

Diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada

Šušlje, Lucija

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

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:199:774655>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-24**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Lucija Šušlje

DISKRIMINACIJA ŽENA S INVALIDITETOM NA
TRŽIŠTU RADA

ZAVRŠNI RAD

Zagreb, 2024.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Lucija Šušlje

DISKRIMINACIJA ŽENA S INVALIDITETOM NA
TRŽIŠTU RADA

ZAVRŠNI RAD

prof. dr. sc. Zdravka Leutar

Zagreb, 2024.

Sadržaj:

1. Uvod	1
2. Diskriminacija	2
2.1. Višestruka diskriminacija.....	3
2.2. Diskriminacija na osnovu invaliditeta.....	4
2.3. Diskriminacija žena.....	5
2.4. Diskriminacija na tržištu rada	6
3. Žene s invaliditetom	7
3.1. Položaj žena s invaliditetom u društvu	8
3.2. Obrazovanje žena s invaliditetom	10
3.3. Žene s invaliditetom na tržištu rada	12
3.4. Rodne razlike u plaćama.....	13
3.5. Fenomen staklenog stropa.....	15
4. Tržište rada	16
4.1. (Ne) zaposlenost žena s invaliditetom.....	17
5. Mjere aktivne politike	18
5.1. Primjeri dobre prakse.....	20
6. Zaključak.....	22
Popis literature	23

Diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada

Sažetak:

Žene s invaliditetom suočene su s diskriminacijom na temelju svog rodnog identiteta te na temelju toga što su osobe s invaliditetom. Diskriminacija koju doživljavaju započinje od najranije dobi, prati ih kroz sustav obrazovanja te se u konačnici manifestira na tržištu rada. Brojna istraživanja i statistički podaci ukazuju na to da su žene s invaliditetom u nepovoljnijem položaju i od žena bez invaliditeta i od muškaraca s invaliditetom. Pristup tržištu rada često im je onemogućen, a ukoliko se zaposle vrlo često je riječ o lošije plaćenim poslovima, jer ona bolje plaćena ili ne mogu dobiti ili nisu educirane za njih. Sve ovo narušava njihovu ekonomsku stabilnost, čime one počinju zavisiti o pomoći drugih što za sobom nosi nove probleme. Zakonodavni okvir postoji, no, u praksi on još nije dovoljno zaživio. U pogledu mjera aktivne politike, žene s invaliditetom još uvijek nisu prepoznate kao zasebna ranjiva skupina. Ključno je ukazivati na potrebe ove skupine kako bi postale vidljive članice društva i kako bi se postigla njihova inkluzija u društvenoj sferi i u sferi rada.

Ključne riječi: žene s invaliditetom, diskriminacija, tržište rada, mjere aktivne politike, fenomen staklenog stropa, inkluzija

Discrimination of women with disabilities in the labor market

Abstract:

Women with disabilities face discrimination based on their gender identity and their disability. This discrimination starts from an early age, follows them through the education system, and ultimately manifests in the labor market. Numerous studies and statistical data indicate that women with disabilities are in a more disadvantaged position compared to women without disabilities and men with disabilities. Their access to the labor market is often disabled, and when they do find employment, it is frequently in lower-paying jobs, as they may lack the qualifications for better-paying positions. All of this undermines their economic stability, so they start relying on the help of others, which brings new problems. While a legislative framework exists, its implementation in practice is still inadequate. In terms of active policy measures, women with disabilities are still not recognized as a separate vulnerable group.. It is crucial to highlight the needs of this group to make them visible members of society and achieve their inclusion in both the social and work spheres.

Key words: women with disabilities, discrimination, labor market, active policy measures, glass ceiling phenomenon, inclusion

Izjava o izvornosti

Ja, Lucija Šušlje (ime i prezime studentice) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autorica završnog 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: Lucija Šušlje

Datum: 03.06.2024.

1. Uvod

Tema ovog Završnog rada je „Diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada“, a njome se nastoji dati dublji uvid u diskriminaciju sa kojom su žene s invaliditetom suočene, a ona se manifestira i prilikom zasnivanja radnog odnosa. Polazišna ideja samog rada jest osvijestiti postojanje diskriminacije i pronaći načine suzbijanja iste.

Žene s invaliditetom, koje predstavljaju zasebnu, ranjivu skupinu u društvu i dalje nisu prepoznate u svakodnevnoj praksi, niti su dovoljno zastupljene u mjerama javne politike, kako navode Bratković i sur. (2013.). Objašnjavajući kako je razlog tome taj što politika i praksa nisu kreirane na način koji bi omogućio pristup specifičnim potrebama žena s invaliditetom. Imajući u vidu ovu postavku, daljnjom razradom teme moći ćemo izvesti zaključak, jesu li se dogodili neki pozitivni pomaci ili su žene s invaliditetom i dalje u jednako diskriminirajućem položaju.

Definicija osoba s invaliditetom prema Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom, koju su istaknuli autori Buljevac i Leutar (2020.) osobe s invaliditetom definira kao pojedince koji imaju trajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja. Ta oštećenja u kombinaciji s različitim preprekama mogu spriječiti njihovu potpunu i učinkovitu inkluziju u društvu na jednakoj osnovi s drugima. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom prepoznaje i žene s invaliditetom, (Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, NN, MU, 6/2007.,5/2008) imajući u vidu njihov ranjivi položaj i potencijalno stavljanje u diskriminirajući položaj. Navedena Konvencija štiti prava žena s invaliditetom na međunarodnoj razini, te se primjenjuje i u Hrvatskoj, a u pogledu zakonodavstva na nacionalnoj razini u primjeni je Zakon o suzbijanju diskriminacije. Sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije iz 2008. (NN 85/08, 112/12) diskriminacijom se smatra situacija u kojoj se bilo koja osoba postavlja u nepovoljan položaj zbog njenih karakteristika kao što su rasa, etnička pripadnost, boja kože, spol, jezik, vjera, materijalno stanje, razina obrazovanja, društveni status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet ili rodni identitet. Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije iz 2008. (NN 85/08, 112/12) diskriminacija usmjerena prema određenoj osobi na temelju više različitih osnova smatra se težim oblikom diskriminacije, a

uključuje višestruku, ponovljenu i produljenu diskriminaciju. Pregledom Izvješća o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (2022.) možemo iščitati kako u Republici Hrvatskoj živi 624.019 osoba s invaliditetom, što čini oko 16,0% ukupnog stanovništva. Od tog broja 353.550 čine osobe muškog spola (56,7%) i 270.469 ženskog spola (43,3%). U izvješću Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom za razdoblje 2022. godine vidljivo je da od ukupnog broja zaposlenih 131.938, njih 3.065 su osobe s invaliditetom. Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, zaposleno je 1.478 žena s invaliditetom, odnosno 48,2%.

Kroz ovaj rad, istražiti ćemo položaj žena s invaliditetom na tržištu rada u Hrvatskoj. Fokusirat ćemo se na ispitivanje različitih mjera aktivne politike zapošljavanja te analizirati njihovu djelotvornost. Nadalje, detaljno ćemo istražiti oblike diskriminacije kojima su izložene žene s invaliditetom i analizirati posljedice takve diskriminacije na njihovu kvalitetu života. Svrha rada je podići svijest o potrebi za inkluzijom žena s invaliditetom u različite sfere života, stavljajući naglasak na tržište rada.

2. Diskriminacija

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN, br.85/08,112/12), razlikujemo nekoliko oblika diskriminacije: izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe, segregaciju, te teži oblici diskriminacije kao što su višestruka, produljena i ponovljena diskriminacija. Za bolje shvaćanje same teme definirat ćemo izravnu i neizravnu diskriminaciju u smislu ovog Zakona. Izravna diskriminacija se manifestira kroz djelovanje uvjetovano određenim karakteristikama kao što su rasa, etnička pripadnost, boja kože, spol, jezik, vjera, politička ili druga uvjerenja, nacionalno ili spolno podrijetlo, imovinski status, sindikalno članstvo, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili seksualna orijentacija. Posjedovanjem tih karakteristika osoba se stavlja ili bi mogla biti postavljena u nepovoljniji položaj u usporedivoj situaciji s drugim pojedincem. Neizravna diskriminacija nastaje kada prividno neutralna odredba, kriterij ili praksa dovode do toga da se osobe stave ili mogu biti

postavljene u nepovoljan položaj u usporedivim situacijama u odnosu na druge osobe, kako je navedeno u Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN, br.85/08,112/12). Kada govorimo o diskriminaciji, ključno je istaknuti kako ona nije povremena i izolirana pojava, već upravo suprotno, diskriminacija je duboko ukorijenjen fenomen koji narušava dignitet pojedinca i zanemaruje intrinzičnu vrijednost koju svaka osoba stječe od trenutka svog rođenja. (Kučinić, 2018.)

