

Индекс родне равноправности у Републици Србији 2021

Дигитализација, будућност рада и родна равноправност



Индекс родне равноправности у Републици Србији 2021

Дигитализација, будућност рада и родна равноправност

Индекс родне равноправности у Републици Србији 2021.

Издавач:

Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва
Владе Републике Србије

Ауторке:

Марија Бабовић, Маријана Петровић

Лектура:

Јована Јовановић

Дизајн и припрема:

Марко Улић

Година издања:

Октобар 2021.



Влада Републике Србије
КООРДИНАЦИОНО ТЕЛО
ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ



ТИМ
ЗА СОЦИЈАЛНО УКЉУЧИВАЊЕ
И СМАЊЕЊЕ СИРОМАШТВА



Републички завод за
статистику



SeConS
grupa za razvojnu Inicijativu



This project is funded by
the European Union



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Индекс родне равноправности у Републици Србији припремили су Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, Републички завод за статистику, Агенција Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена (UN Women), Секонс група за развојну иницијативу, у сарадњи са Европским институтом за родну равноправност (ЕИГЕ) у оквиру сарадње ЕИГЕ са земљама Западног Балкана и Турском у оквиру Инструмента претприступне помоћи (ИПА) Европске уније "Повећани капацитет земаља кандидата за чланство у ЕУ и потенцијалних кандидата за мерење и праћење утицаја политика родне равноправности (2018-2022)", финансираног од стране Европске уније.

Израду ове публикације омогућила је Влада Швајцарске у оквиру пројекта „Подршка унапређењу социјалног укључивања у Републици Србији“ који спроводи Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије и Европска унија у оквиру пројекта „Кључни кораци ка родној равноправности“ који спроводи Агенција Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена (UN Women) у партнерству са Координационим телом за родну равноправност.

Ова публикација не представља званичан став Владе Републике Србије, Владе Швајцарске, Европске уније и UN Women. Сви појмови употребљени у публикацији у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе.

Извештај о индексу родне равноправности заснован је на методологији индекса родне равноправности коју је развио Европски институт за родну равноправност (<http://eige.europa.eu/>) за земље чланице Европске уније. Подаци који се користе за израчунавање Индекса родне равноправности за Србију односе се на 2018. годину.

Ставови изнети у овој публикацији су ставови ауторки и не одражавају нужно мишљење или став партнера који су учествовали у припреми Индекса родне равноправности у Републици Србији, који се не могу сматрати одговорним за његов садржај и даљу употребу информација садржаних у овој публикацији, укључујући: Европски институт за родну равноправност, Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, Републички завод за статистику, Агенцију Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена и Секонс групу за развојну иницијативу.

Садржај

Листа скраћеница	6
Предговор	8
Кључни налази	10
1. Увод	14
2. Индекс родне равноправности у Републици Србији 2021. године:	
спор и колебљив напредак	18
2.1 Индекс родне равноправности у Србији 2021. године (подаци за 2018)	18
2.2 Промене у поређењу са ЕУ-27	20
2.3 Политике за унапређивање родне равноправности	22
3. Домен рада	24
3.1 Стање и промене	25
3.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27	26
3.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену рада	27
4. Домен новца	28
4.1 Стање и промене	29
4.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27	30
4.3 Политике за унапређење родне равноправности у домену новца	31
5. Домен знања	32
5.1 Стање и промене	32
5.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27	33
5.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену знања	35
6. Домен времена	36
6.1 Стање и промене	36
6.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27	37
6.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену времена	39

7. Домен моћи	40
7.1 Стање и промене	41
7.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27	42
7.3 Политике за унапређење родне равноправности у домену моћи	44
8. Домен здравља	45
8.1 Стање и промене	45
8.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27	47
8.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену здравља	48
8.4 Сателитски домен насиља	49
8.5 Политике за унапређивање родне равноправности у домену насиља над женама ...	51
9. Закључци	52
10. Дигитализација и будућност рада – тематски фокус	54
10.1 Употреба ИКТ, дигиталне вештине и родна равноправност	56
10.2 Дигитална трансформација света рада: Србија и ЕУ	64
10.3 Шире последице дигитализације	86
10.4 Закључак	91
10.5 Референце	93
Прилог 1: Домени и поддомени Индекса родне равноправности у Републици Србији 2021. године са индикаторима	98
Прилог 2. Дигитализација и будућност рада – листа главних индикатора	102

Листа скраћеница

APC	Анкета о радној снази
ВИ	Вештачка интелигенција
GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence)	Експертска група за борбу против насиља над женама и насиља у породици
DESI (Digital Economy and Society Index)	Индекс дигиталне економије и друштва
ДИГКОМП	Европски оквир за развој и разумевање дигиталних компетенција
EIGE (European Institute for Gender Equality)	Европски институт за родну равноправност
ЕРП (Economic Reform Programme)	Програм економских реформи
ЕУ	Европска унија
EWCS (European Working Conditions Survey)	Европско истраживање о условима рада
ИКТ	Информационо-комуникационе технологије
ILO (International Labour Organization)	Међународна организација рада
JRC (Joint Research Centre)	Заједнички истраживачки центар
КТРП	Координационо тело за родну равноправност
ММФ	Међународни монетарни фонд
ОЕБС	Организација за европску безбедност и сарадњу
PPS (Purchasing power standard)	Стандард куповне моћи
РЗС	Републички завод за статистику
STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)	Наука, технологија, инжењерство и математика
CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)	Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена
WiD (Women in Digital)	„Жене и дигитализација“, тематска област у оквиру сета индикатора Дигиталне агенде за Европу

Скраћенице назива држава

AL	Албанија	LT	Литванија
AT	Аустрија	LU	Луксембург
BE	Белгија	LV	Летонија
BG	Бугарска	ME	Црна Гора
CY	Кипар	MK	Северна Македонија
CZ	Чешка	MT	Малта
DE	Немачка	NL	Холандија
DK	Данска	PL	Пољска
EE	Естонија	PT	Португалија
EL	Грчка	RO	Румунија
ES	Шпанија	SE	Шведска
FI	Финска	SI	Словенија
FR	Француска	SK	Словачка
HR	Хрватска	RS	Србија
HU	Мађарска	UK	Уједињено Краљевство
IE	Ирска	EU-27	27 држава чланица Европске уније (након иступања Велике Британије из ЕУ)
IT	Италија		

Предговор

Поштоване грађанке и грађани,

Поносна на Србију, као прву земљу ван Европске уније која је увела индекс родне равноправности још 2016. године, позивам вас да прочитате треће издање Индекса за Србију који прати напретке у области родне равноправности које је Србија постигла у последњих пет година и њихову динамику. Остварени напредак указује на то да у Србији постоји политичка воља, као и спремност друштва да унапређује родну равноправност у свим сегментима политичког, економског и друштвеног живота.

Пред вама се налази извештај у којем се као тематски фокус издваја Дигитализација и будућност рада, са циљем да се из родне перспективе сагледа трансформација света рада под утицајем дигитализације у Републици Србији, те утврди да ли у Србији постоји дигитални родни јаз и шта га карактерише.

Трећи Индекс родне равноправности објављује се у моменту када су родне неједнакости још видљивије, управо због последица које је пандемија вируса корона оставила на све нас, како у Србији, тако и у целом свету. Од почетка пандемије и економске кризе која је дошла као њена последица, жене су чешће остајале без посла, несразмерно више времена проводе обављајући неплаћене кућне послове и водећи бригу о деци и старима, у поређењу са мушкарцима, а подаци показују и да је стопа родно заснованог насиља од почетка пандемије вишеструко порасла.

Ипак, година иза нас је обележена и важним достигнућима у области родне равноправности у Србији, па тако имамо родно одговорну Владу коју сачињава скоро 50% жена, премијерку и две потпредседнице Владе, као и 40% жена у Народној скупштини, што је и један од постигнутих циљева које је поставила ЕУ. Поред тога, од почетка 2021. године у Народној скупштини Републике Србије усвојен је нови Закон о родној равноправности, кровни закон у области права жена, као и Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације и нова Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и

насиља у породици за период 2021–2025. године. Усвајањем нове Стратегије о родној равноправности по први пут ћемо имати комплетиран и заокружен нормативни оквир у овој области.

У време када је на глобалном нивоу дошло до погоршања положаја мањинских група и пораста економских и социјалних неједнакости, Србија је успела да оствари напредак и поправи свој резултат за 2,2 поена у односу на претходни индекс. Стога, трећи индекс родне равноправности за Србију износи 58,0 поена, што указује да напредак ипак постоји и да је видљив у свим сферама нашег друштва.

Иницијативу за израчунавање трећег индекса родне равноправности покренули су Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије и Републички завод за статистику, у оквиру пројекта Повећани капацитет земаља кандидата за чланство у ЕУ и потенцијалних кандидата за мерење и праћење утицаја политика родне равноправности (2018–2022), финансираног у оквиру Инструмента претприступне помоћи Европске уније, у сарадњи са агенцијом Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена – UN Women и уз финансијску подршку Европске уније.

Поред података које Индекс родне равноправности садржи о стању у овој области у земљама Европске уније, до сада су четири државе – кандидати за чланство у ЕУ израчунале своје индексе и објавили их. Осим Србије, којој је ово треће издање Индекса, 2019. године свој извештај о стању родне равноправности објавила је Северна Македонија, док су Црна Гора и Албанија извештаје објавиле прошле године, што нам данас омогућава да са земљама у региону размењујемо искуства у овој области, пратимо напредак и подстичемо једни друге на позитивне промене у сфери родне равноправности.

Родна равноправност је један од кључних приоритета који је Влада Републике Србије поставила, нарочито у контексту приступања Европској унији.

Приврженост принципима родне равноправности је видљива у нашим напорима да што пре добијемо комплетиран нормативно-стратешки оквир у овој области, као и у броју жена које се данас налазе на позицијама доносилаца одлука.

За стварање друштва у којем све грађанке и грађани могу да остваре сва своја права потребан је мултисекторски приступ свих релевантних актера, од државних институција до организација цивилног друштва, експерата и експерткиња у овој области и важних међународних партнера. Са поносом могу рећи да смо изградили сјајан и стручан тим који координисано ради на остварењу циља, а то је пуна родна равноправност у свим сегментима нашег друштва.

Наша визија је друштво једнаких могућности за све грађанке и грађане Србије.

Проф. др Зорана З. Михајловић

Потпредседница Владе Републике Србије,
министарка рударства и енергетике и
председница Координационог тела за родну равноправност

Кључни налази

Трећи Индекс родне равноправности за Републику Србију заснован је на подацима из 2018. године, износи 58,0 поена и указује на континуиран, мада спор, прогрес у унапређивању родне равноправности. У односу на први Индекс родне равноправности из 2014. године, забележено је повећање вредности од 5,6 поена. Уколико би се напредак наставио овим темпом, биће потребно 59 година до достизања пуне родне равноправности на високом нивоу постигнућа у доменима које индекс обухвата.

