

»Če je bila tako dolgo doma, kaj sploh lahko pričakujemo?«

Diskriminacija in nasilje nad ženskami z oviranostmi s perspektive strokovnih delavcev in delavk ter drugih deležnikov na področju socialnega varstva in trga dela

Mojca SUHOVRŠNIK, Petra VIDEMŠEK, Valentina FRANCA, Polona DOMADENIK MUREN, Liljana RIHTER

1 Uvod

Strokovne delavke in delavci, ki pri svojem delu prihajajo v stik z ženskami z oviranostmi bodisi v okviru zagotavljanja pomoči in podpore, urejanja zaposlitve in dela ali zaradi različnih okoliščin v zasebnem življenju, imajo precej širok vpogled v spekter potreb žensk z oviranostmi. Zato smo želeli pridobiti podatke o tem, kakšen vpogled imajo v oceno trenutnega stanja razširjenosti in oblik diskriminacije in nasilja na trgu dela in v zasebni sferi za ženske z oviranostmi; kakšne so ovire, ki jih zaznavajo pri preprečevanju diskriminacije in nasilja; kaj zaznavajo kot primere dobre prakse in kakšne so potrebe po dodatnih ukrepih glede na to, kakšne potrebe žensk z oviranostmi zaznavajo. V kvalitativni raziskavo smo kot metodo zbiranja podatkov izvedli dve fokusni skupini na neslučajnostnem priložnostnem

vzorcu s strokovnjaki in strokovnjakinjami, ki imajo izkušnjo z ženskami z oviranostmi. Povabila za sodelovanje smo pošiljali postopoma, dokler nismo dosegli minimalnega števila strokovnih delavcev za fokusno skupino. Za organizacije smo pripravili kratko informacijo s povabilom k sodelovanju njihovih strokovnih delavk in delavcev. Po pojasnitvi morebitnih dilem pred vključitvijo pa smo udeleženske in udeležence seznanili še s soglasjem za sodelovanje v raziskavi in jih seznanili s prostovoljnostjo sodelovanja v raziskavi, z zaupnostjo, z varovanjem podatkov in z nameni uporabe podatkov. V prvo fokusno skupino, s katero smo želeli dobiti vpogled v izkušnje strokovnih delavcev, ki delajo v organizacijah, ki zagotavljajo podporo in pomoč ženskam z oviranostmi, smo kljub temu, da smo iz populacije strokovnih delavcev vabili več ljudi, na koncu vključili sedem strokovnih delavcev iz centrov za socialno delo, iz nevladnih organizacij na področju invalidskega varstva in nasilja in iz razvojnega centra za zaposlitveno rehabilitacijo. V drugi fokusni skupini, ki je bila osredotočena na diskriminacijo in nasilje na trgu dela, smo udeležene izbrali na podlagi premisleka o deležnikih pri vključevanju žensk z oviranostjo, ki delajo v organizacijah, ki bodisi zaposlujejo bodisi zagotavljajo podporo in pomoč ženskam z oviranostmi pri iskanju zaposlitve. Sodelovalo je pet predstavnikov delodajalcev iz socialnih in invalidskih podjetij, podjetij, ki imajo zaposlitvene centre, organizacij, ki izvajajo poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo, iz običajnih delovnih okolij in zavoda za zaposlovanje. Obe fokusni skupini sta potekali v živo. Izvedli smo jih januarja 2026 in trajali sta približno dve uri. Vloge strokovnih delavk in delavcev v organizacijah, v katerih so zaposleni, so bile različne, pri čemer so prevladovalе vodje organizacij oziroma posameznih oddelkov, med sodelujočimi pa so bile tudi sekretarke in strokovne delavke. Večina je imela bogate delovne izkušnje.

Ker smo konceptualni okvir za raziskovanje diskriminacije in nasilja predstavili že v sedmem poglavju, v tem delu najprej predstavljamo širši kontekst, v katerem so zaposleni sodelujoči v raziskavi, in kakšne izkušnje imajo z ženskami z oviranostjo neposredno pri svojem delu. Nato prikažemo, kako udeleženci fokusnih skupin vidijo ovire in vire moči žensk z oviranostmi. Predstavimo, kje in v kakšnem obsegu zaznavajo diskriminacijo in nasilje nad ženskami z oviranostmi strokovne delavke; kakšna je vloga njihovih organizacij pri preprečevanju in odzivanju na nasilje in diskriminacijo žensk z oviranostmi; kako ustrezen je zakonodajni okvir na tem področju.

Izpostavimo dobre prakse preprečevanja in odzivanja na nasilje ter dodatne potrebe za ustrežnejše odzivanje. V zadnjem delu poglavja pa na podlagi tako zbranih podatkov predstavljamo konkretne predloge.

Sodelujoče v raziskavi se z ženskami z oviranostmi srečujejo v različnem obsegu. V primeru organizacij, ki so namenjene specifično ljudem z oviranostmi, so navedle, da imajo v organizaciji veliko žensk z oviranostmi. V eni od organizacij, iz katere prihaja strokovna delavka, je včlanjenih okrog 47.000 ljudi z oviranostmi, od tega približno polovica žensk (*»No, mogoče ste vi prej govorili o gibalno oviranih, bom osvetlila pa drug vidik. Mi dobivamo celo Slovenijo, je več kot 47.000 članov. Spol tam-tam. Malo mogoče kdaj kakšno leto prevlada«* (FS1 A6, Pos. 19¹)). V eni izmed organizacij s področja nasilja med uporabnicami prevladujejo ženske z (gibalnimi) oviranostmi. Veliko je žensk z oviranostmi tudi na področju zaposlitvene rehabilitacije (*»Zdaj, kar se tiče samega vključevanja v storitve poklicne in zaposlitvene rehabilitacije, po eni, mislim, v enem primeru je napotovalec Zavod za zaposlovanje, ker gre za brezposelne invalide. So to vse od A do Ž gibalno, senzorno ovirani, duševne motnje, lažje motnje v duševnem razvoju, od teh zmernih, no, ti pač do nas v resnici niti ne pridejo. Tako da pač imamo cel spekter. No, in kar za zaposlitveno kot napotovalec Zavod za zaposlovanje ali pa ZPIZ pri poklicni rehabilitaciji, tukaj ni razlik, da bi se bolj vključevalo moške ali pa ženske ...«* (FS1 A1, Pos. 28)), čeprav strokovnjakinja s področja trga dela zaznava, da *»je vsa ta leta v rehabilitaciji več moških kot žensk; tako vsaj kaže slovenska statistika ... Pri tem pa se ženske pogosto bolj aktivno vključujejo in se za ta korak odločijo prej. To razmerje sicer morda ne odraža povsem realne slike stanja, saj je med invalidi glede na statistiko zadnjih več kot 30 let bistveno več moških kot žensk. Delež 50 proti 50 ali nekoliko manj žensk tako pomeni, da so v tem procesu nekoliko bolj aktivne«* (FS2 B3, Pos. 24).