Na temelju navedenih informacija, možemo sumirati kako rodni identitet i invaliditet čine neke od osnova temeljem kojih je osoba podložna diskriminaciji. Prema Brstilo i Haničar (2011.), osobe s invaliditetom često su izložene diskriminaciji zbog ograničenih prilika kojima imaju pristup, počevši od obrazovnog sustava u mlađoj dobi, te se ta diskriminacija nastavlja kasnije zbog prepreka u fizičkom okruženju i društvenim barijerama na radnom mjestu. Prema Kučinić (2018.) kada govorimo o rodnom identitetu kao osnovi za diskriminaciju na tržištu rada, često se događa da žene zauzimaju nepovoljan položaj zbog pojavnosti rodnog jaza u plaćama, prisutnosti staklenog stropa, stereotipizacije rodnih uloga, umanjenja vrijednosti zanimanja koja su često povezana s ženama te duplog opterećenja uzrokovanog neplaćenim kućanskim radom, porodičnim dopustima i sl. U spoju tih dviju osnova za diskriminaciju, dolazimo do ključne skupine obuhvaćene ovim radom, a to su žene s invaliditetom. Budući da su izložene diskriminaciji na višestrukim razinama, neophodno je precizno definirati i analizirati koncept višestruke diskriminacije.

2.1. Višestruka diskriminacija

Prema Brstilo i Haničar (2011.), žene s invaliditetom doživljavaju trostruku diskriminaciju na tržištu rada. Osim što su izložene diskriminaciji na osnovi spola i roda, također se suočavaju s diskriminacijom zbog svog invaliditeta.

U Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom (u skladu sa Zakonom o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, NN, MU, 6/2007., 5/2008., čl. 6.) te u Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08, 112/12, čl. 6.), prepoznato je da žene s invaliditetom često doživljavaju višestruku diskriminaciju. Višestruka diskriminacija, označena kao teži oblik diskriminacije, javlja se kada je osoba diskriminirana na

temelju više različitih osnova. Prijedlog rezolucije o položaju žena s invaliditetom ističe da su žene i djevojke s invaliditetom često podvrgnute dvostrukoj diskriminaciji zbog diskriminacije na osnovu rodnog identiteta i invaliditeta. Nadalje, ističe se da mogu biti izložene i višestrukoj diskriminaciji koja proizlazi iz kombinacije rodnog identiteta i invaliditeta s drugim čimbenicima kao što su spolna orijentacija, izražavanje roda, spolna obilježja, zemlja porijekla, ekonomska klasa, migracijski status, dob, religija ili etnička pripadnost (Europski parlament, 2018.). U izvješću koje analizira provedbu UN-ove Konvencije, Europski parlament navodi da stopa zaposlenosti žena bez invaliditeta iznosi 65%, dok kod žena s invaliditetom ta stopa iznosi 44%. Europski parlament primjećuje da žene s invaliditetom često doživljavaju diskriminaciju u odnosu na muškarce s invaliditetom, naročito kad je riječ o pristupu obrazovanju i zapošljavanju. Također, suočavaju se s dodatnim poteškoćama pri ulasku na tržište rada. Prema izvješću, ograničenja u mobilnosti i povećana ovisnost o članovima obitelji i njegovateljima ozbiljno umanjuju njihove mogućnosti za aktivno sudjelovanje u obrazovanju, tržištu rada i društveno-ekonomskom životu zajednice (Europski parlament, 2016.). Sumirajući sve prethodno rečeno, možemo doći do zaključka kako se diskriminacija prema ženama s invaliditetom u radnom odnosu odražava na njihov ekonomski status.

2.2. Diskriminacija na osnovu invaliditeta

Prema Zakonu o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom (NN 6/2007, 5/2008., čl. 2.), diskriminacija temeljem invaliditeta podrazumijeva svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje koje se temelji na invaliditetu. Cilj takvog postupanja je oduzeti temeljna prava i slobode osobe s invaliditetom ili onemogućiti njihovo puno uživanje na svim područjima društva, kao što su ekonomsko, socijalno, kulturno i društveno područje, na način jednak drugima u društvu. Prema Žeželj (2021.) predrasude, diskriminacija, nasilje i stigmatizacija često su čimbenici koji predstavljaju velike prepreke za osobe s invaliditetom i u nekim slučajevima mogu biti veći problem nego sam invaliditet osobe. Hrvatski pravni centar (2013. godine) u suradnji sa udrugama koje se bave područjem osoba s invaliditetom proveli su istraživanje o diskriminaciji osoba s invaliditetom. Cilj istraživanja bio je istražiti

poznavanje pojma diskriminacije kod osoba s invaliditetom, njihovo mišljenje o tome jesu li bile diskriminirane i na koji način, informiranost o tome kome se obratiti u slučaju diskriminacije te identificirati ključne aspekte koje smatraju presudnima za poboljšanje kvalitete života u svojoj lokalnoj zajednici. Najveći broj anketiranih sudionika (34,0 %) ocjenjuje da je diskriminacija prema osobama s invaliditetom rezultat ograničenog pristupa radu i međuljudskim odnosima na radnom mjestu. Drugi dio ispitanika (15,2 %) ističe da se osobe s invaliditetom nalaze u nepovoljnijem položaju zbog arhitektonskih prepreka koje stvaraju otežan pristup objektima i uslugama, (8,9 %) smatra da su diskriminirane kroz tretiranje kao "građani drugog reda" te putem zanemarivanja i nepoštivanja njihovih mišljenja. Ostali oblici diskriminacije prema osobama s invaliditetom, koji su izdvojeni u istraživanju, uključuju otežanu mogućnost pristupa obrazovanju, problematično ostvarivanje prava i nedovoljnu implementaciju zakona, izolaciju iz društva (kroz institucionalizaciju), te degradiranje (predrasude o beskorisnosti osoba s invaliditetom). Petina ispitanika, njih (21,2%) smatra kako su doživjeli neki oblika diskriminacije, od tog broja, njih (47,7%) poduzelo je daljnje korake s ciljem zaštite svojih prava. Od polovine ispitanih (52,3 %) koji se nisu nikome obratili kako bi zaštitili svoja prava, njih (45,9 %) odgovorilo je kako to nisu napravili jer nisu očekivali pomoć, odnosno smatrali su kako je to besmisleno. Prema gore navedenim podacima možemo izvesti zaključak kako osobe s invaliditetom i dalje doživljavaju diskriminaciju temeljem svog invaliditeta, također je zamjetno kako se na prijavu ne odlučuju, navodeći da smatraju da im pomoć ne bi bila pružena. Glavni rezultat diskriminacije osobe s invaliditetom prepoznaju u aspektima povezanim s tržištem rada.

2.3. Diskriminacija žena

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) diskriminacija temeljena na spolu podrazumijeva svaki oblik različitog postupanja, isključivanja ili ograničavanja koji proizlazi iz spolne pripadnosti. Njezina svrha ili posljedica je smanjenje ili oduzimanje prava pojedinaca i osnovnih sloboda u područjima poput politike, ekonomije, društva, obrazovanja, društvenog života, kulture, građanskih prava ili drugih, uz osnovnu vrijednost jednakosti između muškaraca i žena. Pregledom Izvješća o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (2022.)

možemo uočiti kako je od ukupno 551 pritužbe na diskriminaciju u području ravnopravnosti spolova, 399 pritužbi bilo upućeno od strane žena, odnosno 72,4% ukupnog broja pritužbi.

2.4. Diskriminacija na tržištu rada

Diskriminacija na tržištu rada ima nekoliko pojava oblika. Prema Vučemilović (2011.) diskriminacija je vidljiva na tržištu rada u razlici u plaćama, diskriminaciji pri zapošljavanju, te diskriminaciji pri napredovanju u organizacijskoj hijerarhiji. Kao najizraženiji oblik diskriminacije na tržištu rada Vučemilović (2011.) ističe razliku u plaćama. Kako bi pobliže objasnili nastanak razlike u plaćama istraživači često koriste kombinaciju tri ekonomske teorije. Ove teorije obuhvaćaju koncept ljudskog kapitala, podjelu tržišta rada na dva sektora te teoriju prisutnosti rezervne radne snage (Blau i sur., 2000; prema Mihalj, 2022.). Teorija ljudskog kapitala objašnjava različitosti u plaćama kroz varijacije u obrazovanju i radnom iskustvu. Teorija podjele tržišta rada na dva sektora prepoznaje podjelu na primarni i sekundarni sektor. Primarni sektor obuhvaća stabilna, dobro plaćena radna mjesta s jednakim uvjetima, dok sekundarni sektor uključuje privremena, manje plaćena radna mjesta s manjim pogodnostima. Teorija rezervne armije radne snage tvrdi da kapitalizam u velikoj mjeri ovisi o prisutnosti jeftine radne snage. (Vučemilović, 2011.)