Наравно, друштвене промене никада нису линеарне и, уз подстицајне политике и повољне друштвено - економске услове, могу се убрзати. Међутим, процеси могу ићи и у супротном правцу. Упоредни подаци за Индекс родне равноправности за 2014, 2016. и 2018. годину показују да је раст индекса у периоду између другог и трећег извештаја успорен у односу на период између првог и другог извештаја. То указује на тенденције успоравања и иначе спорог напретка, те пројекција од 59 година може бити и амбициозни сценарио. У прилог овој тези иду и подаци о посебно спором напретку, стагнацији или чак негативним тенденцијама у појединим областима индекса, као што се види из наредног инфографика.

Подаци указују на врло неравномеран напредак у оквиру шест домена Индекса родне равноправности.

	ИНДЕКС			ВЕЛИЧИНА ПРОМЕНЕ у односу на 2014.	ОЦЕНА НАПРЕТКА
	2014.	2016.	2018.		
Индекс родне равноправности	52,4	55,8	58,0	5,6	ПОСТОЈАН, СПОР: 59 година до пуне равноправности уз овај темпо промена, мада зависи од напретка у доменима
Рад	67,3	68,2	69,4	2,1	ПОСТОЈАН, СПОР: 58 година до пуне равноправности уз овај темпо промене
Новац	59,1	60,2	59,7	0,6	КОЛЕБЉИВ: 269 година до пуне равноправности уз овај темпо промене
Знање	56,9	57,3	56,0	-0,9	НЕГАТИВАН: равноправност недостижна уз овај правац промена
Време	48,7	48,7	48,7	-	СТАГНАНТАН*: ∞ време потребно до пуне равноправности уз овај темпо промена
Моћ	28,0	37,3	46,5	18,5	ПОСТОЈАН: 2,5 година до пуне равноправности уз овај темпо промене
Здравље	83,4	84,0	84,1	0,7	СТАГНАНТАН: 93 године до пуне равноправности уз овај темпо промена

* Подаци за овај домен доступни су само за 2015. годину, тако да је стагнантан тренд заправо последица недостатка нових података а не фактичког стања.

Када се посматрају трендови према доменима, примећује се да два домена показују континуиран напредак (моћ и рад), два (новац и знање) показују неконзистентне трендове (периоди раста вредности индекса се смењују са периодима опадања вредности индекса), а два не показују промене (време и здравље), било због тога што нема новијих података па се не могу пратити трендови (као у случају времена) или због тога што су присутни стагнатни трендови (здравље).

Области континуираног напретка



Домен моћи

Највећи напредак остварен је у **домену моћи** који у 2018. години бележи и даље најнижу вредност у односу на остале домене – **46,5** поена, али у односу на полазну вредност из 2014. године бележи **раст од 18,5 поена**. Овај напредак остварен је не само због напретка у поддомену политичке моћи, који је утемељен у законски дефинисаним квотама заступљености жена као мање заступљеног пола у органима законодавне власти на свим нивоима, већ и због великог напретка у поддомену друштвене моћи у коме је у претходном извештају регистровано врло неповољно стање. Тај напредак је постигнут захваљујући укључивању жена у одборе организација које доносе одлуке о финансирању истраживања, знатном повећању удела жена међу члановима одбора медија и благом повећању учешћа жена у одборима врхунских олимпијских спортова. Нажалост, истовремено се погоршава стање на поддомену економске моћи, а тренутно нема политика које би тај проблем адекватно ставиле у фокус интервенције.



Домен рада

Домен рада је други домен у коме се региструје континуиран, мада знатно умеренији **напредак од 2,1** у односу на први измерени индекс 2014. године, тако да у 2018. вредност износи **69,4** поена. Уз досадашњи темпо промена, било би потребно 58 година да се достигне пуна родна равноправност на високом нивоу постигнућа. У највећој мери, позитивни процеси последица су повећања партиципације жена и мушкараца на тржишту рада, мада не и смањења родног јаза у запослености, који се, напротив, повећава у корист мушкараца. Стање у поддомену сегрегације и квалитета рада се пре може описати као стагнантно, јер се бележи повећање индекса за само 0,3 поена, и то услед благог смањења сегрегације на тржишту рада, односно неравнотеже у запослености жена и мушкараца у секторима образовања, здравља и социјалне заштите.

Области колебљивих промена



Домен новца

Домен новца показује колебљиве тенденције – најпре повећање, а потом смањење вредности индекса, тако да у 2018. години износи **59,7**. Ипак, вредност из 2018. виша је од почетне вредности за **0,6 поена**, па укупан тренд, упркос колебљивости, остаје благо позитиван, што није случај са следећим доменом – знањем. Пад вредности индекса између 2016. и 2018. последица је пада вредности индекса поддомена финансијских ресурса, којим се мери ниво и родни јаз у зарадама и укупном еквивалентном доходу. Позитивне тенденције региструју се у оквиру другог поддомена – економске ситуације, због тога што се повећава удео становништва које није у ризику од сиромаштва и међу женама, и међу мушкарцима.



Домен знања

Домен знања изазива највећу забринутост, јер уз то што су тенденције колебљиве, оне у укупном скору имају негативан исход, односно **пад вредности индекса од 0,9** поена у односу на полазну годину, тако да у 2018. бележи вредност **56,0**. Тај пад се, нажалост, дугује како паду вредности индекса за поддомен образовног достигнућа и учешћа, тако и за поддомен сегрегације. Дакле, дошло је до опадања удела особа које учествују у формалном или неформалном образовању и међу женама и међу мушкарцима, а и родни јаз је повећан. Иако је благо повећан удео особа које су стекле факултетско образовање и међу женама и међу мушкарцима, благо је повећан и родни јаз (са 1,8 на 2,1), овога пута у корист жена (међу којима је 20,3% високо образованих за разлику од 18,2% међу мушкарцима). У порасту је и сегрегација према образовним областима, а она се мери учешћем жена и мушкараца у областима образовања које се односе на здравље, образовање, социјалну заштиту, друштвене, хуманистичке области и уметност, а која највише доприноси паду вредности индекса на овом домену.

Стагнантне области родне равноправности



Домен времена

Домен времена не показује промене због тога што **заправо нису доступни подаци за најмање две године, па он задржава вредност у свим мерењима од 48,7**. Овај домен се од првог мерења индекса родне равноправности заснива на истим подацима из 2015. године, па је немогуће измерити промену. Стога за сада, само због тог формално-техничког разлога, овај домен спада у стагнантне. Да подсетимо, он показује изражене неједнакости у обављању неплаћеног кућног рада и бриге о члановима породице, као и хуманитарног рада, односно рада који се поклања заједници. Ове активности знатно више обављају жене него мушкарци. Истовремено, када су у питању активности доколице, активности које су важне за лични развој и благостање, у њима жене учествују мање него мушкарци.



Домен здравља

Домен здравља показује благи позитиван тренд у односу на 2014. годину, али је промена између 2016. и 2018. само 0,1, чиме овај домен улази у стање стагнације уз вредност од 84,1. Овакав исход проистиче из: врло благог побољшања здравственог статуса жена и мушкараца и смањења јаза, који и даље указује да жене ређе него мушкарци оцењују своје здравствено стање као добро или врло добро; стагнације у поддомену понашања (због недостатка новијих података), те благог негативног тренда у погледу приступа здравственој заштити, уз повећање јаза, овај пут у корист жена.



Домен насиља

Домен насиља такође показује исте вредности на индикаторима као и у претходном извештају због тога што се подаци односе на исту годину. Потребно је напоменути да су ови подаци добијени истраживањем о безбедности и благостању жена које је спроведено 2018. године, па се заправо могу сматрати увременјеним са осталим подацима на којима се темељи индекс представљен у овом извештају. Подаци указују на то да је нешто више од петине жена са навршених 15 година доживело физичко и/или сексуално насиље, од стране партнера или других особа. Већа опасност од ових форми насиља налази се у партнерским односима него у било којим другим, на шта указује двоструко виша стопа физичког и/или сексуалног насиља које према женама почине садашњи или бивши партнери него друге познате или непознате особе (17% према 8%). Код партнерског насиља најчешће је психичко насиље, које је искусило 44% жена. Сексуалном узнемиравању од навршених 15 година било је изложено 42% жена, а свака десета је била жртва прогањања. Готово трећина жена је имала искуство неког облика насиља током детињства.

Дигитализација и будућност рада

Трећи извештај о Индексу родне равноправности први пут има и тематски фокус. Такву је праксу увео EIGE и она ће бити убудуће примењена и у извештајима за Србију. У овом извештају, тематски фокус је на родним аспектима дигитализације и будућности рада. Анализа је заснована на девет основних индикатора, као и у EIGE извештају, у оквиру три области: дигиталне вештине; родна сегрегација у образовању и на тржишту рада у области информационо-комуникационих технологија (ИКТ); и специфичности рада у ИКТ.

Подаци указују да жене и мушкарце у Србији карактеристичан је подједнак ниво развијености дигиталних вештина, али је он нижи у односу на просек Европске уније. Дигитални родни јаз у свакој димензији присутан је у категорији старијих и ниско образованих корисника/корисница интернета, док родни јаз готово да не постоји када су у питању млађе генерације. Разлика у односу на ЕУ просек је посебно изражена у решавању проблема уз помоћ дигиталних технологија, где 34% жена и 42% мушкараца у Србији, наспрам 54% жена и 60% мушкараца у ЕУ-27, има дигиталне вештине изнад основних.

У Србији постоји родна сегрегација у ИКТ образовању (28,6% жена дипломаца у подручју ИКТ) и на тржишту рада (21,6% жена међу ИКТ стручњацима), али је мање изражена у односу на ЕУ просек. Посебно забрињава налаз да жене са ИКТ занимањима у Србији зарађују 9,1% мање од мушкараца, што је више у односу на укупни родни платни јаз (на нивоу свих занимања) који у Србији износи 8,8%. Жене и мушкарци у Србији подједнако користе ИКТ на послу, али је ниво употребе значајно испод ЕУ просека. Употреба напредних дигиталних технологија попут роботике, вештачке интелигенције и сл. у српским предузећима је још увек на ниском нивоу, па релативно добар учинак Србије у контексту дигиталних родних разлика може једино бити схваћен као „предност кашњења у развоју“ односно прилика да се ове разлике превазиђу пре него што трансформација тржишта рада кроз дигитализацију и аутоматизацију послова „узме маха“. Иако још увек не постоје званичне статистике, поједине студије указују да у Србији родна сегрегација и родни платни јаз постоје и у дигиталном раду (раду на даљину преко онлајн платформи), при чему је Србија према броју платформских радника на 1000 становника међу водећим земљама у свету.

1. Увод

Република Србија је 2021. године по трећи пут објавила извештај на основу методологије Индекса родне равноправности Европског института за родну равноправност (EIGE), који је израчунат коришћењем података из 2018. године.¹ Индекс родне равноправности представља инструмент којим се прате родне неједнакости на територији Европске уније (ЕУ), а одскора и у државама кандидатима за чланство у ЕУ. Уз Републику Србију, којој је ово већ трећи извештај, прве извештаје објавиле су и Северна Македонија (2019), Албанија и Црна Гора (2020), чиме је омогућено праћење родне равноправности према истој методологији Индекса родне равноправности у четири државе Западног Балкана, а тиме су омогућени и регионални увиди.

Извештај за 2021. годину припремљен је у сарадњи Републичког завода за статистику, Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије и Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, уз стручну подршку Европског института за родну равноправност и заснован на његовој методологији, а у сарадњи са UN Women и уз финансијску подршку Европске уније.