Na drugi strani so bili v fokusni skupini tudi predstavniki podjetij, kjer žensk z oviranostjo trenutno nimajo zaposlenih, so pa bile zaposlene v preteklosti. Udeleženci fokusnih skupin so bili tudi predstavniki organizacij, ki se ukvarjajo z nasiljem, vendar se z ženskami

1 Oznake se nanašajo na fokusno skupino (FS1 je bila fokusna skupina s strokovnjaki s področja socialnega varstva in varstva invalidov; FS2 pa fokusna skupina s strokovnjaki na področju trga dela), na oznako sodelujočega (od A1 do A7 so iz prve fokusne skupine; od B1 do B4 pa iz druge fokusne skupine) ter na odstavek, kjer je navedena izjava zapisana (Pos. 1 ...).

z oviranostmi srečajo zelo redko oziroma samo v posameznih primerih. Tisti, ki se v večji meri pri delu srečujejo z ženskami z oviranostmi, navajajo različne oviranosti – od težav v duševnem zdravju oziroma motenj v duševnem razvoju do gibalnih in senzornih oviranosti, različnih bolezni in poškodb pri delu.

Enoznačnega odgovora na to, v kolikšnem obsegu se organizacije srečujejo z ženskami z oviranostmi, nimamo. Lahko pa iz odgovorov sodelujočih razberemo, da so na vidike diskriminacije in nasilja v večji meri občutljive in pozorne strokovne delavke v organizacijah, ki se v večji meri srečujejo z ženskami z oviranostmi.

2 Prepletenost dejavnikov ovir in virov moči pri ženskah z oviranostmi

Značilnosti in položaj žensk z oviranostmi na trgu dela in v zasebnem življenju v Sloveniji opisujejo strokovne delavke na način, iz katerega lahko sklepamo, da so pozorne na več vidikov, ki jih v konceptualnem smislu posameznice tudi eksplicitno opišejo kot intersekcionalnost. Koncept se nanaša na izkušnjo različnih klasifikacij (spol, starost, razred, etnična pripadnost ...), ki lahko v kombinaciji prispevajo k večjemu tveganju za doživljanje diskriminacije in nasilja (Crenshaw, 1989, 1991). V splošnem bi lahko ovire, s katerimi se srečujejo ženske z oviranostmi, umestili na tri različne ravni: na osebno raven, raven organizacij in sistemsko raven.

Ko govorimo o kompleksnosti ovir, s katerimi se ženske z oviranostmi soočajo na osebni ravni, strokovne delavke izpostavljajo različne bolezni in dolgotrajno odsotnost s trga dela (*»Treba je vedeti, da vsaka sprememba za osebo, ki pride k nam, predstavlja velik izziv. Praviloma ne gre za osebe, ki bi bile še včeraj 100-odstotno aktivne, danes pa bi imele status invalida, temveč za ljudi, ki prihajajo po daljšem obdobju različnih travm, težav in izkušenj, običajno negativnih«* (FS2 B1 Pos. 34)). Prav zaradi predhodnih izkušenj se lahko tudi kasneje v okviru rehabilitacije ali pa ponovne vključitve na trg dela pojavijo nihanja v motivaciji (*»Res pa je, da se težave pogosto pojavijo tudi kasneje in da se z njimi soočamo dalj časa. Oseba lahko ponovno zdrzne v prejšnje stanje, zato so ta nihanja zelo pogosta. Pri teh osebah je včasih treba vložiti veliko časa, vendar je to sestavni del zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih. Veliko jih, zlasti v socialnem podjetju, ni bilo nikoli vključeno v formalne*

ocene ali komisije, temveč so k nam prišli zgolj kot dolgotrajno brezposelni. Predstavljajte si 15 ali 20 let brez kakršne koli obravnave – večina se je v tem času povsem umaknila iz socialnih stikov in ostala sama« (FS2 B1 Pos. 45)). Izzivi pa so tudi pri delu s tistimi, ki na trg dela vstopajo prvič in so brez delovnih izkušenj (*»hkrati pa se v zaposlitveno rehabilitacijo vključuje tudi ogromno oseb brez kakršnih koli predhodnih delovnih izkušenj. Te prihajajo neposredno iz izobraževalnega procesa, nimajo delovnih navad in potrebujejo drugačno vrsto podpore«* (FS2 B3 Pos. 99)). Ženske pa imajo po mnenju ene od udeleženk fokusne skupine tudi manj priložnosti na trgu dela, saj ne morejo opravljati fizično zahtevnejših del (*»Zakaj ženske, predvsem ženske? Zato, ker imajo na trgu dela zagotovo manj priložnosti kot moški, predvsem zaradi dejstva, da pri večini ne gre za fizično težka dela«* (FS2 B1 Pos. 13)). Kot velik izziv so izpostavile tudi ohranjanje zaposlitve (*»Mogoče samo en komentar ... Vprašali ste, zakaj je težko zaposlitev ohraniti. Pravzaprav je ohranjanje pogosto težje kot zaposlitev sama, ker je veliko oseb, ki so šle skozi rehabilitacijo v različnih okoljih in pri različnih delodajalcih«* (FS2 B3 Pos. 118)), ki je lahko posledica slabših komunikacijskih veščin, odnosov v delovnem okolju, stresa, pa tudi razlike med motivacijo za delo in potem dejanskim funkcioniranjem (*»Velika diskrepanca je lahko med motivacijo, ki jo oseba izkazuje, in dejanskim funkcioniranjem. S svojo zavzetostjo in pripravljenostjo pogosto naredijo zelo dober prvi vtis. Ta motivacija je pristna in stabilna, dejansko funkcioniranje pa je lahko nestabilno ali nezadostno. Zato mi, zlasti pri osebah s težavami v duševnem zdravju, tudi takrat, ko se oseba na začetku usposabljanja zelo dobro izkaže, pogosto rečemo »Dajmo še malo podaljšati«, da delodajalec osebo spozna v različnih fazah in obdobjih. To včasih ni najboljše, najhitrejša ali najcenejša pot – sploh ne. Vendar oseba potrebuje to celovito izkušnjo, prav tako jo potrebuje delodajalec«* (FS2 B3 Pos. 119–120)).

Strokovne delavke so izpostavile tudi problematiko (ne)mobilnosti, (slab) materialni in finančni položaj ter nesprejemanje statusa invalida. Pomemben dejavnik je tudi slaba informiranost o dostopnih oblikah pomoči, nerazumevanje nasilja in diskriminacije ter nepripravljenost spregovoriti o doživetem nasilju. Eden izmed pogostih razlogov za molk je tudi ekonomska odvisnost od povzročitelja nasilja. Na to opozarja tudi Videmšek (1999), ki poudarja, da obstaja vrsta razlogov, zaradi katerih ženske z oviranostmi o nasilju ne spregovorijo. Med drugim pogosto ne vedo, kako in komu naj nasilje razkrijejo, v njihovem življenju pa pogosto ni oseb, ki bi jim

posredovale informacije, da je življenje brez nasilja njihova pravica. Dodatno oviro lahko predstavljajo tudi težave pri sporazumevanju, ki povzročitelja nasilja še dodatno ščitijo (prav tam). Iz okoliščin nasilja pa se še posebej težko umaknejo ženske z gibalno oviranostjo (*»Tudi mi opažamo v bistvu, da žrtve nasilja, ki so gibalno ovirane, gredo veliko težje; umik je neprimerljivo bolj zahteven, kot recimo, že itak je pri ženski umik iz okolja, kjer je po navadi partner nasilen, zelo težek. Tukaj je veliko več planiranja, logistično je zelo zahtevno in tako naprej. In se kasneje odločajo, da gredo, če sploh gredo«* (FS1 A3 Pos. 13)).

