ocjenjivanja politika, davanja preporuka i izdavanja standarada za položaj osoba s invaliditetom, posebno u svezi zapošljavanja. Na temelju tih aktivnosti, Europska Unija podupire članice u poboljšanju položaja osoba s invaliditetom, čineći to vlastitim politikama kroz Europski socijalni model, odnosno smjernice, uredbe i direktive. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom i njezin Fakultativni protokol stupili su na snagu 3. svibnja 2008. godine (Hrvatska ratificirala u

kolovozu 2007. godine). Europska Unija vršila je snažan pritisak na usvajanje, a važnost se ogleda i u činjenici da se invaliditet ne definira samo kao pitanje socijalne skrbi već i kao pitanje ljudskih prava. Kao važan dokument, Europska strategija zapošljavanja, uvedena 1997. godine, za glavni cilj navodi otvaranje dodatnih i boljih radnih mjesta diljem EU, borbu protiv diskriminacije i pomoć osobama s invaliditetom na tržištu rada i na radnom mjestu. Kao takva sastavni je dio strategije rasta koji se nadalje prolongirao na europske strategije.

Ono što vidimo u praksi, kako prenosi Europski forum osoba s invaliditetom (2022.), da ni Strategija EU-a za ravnopravnost žena i muškaraca 2010-2015. niti Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016. – 2019, nisu uspjeli u svojim zadacima vezanim za žene i djevojke s invaliditetom. Stoga je Europska komisija u ponovnom pokušaju usvojila novu Strategiju ravnopravnosti spolova 2020.-2025. koja uključuje prava žena i djevojaka s invaliditetom. Ciljevi strategije su uklanjanje rodno-uvjetovanog nasilja, borba protiv stereotipa, uklanjanje rodnog jaza na tržištu rada, postizanje ravnopravnog sudjelovanja u različitim sektorima gospodarstva, uklanjanje jaza između žena i muškaraca u skrbi i njezi i postizanje rodne ravnoteže u odlučivanju i politici. Krajnji cilj je *„Unija u kojoj žene i muškarci, djevojčice i dječaci sa svim svojim različitostima mogu slobodno birati svoje životne puteve, imati iste prilike za napredak, ravnopravno sudjelovati u europskom društvu i voditi ga“*. Iz ureda za ravnopravnosti spolova (2020.), navode kako se radi o prvoj strategiji Europske komisije u tom području, koja se temelji na obećanju i političkim smjernicama predsjednice Ursule von der Leyen koja će se zalagati za „Uniju ravnopravnosti“. Međutim, Europski forum osoba s invaliditetom naglašava, kako još uvijek nedostaju mjere za osiguranje prava žena i djevojaka s invaliditetom u obrazovanju, radu i zapošljavanju, pristupu pravdi, odnosno u svim područjima života.

Odbor za prava osoba s invaliditetom dao je preporuke Europskoj Uniji o ženama i djevojčicama s invaliditetom. Potrebno je u strategije, politike i programe za ravnopravnost spolova i rodnu perspektivu uključivati i perspektive žena i djevojaka s invaliditetom. Zatim, razvijati afirmativne akcije kojima bi se unapređivala prava žena i

djevojaka s invaliditetom. Potrebno je uspostaviti mehanizam za praćenje napretka, te financirati prikupljanje podataka i istraživanja o istima. Također, pristupati Konvenciji Vijeća Europe o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji uključujući borbu protiv nasilja nad ženama i djevojkama s invaliditetom.

U ožujku 2021. godine Europska komisija donijela je Strategiju o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. Strategija se dakle nadovezuje na postignuća prethodne, te nastavlja osnaživanje osoba s invaliditetom kako bi uživali svoja prava, jer unatoč svemu nailaze na znatne prepreke i čak većem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti. Cilj strategije je, da osobe s invaliditetom bez obzira na spol, vjeru ili uvjerenje, radno ili etičko podrijetlo, dob ili spolnu orijentaciju uživaju svoja ljudska prava, imaju jednake mogućnosti i jednak pristup sudjelovanju u društvu i gospodarstvu, mogu odlučivati o tome gdje, kako i s kim žele živjeti, mogu se slobodno kretati EU-om bez obzira na to koje su im potrebe za potporom, i za problematiku rada najvažnije da nisu više izložene diskriminaciji. U sada poboljšanoj verziji, uzima se u obzir raznolikost invaliditeta u skladu s člankom 1. Konvencije o pravima osoba s invaliditetom (dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja). Također, u centru je problematika višestrukog nepovoljnog položaja žena, izbjeglica s invaliditetom odnosno promiče se spomenuta takozvana intersekcionalna perspektiva.