О индексу родне равноправности

Индекс родне равноправности је збирни показатељ који омогућава мерење комплексног концепта родне равноправности. Он је утемељен у родној перспективи која рефлектује најважније области политика ЕУ и концептуално је уобличен тако да почива на становишту да родна равноправност доприноси трансформацији друштава². Отуда и вредности индекса рефлектују пре свега родни јаз, а не специфичан положај жена и мушкараца појединачно.

Веома је важно имати у виду да индекс родне равноправности истовремено мери и ниво постигнућа и родни јаз у различитим областима, на скали од 1 до 100. Тако вредности индекса које су ближе 1 одражавају и ниско постигнуће (на пример ниску запосленост) и велики родни јаз, док оне вредности које су ближе 100 одражавају

истовремено високо постигнуће (на пример високу запосленост) и мали или никакав родни јаз. Индекс прати ниво постигнућа и родну равноправност у шест кључних домена политика родне равноправности: раду, новцу, знању, времену, моћи, здрављу, а укључује и два сателитска домена: унакрсне неједнакости и насиље над женама. Првих шест домена чине језгро индекса. Два сателитска домена допуњавају ово језгро индекса, али нису његов део, јер су примењиви само на делове популације – насиље над женама се односи само на женску популацију, док се у случају унакрсних неједнакости мери родни јаз, али у оквиру специфичних друштвених група. Сваки домен се састоји од више поддомена који представљају кључне аспекте датих области (Дијаграм 1).

¹ Први извештај је објављен 2016. године на основу података из 2014. године, а други је објављен 2018. године на основу података из 2016. године.

² Опширније о концептуалном оквиру на коме се заснива Индекс родне равноправности може се сазнати из првог извештаја за Србију (SIPRU, 2016). Детаљно представљање концептуалног оквира на коме се заснива Индекс дато је у првом извештају Европског института за родну равноправност (EIGE, 2013). Извештаји и методолошке публикације EIGE-а су доступне на следећој адреси: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>



Дијаграм 1: Концептуални оквир - Домени и поддомени Индекса родне равноправности

О значају и могућностима праћења родне равноправности на основу индекса

Праћење родне равноправности на основу индекса родне равноправности омогућава да се сагледају промене у кључним аспектима обухваћеним кроз домене и поддомене индекса, те да се на основу тога сагледају ефекти различитих политика или последице одсуства политика и мера у појединим областима родне равноправности. Упоредни увиди које Индекс пружа у односу на ЕУ (у односу на просек, али и у односу на појединачне државе чланице) омогућавају да се прати напредак у контексту придруживања Србије ЕУ. Ови упоредни увиди су драгоцени јер указују на то у којим доменима је потребно да Србија учини одлучнији напредак како би достиг-

ла стандарде држава ЕУ, користећи искуства држава које могу представљати добре узоре.

Поређење са другим земљама Западног Балкана, које је од прошле године омогућено објављивањем извештаја за три раније наведене државе,³ омогућава свеобухватну размену информација и искустава у оствареним постигнућима која може послужити као чињенична основа за регионалне иницијативе унапређивања родне равноправности и деловати подстицајно на индивидуалне државе да у тој области покажу већу политичку посвећеност.

³ Gender Equality Index for the Republic of Albania 2020, https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/-gender_equality_index_albania.pdf; Indeks rodne ravnopravnosti Crna Gora 2019, https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/index_rodne_ravnopravnosti_2019.pdf; Gender Equality Index for North Macedonia: https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/-gender_equality_index_for_north_macedonia_.pdf

Друштвени контекст

Извештај се објављује у изузетним друштвеним околностима на глобалном нивоу. Период 2020-2021. године обележила је пандемија изазвана вирусом COVID-19, која има далекосежне последице и на родну равноправност. Како су показала различита истраживања⁴, пандемија која је већ готово две године присутна у Србији и великом делу света, показала је колико су родне неједнакости дубоко укорене у друштвеним структурама и културама. Околности су довеле до тога да велики терет пандемије падне на жене, које чине већину запослених у сектору здравства и социјалне заштите и које су биле изложене највећим ризицима од заразе, изузетним радним оптерећењима и тешким условима рада. Ови услови рада морали су се одразити на њихово физичко и емоционално здравље, али о томе за сада нема прецизних истраживања нити егзактних података. Поред тога, пандемија је довела до тога да у периодима ванредног стања и делимичног затварања, велики број жена чији је положај на тржишту рада иначе несигуран и рањив, остану без посла и прихода, попут пољопривредница које нису могле продавати производе, жена које раде у угоститељству, сектору личних услуга, не-есенцијалним трговинама⁵. Истраживања су показала и да су жене морале поднети додатна оптерећења и у породици и домаћинству, у бризи о деци када су обданишта и школе били затворени, у подршци новим дигиталним облицима учешћа у настави и учењу. Оне су морале понети и већи терет у бризи о старијим члановима домаћинства или особама којима је потребна помоћ других, а која у значајном периоду због ризика од заразе није могла бити организована изван домаћинства⁶.

Нажалост, Индекс родне равноправности за 2021. годину не може да прикаже последице пандемије по родну равноправност. То је и због тога што се подаци на основу којих је конструисан индекс односе на период пре пандемије. Наиме, већина података на основу којих су конструисани индекси поддомена и домена су из 2018. године, и тек ће наредни Индекс родне равноправности, који се буде заснивао на подацима из 2020/2021. године, моћи да измери ове последице.

Овај извештај објављује се у важном тренутку за промене нормативног оквира за родну равноправност и усвајање нових политика родне равноправности у Србији. Након вишегодишњег одлагања усвојен је нови Закон о родној равно-

правности, као и измене и допуне Закона о забрани дискриминације. У 2020. години завршио се период имплементације Националне стратегије за родну равноправност за период 2016–2020. године и почетком 2021. године приступило се изради нове Стратегије. Индекс родне равноправности пружа добру полазну основу за праћење оствареног напретка тиме што омогућава увиде у почетно стање, пре усвајања ове Стратегије, као и увиде у стање након имплементације њене прве фазе, операционализоване Акционим планом за период 2016–2018. године, који је био изложен и евалуацији. У априлу 2021. Влада РС је усвојила Стратегију за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период 2021–2025. године. Поред тога, у току је израда новог Националног акционог плана за имплементацију Резолуције Савета безбедности Уједињених нација 1325 „Жене, мир и безбедност“.

Индекс родне равноправности пружа вредна знања о стању родне равноправности. Влада Републике Србије се определила за употребу Индекса родне равноправности како би обезбедила солидну чињеничну основу за процесе планирања политика и праћења њихових ефеката.

⁴ Видети, на пример, SeConS, *Consequences of COVID-19 on Women's and Men's Economic Empowerment*, UN Women, UNFPA, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/consequences-of-covid19-on-womens-and-mens-economic-empowerment>; СИПРУ, *Последице КОВИД-19 на положај осетљивих група и група у ризику: узроци, исходи, препоруке*, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2020/12/Posledice_Kovid-19_na_polozaj_osetljivih_grupa_i_grupa_u_riziku.pdf

⁵ Секонс, *КОВИД-19 и запосленост у Србији: утицај пандемије и мера за њено спречавање на запосленост и услове рада*, UN Women, Београд, <https://www.secons.net/publications.php?p=113>; Секонс, *Утицај пандемије КОВИД-19 и мера за њено спречавање на социо-економски положај жена које живе на селу, са фокусом на пољопривреду*, UN Women, Београд, <https://www.secons.net/publications.php?p=117>; Секонс, *Утицај КОВИД-19 пандемије и мера за њено спречавање на предузетнице у Србији*, UN Women, Београд, <https://www.secons.net/publications.php?p=113>.

⁶ Секонс, *Економија бриге у време пандемије КОВИД-19 и мере за њено спречавање у Србији*, UN Women, Београд, <https://www.secons.net/publications.php?p=119>.

Методолошке и техничке напомене

Показатељи који се користе за израчунавање индекса родне равноправности у Србији су у потпуности усклађени са показатељима у ЕУ-27. У овом извештају су приказане упоредне вредности Индекса родне равноправности за Републику Србију из 2018. са подацима из претходна два извештаја који се односе на 2016. и 2014. годину. Док су у кључним налазима трендови приказани за читав период 2014-2018, у поглављима посвећеним детаљнијој анализи приказане су претежно промене између 2016. и 2018. године. Потребно је имати у виду да се подаци на основу којих се израчунавају вредности појединачних индикатора у оквиру индекса не односе увек на исту годину због тога што различита истраживања у чију сврху се прикупљају подаци за ове индикаторе имају и различиту динамику спровођења. У Прилогу 1 наведени су сви индикатори са изворима и годинама из којих датирају подаци.

У извештају су приказане вредности за укупан индекс родне равноправности, и према доменима (рад, новац, знање, време, моћ и здравље) и према поддоменима. Овај извештај, попут претходног, садржи и посебно поглавље са тематским фокусом. Док је у претходном извештају тематски фокус био на унакрсним неједнакостима у домену новца, овога пута у фокусу су и процеси дигитализације и њихових последица на сферу рада и живота жена и мушкараца.

Поређење са ЕУ односи се на ЕУ-27 након иступања Велике Британије.⁷ Поред ЕУ-27, приказани су и подаци за Велику Британију са којом Србија и даље развија значајну сарадњу.

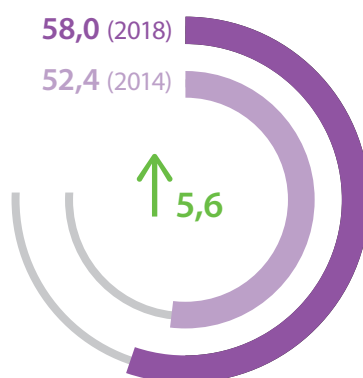
⁷ Податке за ЕУ- 27 израчунао је ЕIGE и они су представљени у Бази података о родној равноправности на интернет страници ЕIGE: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/index_data__index_scores

2. Индекс родне равноправности у Републици Србији 2021. године: спор и колебљив напредак

2.1 Индекс родне равноправности у Србији 2021. године (подаци за 2018)

Индекс родне равноправности 2018. године износи 58,0 поена и у поређењу са вредностима индекса из 2016. и 2014. године указује на **континуиран, мада спор, напредак**. Вредност Индекса

увећана је током читавог периода од 2014-2018. за 5,6 поена (Графикон 1) али упоредни подаци за претходне периоде указују на **успоравање напретка** – док је између 2014. и 2016. вредност индекса повећана за 3,4 поена, између 2016. и 2018. године повећана је за 2,2 поена (Графикон 2).