Na ravni organizacij se kot ovire kažejo še omejen dostop do pomoči zaradi prostorskih in/ali kadrovskih razlogov, pretiran obseg administrativnega dela in premajhne kapacitete. Strokovne delavke so izpostavile tudi problem predsodkov delodajalcev (*»Ta vrata pa je zelo težko odpreti, saj na strani delodajalcev pogosto vlada nezaupanje: 'Če je bila tako dolgo doma, kaj sploh lahko pričakujemo?'«* (FS2 B1 Pos. 46)), ki so povezani tudi s tem, da vodilne v podjetjih, ki delujejo na prostem trgu, skrbi za rezultate dela in konkurenčnost na trgu (*»Kako v resnici vključevati takšne kadre, če veš, da nikoli ne bodo stoddostno produktivni in da ne bodo dali vsega od sebe? Pa vendar bi bilo to zelo dragoceno. Pri nas smo na vasi – pogosto slišiš »Ta fant je sicer v redu, ampak doma so se mu dogajale grozne stvari, ima te in te težave, z veseljem bi ga vzeli.« Na koncu pa znova naletiš na oviro. Vodja proizvodnje ve, da ga bodo na kolegiju »vlekli za ušesa«, če številke ne bodo prave. Ista skupina bo morda nekoga »podtahnila«, da se bomo lahko pokazali kot družbeno odgovorni, a produktivnih števil ne bomo mogli zagotoviti. In to je v resnici zelo težko«* (FS2 B4 Pos. 73–75)).

Na sistemski ravni lahko izpostavimo še problematiko dolgotrajnosti postopkov pridobivanja pravic, odsotnost podpore v smislu mentorstev za socialna podjetja in običajna delovna okolja ter vezanost pravic na status. Na to prepletenost različnih dejavnikov v življenju žensk in nasploh ljudi z oviranostmi opozarjajo tudi Fougeyrollas in drugi (2019) v opisu modela procesa ustvarjanja oviranosti, pri čemer izpostavljajo pomen varovalnih dejavnikov (ki jih je treba krepiti) in dejavnikov tveganja (ki jih je treba odpraviti), da bi lahko zagotovili dostojno življenje vsem.

Udeleženci v raziskavi določene vidike delovanja organizacij, v katerih so zaposleni, prepoznavajo kot prednosti. Te vidike bi lahko prepoznali kot varovalne dejavnike, ki delujejo na ravni organizacij. Deležniki s področja trga dela, ki so sodelovali v okviru druge fokusne

skupine, poudarjajo predvsem pomen urejenih delovnih okolij, prilagoditev organizacijske narave in delovnih mest z ustrezno podporo za ljudi z oviranostmi ter izobraževanje in ozaveščanje delodajalcev. Na sploh je pomembno in ključno, da imajo ženske z oviranostmi na voljo celostni pristop, dovolj časa za podporo strokovnih delavk ter zaupen in podporen odnos z njimi. Takšne prilagoditve delovnih okolij in delovnih mest pa ne koristijo zgolj ženskami z oviranostjo, temveč tudi drugim zaposlenim. Na univerzalnost takšnih prilagoditev opozori tudi sogovornik, ki je predstavnik invalidskega podjetja (*»Če prilagodim delovno mesto tistemu z najtežjimi omejitvami, imajo vsi drugi od tega korist«* (FS2 B5 Pos.1)).

Nekateri sogovorniki kot pomemben predlog za spremembo izpostavljajo možnost podpore (v obliki mentorstev) in prilagoditev na delovnih mestih za vse, ne glede na oviranosti, ter specifične in prilagojene storitve za ženske, ki imajo različne kombinacije oviranosti. Socialnodelovni koncepti vzpostavljanja delovnega odnosa in izvirnih projektov pomoči in podpore (Čačinovič Vogrinčič in Mešl, 2019) takšne načine dela že vključujejo in bi jih bilo možno s področja socialnega varstva prenesti tudi na druga področja. Strokovnjaki, ki so bili vključeni v raziskavo, torej zaznavajo pomen individualiziranih pristopov, prilagojenih osebnim okoliščinam žensk z oviranostmi. (*»Vsako novo delo, ki ga uvajamo, najprej mi sedemo in poskusimo. Zato, da razumemo, kaj človek tukaj doživlja, kaj lahko občuti, kaj ga lahko obremeni. Potem prilagodimo, šele potem usposabljammo delavce«* (FS2 B5 Pos.2)).

Da bi strokovne delavke lažje in bolj uspešno opravljale svoje delo in s tem okrepile varovalne dejavnike organizacij, bi na sistemski ravni vsekakor potrebovale bolj podpirne postopke (krajši postopki, predvsem na sodiščih), več časa za delo neposredno z uporabniki, več materialne in finančne podpore za storitve za ljudi z oviranostmi ter več možnosti informiranja o pravicah za ljudi z oviranostmi (*»Vidimo tudi, da recimo kdaj pridejo k nam ženske, ki sploh ne prepoznajo, da imajo možnost recimo pri zaposlitvi neke prilagoditve, neke statuse pridobiti in tako naprej. Mi smo recimo glih lani eno gospo, ki jo je partner tako hudo posiljeval, da je imela ginekoloških operacij kup, delala je pa neko zelo težko delo in tudi pozimi je bila osem ur na dan zunaj in pol smo v bistvu speljali postopek, da je ona dobila en kup prilagoditev, da ni rabila več delat takih stvari in tako naprej, a ne, v bistvu pol, ko vključimo osebo, res dobi popolnoma vse, kar se le da«* (FS1 A3 Pos. 56)).

3 Zaznavanje okolja in razsežnosti diskriminacije in nasilja nad ženskami z oviranostmi

Diskriminacija in nasilje sta v neposredni povezavi z okoljem, v katerem posameznica živi in dela (Molek in Gorenc Zoran, 2024). Kot okolje diskriminacije in nasilja strokovne delavke v največji meri izpostavljajo zasebno okolje, kjer zaznavajo tako ekonomsko, fizično, psihično in spolno nasilje, precej pa je prisotnega tudi pokroviteljstva nad ljudmi z oviranostmi. Kot poudarjajo tudi nekatere avtorice (Rapičane Obran, 2018; Sedmak in Kralj, 2006), se različne oblike nasilja v vsakdanjem življenju pogosto tesno prepletajo. Kot prostor nasilja in diskriminacije so sodelujoče v raziskavi omenile tudi delovna mesta in organizacije, ki so namenjene podpori in pomoči. Predvsem v teh so lahko uporabniki prepuščeni samim sebi in zlorabam (npr. zdravil). Kot okolje diskriminacije so navedle tudi institucije, kjer bi pričakovali, da se spoštujejo in upoštevajo pravila, npr. na sodiščih (*»In pa ta ista gospa, sem šla z njo na sodišče, za kazenski postopek, in ker je gospa, je lahko hodila, samo včasih je uporabljala berglo, včasih je ni. In je prišla, ker je lahko prišla na sodišče brez bergle takrat, je sodnica, recimo, vztrajala na tem, da gospa stoji, ko daje izjavo, za tisto ... za pultom, in da medtem ko ona daje izjavo, ne bo sedela, ker če je lahko prišla do sodne dvorane, bo pa še stala in povedala svoje na način«* (FS1 A3 Pos. 101–102)).