Pregledom zakonskog okvira, možemo iščitati kako je zabranjena diskriminacija na području rada i uvjeta rada, te se zabrana odnosi na izravnu i neizravnu diskriminaciju. To se odnosi na selekcijske kriterije pri zapošljavanju, uvjete povezane s prijemom u radni odnos, promocijama, profesionalnom usmjeravanju, obuci i usavršavanju, te promjeni kvalifikacija kako navodi Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

Temeljem Zakona o radu, ali i drugih, prije spomenutih Zakona možemo izvesti zaključak kako postoji zakonski okvir koji bi trebao štiti žene s invaliditetom od diskriminacije temeljene na rodnom identitetu, invaliditetu i položaju na tržištu rada. Međutim, zamjetno je kako su žene s invaliditetom, usprkos Zakonima koji ih štite, još uvijek u nepovoljnijem položaju. Stoga ćemo se u nastavku rada usredotočiti na žene s invaliditetom da bi smo mogli bolje razumjeti korijene razvoja diskriminacije.

3. Žene s invaliditetom

Unutar opće populacije osoba s invaliditetom nalaze se i žene s invaliditetom koje čine ciljanu skupinu ovog rada. Unutar populacije žena s invaliditetom uključene su žene i djevojčice svih dobnih skupina, bez obzira dolaze li iz urbanih ili ruralnih područja, neovisno o boji njihove kože, socijalnom statusu, osnovama nastanka invaliditeta, kulturnom nasljeđu i drugim (Traustadottir, 2004.; prema Bratković i sur., 2013.). Prema statističkim podacima HZJZ-a od 26. siječnja 2023., registriran je ukupan broj od 276.602 žene s invaliditetom, što predstavlja udio od 43,5% žena s invaliditetom u odnosu na cijelu populaciju osoba s invaliditetom (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2022.). Raznolikosti u vidu podrške među ženama s invaliditetom variraju ovisno o vrsti i stupnju njihovog invaliditeta. To znači da razlike mogu postojati među ženama s tjelesnim invaliditetom, ženama s intelektualnim teškoćama ili ženama s problemima mentalnog zdravlja. Ove razlike također proizlaze iz socio-ekonomskih i kulturnih specifičnosti, kao i iz interakcija s njihovim okruženjem u kojem žive (Bratković i sur., 2013.). Do sad smo već istaknuli kako su žene i djevojčice s invaliditetom prepoznate i u Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom, a na državama strankama stoji odgovornost osiguranja punog razvoja, napretka i osnaživanja položaja žena, čime bi im se zajamčilo korištenje i uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda navedenih u Konvenciji (Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, NN, MU, 6/2007.,5/2008). Kako ističu autorice Brstilo i Haničar (2011.) Prava žena s invaliditetom trebaju biti priznata i osigurana u skladu s međunarodnim i domaćim dokumentima. Riječ je o pravima koja se odnose na njih kao osobe s invaliditetom, ali također i na njihova prava kao žena. Međutim, povijesno gledano, one dugo vremena nisu bile područje interesa od strane pokreta za prava osoba s invaliditetom, ni ženskog pokreta (Bratković i sur., 2013.). Prema Bratković i sur. (2013.) pokret za prava osoba s invaliditetom dugo vremena je ignorirao ona pitanja koja su bila ključna za žene, dok je ženski pokret zanemarivao aspekt invaliditeta kod žena čime im nije bila dana mogućnost rješavanja problema s kojima su svakodnevnom suočene.

3.1. Položaj žena s invaliditetom u društvu

U osnovi, potrebe i prava žena s invaliditetom su slične onima žena bez invaliditeta. Međutim, žene s invaliditetom rijetko imaju iste prilike, a često im je pristup čak i tradicionalnim ženskim ulogama znatno ograničen (Traustadottir, 2004.; prema Bratković i sur.; 2013.). Postizanje autonomije, neovisnosti, aktivnog sudjelovanja i socijalne integracije ključno je za svaku osobu, no žene s invaliditetom se suočavaju s različitim izazovima dok te ciljeve nastoje ostvariti (Tarandek, 2008. navodi u Bratković i sur., 2013.). Prema Bratković i sur. (2013.) žene s invaliditetom koje žive u ekonomski manje razvijenim državama često su meta posebne vrste diskriminacije, budući da im je često uskraćeno pravo na obrazovanje i mogućnost zapošljavanja. Time možemo izvesti zaključak kako se susreću s opasnošću da postanu marginalizirane, bez mogućnosti aktivnog sudjelovanja u društvu. Izostanak žena s invaliditetom iz različitih društvenih sfera može negativno utjecati na njihovo poimanje sebe, čime se narušava njihovo samopouzdanje i to postaje temelj za razvoj drugih negativnih emocija. Ono što autori Bratković i sur. (2013.) također ističu jest nedostatak adekvatne podrške i neprilagođenog obrazovanja, što rezultira niskim ekonomskim statusom, a time se generira zavisnost prema obitelji ili organizacijama koje pružaju podršku. Njihova ekonomska ovisnost o drugima stavlja ih u podređeni položaj i izlaže novim rizicima, pri čemu one mogu postati i žrtve nasilja. Prema autoricama Brstilo i Haničar (2011.) žene s invaliditetom su podložnije većem riziku od izloženosti fizičkom i seksualnom zlostavljanju. Važno je istaknuti povezanost između zlostavljanja (fizičkog i seksualnog) i nezaposlenosti. Ekonomska ovisnost može biti i uzrok i posljedica zlostavljanja. Žene s invaliditetom koje su pretrpjele zlostavljanje često se suočavaju s većom stopom nezaposlenosti u usporedbi s ženama bez invaliditeta koje nisu bile zlostavljane. Fizičko i seksualno zlostavljanje povećava rizik od nezaposlenosti među ženama s invaliditetom, a nezaposlenost dodatno otežava njihov već ranjiv položaj. Osiguravanje pristupa zaposlenju i razvoju karijere može doprinijeti prevenciji zlostavljanja osoba s invaliditetom (Smith i Strauser, 2008, prema Brstilo i Haničar, 2011.). Iz svega navedenog, možemo zaključiti kako je važan aspekt integracije žena s invaliditetom u društvo, te je potrebno pružiti im jednake mogućnosti. Jedan od koraka prema jednakim mogućnostima je omogućiti ženama s

invaliditetom da preuzmu punu odgovornost kao članice društvene zajednice, što uključuje pravo na rad i zapošljavanje (Bratković i sur., 2013.).

Tumačenje uloge rada u životu pojedinca obuhvaća "skup općih stavova prema radu koji proizlaze iz interakcije s okruženjem". Ovi stavovi ne proizlaze iz urođenih predispozicija, već se razvijaju pod utjecajem društva, što dovodi do varijacija među različitim kulturama. Prema istim izvorima, četiri osnovne dimenzije značenja rada u životima pojedinaca uključuju ekonomsku funkciju, socijalnu funkciju, ulogu rada kao izvora društvenog statusa i ugleda te psihološku dimenziju (prema Šverko 1999., prema Katovčić, 2004., prema Kučinić, 2018.). U nastavku ćemo pobliže objasniti svaku od ovih dimenzija.

Ekonomska dimenzija rada, koja uključuje sposobnost zarađivanja za dostojanstven život, ima izuzetnu važnost u životu svake osobe. Međutim, za žene s invaliditetom, ova dimenzija postaje ključni faktor koji omogućava osiguranje adekvatne kvalitete života te pruža mogućnost neovisnosti i aktivnog sudjelovanja u društvu. Ekonomska uloga rada, posebice za žene s invaliditetom, predstavlja temeljni stup emancipacije (prema Šverko 1999., prema Katovčić, 2004., prema Kučinić, 2018.).

Socijalna dimenzija rada obuhvaća mogućnost socijalne interakcije i razvijanje društvenih veza putem rada. Imajući u vidu veću sklonost žena i muškaraca s invaliditetom prema socijalnoj izolaciji (Hanna i Rogovsky, 2007, prema Kučinić, 2018.), ovaj aspekt rada dobiva izrazito važnu ulogu u njihovim životima. Ova dimenzija postaje posebno značajna u životima osoba s invaliditetom, jer im omogućava uspostavljanje socijalnih veza, čime se nadoknađuje veći rizik od izolacije koji često prati tu populaciju. Usporedno s osobama bez invaliditeta, koje imaju širi spektar opcija za izgradnju društvenih mreža, ova socijalna funkcija rada postaje izrazito relevantna za osobe s invaliditetom (Kučinić, 2018.).