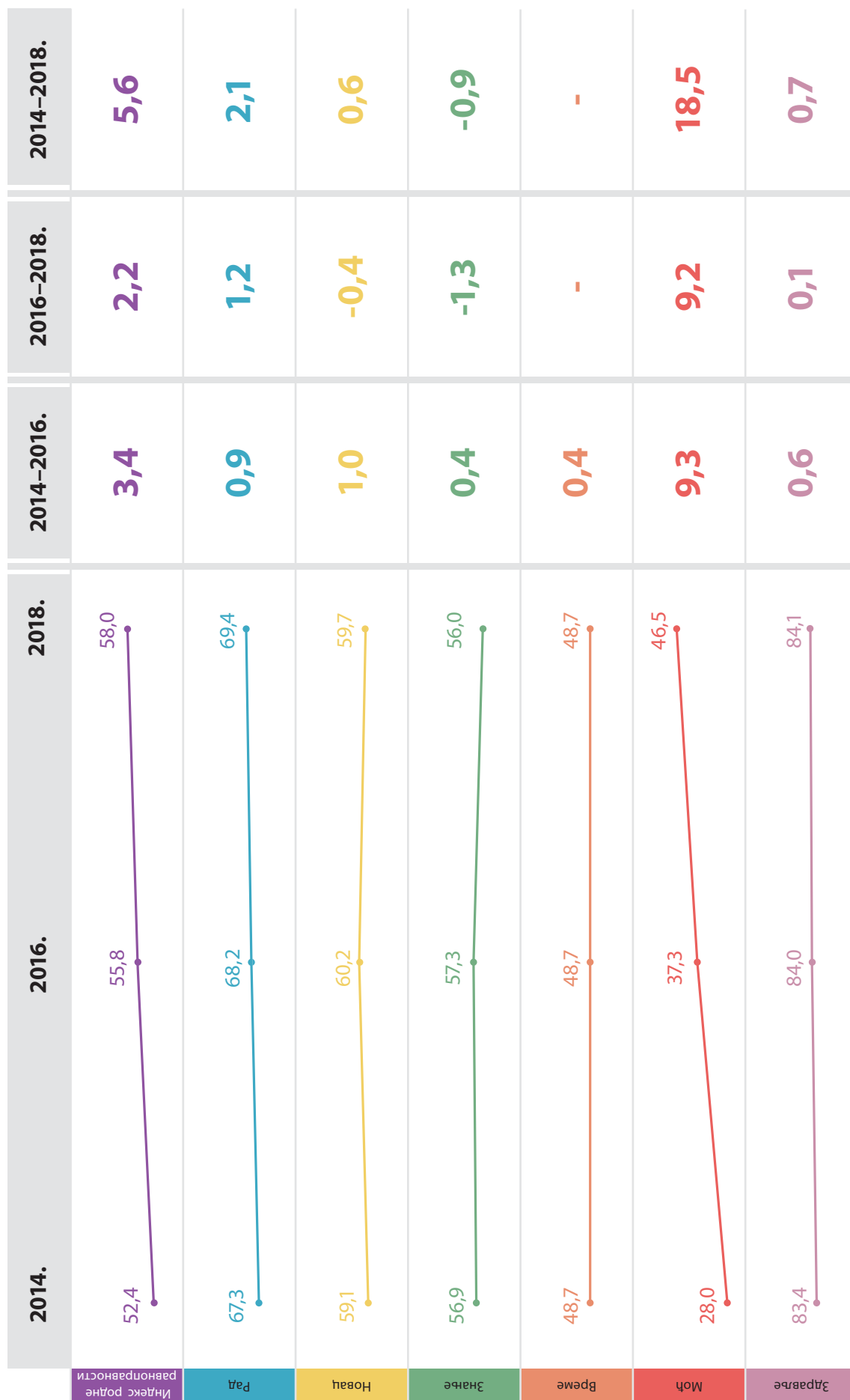


Графикон 1: Индекс родне равноправности, Република Србија, 2018. године у односу на 2014. годину

Када се индекс посматра према доменима, примећује се да је овај напредак и неконзистентан:

- континуиран напредак остварен је у два домена: домену рада и домену моћи;
- колебљиви трендови забележени су у доменима новца и знања;
- стагнантни трендови регистровани су у доменима времена и здравља, додуше, у случају првог – због недостатка нових података⁸, а другог – због готово потпуног одсуства промена (промена од 0,1 се може сматрати безначајном).

⁸ Сви подаци се односе на исту годину. Истраживања Eurofound-а, EWCS и EQLS на основу којих се мери овај домен, а која је требало да буду спроведена 2020. године одложена су за 2021. због пандемије.

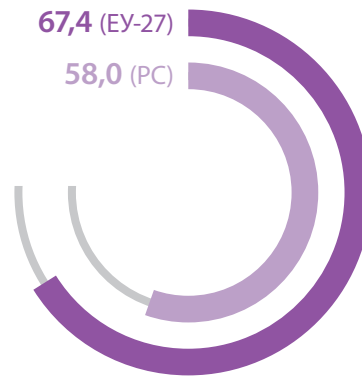


Графикон 2: Индекс родне равноправности укупно и према доменима, промене 2014–2018, Србија

2.2 Промене у поређењу са ЕУ-27

У поређењу са ЕУ-27, Република Србија и даље бележи ниже вредности индекса (58,0 према 67,4), али се јаз између ЕУ и Србије смањује, јер је у време рачунања индекса из 2016. јаз између

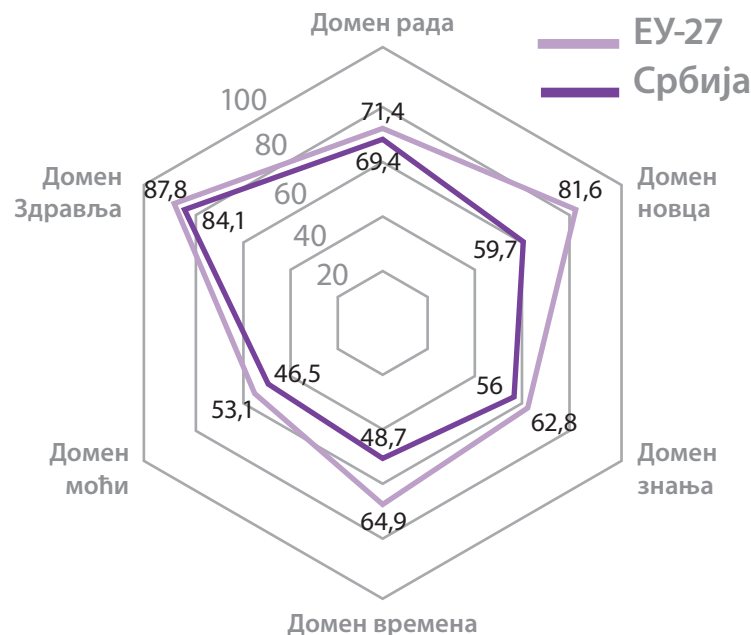
ЕУ и Србије износио 10,4 поена, док јаз између индекса у 2018. износи 9,4 поена. Ипак, ово не треба схватити као велико постигнуће јер, како и указује извештај Индекса родне равноправности ЕУ за 2020. годину, спори напредак одликује и простор Европске уније⁹.



Графикон 3: Индекс родне равноправности, за Републику Србију и 27 држава чланица Европске уније, 2018.

Посматрано према доменима, највећи јаз између ЕУ-27 и Србије присутан је у домену новца (21,9) и домену времена (16,2), потом у доменима знања

(6,8) и моћи (6,6), а најмањи јаз је присутан у доменима рада (2,0) и здравља (3,7) (Графикон 4).

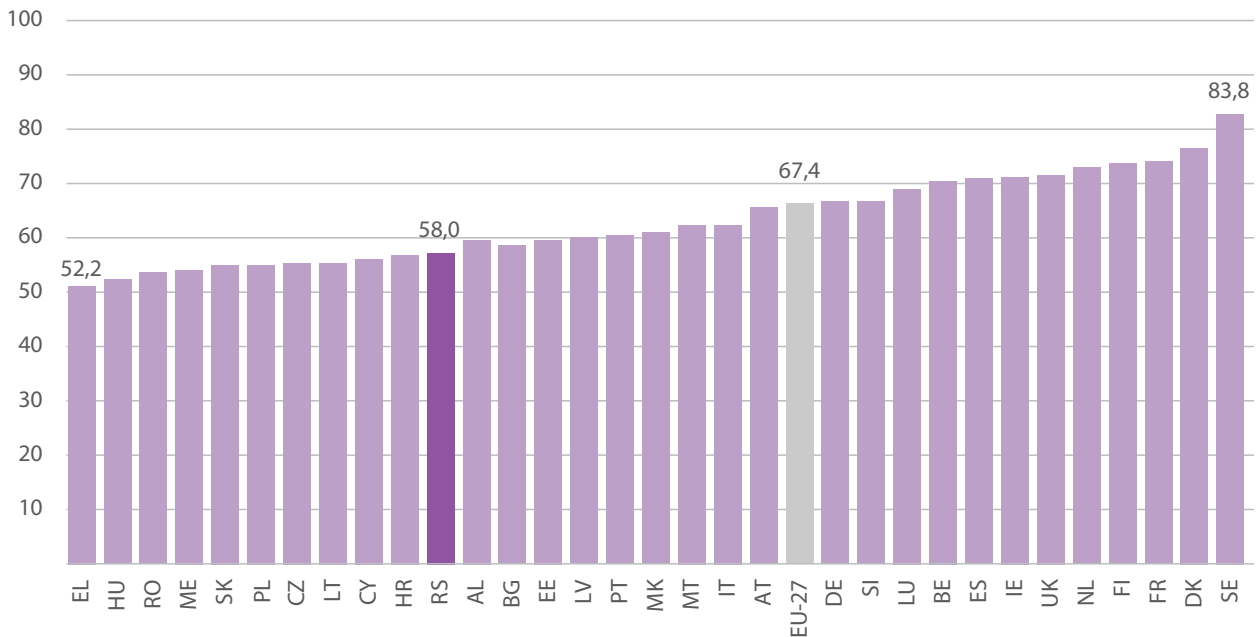


Графикон 4: Индекс родне равноправности, по доменима, Република Србија и ЕУ-27 2018.

У поређењу са државама чланицама ЕУ, Великом Британијом и трима државама у региону Западног Балкана које су кандидати за чланство у ЕУ (Албанијом, Црном Гором и Северном Македонијом), Србија је позиционирана на 23. месту и налази се

између Хрватске и Бугарске. У поређењу са државама у региону, има нижу вредност индекса у односу на Албанију и Северну Македонију а вишу у доносу на Црну Гору.