6.2. Hrvatska protiv diskriminacije

Možemo reći da je Republika Hrvatska napravila vrlo jasne zakonske okvire kojima je zabranila izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i radnih uvjeta te kojima jamči jednakost plaća žena i muškaraca. Nastoji se i dalje boriti kroz razne strategije, poput Nacionalne razvojne strategije Hrvatske do 2030. godine. Hrvatski sabor izglasao je 5. veljače 2022. godine, Nacionalnu razvojnu strategiju Hrvatske do 2030. godine. Strategija je krovni strateški dokument za razvoj hrvatske države, a kao glavni ciljevi su inovativna i sigurna zemlja, sa svojim identitetom i kulturom, očuvanih resursa, kvalitetnih životnih uvjeta, i ono što bi još naglasili su jednake prilike za sve. Strategija zapravo okuplja problematiku koja je navedena u ovom radu, i kao što se vidi, potrebno

je i dalje jako puno rada, mjera, političkih promjena, akcija kako bi se došlo do nekih konkretnih promjena. Dakle, navodi se stopa rizika od siromaštva i socijalne isključenosti za osobe starije od 55 godina, gdje se naglašava rezultat Hrvatske koji je mnogo veći od prosjeka EU-a, osobito za starije žene. Zatim, navedeni problem nejednakosti u prihodima između muškaraca i žena, te da je potrebno posvetiti posebnu pozornost poboljšanju položaja žena na tržištu rada i na osobe s invaliditetom. Tako možemo navesti neke od prioriteta strategije na području socijalne politike koji se tiču navedene problematike: poboljšanje kvalitete života i jačanje društvene kohezije, smanjenje rizika od siromaštva i socijalne isključenosti te smanjenje nejednakosti u društvu, unaprjeđenje ravnomjerne dostupnosti i kvalitete sveobuhvatne socijalne skrbi za posebno osjetljive skupine, razvijanje regionalne dimenzije borbe protiv siromaštva, uz prilagodbu javnih politika posebnostima i izazovima pojedine lokalne zajednice.

Ne zaboravimo važnost i drugih, neprofitnih tijela, umrežavanju i aktivno građanstvo u borbi za prava i ravnopravnost. Kako bi pridonijeli rodnoj jednakosti, razumijevanju problematike u svijetu rada, uključenost i aktivni angažman građana, CESI (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje) u partnerstvu s Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova, marketinškom agencijom Senior iz Zagreba, te islandskom organizacijom za ženska prava IWRA-Women's Rights Association provodi projekt „Radnica – Rodna jednakost u svijetu rada, s ciljem rješavanja nejednakog i diskriminatornog položaja žena u svijetu rada.“ Provodi se od 1. siječnja 2021. do 28. veljače 2023. s ciljem rješavanja nejednakog i diskriminatornog položaja žena u svijetu rada. Predviđeni cilj projekta ostvaruje se kroz sljedeće aktivnosti: 1. analizu relevantnih mjera i politika, 2. povezivanje zainteresiranih organizacija i pojedinaca/pojedinki, 3. zagovaranje zakonodavnih mjera za postizanje rodne jednakosti u svijetu rada, 4. pružanje kontinuirane besplatne pravne pomoći žrtvama diskriminacije kroz pravne savjete i informacije, 5. učenje te razmjenu iskustava i znanja u području zagovaranja rodne jednakosti u svijetu rada s partnerskom organizacijom te ostalim relevantnim organizacijama i institucijama s Islanda, u području rodne jednakosti, 6. široku javnu kampanju te 7. diseminaciju informacija i vijesti o rodnoj jednakosti u svijetu rada na