Povzročitelji nasilja in diskriminacije so po mnenju strokovnih delavk lahko svojci, torej starši, partnerji, sorojenci, skrbniki, na drugi strani pa tudi izvajalci pomoči in podpore (npr. osebni asistenti, zdravstveno in negovalno osebje ...) ter sodelavci. O razširjenosti diskriminacije in nasilja v zasebnem okolju so govorile predvsem strokovne delavke s področja socialnega varstva in varstva invalidov. Tiste, ki so dale oceno, so vse ocenjevale, da je nasilja v zasebnem oziroma družinskem okolju veliko. Nekatere ga povezujejo tudi s patriarhalnimi vzorci v družini, z nižjo izobrazbo in materialno ogroženostjo žensk z oviranostmi ter s spremembami v družinski dinamiki, kadar je do oviranosti prišlo kasneje v življenju, ki jih v nekaterih družinah ne morejo konstruktivno razrešiti. Na težavnost ukrepanja v zasebni sferi opozori tudi sogovornik iz invalidskega podjetja (*»Vidim, da so v nekaterih primerih moški dominantni. Ženske nimajo vedno moči odločanja doma. Tiste, ki imajo otroke, so pogosto še težje v položaju. Težko je pomagati, ker posegaš v družinsko sfero«* (FS2 B5 Pos. 3)). Našteto bi

lahko uvrstili pod t. i. dejavnike tveganja za pojav nasilja (Društvo za nenasilno komunikacijo, b. d.).

Sodelujoči v raziskavi s področja trga dela so omenjali, da v delovnih okoljih ne opažajo več nasilja pri ženskah z oviranostmi v primerjavi z moškimi z oviranostmi. Nekatere sodelujoče menijo, da se z diskriminacijo in stigmatizacijo srečujejo vsi ljudje z oviranostmi, kot še posebej ranljivo skupino pri zaposlovanju pa izpostavljajo ljudi s težavami v duševnem zdravju. Kot potencialne žrtve nasilja ali diskriminacije so nekatere strokovne delavke vendarle posebej izpostavile ženske (*»Pa razmišljanje, ne, če bo moški se postavil za nekaj in bo rekel, da ne bo naredil ali pa tega na ta način ne bo, je možat. In se je postavil zase. Če bo to ženska, je histerična, bojo rekli, da je tale v »meni« ali pa da ima menstruacijo. Mislim, tipično. In to se seveda najbolj pogosto pojavlja potem na delovnem mestu«* (FS1 A6 Pos. 33)). Spet druge strokovne delavke so povedale, da so posebej ogrožene starejše ženske in da mladi hitreje opozorijo na diskriminacijo. Ne glede na to so v splošnem strokovne delavke izpostavile, da je nasilje ali diskriminacijo težko vezati samo na eno samo osebno okoliščino. Izpostavijo dvojno ali večkratno diskriminacijo (*»Kar opažam, je tudi pojav dvojne ali večkratne diskriminacije. Invalidne ženske se pogosto počutijo drugačne, saj so se soočale z diskriminacijo najprej zaradi invalidnosti, nato pa še zaradi spola. Pri nekaterih se to prepleta tudi z izvorom – recimo pri ženskah iz držav nekdanje Jugoslavije, ki živijo in delajo pri nas – pa tudi s starostjo, socialnim statusom in preteklimi izkušnjami. Mnoge so doživele tudi različne oblike nasilja. Vse to v »paketu« pride k delodajalcu in zahteva veliko razumevanja ter strokovnosti«* (FS2 B1 Pos. 37)).

4 Vloga organizacij pri preprečevanju in odzivanju na nasilje in diskriminacijo nad ženskami z oviranostmi ter ocena zakonodajnega okvirja

V organizacijah imajo na voljo različne mehanizme za preprečevanje nasilja in diskriminacije, med katerimi prevladujejo različni kodeksi ter pravilniki na podlagi zakonodaje, ki obravnavajo pomen varnega in podpornega delovnega okolja. Sodelujoče s področja trga dela pa so v večji meri omenile tudi ozaveščanje delodajalcev (*»Vidim pa, da je najbolj učinkovito delo ena na ena, od vrat do vrat. Veseli smo vsakega*

delodajalca, ki mu to povemo, ampak nas je vseeno premalo, da bi lahko res vse informirali» (FS2 B2 Pos. 216)). Za preprečevanje nasilja in diskriminacije je prav tako pomembno, da v organizacijah zaposlijo strokovne delavce, ki imajo ustrezne kompetence za delo z ljudmi z oviranostmi (»Pa pač to hočem reči, mehanizem. Poskušamo zbirati osebe za to delovno mesto, ki pač ga začutiš. Jaz ne znam to drugače povedati. Zdaj imamo tako osebo, toplo, strokovno, tisti se mi zdi, da je najboljši. Je tudi pomembno, da so ti strokovni delavci, ne samo strokovni, oseba mora biti tudi empat zelo zelo« (FS1 A4 Pos. 129)). Izpostavljeno je bilo, da je treba tiste zaposlene, ki imajo težave z uporabniki, oziroma tiste, ki pri delu izvajajo diskriminacijo ali nasilje, odpustiti. Tudi predstavnik invalidskega podjetja opisuje ničelno toleranco, ki se ob kršitvi udeležanju postopno (»Takrat je bil takoj ustni opomin, potem pa smo se dogovorili za zaključek sodelovanja. Bilo je obojestransko, ampak morali smo dati jasen signal, da tega ne dovoljujemo« (FS2 B5 Pos. 4)). Pomembna je tudi medsebojna pomoč med uporabniki ali med zaposlenimi kot oblika medvrstniškega sodelovanja ali pomoči.

O pomembnosti ozaveščanja zaposlenih o zlorabah so govorile predvsem strokovne delavke iz organizacij, ki imajo različne certifikate kakovosti (»Mi imamo na področju zaposlitvene rehabilitacije, vsi zaposleni imajo evropski certifikat kakovosti za socialne storitve, in že tam je določeno tudi, da je treba sprejeti nekako pravila oziroma ozaveščati zaposlene o raznih zlorabah, in to z obeh strani, kar se lahko tudi, smo tudi strokovni delavci v resnici podvrženi temu, da lahko tudi pride do primerov...« (FS1 A1 Pos. 128)), pri čemer so poudarile, da je o tem treba ozaveščati tudi uporabnike (»Ampak ja, imamo pa te mehanizme in tudi uporabnikom predstavimo te stvari, tako da so tudi oni opolnomočeni in vejo, zato in če bi se dogajalo, tudi protokol, na koga se lahko obrnejo, se pravi, če bi en strokovni delavec izvajal diskriminacijo, karkoli v zvezi s tem, nasilje, vejo, kako gre postopek na koga se obrniti« (FS1 A1 Pos. 128)).

Zaznati je, da v okoljih, kjer imajo ustrezno prilagojena delovna mesta, kjer med zaposlenimi prevladujejo dobri odnosi (ta dejavnik se kaže kot ključen) in kjer delujejo v skladu z zahtevami certifikatov kakovosti, opazajo manj nasilja in diskriminacije. Zato bi bilo te dejavnike smiselno spodbujati.