Treća dimenzija rada povezana je s društvenim statusom i ugledom koji osoba stječe putem vrste posla kojim se bavi. Ovisno o prirodi rada, osobe mogu steći različite razine društvenog statusa i prestiža. U slučaju žena s invaliditetom, ova funkcija rada ima poseban značaj s obzirom na prepoznatljivu percepciju te skupine u društvu. Često se žene s invaliditetom doživljavaju kao osobe koje su bespomoćne ili ovisne o drugima, a ponekad same prihvaćaju naučenu bespomoćnost (Kučinić, 2018.).

Prethodno smo već naveli kako segregacija žena s invaliditetom može imati brojne negativne posljedice, upravo iz tog razloga je ova dimenzija toliko važna jer može pomoći u formiranju zdrave slike o sebi i ojačati ih u oblikovanju njihove društvene pozicije.

Zadnje spomenuta uloga rada jest psihološka dimenzija, prema Kučinić (2018.) ova dimenzija naglašava da rad može poslužiti kao sredstvo za zadovoljenje unutarnjih potreba pojedinca te biti ključan čimbenik u oblikovanju njihova identiteta. Slično kao i uloga rada u stvaranju društvenog statusa, autorica ističe, kako ovaj aspekt može imati značajan utjecaj na prevenciju razvoja naučene bespomoćnosti kod žena s invaliditetom, te također može djelovati kao zaštitni faktor za njihovo mentalno zdravlje.

3.2. Obrazovanje žena s invaliditetom

Dostupnost obrazovanja kod osoba s invaliditetom prije svega znači mogućnost participacije u zajedničkoj kulturi, u stjecanju znanja i vještina potrebnih za samostalan život ili za izbor života koji će cijeniti. Obrazovanje neće od osoba s invaliditetom napraviti aktivne građane, ali će im dati alate pomoću kojih će se lakše zaposliti, zagovarati svoja prava, biti samostalniji, manje ovisni o drugima, imati veću slobodu te nove okvire vlastitog odlučivanja (Žiljak, 2005.).

Kada govorimo o ženama s invaliditetom, autorice Brstilo i Haničar (2011.) primjećuju neujednačenost u obrazovanju. Nadalje, ističu kako žene s invaliditetom imaju nižu razinu obrazovanja u usporedbi s ženama bez invaliditeta ili muškarcima s invaliditetom. Što posljedično rezultira time da su manje cijenjene i plaćene za rad koji obavljaju (Traustadottir, 2004, prema Brstilo i Haničar, 2011.). Važno je istaknuti da su i manje tražene na tržištu rada te često predstavljaju nepoželjnu radnu snagu u mnogim ekonomskim okruženjima.

Prilagodba obrazovanja i osposobljavanja osoba s invaliditetom za potrebe tržišta rada često nije usklađena. Konkretno, njihovo osposobljavanje često se usmjerava prema zanimanjima koja su manje tražena ili čak nepotrebna na tržištu rada (Ergović, 2007, prema Brstilo i Haničar, 2011.). Stoga nije iznenađujuće da osobe s invaliditetom često imaju otežan pristup zaposlenju.

Izvešće Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom (2022.) govori o povećanju broja zaposlenih osoba s invaliditetom za 11,9% u odnosu na prethodnu godinu. Nadalje, iz evidencije Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje možemo iščitati kako je do kraja 2022. godine zaposleno 1.587 muškarca s invaliditetom (51,8% od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom) i 1.478 žena s invaliditetom (48,2%). Prema ovom Izvešću najveći dio zaposlenih osoba s invaliditetom posjeduje srednjoškolsko obrazovanje, čak 2.448 osoba (79,9% od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom). Unutar te skupine, njih 1.820 (59,4%) je završilo srednju školu u trajanju do tri godine, dok je 628 (20,5%) osoba s invaliditetom steklo srednju školu s trajanjem od četiri ili više godina. Visokoobrazovanih zaposlenih osoba s invaliditetom (koji su završili prvi stupanj fakulteta, stručni studij, višu školu, fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat) ima ukupno 296, što predstavlja 9,7% ukupnog broja, uz povećanje od 1,3% u odnosu na prethodnu godinu. Prema kategorizaciji zaposlenih osoba s invaliditetom za 2022. godinu, većina se nalazi u sektoru prerađivačke industrije (15,2%), nakon čega slijede djelatnost pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (12,4%), te javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje (12%). Tijekom 2022. godine, muškarci s invaliditetom najčešće su se zaposlili kao radnici za održavanje (180), vrtlarski radnici (94) te pomoćni kuhari (81), dok su žene s invaliditetom najviše pronalazile zaposlenje kao čistačice (166), radnice za pomoć u kući (142) i pomoćne kuharice (129).

Obzirom na navedene statističke podatke možemo zaključiti kako je došlo do povećanja broja zaposlenih osoba s invaliditetom. Međutim, osobe s invaliditetom se i dalje obrazuju i educiraju za manje tražena zanimanja, pri čemu autorica Mihalj (2022.) navodi da nedostaje odgovarajuće edukacije, usmjerenog vođenja, treninga i programa koji bi uistinu podržali osobe s invaliditetom u njihovim naporima za zapošljavanje i koji bi ih pripremili za stvarno tržište rada, umjesto da se obučavaju za poslove koji nisu traženi ili potrebni.

Kratko ćemo se još vratiti na analizu zaposlenosti osoba s invaliditetom u pogledu spola. Možemo vidjeti kako broj zaposlenih muškaraca s invaliditetom, iako je i dalje veći u odnosu na žene s invaliditetom, ipak vidno ne odskače značajno. Međutim, daljnjim pregledom statističkih podataka možemo uočiti određene razlike.

Prema Izvješću Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom (2022.) ukupno je 943 osobe s invaliditetom uključeno u programe aktivne politike zapošljavanja. Točnije, taj broj obuhvaća 565 muškaraca (59,9%) i 378 žena s invaliditetom (40,0%). Prema navedenim podacima, u mjere aktivne politike zapošljavanja bilo je uključeno znatno manje žena s invaliditetom u odnosu na muškarce s invaliditetom. Ovim pristupom, žene s invaliditetom su od samog početka postavljene u nepovoljan položaj, jer im se uskraćuje mogućnost zapošljavanja na različitim vrstama radnih mjesta, uključujući i ona koja su bolje plaćena (Kučinić, 2018.).

3.3. *Žene s invaliditetom na tržištu rada*

Prethodno smo već istaknuli značenje rada za pojedinca pa tako i za žene s invaliditetom, a pregledom dosadašnje literature i statističkih podataka dolazimo do spoznaje kako su žene s invaliditetom u pogledu tržišta rada posebno ugrožena skupina. Njihov nepovoljni položaj na tržištu rada, prema autoricama Brstilo i Haničar (2011.) proizlazi iz potpune radne isključenosti ili nedostatne radne uključenosti žena s invaliditetom. Osim toga, kod žena s invaliditetom, možemo promatrati njihov položaj na tržištu rada uzimajući u obzir njihova dva glavna obilježja.

Prvenstveno su stavljene u nepovoljniji položaj na tržištu rada time što su osobe s invaliditetom. Povijesno gledano, društveno isključenje i diskriminacija doveli su do vrlo niske zaposlenosti osoba s invaliditetom (US Commission of Civil Rights 1983: Yucker, 1988 prema Schur, 2002; prema Božić-Žalac, 2018.), samim time dovodi se do toga da osobe s invaliditetom češće imaju iskustvo slabije kvalitete života, a ukoliko i rade veća je vjerojatnost da će obavljati privremene poslove, pri čemu kraće rade i imaju manje prilika za napredak (ILO, Information Sheet 2011 prema Ta i sur., 2011.; prema Božić-Žalac, 2018.). Također, veća je vjerojatnost da će biti zaposleni na jednostavnijim i manje plaćenim radnim mjestima za koje su prekvalificirani (Maroto i Pettinicchio, 2014 prema Bendick, 2016.; prema Božić-Žalac, 2018.). Prethodno navedeni statistički podaci iz Izvješća Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom za 2022. godinu govore u prilog ovim tvrdnjama. Nezaposlenost osoba s invaliditetom veliki je problem koji uzrokuje socijalnu izolaciju te ekonomsku ovisnost o drugima, nedostatak samopouzdanja te smanjenu kontrolu

nad vlastitim životom (Kiš – Glavaš i sur., 2008 prema Kiš – Glavaš, 2009a.; prema Božić-Žalac, 2018.).