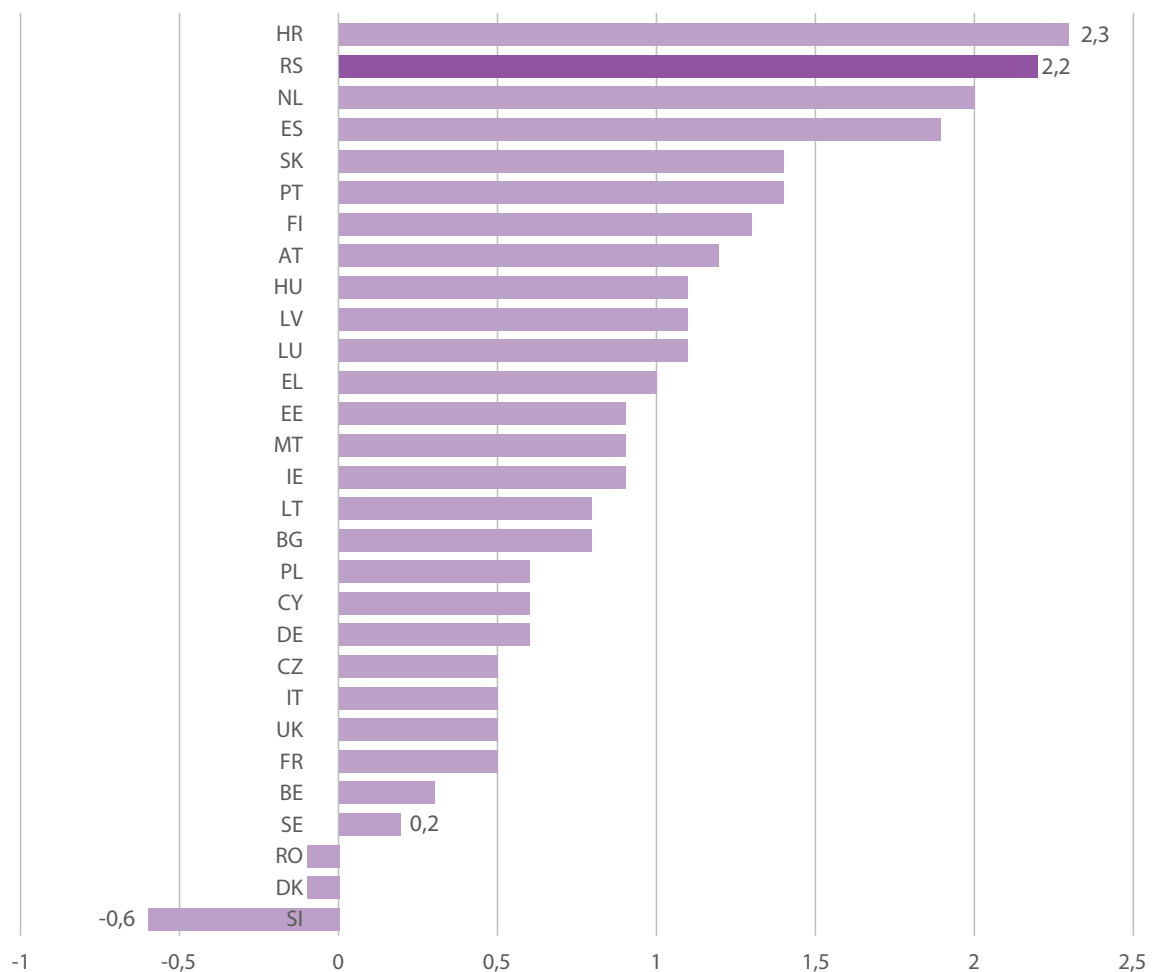
⁹ EIGE (2020) *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>



Графикон 5: Индекс родне равноправности Република Србија, ЕУ-27 и Велика Британија 2018, Албанија и Црна Гора 2017. и Северна Македонија 2015.

Када се посматра напредак, може се приметити да се Србија налази у групи земаља у којима се региструје упоредно већи напредак – она се налази одмах испред Хрватске, у којој је забележен највећи напредак у 2018. години у односу на 2017.

годину (Графикон 5). Међутим, треба узети у обзир да се подаци приказани за Србију односе на двогодишњи период а не на једну годину, као што је случај за државама чланицама ЕУ и Великом Британијом.



Графикон 6: Индекс родне равноправности, разлика у вредностима, Република Србија 2016–2018. и ЕУ-27 и Велика Британија 2017–2018.

2.3 Политике за унапређивање родне равноправности

Нормативна основа за родну равноправност и за формулисање нових политика родне равноправности утемељена је у недавно усвојеном Закону о родној равноправности и изменама и допунама Закона о забрани дискриминације.¹⁰ Законом о родној равноправности предвиђа се као обавеза државних органа родно одговорно буџетирање (Члан 5), у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку. Закон предвиђа да се као плански акти у области родне равноправности донесу Национална стратегија за родну равноправност, Акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност, акциони планови јединица локалне самоуправе, планови или програми рада пословања органа јавне власти и послодаваца, који обавезно садрже и део о родној равноправности и план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Члан 13). Национална стратегија за родну равноправност представља основни документ јавне политике којим се на целовит начин утврђују стратешки правац деловања и јавне политике у области родне равноправности у складу са Законом. Према новом Закону, Стратегија треба да се односи на период од 10 година и мора бити усвојена најкасније годину дана пре истека спровођења претходне стратегије (Члан 14).

До 2020. године Национална стратегија за родну равноправност за период 2016–2020. године представљала је кровну политику унапређивања родне равноправности у Србији. Стратегија је дефинисала приоритете, мере и активности током петогодишњег периода који је праћен кроз три извештаја о родној равноправности на основу индекса родне равноправности (укључујући и овај). Стратегијом су била предвиђена три општа циља:

- 1) промењени родни обрасци и унапређена култура родне равноправности;
- 2) повећана равноправност жена и мушкараца применом политика и мера једнаких могућности;
- 3) системско увођење родне перспективе у доношење, спровођење и праћење јавних политика.

Имплементација Стратегије била је операционализована Националним акционим планом (НАП) само за период 2016–2018. године, за који је спроведена независна евалуација на основу које су сачињене препоруке за израду НАП-а за други стратешки циклус 2019–2020. Иако је Координационо тело за родну равноправност (КТПР), као носилац Стратегије, израдило НАП за другу половину стратешког циклуса, он није никада усвојен и током последње две године Стратегија је имплементирана без оперативног плана.

Како је показала ех-post евалуација Стратегије, ова стратегија је покренула значајне процесе и остварила значајне почетне резултате у појединим областима. Упркос одсуству НАП-а за период 2019–2020. и пандемије COVID-19, многи процеси унапређивања родне равноправности су настављени управо зато што су у претходној фази били релативно ефективно покренути. Међутим, Стратегија и њен први Акциони план имплементирани су са неравномерним успехом. Већа ефективност је идентификована у имплементацији у области уродњавања политика, институција, процеса одлучивања, буџетирања, спречавања и сузбијања насиља над женама, док је нижа ефективност идентификована у областима економског оснаживања жена, унапређивања положаја жена из рањивих група, као и родно осетљивог образовања.

Стратегија није подржана јединственим финансијским механизмом, нити механизмом за праћење уложених ресурса, услед чега је било тешко установити да ли је било издвојено довољно средстава за остваривање резултата, посебно у условима када током последњих двеју година имплементације нису биле ни усмераване оперативним планом који треба да јасно дефинише мере, активности и уложена средства. Механизми координације и праћења имплементације нису били оптимални.

Евалуација је указала да је имплементација Стратегије мобилисала различите актере: државне институције, експерте, међународне партнере, али је потенцијал женских и феминистичких организација цивилног друштва остао неискоришћен, а партнерство између КТПР-а и ових организација није успостављено кроз трајни формални механизам.

¹⁰ Оба закона усвојена су у Народној скупштини Србије 20. маја 2021. године, непосредно пред закључивање овог извештаја.

Установљено је да институционална структура за одржавање резултата није довољно снажна, пре свега због оскудних ресурса којима располаже кључни национални механизам за родну равноправност (КТРР), као и слабих и нефункционалних локалних механизма за родну равноправност. Родно одговорно буџетирање, које треба да омогући систематско алоцирање средстава на унапређивање родне равноправности, за време стратешког циклуса није достигло зрелост која би омогућила да се редовно, систематски и према плану имплементације усклађеном са стратешким приоритетима, обезбеде буџетска средства.

Препоруке ове евалуације имале су за циљ да понуде кључне смернице за израду нове Стратегије која треба да буде усвојена до краја 2021. године. Оне су класификоване у две групе: препоруке које се односе на процес и препоруке за унапређивање родне равноправности у оквиру различитих области. Једна од процесних препорука указала је на важност континуитета и благовременог доношења нове Стратегије.

3. Домен рада



У домену рада индекс родне равноправности мери да ли жене и мушкарци имају једнак приступ тржишту рада и да ли у једнакој мери раде у квалитетним облицима запослености и условима рада. Домен рада обухвата два поддомена: партиципацију и родну сегрегацију на тржишту рада и квалитет запослености.

Партиципација се односи на ниво запослености и родни јаз у запослености жена и мушкараца, указујући на њихове шансе да приступе радним местима, односно остваре запосленост. Овај поддомен комбинује два индикатора: стопу запослености еквивалентну пуном радном времену (за становништво старо 15 година и више) и трајање радног века (за становништво старо 15 година и више). Стопа запослености еквивалентна пуном радном времену се добија поређењем просечног броја сати сваког запосленог са просечним бројем сати запослених који раде пуно радно време (EIGE, 2017: 13).

Родна сегрегација и квалитет запослености су елементи другог поддомена. Сегрегација се односи на размештање жена и мушкараца у различитим секторима. Концентрација жена или мушкараца у појединим секторима економије или занимањима указује на хоризонталну родну сегрегацију на тржишту рада. Секторска сегрегација се мери преко учешћа жена и мушкараца у секторима образовања, здравља и социјалног рада. Квалитет рада се мери на основу флексибилног радног времена и шанси за напредовање у каријери. Флексибилност се региструје на основу могућности да жене и мушкарци добију слободан сат или два током радног времена како би могли да обаве активности у вези са бригом о породици. Индекс напредовања у каријери мери неколико аспеката квалитета запослења: континуираност запослења – дефинисану преко типа уговора о раду, сигурност радног места (вероватноћа да ће се изгубити посао у наредних 6 месеци), шансе за напредовање у каријери и шансе за развој радне организације у смислу броја запослених. Индекс напредовања у каријери се мери путем скале која се креће од 0 до 100 поена, при чему највиша вредност указује и на најбоље шансе за напредовање у каријери.

3.1 Стање и промене

Индекс родне равноправности за домен рада 2018. износи 69,4, чиме је остварен напредак у односу на

2016. годину од 1,2 поена. Позитивне промене региструју се на индексима оба поддомена: партиципације и сегрегације и квалитета рада, али нису без појединих неконзистентних тенденција.



Графикон 7: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима рада, Република Србија, 2016–2018.

Ако се пажљивије посматрају појединачни индикатори на основу којих су израчунате вредности индекса за поддомен партиципације, примећује се извесна неконзистентност, односно да се побољшање пре дугује повећању запослености жена и мушкараца него смањењу родног јаз. Напротив, родни јаз у

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	33,0	47,0	14,0
2016.	35,9	50,1	14,2
2018.	38,3	53,0	14,7

Табела 1: Стопа запослености еквивалентна пуном радном времену становништва старости 15 година и више, према полу и родни јаз, 2014, 2016. и 2018.

На другом индикатору који чини поддомен партиципације – дужини радног века, бележе се конзистентни позитивни трендови, истовремени пораст дужине радног века и за жене и за мушкарце и мало, али постојано смањење родног јаз (табела 2).

Када је у питању поддомен сегрегације и квалитета рада, може се приметити да заправо долази до постепеног смањења сегрегације која се мери уделом запослености у секторима образовања, здравља и социјалног рада у укупној запослености жена и мушкараца, а да се јаз одржава у погледу флексибилности радног времена и шанси за напредак у каријери.

Подаци за индикатор флексибилног радног времена доступни су само за једну годину, па не показују промену. Према овим подацима, 27,2% жена и 30,3% мушкараца могли су да узму сат или

посматраном периоду полако расте. Као што се може видети у наредној табели, у 2018. години дошло је до повећања стопе запослености еквивалентне пуном радном времену становништва старости 15 и више година и међу женама и међу мушкарцима, али је истовремено растао и родни јаз (Табела 1).