portalu Radnica.org. Također je važno napomenuti uspješnu provedbu projektnih aktivnosti udruge CESI u 2021. godini, gdje Pravobraniteljica posebno naglašava uspjeh kampanje „Nije u redu u uredu“, u kojoj je riječ o društveno angažiranoj kampanji koja se provodila s ciljem osvještavanja javnosti o važnosti rodne ravnopravnosti u svijetu te poticanje na društvene promjene. Predložena je izmjena Zakona o radu s ciljem bolje zaštite prava radnica i radnika, prema preporukama Pravobraniteljice: „*poslodavac ne smije dati otkaz trudnici ili osobi na rodiljnom/roditeljskom dopustu za vrijeme njegova trajanja i minimalno godinu dana nakon prestanka ovih uvjeta*“ (Rad i zapošljavanje, 2022.). Peticija je bila među 6% najuspješnijih peticija u Hrvatskoj s preko 20.000 potpisa građanki i građana. Stoga smatram da je izuzetno važno nastaviti s istim radom i aktivnostima koji kako vidimo mogu donijeti određene promjene, a pozitivno je što su u dogovoru Pravobraniteljice i udruge CESI usuglašene i daljnje aktivnosti koje će kroz 2022. godinu, zagovarati zakonodavne mjere za unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada.

7. Zaključak

Kroz prikaz svih navedenih podataka, studija, istraživanja vidljiva je višestruka diskriminacija koja je posljedica društvenog pasivnog promatranja problema te duboko ukorijenjeni stavovi u društvu koji i dalje normaliziraju patrijarhalno, stereotipno i omalovažavajuće ponašanje. Manjak osviještenosti o problematičnim djelovanjima društva, dovodi do sustavnog podržavanja lošeg sustava. Taj sustav zatim i dalje diskriminira žene s invaliditetom te se one nalaze u nezavidnom položaju s trostrukim izazovom: jer su žene, jer su osobe s invaliditetom i jer su žene s invaliditetom. Rod i invaliditet čine osnove za diskriminaciju te se ona kroz tržište rada očituje u nepovoljnom položaju žena zbog: rodnog jaza u plaćama, staklenog stropa, rodne stereotipizacije uloga, devalvacije feminiziranih zanimanja i slično. Uz ograničavanje mogućnosti pristupa tržištu rada zbog neomogućavanja razumne prilagodbe, prostornih prepreka, psiholoških prepreka i ne pružanju prilika kojima bi tržište bilo izjednačeno svima. Uslijed manjka adekvatnih promjena, društvo se nalazi u takozvanom začaranom krugu. Sve navedene

teškoće i izazovi, koji su, možemo reći poznati, ali nedovoljno privilegirani kao važni za smanjivanje, zapravo se samo guše određenim mjerama. Prividno se umanjuju, ali nisu na duže staze. S obzirom na kompleksnost problema, jer se radi o višestrukoj diskriminaciji žena na tržištu rada, a zatim se isti zrcali i u ostala područja života, potrebno je uvesti promjene već na razini obrazovanja. 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. Važno je uvesti rodno osjetljivo i inkluzivno obrazovanje kako bi se uklonilo stereotipe i predrasude o osobama s invaliditetom i time se djelovalo na temelje rodne diskriminacije i diskriminacije na temelju invaliditeta. Također, vezana diskriminacija umanjila bi se i na tržištu rada. Međutim njoj je potrebno pristupiti iz pozicije multidimenzionalnosti, jer je potrebno shvatiti da se, što smo spomenuli, žena nalazi u potlačenoj poziciji jer je zbog svog identiteta kao žena, osoba s invaliditetom te žena s invaliditetom pripadnica nekoliko marginaliziranih skupina. A svaka od njih zahtjeva jedinstven pristup i specifična rješenja.