Ukoliko se osvrnemo na drugi aspekt, da je riječ o ženama na tržištu rada, također možemo uvidjeti podređeni položaj. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje do kraja svibnja 2023. godine u evidenciji su bile zabilježene 97.758 nezaposlenih osoba, od tog broja žene čine 55,5 % (54.262 osobe), a muškarci 44,5 % (43.496 osoba). Ovi podaci vidno pokazuju podzastupljenost žena na tržištu rada. Prema onome što su autori Dovranić i Katavić (2016.) iznijeli na tržištu rada u Hrvatskoj često se događa da žene prolaze kroz rodnu diskriminaciju, što je jedno od najčešćih oblika nejednakosti. Iako posjeduju iste kompetencije i sposobnosti kao i njihovi muški kolege, ženama je često uskraćena jednakost prilika za iskorištavanje radnih mogućnosti. Unatoč nastojanjima da se zakonodavni okviri poboljšaju, samo promjene na tom polju nisu dovoljne za rješavanje duboko ukorijenjenog problema rodne diskriminacije u hrvatskom društvu. Kao ključnu komponentnu nejednakosti Petričević (2023.) ističe nejednaku plaću između muškaraca i žena za isti ili jednako vrijedan rad. Žene s invaliditetom suočavaju se s iznimno ranjivim položajem na tržištu rada, te su često izložene višestrukoj diskriminaciji koja proizlazi iz njihovih fizičkih, rodnih i ekonomskih karakteristika (Brstilo i Haničar 2011., prema Petričević 2023.). Autori također postavljaju važno pitanja u vezi s ženama koje su osobe s teškoćama u razvoju, a žele postati majke. Kako pružiti zaštitu takvim osobama? Kako promijeniti svijest poslodavaca i društva općenito u pogledu njihove percepcije prema ženama s invaliditetom? Ova pitanja jasno ukazuju na potrebu za dopunom i pravilnijom primjenom antidiskriminacijskog zakonodavstva.

3.4. Rodne razlike u plaćama

Kao što je već do sada istaknuto, postoje određene zakonske regulative koje bi trebale štititi žene s invaliditetom od diskriminacije, međutim kada pogledamo primjenu u praksi vidimo da ravnopravan položaj nije u potpunosti zagarantiran. Razlike su vidljive već od obrazovnih šansi, preko zapošljavanja, vrste posla, pa sve do plaća i napredovanja. U pogledu plaća, zanimljivo je istaknuti podatak Državnog zavoda za statistiku (2023.) kako je prosječna mjesečna bruto plaća u Hrvatskoj po zaposlenome za prvo tromjesečje 2023. iznosila 1 466 eura za žene, a za muškarce 1 577 eura.

Prema Vučemilović (2011.) u sektorima u kojima prevladava ženska radna snaga kao što su obrazovanje, zdravstvena zaštita i socijalna skrb, trgovina na veliko i malo te financijske djelatnosti, žene primaju niže plaće. Prosječna razlika u plaćama iznosi 11%, dok se u sektorima u kojima pretežno rade žene, ta razlika kreće od 15,2% u obrazovanju do 24,3% u zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi. Prosjek "razlike u bruto plaći po satu" između muškaraca i žena, opisano od strane autorice Vučemilović (2011), predstavlja omjer plaća žena naspram plaća muškaraca za jedan sat rada. Prema Kučinić (2018.) postoji niz uzroka koji doprinose stvaranju tog jaza, uključujući ograničenja žena u radu punog radnog vremena zbog obaveza u kućanstvu i prema obitelji te neplaćenog kućnog rada. Osim toga, manje žena zauzima visoke pozicije u poslovnom svijetu. Međutim, Blau i Kahn (2013.) prema Kučinić (2018.) ukazuju na važan aspekt: oko 41% ove razlike u plaćama ne može se objasniti navedenim čimbenicima te se smatra da je rezultat diskriminacije. Ta diskriminacija može se manifestirati kroz razne oblike kao što su stakleni strop, predrasude o ulogama žena u područjima poput znanosti i tehnologije te diskriminacija temeljena na tradicionalnim gledištima o ulozi žena u društvu.

Unatoč dugoj povijesti načela "jednake plaće za jednak rad", koje seže čak do Ugovora iz Rima iz 1957. godine, i dalje postoji razlika u plaćama između muškaraca i žena. Unatoč nekim minimalnim pomacima ostvarenim posljednjih godina, ta razlika i dalje postoji. (Europski parlament, 2023.) Rodne razlike u plaćama nisu prisutne samo u Hrvatskoj, već i u drugim Europskim zemljama, čime vidimo kako se ovaj problem manifestira i na globalnoj razini. Žene koje rade u Europskoj uniji ostvaruju prosječno 12,7% manju plaću po satu u usporedbi s muškarcima (Europski parlament, 2023.). Kao razloge razlike u plaćama navode se: skraćeno radno vrijeme, odabir karijere pod utjecajem obiteljskih obaveza, veći broj zaposlenih žena u slabije plaćenim sektorima, mali udio menadžerica i manje plaće, te kombinacija čimbenika. Europskoj uniji, 4. studenog se obilježava kao "Dan jednakih plaća". Naime, žene zarađuju otprilike 16% manje od muškaraca, što znači da od tog datuma simbolično pa sve do kraja godine praktički rade besplatno (Mihalj, 2022.).

Na osnovu vlastitog iskustva, članovi radne skupine istraživali su aspekte kvalitete posla, radne sigurnosti i mogućnosti napredovanja za žene s invaliditetom. Rezultati istraživanja ukazuju na visoku stopu nezaposlenosti među ženama s invaliditetom,

koja je čak veća nego kod njihovih muških kolega. U stvari, situacija se pokazala sličnom i među muškarcima i ženama bez invaliditeta. (Beleza, 2003., prema Mihalj, 2022.)

3.5. *Fenomen staklenog stropa*

Izraz "stakleni strop" postao je široko prepoznatljiv nakon što su ga 1986. godine koristili Hymowitz i Schellhardt u članku objavljenom u *The Wall Street Journal* (Smith, Caputi & Crittenden, 2012., prema Nedović i sur., 2015.). No, unatoč proteku vremena, malo se toga znatno promijenilo na korist žena.

Koncept "staklenog stropa" označava oblik diskriminacije unutar radnog okruženja. Ovaj pojam se odnosi na situaciju u kojoj se kvalificiranim i sposobnim ženama otežava ili onemogućava napredovanje, dok se na višim pozicijama primjećuje uspostava muške dominacije (Jergovski, 2010.). Riječ "strop" u ovom kontekstu označava nevidljivu prepreku koja sprječava žene da se uspinju hijerarhijskim ljestvicama iznad određene granice, što Jergovski (2010.) dodatno ističe, napominjući da ova prepreka često nije vidljiva sve dok se ne suoče s njom. Zbog ovog skrivenog ograničenja u profesionalnom usponu žena, mali broj žena zauzima moćne pozicije, čime dolazi do spolne diskriminacije. Ta se situacija očituje i u Pravnoj klinici (2013.), koja naglašava da ograničavanje vertikalnog napredovanja žena rezultira neiskorištenim potencijalom, unatoč njihovoj obrazovanosti. Ova dinamika otežava ženama pristup bolje plaćenim radnim mjestima. Žene također moraju uložiti veći napor za napredovanje u usporedbi s muškarcima, te često dosežu maksimalnu razinu u srednjem menadžmentu (Jergovski, 2010., Fotek, 2015., Kučinić 2018.). Ovaj slučaj ilustrira koncept "staklenog stropa". Autorica također ističe razlike u rukovođenju između žena i muškaraca, gdje se muškarcima često odobrava da demonstriraju karakteristike koje potiču brže napredovanje (poput agresivnosti, autoritativnosti, samostalnosti i natjecateljskog duha), dok se kod žena naglašavaju razumijevanje, empatija i suradnja. Ovaj kontrast u karakteristikama također pridonosi održavanju "staklenog stropa", budući da se kod muškaraca često cijene osobine koje ih vode prema najvišim rukovodećim pozicijama, dok iste osobine kod žena često bivaju negativno ocijenjene, te se od njih očekuje manje natjecateljsko, a više suradničko ponašanje. Ignoriranje rodne stratifikacije na tržištu rada manifestira se kroz stvaranje

okvira koji podržava rodnu nejednakost te institucionalnu diskriminaciju žena. Kada takvo ponašanje dodatno ide ruku pod ruku s oblicima nasilja prema ženama na tržištu rada, rezultira zabrinjavajućim prikazom društvenog statusa žena na radnom tržištu u Hrvatskoj (Galić i Nikodem, 2009., prema Brstilo i Haničar, 2011.).