Kadar pa že pride do nasilja ali diskriminacije, ukrepi v tem primeru sledijo kodeksom in protokolom, ki so za to določeni v organizacijah ne glede na področje dela (»Ravno v tem času imamo tudi eno

prijavo – prvo, odkar sem tukaj – ki gre po celem postopku» (FS2 B4 Pos. 177–178)). Obrnejo se na pomoč pravnih služb (*»Mi do teh informacij ponavadi pridemo preko naše pravne pomoči, kjer v bistvu se pojavi problem, ali nekih ovir na delovnem mestu ali prilagoditve glede na invalidnost, in se potem izkaže, da je to kar kot ena snežna kepa in se še kaj drugih stvari izve«* (FS1 A6 Pos. 19)). Če gre za invalidska podjetja in ugotavljajo kršitve, se vključi tudi Direktorat za invalide v okviru takratnega MDDSZ. V primeru kršitev pri prilagoditvah delovnih mest se vključi financierje opreme. V primerih (sumov) nasilja se strokovne delavke obrnejo na policijo (*»Recimo, jaz osebno sem že večkrat poklicala policijo, kaj se je zgodilo, jaz pojma nimam, lahko sem čisto mim brcnila, ampak to je tisto, a ne, zbuditi zavest v ljudeh 'Daj, ne glejmo samo nase, ampak dajmo še poskusiti komu pomagati'«* (FS1 A5 Pos. 21)).

Izpostavljen je bil še en vidik, in sicer, da je v okviru zaposlitve lahko prisotno tudi prepričanje, da v primeru nasilja ali diskriminacije v zasebnem okolju vodje niso pristojni za ukrepanje (*»Še vedno je prisotno prepričanje, da mora človek težave reševati sam. Ko ne gre več, pove – a pogosto prepozno. Če bi povedal prej, bi lahko reagirali drugače. Seveda mora tisto, kar se dogaja doma, ostati doma, a ista oseba pride čez prag delovnega mesta in je še vedno ista oseba«* (FS2 B1 Pos. 133–134)).

Posebej pa strokovne delavke izpostavljajo pomen zaupanja med strokovnimi delavci in ljudmi, ki doživljajo nasilje in diskriminacijo. Če zaupanje ni vzpostavljeno, o nasilju in diskriminaciji manj verjetno spregovorijo. Tako je opazno, da lahko odsotnost dobrih odnosov (ki so varovalni dejavnik znotraj organizacijskih okvirov in tudi v zasebnem okolju) pomeni manj zaupanja, to pa posledično vodi k redkejšemu poročanju o nasilju in diskriminaciji v organizacijah in se s tem tveganje za še več diskriminacije, nasilja in manj varnosti in zdravja znotraj delovnega okolja še poveča. Zato je pomembna še večja pozornost delodajalcev na psihosocialna tveganja v delovnih okoljih (na kar opozarja tudi Nacionalni inštitut za varovanje zdravja (2020a, 2020b)).

Organizacije na trgu dela in na področju socialnega varstva in varstva invalidov pri svojem delu na sploh in tudi konkretno pri preprečevanju diskriminacije in nasilja sodelujejo s policijo, šolami, organizacijami na področju zdravstvenega varstva, z drugimi nevladnimi organizacijami. Opozarjajo pa na to, da bi bilo potrebnega več sodelovanja med organizacijami, ki delujejo na področju nasilja, in organizacijami, ki delujejo na področju varstva invalidov (*»Pa mogoče*

še, da to informiranje, dostikrat nimajo dosti informacij, sploh kakšne, če so bolj izolirane, kot posledica nasilja, in se mi zdi, da bi morali tudi mi več sodelovati z invalidskimi organizacijami, zvezami, ne vem, društvi, v smislu izmenjave nekih informacij. Vem, da pred leti smo dosti tako s temi, ki na področju duševnega zdravja, in potem so, ne vem, oni za nas kakšno izobraževanje, mi za njih kakšno izobraževanje, in potem vsaj točno veš, kaj lahko ponudiš, kam usmeriti osebo ali pa tako» (FS1 A7 Pos. 64)).

Potrebe, ki jih na tem področju še opažajo strokovne delavke, so povezane z ozaveščanjem in izobraževanjem delodajalcev in strokovnih delavcev v organizacijah pomoči in podpore o socialnih veščinah, skrbi za dobre odnose oziroma socialnih in trajnostnih vidikih zaposlovanja. Z vidika finančnih spodbud države strokovne delavke pogrešajo financiranje mentorstev in spremljanja za ljudi z oviranostmi v vseh delovnih okoljih, spodbude za zaposlovanje ljudi z oviranostmi v običajnih delovnih okoljih ter sistemsko financiranje nevladnega sektorja, ki izvaja programe podpore in pomoči za ljudi z oviranostmi in z izkušnjo nasilja.

Sodelujoče v raziskavi smo povprašali tudi po njihovi oceni zakonodaje in ukrepov na področju preprečevanja nasilja in diskriminacije ter zagotavljanja pravic ljudi. Ta ocena ni bila enopomenska. Večinoma zakonodajo sicer ocenjujejo kot ustrezno, opozarjajo le, da ni ustrezne podpore in mentorstev za ljudi z oviranostmi v vseh delovnih okoljih (prisotna je v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih) in da je ureditev pravic za ljudi z oviranostmi preveč razpršena. V praksi pa pri izvajanju zakonodaje zaznavajo več pomanjkljivosti. Udeleženec iz podjetja opozarja na okorelost sistema financiranja prilagoditev (*»Vse prilagoditve smo financirali iz lastnih sredstev, ker smo tako hitreje lahko zagotovili prilagoditev posamičnim osebam. Sistem za prilagoditve je pa dolgotrajnejši.«* (FS2 B5 Pos. 5)). Na področju nasilja so postopki pred sodišči dolgotrajni (*»Dolgotrajni postopki administracije in tako naprej. Vmes izgubi motivacijo za nekaj, kar želi, in potem motivirati nazaj, ali pa spet začeti na začetku zadevo peljati, ker si izgubil vse tisto, kar si do neke pripeljal«* (FS1 A6 Pos.62)), prav tako se ženske počutijo nepodprte. Izpostavljajo tudi slabo varovanje osebnih podatkov, saj so pogosto razkrite lokacije bivanja, imena strokovnih delavk, do katerih imajo potem dostop tudi povzročitelji nasilja (*»Ni se še zgodilo, da bi naša žrtev prišla s sodišča, dobila odločbo in da tam ne bi pisalo noter naše društvo. Potem pa pošto pošiljajo na njen naslov, pa kartoteke zraven, da jaz vem, ima, ne vem, povzročitelj dostop,*

na Sočo peljemo uporabnika po voziček, direktorica me je klicala iz Soče, povzročitelj kliče, mi smo prioriteten bili obravnavani, ker smo se zmenili zaradi vozička, on je noter v z-Vem pogledal, da je imel fant pregled in je klical, ne, zakaj ste mu dali nov voziček. Sistem v teh primerih čisto odpove. Razumem, da je sistem tak, kot je, ampak da se zavaruje osebo v teh postopkih. Pol pa rečejo 'Saj nisem varen nikjer'« (FS1 A4 Pos.142)).