Literatura

1. Barišin, A., Benjak, T., Vuletić, G. (2011). Health-related quality of life of women with disabilities in relation to their employment status, *Croatian Medical Journal*, (52)4, 550-556.
2. Bines, H. i Lei, P. (2007) Education's missing millions: including disabled children in education through EFA FTI processes and national sector plans.
3. Blau, F. D., Ferber, M. A i Winkler, A.E., (2002.): *The Economics of Women, Men and Work*. Pearson Education Inc: Upper Saddle River.
4. Bratković, D., Mihanović, V. i Dulčić, A. (2013). *Društveni položaj žena s invaliditetom*. Pregledni rad. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Odsjek za inkluzivnu edukaciju i rehabilitaciju
5. Brstilo, I. i Haničar, E., (2011). Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 47(1), 87-97.
6. Council of Europe Publishing (2003). Discrimination against women with disabilities
7. Crenshaw, K. (1989) *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*. *University of Chicago Legal Forum* 1989(8)
8. Državni zavod za statistiku (2022). Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2020. Posjećeno 4.6.2022. na mrežnoj stranici: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29072>
9. Ergović, J. (2007). Osposobljavanje za samostalan rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom, *Ljetopis socijalnog rada*, 14(3), 597-610
10. Europska komisija (2019). The gender pay gap situation in the EU. . Posjećeno 2.6.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
11. Europska komisija (2019). *The gender pay gap situation in the EU*. Posjećeno 30.5.2022. na mrežnoj stranici europske komisije: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

12. Europski forum osoba s invaliditetom (2022). *Women and girls with disabilities in Europe* . Posjećeno 28.5.2022. na mrežnoj stranici Europskog foruma osoba s invaliditetom: <https://www.edf-feeph.org/women-and-gender-equality/>
13. Europski institut za ravnopravnost. Taksonomija. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://eige.europa.eu/hr/taxonomy/term/1492>
14. Europski parlament (2021). Rodna ravnopravnost: ženama treba olakšati pristup tržištu rada i izjednačiti plaće. Posjećeno 2.6.2022. na mrežnoj stranici Europskog parlamenta: <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/pressroom/20211210IPR19212/rodna-ravnopravnost-zenama-treba-olakšati-pristup-trzistu-rada>
15. Fasching, H.(2014). Vocational education and training and transitions into the labour market of persons with intellectual disabilities. *European Journal of Special Needs Education*, 29(4), 505-520.
16. Filmer, D. (2008). Disability, Poverty, and Schooling in Developing Countries: Results from 14 Household Surveys. *World Bank Economic Review* 22(1), 141-163.
17. Galić, B. (2006): Stigma ili poštovanje? Reproductivni status žena u Hrvatskoj i šire. *Revija za sociologiju*, 37(3-4) 149–164.
18. Gertrude Oforiwa Fefoame (2017). Bold women can tackle the workplace challenge of disability. Global Advocacy Advisor, Sightsavers
19. Hill Collins, P. (2002): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment. 2nd Edition*. London: Routledge.
20. Hosking, D. L. (2008.): Critical Disability Theory. Posjećeno 3.6.2022. na mrežnoj stranici Disability Studies, Conferences Archive: https://www.lancaster.ac.uk/fass/events/disabilityconference_archive/2008/abstracts/hosking.htm
21. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2021). Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj.
22. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020). Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. lipnja 2019.

23. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. lipnja 2020.
24. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). Statistika tržišta rada – otvoreni podaci. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://www.hzz.hr/statistika/>
25. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022). Mjesečni statistički bilten i [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/>
26. Indeks rodne ravnopravnosti (2021). *Gender Equality Index 2021: Fragile gains, big losses*. Posjećeno 2.6.2022. na mrežnoj stranici European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-index-2021-fragile-gains-big-losses>
27. International Labour Organization (2017). *Launch of the Equal Pay Platform of Champions*. Posjećeno 5.6.2022. na mrežnoj stranici ILO: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_546107/lang--en/index.htm%C5%BD
28. Katovčić, S. (2004): *Utjecaj spola, dobi i trajanja nezaposlenosti na stupanj zaokupljenosti radom*. Diplomski rad. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
29. Kiš-Glavaš, L. (2009): Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, (16)3, 299-309.
30. Kiš-Glavaš, L., Majsec Sobota, V., Sokač, K., Gavrlivoć, A., Sobota, I. (2008). *Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom*. Zagreb: program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.
31. Kiš-Glavaš, L., Skokač, K. (2006). Istraživanja stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zbornik radova; Međunarodni znanstveni i stručni skup Rehabilitacija – stanje i perspektive djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom. Centar za rehabilitaciju Rijeka, Rijeka.
32. Leonor, Beleza, M. (2003). *Discrimination against women with disabilities*. Council of Europe Publishing