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	27,7	34,6	6,9
2016.	28,9	35,5	6,6
2018.	30,0	36,5	6,5

Табела 2: Дужина радног века, према полу и родни јаз, 2014, 2016. и 2018.

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	20,8	5,8	15,0
2016.	20,3	5,4	14,9
2018.	19,8	5,5	14,3

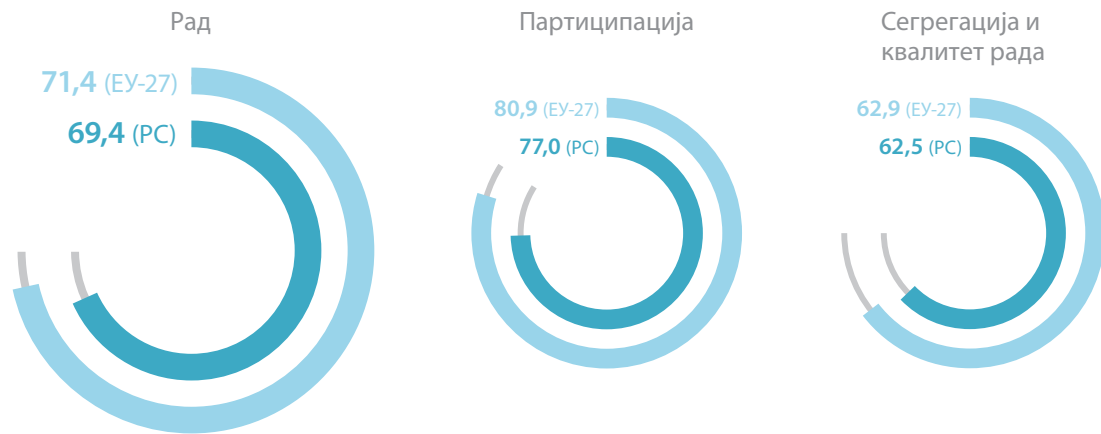
Табела 3: Запослени у образовању, здравству и социјалном раду у укупној запослености становништва старости 15 година и више, према полу и родни јаз, 2014, 2016. и 2018. (%)

два слободно током радног времена да би могли да брину о другом члану породице. Исти је случај и са трећом компонентом индекса за поддомен сегрегације и квалитета рада – индексом шанси за напредовање у каријери, с тим да је овде вредност индекса нешто виша за жене него за мушкарце (56,6 према 55,7)

3.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27

овај јаз је смањен са 3,3 на 2,0. Јаз је нешто већи у поддомену партиципације него у поддомену сегрегације и квалитета рада.

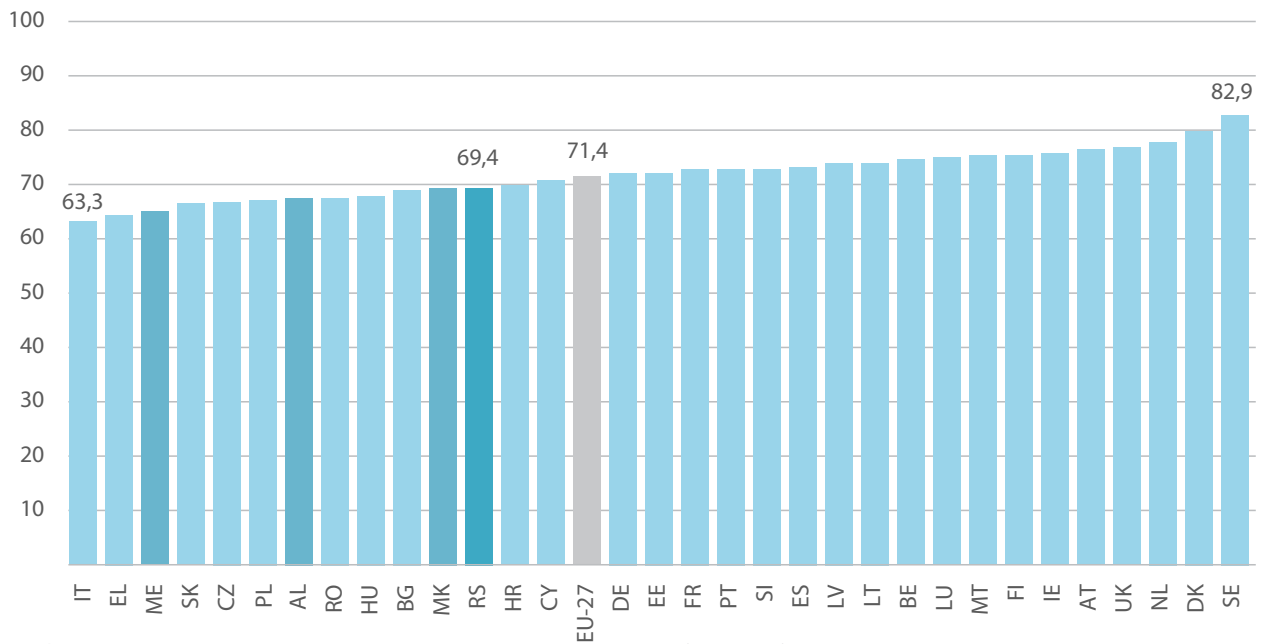
Јаз између Србије и ЕУ-27 се смањује у домену рада. У односу на претходни извештајни период,



Графикон 8: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима рада, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

У поређењу са државама чланицама ЕУ, Великом Британијом и државама у региону, Србија заузима 21. место, између Хрватске и Северне Македоније. У односу на Хрватску, Србија има ниже вредности на индексу поддомена партиципације (77,0 према 79,6), али више у поддомену сегрегације и квалитета рада (62,5 према 61,4). У односу на Северну Македонију, Србија има више вредности на поддо-

мену партиципације (77,0 према 68,2), али знатно ниже на поддомену сегрегације и квалитета рада (62,5 према 70,7). У односу на прворангирану Шведску, Србија има индекс у домену рада нижи за 13,5 поена, а у односу на последње рангирану Италију, има индекс виши за 6,1 поена.



Графикон 9: Индекс родне равноправности у домену рада, Република Србија, ЕУ-27 и Велика Британија 2018, Албанија и Црна Гора 2017. и Северна Македонија 2015.

3.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену рада

У 2020. години завршен је претходни стратешки период истеклом Националне стратегије запошљавања 2011–2020. У складу са Законом о планском систему, спроведена је ex-ante анализа, а на основу ње је припремљена нова Стратегија запошљавања у Републици Србији за период 2021–2026. године¹¹ коју је Влада усвојила почетком 2021. Усвојен је и Акциони план за њено спровођење за период 2021–2023. године. Стратегија дефинише као општи циљ успостављање стабилног и одрживог раста запослености, који ће бити заснован на знању и достојанственом раду, а његово остваривање се прати преко индикатора запослености који су родно осетљиви. Поред тога, Стратегија дефинише и 3 посебна циља:

- 1) остваривање раста квалитетне запослености кроз међусекторске мере усмерене на унапређење понуде рада и тражње за радом;
- 2) унапређење положаја незапослених лица на тржишту рада и
- 3) унапређење институционалног оквира за политику запошљавања.

Индикатори који су дефинисани за праћење реализације ових циљева нису довољно родно осетљиви и само један од индикатора предвиђа смањење платног јаза између жена и мушкараца са 10,6% у 2019. години на 8,7% у 2026. за становништво старости 15 година и више, а посебно за младе старости 15–29 година са 5,4% на 5,0%.

Акциони план у вези са општим циљем дефинише низ вредности које треба остварити до 2023. године, укључујући и стопе активности, запослености и незапослености за жене и мушкарце. У оквиру посебног циља 2, Акциони план предвиђа меру унапређења положаја жена на тржишту рада. Ова мера обухвата низ активности, попут укључивања незапослених жена из посебно осетљивих категорија у мере активног запошљавања, анализу предуслова за усклађивање радног и породичног живота, спровођење посебних мера за активацију и подстицање запошљавања неактивних жена у мање развијеним и девастираним подручјима.

Европска комисија у извештају о напретку Србије у процесу придруживања ЕУ за 2020. годину констатује да је Србија умерено припремљена у области преговарачког Поглавља 19, које се односи на

социјалну политику и запошљавање. У препорукама је истакнуто да је потребно повећати издвајања за активне мере запошљавања, и њима боље таргетирати жене¹². Програм економских реформи 2021–2023 (енгл. Economic Reform Programme, ЕРП) констатује родне неједнакости на тржишту рада као један од изазова, али не дефинише посебне мере за унапређивање запошљавања жена и смањења јаза на тржишту рада¹³.

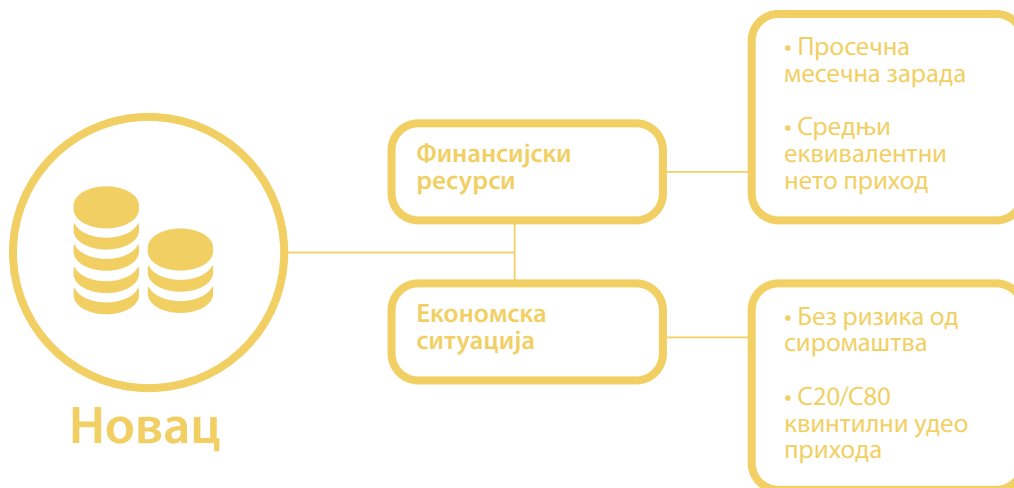
Област рада, запошљавања и samozapoшљавања препозната је Законом о родној равноправности као једна од кључних области у којима се спроводе опште и посебне мере за остваривање родне равноправности. Закон обавезује организацију надлежну за послове запошљавања (Националну службу за запошљавање) да обезбеди једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова и samozapoшљавања. Закон прописује да се не сматра дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и samozapoшљавања теже запошљивих категорија као што су, између осталог, жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве родно заснованог насиља, особе другачијег родног идентитета и сексуалне оријентације и други. Такође се не сматра дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама (Члан 27). Закон забрањује родну неравноправност за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета (Члан 33). Поред тога, Закон забрањује неједнакост у зарадама за исти рад или рад једнаке вредности (Члан 34), а обавезује и да се осигура родна равноправност у социјалном дијалогу (Члан 35).

¹¹ „Сл. гласник РС“, бр. 18/2021, 36/2021.