4. Tržište rada

Poslodavci i zaposlenici nalaze se u prostoru međusobne interakcije koji se naziva tržište rada. Ovo tržište djeluje na temelju dinamike ponude i potražnje, pri čemu potražnja predstavlja zahtjev poslodavaca za radnom snagom, dok se pod ponudom podrazumijeva dostupnost radne snage (The Economic Times, 2023.).

Teorija segregacije tržišta rada na dva sektora ukazuje na podjelu između primarnog i sekundarnog sektora rada. Primarni sektor obuhvaća radna mjesta koja su stabilna, dobro plaćena i sa jednakim uvjetima, dok sekundarni sektor obuhvaća privremena radna mjesta s nižim plaćama i manje povlastica. (Mihalj, 2022.)

Ukratko ćemo se vratiti na četiri već spomenute dimenzije rada, te izdvojiti dvije. Prisjetimo se, Socijalna funkcija rada implicira da radom osoba ostvaruje i potvrđuje svoj društveni i građanski identitet, ostvaruje veze s drugima, uspostavlja socijalne veze te gradi i njeguje međuljudske odnose. Ono što netko obavlja kao svoj posao utječe na njegov ili njezin položaj u društvu, čineći rad izvorom društvenog statusa i ugleda. Psihološka dimenzija rada (Šverko i Galić, 2009.; prema Božić-Žalac, 2018.) podrazumijeva da rad omogućuje osobni razvoj identiteta i daje osjećaj korisnosti pojedincu, što rezultira i povećanim samopoštovanjem te uvjerenjem u vlastitu vrijednost (Jahoda, 1981; Judge i Klinger, 2008 prema Akkerman i sur., 2016; prema Božić-Žalac, 2018.). Povijesno društveno isključenje i diskriminacija doveli su do vrlo niske zaposlenosti osoba s invaliditetom (US Commission of Civil Rights 1983: Yuker, 1988 prema Schur, 2002; prema Božić-Žalac, 2018.), samim time dovodi se do toga da osobe s invaliditetom češće imaju iskustvo slabije kvalitete života, a ukoliko i rade veća je vjerojatnost da će obavljati privremene poslove, pri čemu kraće rade i imaju manje prilika za napredak (ILO, Information Sheet 2011 prema Ta i sur., 2011.; prema Božić-Žalac, 2018.). Također, veća je vjerojatnost da će biti zaposleni na jednostavnijim i manje plaćenim radnim mjestima za koje su prekvalificirani (Maroto

i Pettinicchio, 2014 prema Bendick, 2016.; prema Božić-Žalac, 2018.). Nezaposlenost osoba s invaliditetom predstavlja značajan problem koji rezultira socijalnom izolacijom, ekonomskom ovisnošću, smanjenim samopouzdanjem i manjkom kontrole nad vlastitim životom (Kiš – Glavaš i sur., 2008 prema Kiš – Glavaš, 2009a.; prema Božić-Žalac, 2018.). U populaciji osoba s invaliditetom žene su posebno podložne riziku od socijalne isključenosti (Bratković i sur., 2013.).

4.1. (Ne) zaposlenost žena s invaliditetom

Produljena nezaposlenost donosi sa sobom opasnost od smanjenja životnog standarda, te u određenim slučajevima potencijalno može dovesti i do siromaštva. Unatoč činjenici da imaju niža primanja, zaposlenje osoba s invaliditetom povećava njihove prihode za značajnih 49%, u usporedbi s 13% rasta prihoda kod osoba koje nemaju invaliditet. Posebno je zanimljivo da zapošljavanje ima još snažniji utjecaj na smanjenje vjerojatnosti siromaštva kod osoba s invaliditetom, budući da se njihova stopa siromaštva smanjuje za čak 20%, dok je smanjenje kod osoba bez invaliditeta 17%. (Schur, 2002., citirano u Božić-Žalac, 2018.). U 2020. stopa rizika od siromaštva prema dobi i spolu, prema izvješću Državnog zavoda za statistiku (Žene i muškarci u Hrvatskoj, 2022.) pokazuje veći rizik od siromaštva za žene u odnosu na muškarce u 3 od 5 promatranih dobnih skupina. Pri čemu ukupno gledano, žene imaju stopu rizika od siromaštva od 19,6%, dok muškarci imaju stopu od 17%. Nadalje, prema istom Izvješću, promatrajući prosječne mjesečne isplaćene neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti u 2020. možemo vidjeti kako statistika ponovno govori u prilog muškaraca koji zarađuju 9.642 kn naspram žena koje zarađuju 8.659kn. Čime udio plaća žena u plaćama muškaraca iznosi 89,9%. Feminizacija siromaštva, kako je istražena od strane Johansson Wennerholm (2002., prema Kučinić, 2018.), obuhvaća tri ključne aspekte. Prvi se odnosi na činjenicu da se siromaštvo češće pojavljuje među ženama nego među muškarcima. Drugi aspekt je dublji te ukazuje na to da je siromaštvo žena intenzivnije i dublje nego kod muškaraca. Treći aspekt se odnosi na dinamiku siromaštva te pokazuje kako se pojava siromaštva među ženama povećava u usporedbi s pojavom siromaštva među muškarcima.

U ovom dijelu ćemo istražiti vidljivost, odnosno nedostatak vidljivosti žena s invaliditetom u društvenom okruženju. Žene s invaliditetom često su suočene s

tretmanom koji ih svrstava u građanke drugog reda, te se često osjećaju izoliranima i marginaliziranima, čak i unutar pokreta koji se bavi promicanjem prava osoba s invaliditetom, gdje prevladava muško iskustvo i perspektiva. Specifično, žene s invaliditetom predstavljaju marginaliziranu skupinu koja se suočava s višestrukom diskriminacijom, pri čemu je najizraženija diskriminacija koja ih pogađa kao osobe s invaliditetom i kao žene (Mašović, 1996.; prema Brstilo i Haničar, 2011.). Uz već spomenute oblike diskriminacije s kojima su žene s invaliditetom suočene, treba naglasiti još jednu a to je diskriminacija s kojom se susreću na tržištu rada. Tržište rada, nadovezujući se na prethodno spomenute obrasce, dodatno potencira diskriminaciju koja se manifestira kroz potpunu isključenost žena s invaliditetom s radnog tržišta ili njihovu nedostatnu radnu integraciju. Sve izneseno rezultira njihovim sveobuhvatnim društvenim isključivanjem. Zbog nedovoljno osviještene institucionalne strukture, žene s invaliditetom nisu pravilno prepoznate u društvu, te nemaju mogućnost kanaliziranja svojih vlastitih potreba. Na njih je bačena društvena stigma i suočavaju se s vrstom javnog i institucionalnog nasilja koje im uskraćuje pravo na jednaka, pa čak ni prilagođena, prava na dostojan rad i život. (Brstilo i Haničar, 2011.).

5. Mjere aktivne politike

S obzirom na identificirane oblike diskriminacije prema ženama s invaliditetom, u ovom dijelu istražiti ćemo strategije aktivne politike kako bi se utvrdilo jesu li implementirane, kako su realizirane te kako utječu na našu specifičnu skupinu. Pregledom hrvatskog zakonodavnog okvira možemo vidjeti kako je Hrvatska odredila jasan zakonski okvir koji je usmjeren na žene s invaliditetom. Ženama s invaliditetom su na raspolaganju strategije pozitivne diskriminacije u smislu zapošljavanja, uključujući kvote i prednost pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima.

Ove mjere su usklađene s odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) koji navodi kako poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika imaju dužnost zaposliti, na radnom mjestu koje je primjereno, prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima, određeni broj osoba s invaliditetom, a broj zaposlenih osoba s invaliditetom

ovisit će o ukupnom broju radnika koji su zaposleni i djelatnosti koju obavljaju. Također, prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) kvota ne može biti manja od 2% niti veća od 6% od ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca koji je obvezan zaposliti određeni broj osoba s invaliditetom.

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN, 82/08) u Hrvatskoj je propisana obveza primjene mjera pozitivne akcije, poznate kao pozitivna diskriminacija, kako bi se osigurala jednakost zastupljenosti muškaraca i žena. Iako Zakon ne pruža detaljne uvjete za provedbu ovih mjera, ističe da moraju biti usklađene s europskim zakonodavstvom. Uspostavljanje mjera pozitivne diskriminacije u zapošljavanju temeljenih na rodu nije tako precizno definirano kao u slučaju invaliditeta. Kvotno zapošljavanje i pozicije rezervirane isključivo za određeni spol su suprotni europskim smjernicama za postizanje rodne jednakosti, stoga se politika pozitivne akcije mora pažljivo oblikovati uz dinamičnu analizu rodne strukture na tržištu rada (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2011., prema Kučinić, 2018.).