Problem je tudi razpršenost zakonodaje (pravice za ljudi z oviranostmi so razpršene po različnih zakonih), kar pomeni, da so ženske z oviranostmi pomanjkljivo informirane, če npr. pridejo najprej v stik s policijo in dobijo informacije o možnostih prijave nasilja, ne pa tudi o pravicah s področja trga dela, socialnega varstva ipd., kar bi bilo nujno, da bi lahko celovito obravnavali njihove potrebe (*»Ne govorim samo o naši instituciji, ampak ljudje, ki imajo zdravstvene težave, hodijo k zdravnikom in zdravnikom najbolj zaupajo, in tam bi morali dobiti v resnici informacije, katere ... do katerih pravic so upravičeni, ampak tega ne dobijo. Tudi ta, ja, diskriminacija zaradi razdrobljenosti našega zakonodaje, kje sploh te pravice iskati. Kaj mi pripada, kaj mi ne pripada. Če mi to pripada, mi potem to ne pripada ... Mislim, tako je cel ... Lahko, če si sam v tem, je kaos. In sigurno boš zgrešil kakšno stvar, do katere si upravičen. Sigurno. Verjetno se tudi drugi s tem srečujete«* (FS1 A1 Pos. 82)).

5 Dobre prakse preprečevanja in odzivanja organizacij na nasilje in diskriminacijo nad ženskami z oviranostmi ter dodatne potrebe

Kot dobre prakse odziva organizacij na nasilje in diskriminacijo strokovne delavke omenjajo, da je pomemben kompetenten strokovni tim, celostna podpora ter dovolj časa za delo s posameznikom, ki je to doživel (*»Del tega je tudi, da poskušamo delovati celostno, a ne, v smislu, da ne gre samo za svetovalni proces, ampak da v okviru tega lahko dobi neko pravno pomoč, lahko dobi zagovornišvo, lahko dobi spremstvo, lahko smo kot nek vezni člen med institucijami pa osebo, a ne, tako da to je zagotovo en tak plus, a ne«* (FS1 A7 Pos. 55)). Med dobre prakse eden od sogovornikov uvršča kulturo, ki ob napakah ne išče krivca, temveč sistemske rešitve (*»Če se zmotijo ali če pride do napake, ni takoj pogovor v smislu: kdo je kriv. Ampak se vprašamo: zakaj je do tega prišlo in kako bomo to sistemsko, organizacijsko uredili, da se ne bo ponovilo«* (FS2 B5 Pos. 6)).

Izpostavljajo tudi področje varnih namestitev za umik pred povzročiteljem nasilja. Za ženske z oviranostmi je teh nastanitvenih možnosti v Sloveniji premalo, prav tako številne slovenske varne hiše in materinski domovi niso prilagojeni za ženske z različnimi oviranostmi. Problem v kontekstu organizacij s področja nasilja pa je tudi, da krizni centri niso prilagojeni ljudem z gibalnimi oviranostmi (*»To sem še prej mogoče pozabila omenit, da ko govorimo recimo o namestitvah v varne hiše in tako naprej, so problem tudi krizni centri, ki so pa eno stopnjo pred nami, krizni center je prva urgentna namestitev, mi smo bolj planirana namestitev za kriznim centrom in tudi krizni centri večinoma niso prilagojeni za gibalno ovirane, a ne, tako da v bistvu, ko govorimo o neki tej kaskadi, ki se mora sprožiti, da oseba pride do varne hiše, lahko tudi mimo kriznega sicer, ampak je problem že eno stopnjo pred nami, a ne, že krizni center je v bistvu težava«* (FS1 A3 Pos. 56)).

Preprečevanje nasilja in diskriminacije se po mnenju sogovornikov kaže na več ravneh. Na najbolj splošni (sistemski) je smiselno spodbujanje družbeno odgovornega podjetništva, ki spodbuja vključevanje skupin z oviranostmi. Zaposlitvena rehabilitacija je področje, ki v okviru redne dejavnosti poleg osredotočanja na vidike zaposlovanja in dela pozornost posveča tudi socialnim vidikom, kar lahko posameznika celoviteje podpre, če se morebiti sooča z nasiljem in diskriminacijo v zasebnem okolju. Rezultati analize fokusne skupine sicer nakazujejo, da se strokovni delavci in drugi zaposleni v delovnih okoljih na težave v zasebnem okolju večinoma ne odzivajo. Dobra praksa v okviru zaposlitvene rehabilitacije pa nakazuje, da je smiselno težave zaposlenih reševati celoviteje in ne ločeno glede na delovno in zasebno okolje. Sicer pa na sploh sodelujoči v raziskavi kot pomembno poudarjajo takojšnjo individualno pomoč posameznicam ob opaženih težavah; podporo, izobraževanje in ozaveščanje delodajalcev. Kot zelo pomembno storitev izpostavljajo osebno asistenco, ki je ob ustrezni izvedbi lahko podporni dejavnik, lahko pa je tudi dejavnik tveganja, kadar osebni asistenti nimajo ustreznih kompetenc, oziroma svojega dela ne opravljajo skladno s smernicami.

Strokovne delavke so poleg vsega omenjenega izpostavile še nekatere druge dodatne potrebe. Za ustreznije odzivanje na diskriminacijo in nasilje so po njihovem mnenju potrebne dodatne raziskave na področju nasilja in oviranosti (*»Mislim, da na tem področju tudi zelo manjka raziskav. Že sploh pri nasilju nad ženskami manjka raziskav. Saj vemo, kdaj je bila ta zadnja in edina, ki jo imamo narejeno. Ker*

dokler mi ne poznamo zares, kaj se dogaja, saj tudi ena taka raziskava, fokusna skupina doprinese k temu, ampak treba bi bilo tudi eno nacionalno raziskavo narediti o nasilju nad ženskami z invalidnostjo» (FS1 A7 Pos. 143)). Iz tega bi lahko pripravili smernice za preprečevanje nasilja in diskriminacije (»To jaz mislim, da je proces, ki je dolgotrajen, pa to je na državni ravni potrebno neke smernice potegniti« (FA1 A5 Pos. 21)).

Opozorile so še na potrebo po ozaveščanju o problematiki nasilja nad ženskami z oviranostmi že od osnovnošolskega izobraževanja naprej (*»ker ugotavljamo, da v bistvu je v družinah ogromno nasilja in da javnost tega ne obravnava. Oziroma država kot taka, niti šolstvo, niti pač tega ne obravnavamo, vsaj po naših izkušnjah. In da je zelo dobro, da bi o teh stvareh začeli govoriti že v osnovni šoli. A ne? Ker ... saj veste, kaj se dogaja tudi med otroki, a ne?« (F1 A5 Pos. 21))* ter več opozarjanja na spletne zlorabe, za katere so ženske z oviranostmi še posebej ranljive (*»Ampak res, in potem se te, ne vem, klepetalnice, čvekalnice, kaj imajo, Tinderji, pač, kaj so te, ne, chati, tega, to pa jaz sploh ne znam ... Sploh ne vemo, kako se lotiti spletnega nasilja. Letos bomo poskušali nekega strokovnjaka za internetno varnost, spletno varnost najet, da predavanje naredi. To je najmanj zaenkrat kar lahko naredim za začetek. Bomo pa videli, kaj bo to prineslo« (FS1 A4 Pos. 154)).*

V posameznih primerih sodelujoči v raziskavi predlagajo, da naj bi rešitve za probleme in potrebe ljudi z oviranostmi bile sestavni del rešitev za vse ljudi in ne ločeno za ljudi s statusom invalida. Glede na to, da se predvsem mladi po mnenju sogovornikov težko identificirajo s statusom, bi take rešitve pomenile ustrezno podporo in manjši občutek stigmatizacije. Bile bi tudi v skladu z modelom človekovih pravic, ki ga nekateri avtorji (Lawson in Becket, 2021) označijo kot predpisujoči model politik na področju oviranosti, pri čemer v središču ni koncept ali ideja oviranosti, saj oviranosti ne razume kot zanikanja človekovih pravic samih po sebi. Je uporaben za vse, ki se soočajo z zatiranjem človekovih pravic ne glede na izkušnjo oviranosti.