¹² European Commission, Serbia 2020 Report, стр. 95 https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/serbia_report_2020.pdf

¹³ <https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Program-ekonomskih-reformi-RS-2021-2023.pdf>

4. Домен новца



У оквиру домена новца мере се родне неједнакости у приступу финансијским ресурсима и економска ситуација у којој живе жене и мушкарци.

Поддомен финансијских ресурса садржи податке о месечним зарадама жена и мушкараца мереним преко два индикатора. Први индикатор представља месечне зараде на основу рада, а други представља средњи еквивалентни нето доходак, који, поред зарада на основу плаћеног рада, обухвата и пензије, социјална давања, као и било који други извор прихода. Оба су исказана у стандарду куповне моћи (Purchasing power standard – PPS), а он представља вештачку валуту која узима у обзир разлике у нивоима цена између држава.

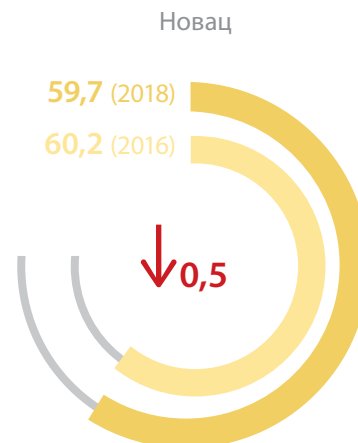
Поддомен економске ситуације мери изложеност жена и мушкараца ризицима од сиромаштва и дистрибуцију дохотка између жена и мушкараца. Индикатори који су укључени у ове компоненте индекса мере удео становништва које није у ризику од сиромаштва (чији је доходак на нивоу 60% медијане дохотка у држави или изнад њега) и пропорцију најнижег и највишег доходног квинтила према полу. Овај последњи индикатор се користи да би се измерио ниво доходне неједнакости међу женама и мушкарцима. За разлику од индикатора дистрибуције дохотка у ЕУ-27, који се односи само на популацију старију од 16 година, овај индикатор у Индексу родне равноправности за Републику Србију обухвата целокупно становништво.

4.1 Стање и промене

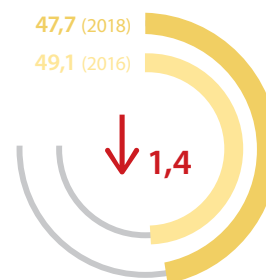
Вредност индекса у домену новца је у 2018. години износила 59,7 и благо је опала у односу на 2016. годину (за 0,5). Овај пад је последица опадања вредности индекса за поддомен финансијских ресурса. Наиме, у посматраном периоду дошло је до опадања вредности просечних зарада и за жене и за мушкарце, као и опадања просечног нето еквивалентног дохотка. Са друге стране, вредност индекса за поддомен економске ситуације је у истом периоду повећана за 1,0 (Графикон 9). Повећање вредности индекса за поддомен економске ситуације дугује се повећању удела становништва које није у ризику од сиромаштва – и међу женама, и међу мушкарцима (у оба случаја удео ових особа је 76,5%).

Опадање вредности Индекса на поддомену финансијских ресурса последица је опадања просечних месечних зарада (све вредности приказане су у PPS), са 1,076 у 2016. на 1,062 у 2018. за жене и са 1,192 у 2016. на 1,184 у 2018. за мушкарце. Промена је довела и до благог повећања родног јаза са 116 у 2014. на 122 у 2018. Слично томе, средњи еквивалентни нето доходак (PPS, становништво 16+) опао је између 2016. и 2018. за жене са 6,184 to 5,554 а за мушкарце са 6,173 to 5,634, уз благо повећање родног јаза (са -11 у корист жена, на +80 у корист мушкараца).

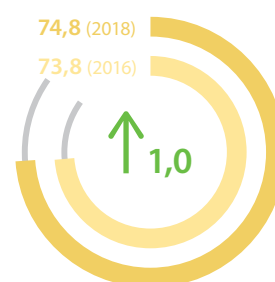
Када је у питању други поддомен - економска ситуација, подаци указују на опадање удела становништва које је у ризику од сиромаштва, како међу мушкарцима (са 25,2% у 2016. на 23,5% у 2018) тако и међу женама (са 24,3% у 2016. на 23,5% у 2018), уз затварање родног јаза.¹⁴ Индикатор неједнакости дохотка (S20/S80) указује на благо опадање неједнакости и међу женама и међу мушкарцима, с тим да су неједнакости нешто веће међу женама (0.10900 међу мушкарцима а 0.13000 међу женама).



Финансијски ресурси



Економска ситуација



Графикон 10: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима новца, Република Србија, 2016–2018.

¹⁴ Док се у саставу индекса за овај домен користи удео становништва које није у ризику од сиромаштва, овде су приказани подаци о уделу становништва у ризику од сиромаштва међу женама и мушкарцима, који се чешће користи за праћење сиромаштва.

4.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27

Управо је у домену новца највећи јаз између Србије и ЕУ-27, и то највише због великог јаза у

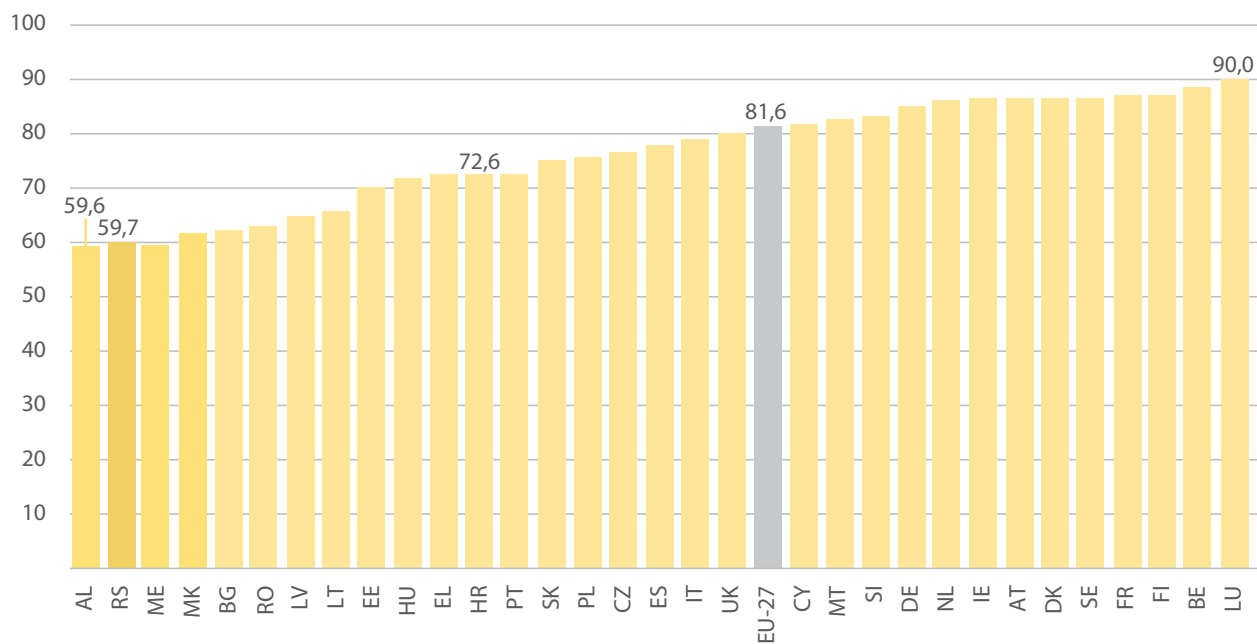
поддомену финансијских ресурса (Србија бележи вредност нижу за 27,8 поена), односно разлика у зарадама и средњем еквивалентном нето доходу, мада није мали ни јаз у односу на поддомен економске ситуације (вредност за Србију је нижа за 13,3 поена) (Графикон 11).



Графикон 11: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима новца, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

У поређењу са државама чланицама ЕУ-27, Великом Британијом и земљама у региону, Србија заузима врло ниско, 31. место, позиционирана

између Црне Горе и Албаније (Графикон 12). У односу на прворангирани Луксембург, Србија има индекс у домену новца нижи чак за 30,3 поена.



Графикон 12: Индекс родне равноправности у домену новца, Република Србија, ЕУ-27 и Велика Британија 2018, Албанија и Црна Гора 2017. и Северна Македонија 2015.

4.3 Политике за унапређење родне равноправности у домену новца

Политике и мере усмерене на смањење економских неједнакости и сузбијање сиромаштва након 2008. године, када је истекла прва и једина Национална стратегија за смањење сиромаштва, нису предмет једне целовите стратегије која би била примарно или искључиво усмерена на овај проблем. Ни Национална стратегија за родну равноправност 2016–2020. године није садржала мере које су специфично фокусиране на неједнакости у исходима, односно у доходу и ризицима од сиромаштва, већ је била, пре свега, усмерена на смањење неједнакости у економској партиципацији и приступу ресурсима. Но, ова стратегија је истекла, а у току је израда нове стратегије, па није познато да ли ће и на који начин неједнакости у доходу и економском положају бити предмет интервенција у овој стратегији.

Програм економских реформи (ERP – Economic Reform Programme) за период 2021–2023. године обухвата област социјалне заштите и инклузије. У овом програмском документу се констатује да је сиромаштво у Србији распрострањено, а да су расходи намењени социјалној заштити и сигурности у Србији испод просека ЕУ. Констатује се да расходи за социјалну помоћ, који су у 2019. години износили 3,1% БДП, нису довољни да би се систематичније усмерили на оне кориснике којима је помоћ најпотребнија. Стога је као један од приоритета дефинисано обезбеђивање адекватних финансијских и институционалних ресурса за социјалну политику. Истакнута је и потреба за побољшањем адекватности социјалних давања за становништво испод прага сиромаштва, као и неопходност прерасподеле средстава између постојећих програма, што представља посебан изазов. Међутим, ERP није родно осетљив и не посвећује посебну пажњу специфичним мерама економског оснаживања жена.

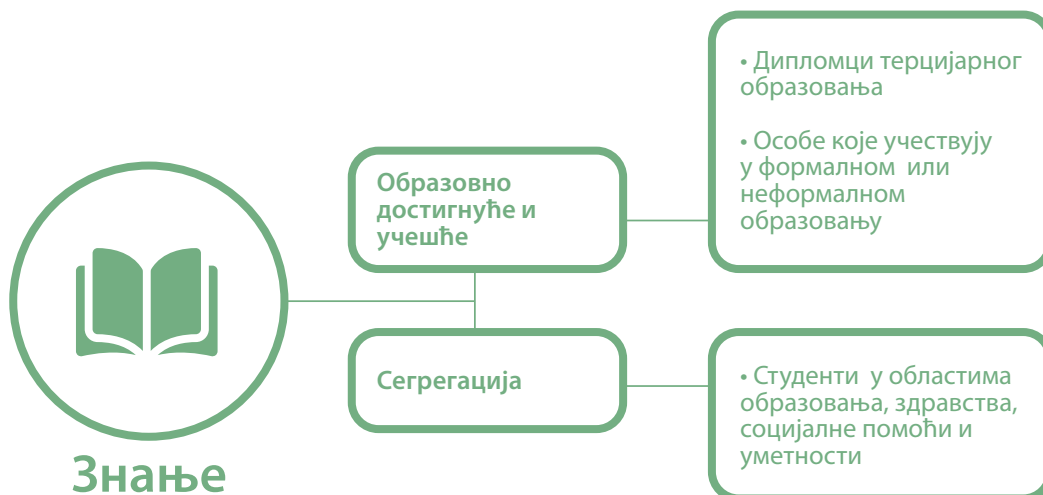
Национална стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња (2016–2025) дефинише као посебан циљ унапређење приступа услугама социјалне заштите и доступност новчаних давања ради смањења сиромаштва и повећања социјалне укључености Рома и Ромкиња у локалној заједници¹⁵. У оквиру овог циља је предвиђено да се унапреди систем новчаних давања намењених угроженим породицама (оперативни циљ 2).