33. Lučić, M. (2014). Žene i liderstvo. *qLife znanost i umjetnost liderstva*, 1(6), 7-8.
34. May, T, i Kirby S. (2016). *Major financial services firms step up efforts to tackle gender gap*. Posjećeno 6.6.2022. na mrežnoj stranici GOV.UK.: <https://www.gov.uk/government/news/major-financial-services-firms-step-up-efforts-to-tackle-gender-gap>
35. Mitra, S., Posarac, A. i Vick B. C., (2011). *Disability and Poverty in Developing Countries: A Snapshot from the World Health Survey: World Bank Social Protection and Labor Unit*
36. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2021). *Izvješće o radu pravobranitelja za osobe s invaliditetom*. Dostupno na mrežnoj stranici Pravobranitelj za osobe s invaliditetom: <https://posi.hr/izvjesca-o-radu/>
37. Pravobranitelj za ravnopravnost spolova (2022). *Rad i zapošljavanje: Sudjelovanje na tribini Rad po mjeri žene: kako do pravednijeg položaja žena na tržištu rada*. Posjećeno 5.6.2022. na mrežnoj stranici Pravobranitelja za ravnopravnost spolova: <https://www.prs.hr/cms/post/650>
38. Pravobranitelj za ravnopravnost spolova (2022). *Rad i zapošljavanje: Izjava pravobraniteljice za Jutarnji list vezano uz kvote u ekonomskom odlučivanju*. Posjećeno 5.6.2022. na mrežnoj stranici Pravobranitelja za ravnopravnost spolova: <https://www.prs.hr/cms/post/666#>
39. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2022). *Rad i zapošljavanje: Sastanak s udrugom CESI u sklopu projekta Radnica*. Posjećeno 4.6.2022. na mrežnoj stranici Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova: <https://www.prs.hr/cms/post/643>
40. Traustadottir, R.(2004). *Obstacles to Equality-Double discrimination of women with disabilities. Ontario: Disabled Womens Network,1990*
41. 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.

42. UN Women (2017). Equal pay for work of equal value. Posjećeno 29.5.2022. na mrežnoj stranici. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay>
43. United Nations (2017). Posjećeno 3.6..2022. na mrežnoj stranici United Nation: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2017/03/un-launches-platform-of-champions-calling-to-end-global-gender-pay-gap/>
44. Ured za ravnopravnost spolova (2006). *Okrugli stol: Žene na rukovodećim pozicijama i pojam "staklenog stropa"*. Posjećeno 6.6.2022. na mrežnoj stranici Vlade Republike Hrvatske: <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/okrugli-stol-zene-na-rukovodecim-pozicijama-i-pojam-staklenog-stropa/586>
45. Ured za ravnopravnost spolova (2020). *Predstavljena nova EU Strategija za ravnopravnost spolova 2020. -2025.* Posjećeno 5.6.2022. na mrežnoj stranici Vlade Republike Hrvatske: <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/predstavljena-nova-eu-strategija-za-ravnopravnost-spolova-2020-2025/3354>
46. Vučemilović, V. (2011.) Diskriminacija žena na tržištu rada uz osvrt na Hrvatsku. *Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžment*, 2(2), 68.-71.
47. World Health Organization (2011). World report on disability.
48. Young, I.M. (2005). Pravednost i politika razlike. Naklada Jesenski i Turk, Zagreb
49. Zakon o suzbijanju diskriminacije. *Narodne novine*, 85/08, 112/12
50. Zaviršek, D., Rommelspacher, B., Staub-Bernasconi, S. (2010): *Ethical Dilemmas in Social Work: International Perspective*. Ljubljana: Fakultet socijalnog rada Sveučilišta u Ljubljani.
51. Zheng, J., Pei, Y., Gao, Y. (2020). Social media as a disguise and an aid: Disabled women in the cyber workforce in China (2020) *Social Inclusion*, 8(2), 104-113.
52. Zovko, G. (2000). Socijalna skrb o invalidima u Republici Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku. 7(3/4), 273-287.