6 Med sedanjostjo in prihodnjimi izzivi

Iz predstavljenih rezultatov v tem poglavju vidimo, da sodelujoči v raziskavi, ki imajo bogate izkušnje na področju trga dela, socialnega varstva in varstva invalidov, oviranosti ne razumejo samo kot

medicinski vidik (po medicinskem modelu), ampak je njihovo razumevanje bližje socialnemu modelu (upoštevata tudi okoljske in družbene ovire), delno pa se (vsaj nekatere) v razmišljanjih približujejo modelu človekovih pravic. To je zaznati v njihovih predlogih ali opisih dobrih praks, kjer izpostavljajo nujnost zagotoviti celovito podporo ženskam z oviranostmi – ne kot rešitve izključno za njih, ampak kot rešitve za vse ljudi, ki imajo podobne potrebe (kar je skladno z modelom človekovih pravic).

Na potrebe pa je treba odgovoriti konkretno in soustvariti rešitve v individualiziranih projektih podpore in pomoči. Glede na to, da strokovne delavke opozarjajo na kompleksne oviranosti in na večkratno diskriminacijo (poleg spola in oviranosti še kulturno okolje, materialne okoliščine, zasvojenosti ...), je v skladu z različnimi avtorji (Crenshaw, 1991, Shakespeare, 2014, Molek in Gorenc Zoran, 2024), pa tudi po besedah posameznih strokovnih delavk, nujen intersekcionalni pristop. Potrebe žensk z oviranostmi so lahko zelo različne in jim »standardizirane« rešitve niso nujno v pomoč. Sodelujoči v raziskavi so poročali, da diskriminacija in nasilje nista omejena samo na en kontekst, ampak se pojavljata v zasebnem in delovnem okolju oziroma na trgu dela, pa tudi v organizacijah pomoči in podpore. Še posebej je izpostavljeno zasebno okolje, v katerem so ženske z oviranostmi pogostejše izpostavljene nasilju tudi zaradi tega, ker so lahko (ekonomsko, fizično) odvisne od bližnjih, ki so njihovi oskrbovalci ali so zaradi ovir glede mobilnosti socialno izolirane. Podobno so ugotavljali tudi v drugih okoljih (Hughes idr. 2012, World Health Organisation, 2011).

Iz izsledkov naše raziskave zaznamo, da strokovne delavke iz organizacij, ki nudijo pomoč in podporo ženskam z oviranostmi, večinoma podprejo ženske ne glede na okolje nasilja in diskriminacije. Tudi če se diskriminacija in nasilje zgodita v organizacijah podpore in pomoči, je iz opisov strokovnih delavk zaznati primere ustreznih odzivov. Ukrepajo namreč tako, da ob zaznanem nasilju strokovne delavke, ki so bile povzročiteljice nasilja, na teh delovnih mestih ne morejo več delati. Kljub ukrepom in občutljivosti za prakse diskriminacije in nasilja se torej še vedno srečujemo z institucionalnim nasiljem oziroma nasiljem v organizacijah podpore in pomoči (odločanje namesto posameznikov, paternalizem, neustrezni pogoji ...), na kar je v svojem kritičnem pristopu v študijah oviranosti opozarjal Oliver (1990).

Sodelujoči v raziskavi, ki delujejo na trgu dela (z izjemo tistih organizacij, ki so vključene v sistem zaposlitvene rehabilitacije), se za razliko od prej omenjenega odzivajo na nasilje in diskriminacijo na delovnem mestu, v zasebno okolje pa (praviloma) ne posegajo. Ob tem je iz odgovorov sodelujočih, ki delujejo na področju trga dela, zaznati ambivalenten položaj žensk z oviranostmi. Na eni strani so jih označevali kot motivirane, odgovorne, zavzete za delo, a se na drugi strani še vedno pojavljajo predsodki delodajalcev, posledica tega pa je zanje manj priložnosti pri iskanju zaposlitve in več težav pri ohranjanju zaposlitve. Torej gre za ohranjanje institucionalnih praks in stereotipov o produktivnosti ljudi z oviranostmi, ki sta jih omenjala že Barnes in Mercer (2010).

Iz odgovorov strokovnjakov, ki smo jih vključili v raziskavo, je v okviru odzivanja in preprečevanja nasilja in diskriminacije zaznati tudi ovire na sistemski ravni, to so npr. dolgotrajni administrativni/sodni postopki, razdrobljenost zakonodaje in pomanjkanje dostopnosti prilagojenih storitev. Te sistemske ovire pa bi lahko poimenovali tudi strukturno nasilje (Galtung, 1969), kjer družbene strukture preprečujejo posameznikom, da bi zadovoljili svoje potrebe, oziroma v tem primeru uveljavili pravice, ki jim pripadajo skladno s konvencijami in zakonodajo.

Da bomo lahko ženskam z oviranostmi zagotovili ustrezno podporo in preprečili nasilje in diskriminacijo, je treba delovati na več ravneh. Ustrezno in kakovostno podporo lahko zagotovimo v organizacijah s podporno organizacijsko kulturo, občutljivostjo za psihosocialna tveganja, z dobrim sodelovanjem z drugimi organizacijami, s kompetentnimi strokovnimi delavci. Le kompetentni strokovni delavci, ki delajo v podpornem delovnem okolju, lahko vzpostavijo zaupanje in dober (delovni) odnos z ženskami z oviranostmi (in z vsemi ljudmi, če izhajamo iz modela človekovih pravic) in tako hitreje zaznajo odstopanja in ravnanja, ki pomenijo diskriminacijo in nasilje ter hitreje ukrepajo. Ob tem pa je treba poskrbeti še za ustrezen sistemski okvir, ustrezno ozaveščanje in informiranje. Na nujnost na uporabnika osredotočenih pristopov in pristopov, osnovanih na človekovih pravicah, opozarja že Konvencija združenih narodov o pravicah invalidov (Organizacija združenih narodov, 2006). Take pristope pa izpostavljajo tudi nedavne smernice kakovosti v socialnih storitvah (European Social Network, 2025).

Na podlagi navedenih ugotovitev izpostavljamo nekaj predlogov za izboljšanje obstoječega stanja v različnih kontekstih.