Da kratko sumiramo, zakonodavni okvir koji bi trebao štiti žene s invaliditetom postoji, međutim i dalje se primjećuje nedostatna zastupljenost žena s invaliditetom na tržištu rada, što ukazuje na to da postojeće mjere, ili nisu učinkovite ili se ne provode kako treba. Kada razmatramo kvotno zapošljavanje, Kučinić (2018.) govori kako izazov leži u činjenici da kvote za zapošljavanje predstavljaju tek privremenu mjeru koja ne djeluje na temeljne uzroke neravnopravnosti, već pokušava korigirati posljedice. Podsjetimo se kako se neravnopravan položaj prema ženama s invaliditetom očituje već u segmentu obrazovanja, dakle, puno prije ulaska na tržište rada. Također, kvotno zapošljavanje može imati negativan učinak na promjenu svijesti društva o problemima neravnopravnosti i socijalne isključenosti, jer stvara dojam da određena skupina uživa poseban status i dobiva poseban tretman (Kučinić, 2018.) Iz ovoga proizlazi suprotstavljanje od strane društva spram osoba s invaliditetom, koje počiva na neznanju i nerazumijevanju.

S obzirom na prethodno izloženo možemo zaključiti kako su kvote i dalje neophodne, jer se njihovim postojanjem može garantirati zakonski minimum zapošljavanja žena s invaliditetom. Za neke drastičnije i učinkovitije promjene, po svemu sudeći bit će

potrebno još vremena. Prema Kučinić (2018.) 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.

5.1. Primjeri dobre prakse

Ovaj dio rada u fokus će staviti neke od primjera dobre prakse u Hrvatskoj u pogledu žena s invaliditetom.

Prvi primjer odnosi se na Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) koji poslodavcima iz javnog i privatnog sektora dodjeljuje priznanja za najbolju praksu u području zapošljavanja osoba s invaliditetom. Projekt se kontinuirano provodi već pet godina zaredom putem suradnje između Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom te Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatske udruge poslodavaca, Instituta za razvoj tržišta rada, portala "Moj Posao" te Zajednice saveza osoba s invaliditetom Hrvatske. Ova nagrada predstavlja jedno od najuglednijih priznanja koja poslodavac može steći, te stoga predstavlja odličan primjer dobre prakse jer se pomoću ovakvih nagrada poslodavcima daje povratna informacija kako je njihov trud itekako viđen i prepoznat, a za nadalje može koristiti i u svrhu povećanja svijesti drugih poslodavaca o značaju zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Drugi primjer dobre prakse odnosi se na mjeru aktivne politike pod nazivom 'Zaželi - program zapošljavanja žena' Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike usklađena je s usmjerenjima politika zapošljavanja država članica Europske unije, s posebnim naglaskom na podršku socijalnoj uključenosti i suzbijanju siromaštva. Ova inicijativa ima za svrhu unaprijediti položaj žena na tržištu rada te zaštititi njihova prava. Njezin cilj je poticanje zapošljavanja žena koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada, posebno se fokusirajući na žene starije od 50 godina, one s najvišom završenom srednjom stručnom spremom, žene s invaliditetom, žrtve trgovanja ljudima, liječene ovisnice te žrtve obiteljskog nasilja. Ovaj program je financiran sredstvima Europskog socijalnog fonda i implementira se na lokalnoj razini putem suradnje s neprofitnim organizacijama, sa vremenskim okvirom od ograničenih

30 mjeseci. Obavezni partneri u projektu uključuju regionalne i područne urede Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te Centre za socijalnu skrb. Glavni fokus ovog programa je obrazovanje i osposobljavanje žena iz ciljanih skupina koje će pružati podršku starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju unutar njihovih domova. Projekt "Zaželi - program zapošljavanja žena" provodi se posebno u teško dostupnim područjima kao što su ruralna područja i otoci, te u područjima s višim stopama nezaposlenosti i dugotrajne nezaposlenosti u odnosu na hrvatski prosjek (Europski strukturni i investicijski fondovi, 2020.). Jedan konkretan primjer uspješne provedbe projekta "Zaželi" može se vidjeti kroz iskustvo udruge ZvoniMir iz Šibensko-Kninske županije. U njihovom izvještaju nakon završetka projekta, ističu da su uspješno zaposlili tim od 5 članova projekta i 40 radnica za pružanje pomoći u kući. Tijekom 24 mjeseca, ove radnice su brinule za 249 osoba u nepovoljnom položaju. Osim što je projekt pružio potrebnu njegu, također je rezultirao poboljšanom kvalitetom života, boljim zdravljem i osjećajem sigurnosti te socijalne uključenosti za obuhvaćene osobe. ZvoniMir naglašava da je kroz ovaj projekt zaposlenim radnicama osigurana financijska stabilnost te omogućeno da ostanu u svojoj zajednici. Tijekom trajanja projekta, radnice su imale priliku dodatno se educirati kako bi povećale svoju konkurentnost na tržištu rada. Na kraju projekta, zaposlene žene su postale educirane njegovateljice, uzgajivačice, sakupljačice i prerađivačice ljekovitog i aromatičnog bilja, te vozačice osobnih vozila (Udruga ZvoniMir, 2021.). Uspješnost ovog projekta zaista je iznimna, njezina važnost za žene se ogleda u tome što su preko ovog projekta imale priliku steći zvanja koja do tada nisu imale, a koja su zaista tražena i time su dobile priliku konkurirati na tržištu rada.

Nadalje, nakon iznimno uspješne provedbe prve faze, provedena je i druga faza „Zaželi - program zapošljavanja žena - faza II“. Ova nova faza predstavlja kontinuirano financiranje aktivnosti koje su uspješno započele u prethodnoj fazi I. Osim što omogućuje uključivanje žena u nepovoljnom položaju na tržištu rada, projekt također ima za cilj sprječavanje prerane institucionalizacije i poboljšanje kvalitete života krajnjih korisnika. Kroz pružanje podrške u svakodnevnom životu, posebno za one koji žive u teško dostupnim i manje naseljenim područjima, ostvaruje se važan doprinos (Europski socijalni fond, 2021.).

Nakon provedene druge faze ovog projekta, provedena je i treća faza, „Zaželi- program zapošljavanja žena- faza III“. Ova inicijativa predstavlja daljnji korak u zapošljavanju žena s otežanim uvjetima zapošljavanja u lokalnoj zajednici na poslovima pružanja pomoći i podrške starijim i/ili nemoćnim osobama. Ove aktivnosti su se već kroz prethodne dvije faze programa pokazale izrazito uspješnima i nezamjenjivima u lokalnim zajednicama.

Iz navedenih primjera dobre prakse dolazimo do spoznaje kako dobrih projekata ima, te kako je u praksi vidljiva suradnja između Vlade RH i organizacija civilnog društva. Svaki ovakav projekt je hvale vrijedan i omogućava pozitivne pomake. Međutim, ono što se također može primijetiti jest i to da iako postoje dobre inicijative i projekti, oni su rijetko orijentirani na žene s invaliditetom. Već se uglavnom odnose na osobe s invaliditetom ili žene. Stoga je i dalje važno upućivati na problem nevidljivosti žena s invaliditetom, sve u svrhu postizanja promjene.

6. Zaključak

Ovaj završni rad imao je cilj pružiti uvid u problematiku diskriminacije žena s invaliditetom na tržištu rada, naglasiti postojanje diskriminacije koja se manifestira u nekoliko područja, te daljnjom analizom ukazati na ozbiljne posljedice ovog problema. U kontekstu žena s invaliditetom, pojam višestruke diskriminacije postaje ključan, a iako je prisutan u literaturi i zakonskim okvirima, čini se da dosad nisu razvijeni učinkoviti mehanizmi za suzbijanje ove složene diskriminacije. Potvrdili smo da žene s invaliditetom nose teret nepovoljnog položaja u društvu u usporedbi s ženama bez invaliditeta i muškarcima s invaliditetom. Ova neravnopravnost jasno se manifestira u svim aspektima njihovih života, počevši od najranijih faza kroz obrazovni sustav, gdje statistički pokazatelji ukazuju na nižu razinu obrazovanja među ženama s invaliditetom. Čak i kada se odluče za obrazovanje, često se usmjeravaju prema pomoćnim ili deficitarnim zanimanjima koja ne pronalaze adekvatno tržište rada, čime se dodatno otežava put ovog već ranjivog društvenog segmenta ka profesionalnom ostvarenju. Zapošljavanje omogućuje ženama s invaliditetom stvaranje uvjeta za postizanje ekonomske samostalnosti, sprečavanje društvene izolacije te priliku da se aktivno uključe kao integrirani članovi svoje zajednice.