Spodbujanje varovalnih dejavnikov v organizacijah podpore in pomoči:

- Možnost specifičnih in prilagojenih storitev podpore in pomoči za ženske z različnimi kombinacijami ovir na podlagi izvirnih projektov pomoči in podpore, vključno s celostnim pristopom in dovolj časa za uporabnike. Pri tem so lahko zgled rešitve na področju zaposlitvene rehabilitacije in koncepti socialnega dela. Več nastavitvenih možnosti za ženske z oviranostmi, ki doživljajo nasilje.
- Krepitev osebne asistencije kot varovalnega dejavnika.
- Nujnega je več sodelovanja med organizacijami, ki delujejo na področju nasilja in organizacijami, ki delujejo na področju varstva invalidov.
- Dodatno usposabljanje strokovnih delavcev za boljše prepoznavanje nasilja in diskriminacije.

Spodbujanje varovalnih dejavnikov v delovnih okoljih:

- Podpora na (prilagojenih) delovnih mestih (npr. mentorstva) tudi po zaposlitvi po končani zaposlitveni rehabilitaciji oziroma kontinuirano ob potrebah.
- Večja pozornost delodajalcev na psihosocialna tveganja in predvsem spodbujanje dobrih odnosov, ozaveščanje delavcev in delodajalcev o zdravem in varnem delovnem okolju.
- Večja pozornost strokovnih delavcev v delovnem okolju tudi na socialne in zasebne vidike zaposlenih, saj lahko tako hitreje in celoviteje rešijo njihove težave. Strokovne službe bi zato bilo smiselno okrepiti s strokovnjaki, ki imajo ustrezne kompetence za nudenje pomoči in podpore. Pri tem bi se lahko zgledovali po sistemu zaposlitvene rehabilitacije, kjer strokovni delavci delujejo v timu.
- Možnost podpore prilagoditev delovnih mest za vse ne glede na status, če so prisotne oviranosti (predlog zahteva tudi spremembe zakonodaje).

Spodbujanje varovalnih dejavnikov na sistemski ravni:

- Ustrezna informiranost o pravicah žensk z oviranostmi na različnih področjih (trg dela, zdravstveno varstvo, socialno varstvo ...) z zagotovitvijo enotnih vstopnih točk.

- Spodbujanje sodelovanja med organizacijami, za kar je potrebna boljša koordinacija med sistemom socialnega varstva, zdravstva, pravosodja; zagotavljanje varne izmenjave podatkov o ženskah z oviranostmi oziroma za vse ljudi, ki potrebujejo pomoč in podporo zaradi kompleksnih potreb iz več organizacij hkrati.
- Poenostavljanje in skrajšanje administrativnih postopkov v primeru odziva na diskriminacije in nasilje ter pri uveljavljanju pravic.
- Finančne spodbude za zagotavljanje mentorstva in podpore na delovnih mestih ter za zaposlovanje ljudi z oviranostmi v običajnih delovnih okoljih.
- Zagotovitev sistemskega financiranja za nevladne organizacije, ki izvajajo pomoč in podporo ženskam z oviranostmi oziroma za vse ljudi.
- Več opozarjanja in ozaveščanja glede spletnih zlorab.
- Večje ozaveščanje o preprečevanju diskriminacije in nasilja že od osnovnošolskega izobraževanja naprej.
- Dodatne raziskave na področju nasilja in oviranosti (uspešnost ukrepov, programov).
- Razmislek o razvoju politik, ki temeljijo na modelu človekovih pravic.

Strokovne delavke, strokovni delavci in drugi deležniki na trgu dela prepoznavajo možnosti za izboljšanje pomoči in podpore ženskam z oviranostmi, ki pomenijo konkreten premik k bolj vključujočim praksam in preprečevanju diskriminacije in nasilja. Predvsem krepitev moči žensk z oviranostmi, skrb za spoštljive odnose v vseh okoljih in omogočanje prilagoditev in pripomočkov glede na njihove konkretne potrebe, so tisti načini, ki lahko spodbudijo njihov pomemben prispevek družbi in omogočijo občutek sprejetosti.

Literatura in viri

- Barnes, C. & Mercer, G. (2010). *Exploring disability* (2nd ed.). Cambridge: Polity Press.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. U. Chicago.: Legal F.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.

- Čačinovič Vogrinčič, G. & Mešl, N. (2019). *Socialno delo z družino: soustvarjanje zelenih izidov in družinske razvidnosti*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Društvo za nenasilno komunikacijo (b. d.) Pridobljeno 30. 5. 2026 s <https://www.drustvo-dnk.si/sl/o-nasilju/kaj-je-nasilje.html>
- European Social Network (2025). *European Framework for Quality in Social Services*. Brussels: European Social Network.
- Fougeyrollas, P. Boucher, N., Edwards, G., Grenier, Y. & Noreau, L. (2019). The Disability Creation Process Model: A Comprehensive Explanation of Disabling Situations as a Guide to Developing Policy and Service Programs. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 25–37. <https://doi.org/10.16993/sjdr.62>
- Galtung, J. (1969). Violence, Peace, and Peace Research Source. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167–191.
- Hughes, K., Bellis, M. A., Jones, L., Wood, S., Bates, G., Eckley, L., McCoy, E., Mikton, C., Shakespeare, T. & Officer, A. (2012). Prevalence and risk of violence against adults with disabilities: A systematic review. *The Lancet*, 379(9826), 1621–1629.
- Lawson, A. & Beckett, A. E. (2021). The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis. *The International Journal of Human Rights*, 25(2), 348–379, DOI: 10.1080/13642987.2020.1783533
- Molek, N. & Gorenc Zoran, A. (2024). Dvojna diskriminacija: interseksionalnost med spolom in invalidnostjo na slovenskem trgu dela. *Socialno delo*, 63(4), 279–299.
- Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2020a). Nacionalni program za Duševno zdravje Mira. 14 najpomembnejših psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje. Pridobljeno 5. 4. 2026 s <https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/psihosocialna-tveganja-na-delovnem-mestu/14-najpomembnejših-psihosocialnih-tveganj-na-delovnem-mestu/>
- Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2020b). Nacionalni program za Duševno zdravje Mira. Pomen psihosocialnih tveganj za zaposlene, delovne organizacije in družbo. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje. Pridobljeno 5. 4. 2026 s <https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/psihosocialna-tveganja-na-delovnem-mestu/pomen-psihosocialnih-tveganj-za-zaposlene-delovne-organizacije-in-druzbo/>
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. London: Macmillan.
- Organizacija združenih narodov (2006). Konvencija Združenih narodov o pravicah invalidov. Pridobljeno 13. 12. 2024 s: <https://www.varuh-rs.si/pravni-temelji-cp/ozn-organizacija-zdruzenih-narodov/konvencija-o-pravicah-invalidov/>
- Rapilane Obrán, N. (2018). *Nasilje nad ženskami, pravne poti v varno življenje žensk in otrok*. Ljubljana: Društvo za nenasilno komunikacijo.

- Sedmak, M. & Kralj, A. (2006). Nevarna zasebnost – nasilje v družinah v Sloveniji. *Družboslovne razprave*, 22(53), str. 93–110.
- Shakespeare, T. (2014). *Disability rights and wrongs revisited* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Videmšek, P. (1999). *Opolnomočenje prizadetih ljudi na področju spolnosti in preprečevanju spolnih zlorab*. Ljubljana: ISH (magistrsko delo).
- World Health Organization. (2011). *World report on disability*. WHO & World Bank.