Alarmantna statistika pokazuje da čak 80% radno sposobnih osoba s invaliditetom ostaje nezaposleno. Udio zapošljavanja žena s invaliditetom znatno zaostaje za muškarcima s invaliditetom te je također značajno niži u usporedbi s ostalom populacijom. Kada je riječ o aktivnoj politici, zamjetan je nedostatak posebnih mjera usmjerenih isključivo na potrebe žena s invaliditetom. Mjere koje ih uključuju ili su vezane uz zapošljavanje žena ili uz zapošljavanje osoba s invaliditetom. Analizom literature jasno je vidljivo da društvo i vladajuće strukture nedovoljno prepoznaju važnost specifičnih prava i potreba žena s invaliditetom te da one često nisu aktivno uključene u procese promjene. Ovo nerijetko rezultira kršenjem njihovih prava. Stoga su suštinske transformacije društva neophodne kako bi se osvijestilo pitanje žena s invaliditetom i njihov položaj u društvu. Njihov položaj mora postati vidljiviji, a potrebno je ostvariti stvarne pomake u njihovom uključivanju u društvo i na tržište rada. Učinkovite promjene mogu se postići putem mjera aktivne politike, koje predstavljaju najefikasniji alat za ovo uključivanje, s uvjetom da su jasno usmjerene prema ženama s invaliditetom i da se provode uz dugoročno vođenje od strane odgovarajućih institucija, umjesto ovisnosti o ograničenim sredstvima iz neprofitnog sektora.

Popis literature

1. Božić-Žalac, T. (2018.) *Društveno ekonomska i psihološka dobrobit zapošljavanja za osobe s invaliditetom*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko- rehabilitacijski fakultet
2. Bratković, D.; Mihanović, V.; Dulčić, A. (2013.) Društveni položaj žena s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 49 (1), 164-180
3. Brstilo, I. i Haničar, E. (2011.). Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 47 (1), 87-97.
4. Dovranić, D. i Katavić, I. (2016). Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 6 (2), 35-42. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/170919>
5. Državni zavod za statistiku (2023). Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u prvom tromjesečju 2023. Posjećeno 11.08.2023. na mrežnoj stranici: <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58147>

6. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2023.): *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Posjećeno 14.05.2023. na mrežnoj stranici *Zene i muškarci u Hrvatskoj 2022*. (dzs.hr)
7. Europski parlament (2016). *Izješće o provedbi Konvencije UN-a o pravima osoba s invaliditetom uz poseban osvrt na zaključne napomene Odbora UN-a za prava osoba s invaliditetom*. Posjećeno 10.01.2023. na mrežnoj stranici 'Europski parlament': https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0203_HR.html
8. Europski parlament (2018). *Prijedlog rezolucije o položaju žena s invaliditetom*. Posjećeno 12.01.2023. na mrežnoj stranici 'Europski parlament': https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-8-2018-0547_HR.html
9. Europski parlament (2023). *Razlika u plaćama muškaraca i žena: definicija i uzroci*. Posjećeno 12.08.2023. na mrežnoj stranici Europskog parlamenta: *Razlika u plaćama muškaraca i žena: definicija i uzroci | Vijesti | Europski parlament (europa.eu)*
10. Europski socijalni fond (2021.) *Poziv na dostavu projektnih prijedloga "Zaželi – program zapošljavanja žena – faza II"*. Posjećeno 23.07.2023. na mrežnoj stranici 'Europski socijalni fond': <http://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/>
11. Europski strukturni i investicijski fondovi (2020.). *Zaželi-program zapošljavanja žena*. Posjećeno 23.07.2023. na mrežnoj stranici 'Europski strukturni i investicijski fondovi': [https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/](https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektних-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/)
12. Hrvatski pravni centar (2013.). *Priručnik o prepoznavanju diskriminacije osoba s invaliditetom i mogućnostima zaštite njihovih prava*. Posjećeno 15.02.2023. na mrežnoj stranici 'Hrvatski pravni centar': <https://www.hpc.hr/wp-content/uploads/2013/08/PrirucnikzasuzbijanjejediskriminacijeOSIfinal.pdf>
13. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2022). *Izješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj*.

14. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022): *Izvješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine*. Posjećeno 29.07.2023. na mrežnoj stranici 'Hrvatski zavod za zapošljavanje': *Izvješće o aktivnostima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine – HZZ*
15. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022): *Priopćenje za javnost Promjene u evidentiranoj nezaposlenosti tijekom svibnja te stanje registrirane nezaposlenosti na kraju svibnja 2023. godine*. Posjećeno 10.08.2023. na mrežnoj stranici 'Hrvatski zavod za zapošljavanje': *PRIOPCENJE-ZA-JAVNOST-SVIBANJ-2023.pdf* (hzz.hr)
16. Jergovski, A. (2010) „Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu“, *Obnovljeni život: časopis za filozofiju i religijske znanosti*, 65 (3): 403–412.
17. Kučinić, S. (2018.) *Žene s invaliditetom na tržištu rada*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet
18. Leutar, Z. i Buljevac, M. (2020.). *Osobe s invaliditetom u društvu*. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada.
19. Mihalj, T. (2022). *Diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada* (Diplomski rad). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet. Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:759561>
20. Nedović, M., Ivanković, D. i Mišćević, D. (2015). *Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti. Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 5 (1), 91-98. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/144515>
21. Petričević, L. (2023). *Zabrana diskriminacije pri radu i zapošljavanju – izazovi participacije žena na tržištu rada. Paragraf*, 7 (1), 117-131. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/306202>
22. Pravna klinika Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (2013.): *Diskriminacija žena na tržištu rada*. Posjećeno 02.05.2023. na mrežnoj stranici 'Pravna klinika': <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada>

23. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2022). Izvješće o radu pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2022.godinu. Posjećeno 02.08.2023. na mrežnoj stranici Izvješća o Radu | POSI
24. Pravobranitelj za ravnopravnost spolova (2022). Izvješće o radu pravobranitelja za ravnopravnost spolova za 2022. godinu. Posjećeno 01.08.2023. na mrežnoj stranici Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (prs.hr)
25. The Economic Times (2021.) *Definition of labour market*. Posjećeno 12.08.2023. na mrežnoj stranici 'The Economy times': What is Labour Market? Definition of Labour Market, Labour Market Meaning - The Economic Times (indiatimes.com)
26. Udruga ZvoniMir (2023.) *Udruga ZvoniMir započinje provedbu projekta "zaželi joj zapošljavanje III" vrijednog 1,5 milijun kuna* Posjećeno 14.08.2023. na mrežnoj stranici udruge 'ZvoniMir': <https://zvonimir.hr/novosti/udruga/udruga-zvonimir-zapocinje-provedbu-projekta-zazeli-joj-zaposljavanje-iii-vr>
27. Udruga ZvoniMir (2021.) *Zaželi joj zapošljavanje*. Posjećeno 13.08.2023. na mrežnoj stranici udruge 'ZvoniMir': <https://zvonimir.hr/zazeli-joj-zaposljavanje/>
28. 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.
29. *Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz konvenciju o pravima osoba s invaliditetom : Narodne Novine, Međunarodni ugovori*, 6/2007.,5/2008.
30. *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom: Narodne Novine*, br. 157/13, 152/14, 39/18, 32/20
31. *Zakon o radu: Narodne novine*, br. NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23
32. *Zakon o ravnopravnosti spolova: Narodne Novine*, br. 82/08, 69/17
33. *Zakon o suzbijanju diskriminacije: Narodne Novine*, br. 85/08, 112/12
34. *Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2023.): Dodijeljena priznanja „Poslodavac godine za osobe s*

invaliditetom“ za 2022. godinu. Posjećeno 13.08.2023. na mrežnoj stranici Dodijeljena priznanja „Poslodavac godine za osobe s invaliditetom“ za 2022. godinu. | Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (zosi.hr)

35. Žeželj, P. (2021). Analiza *odnosa okoline prema osobama s tjelesnim invaliditetom* (Završni rad). Koprivnica: Sveučilište Sjever. Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:604249>
36. Žiljak, T. (2005.) Invaliditet je pitanje ljudskih prava: može li obrazovanje pomoći njihovu ostvarenju?. *Anali Hrvatskog politološkog društva: časopis za politologiju*, 2 (1), 247-259