Национална стратегија за младе (2015–2025) предвиђа мере подршке друштвеном укључивању младих из категорија у ризику од социјалне искључености, али у овом делу стратешки предвиђене мере и активности нису родно специфичне као у области запошљавања.

Закон о родној равноправности забрањује посредну и непосредну дискриминацију на основу пола у системима социјалног осигурања, пензијском систему, и обавезује пружаоце социјалне и здравствене заштите да обезбеде једнаке могућности у пружању услуга без обзира на пол и род (Члан 36).

¹⁵ Влада Републике Србије, Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња (2016–2025), страна 59.

5. Домен знања

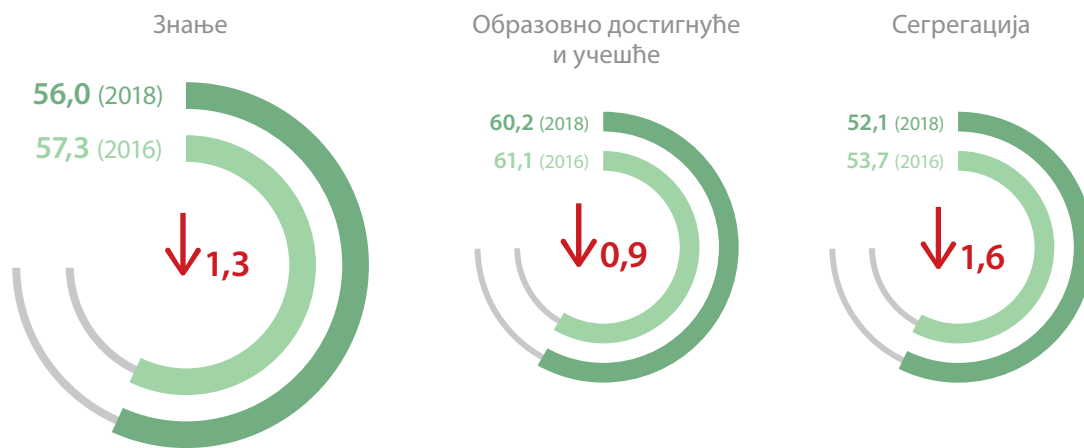


У оквиру домена знања мере се родне неједнакости у образовним достигнућима и партиципацији, као и сегрегација. Поддомен образовних достигнућа и партиципације приказује стање у погледу успеха жена и мушкараца у томе да стекну високо образовање и да се укључе у формалне и неформалне облике образовања. Стање се мери преко два индикатора: процената жена и мушкараца који су стекли универзитетску диплому, и учешћа жена и мушкараца у формалном и неформалном образовању и обуци током живота. Други поддомен је усмерен на родну сегрегацију у високом образовању која се мери преко удела жена и мушкараца међу особама које студирају у областима образовања, здравства, социјалне заштите, хуманистичких наука и уметности.

5.1 Стање и промене

Индекс родне равноправности показује ниже вредности у домену знања, и то не само у односу на 2016. годину, већ и у односу на 2014. годину (-1,3 и -0,9 респективно). Смањење вредности индекса у домену знања последица је смањења вредности индекса код оба поддомена – и поддомена достигнућа и учешћа (-0,9), као и код поддомена сегрегације (-1,6) (Графикон 13) и рефлектује трендове опадања учешћа у формалном и неформалном образовању, благо повећање

родног јаза у погледу удела особа које су стекле високо образовање (удео је већи међу женама), континуирано повећање сегрегације у високом образовању које се испољава као изражена концентрација жена у областима образовања као што су здравље, друштвене науке, социјална заштита и уметности.



Графикон 13: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима знања, Република Србија, 2016–2018.

Када се индекс за поддомен образовног достигнућа и учешћа „распакује“ на ниво појединачних индикатора, уочава се да је до пада вредности дошло код индикатора учешћа којим се мери удео становништва старог 15 година и више које похађа формално или неформално образовање. С друге стране, код индикатора којим се мери постигнуће, односно удео лица која су остварила терцијарно образовање у становништву старости 15 година и више, индекс је заправо повећан и међу женама и међу мушкарцима. У оба случаја, родни јаз је у корист жена, јер жене у нешто већем проценту учествују у образовању и тако и бележе већи удео међу лицима која су стекла високо (терцијарно) образовање (Табеле 4 и 5).

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	12,0	11,6	0,4
2016.	11,9	11,6	0,3
2018.	10,9	10,4	0,5

Табела 4: Становништво које учествује у формалном или неформалном образовању, према полу, и родни јаз, становништво 15 година и више, 2014, 2016. и 2018. (%)

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	17,7	16,3	1,4
2016.	19,4	17,6	1,8
2018.	20,3	18,2	2,1

Табела 5: Становништво које је остварило терцијарни степен образовања у становништву старости 15 година и више, према полу, и родни јаз, 2014, 2016. и 2018. (%)

У поддомену сегрегације негативни тренд је још израженији (-1,6) и дугује се повећању родног јаза у погледу удела студената који студирају у оним образованим областима које су повезане са образовањем, здравством, социјалном заштитом, друштвеним наукама и уметности (Табела 6).

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	35,2	19,0	16,2
2016.	34,6	18,8	15,8
2018.	34,2	17,9	16,3

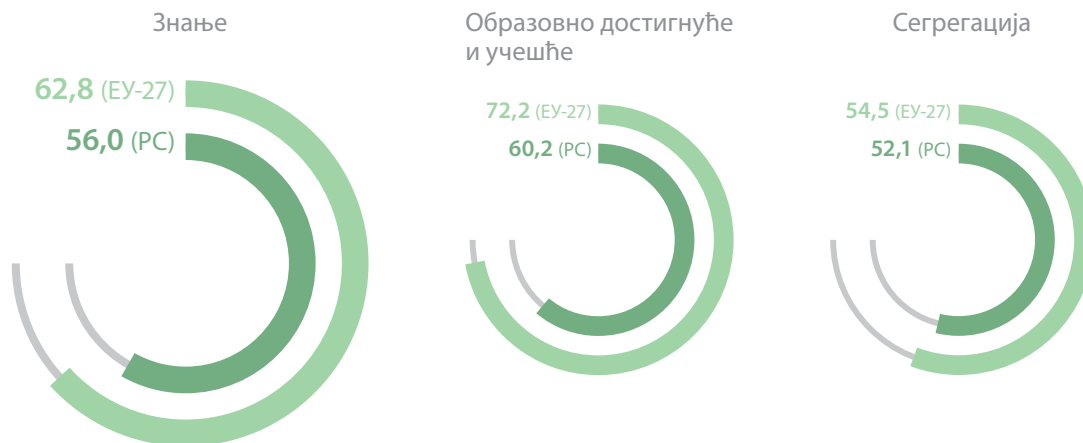
Табела 6: Студенти који похађају образовање у области образовања, здравства, социјалне заштите, друштвених наука и уметности, према полу и родни јаз, 2014, 2016. и 2018. (%)

5.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27

У поређењу са ЕУ-27, Србија има нижи индекс за домен знања за 6,8 индексних поена. Посматрано према поддоменима, јаз је веома мали у погледу сегрегације, она је и даље изражена и у државама Европске уније, док је знатно већи у области образовног достигнућа и учешћа (Графикон 13). Тако, рецимо, у Естонији је 2018. године удео високообразованих жена износио 44,0%, у Шведској 41,7%, у Словенији 28,7%, док је у Србији износио 20,3%. Осим у Немачкој, Грчкој, Луксембургу, Холандији и Аустрији, у свим осталим државама чланицама ЕУ-27 међу женама је више високообразованих него међу мушкарцима, а јаз у корист жена највећи је управо у Естонији, Летонији и Шведској (16,8, 14,1 и 11,1 респективно).

Када је у питању учешће у формалном и неформалном образовању, приметно је знатно веће учешће жена у нордијским земљама него у другим државама. Године 2018. у Шведској је 39,5%, а у Финској 35,3% жена старости 15 година и више учествовало у неком облику образовања, док је у Србији учешће било 10,9%. У већини држава

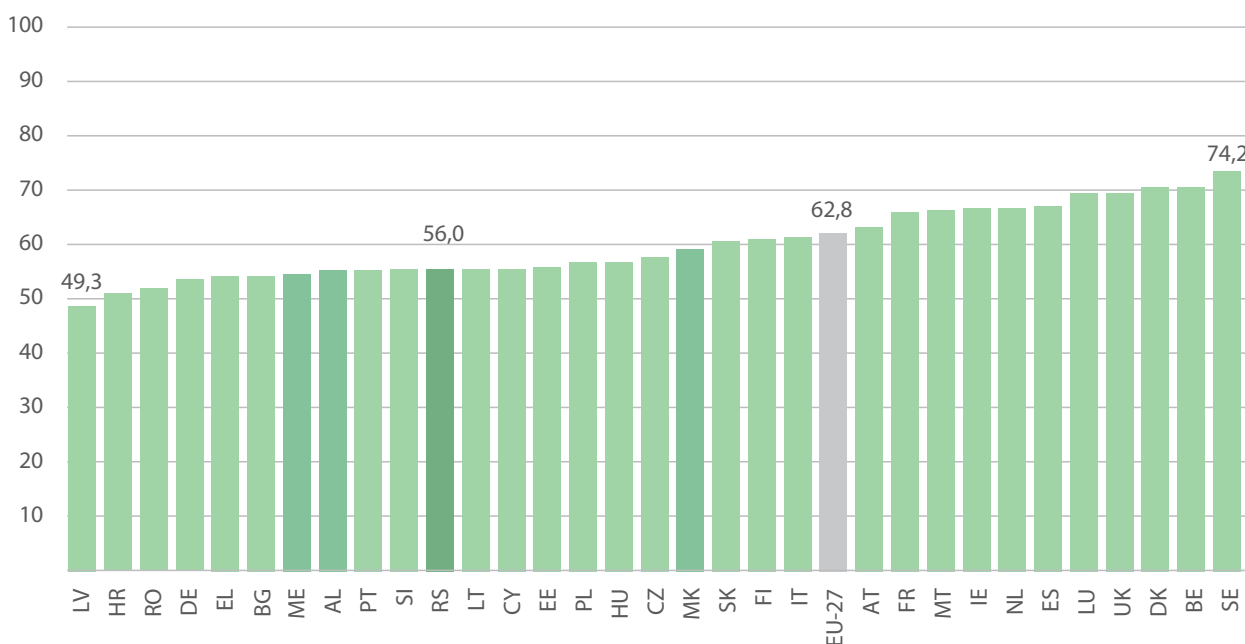
чланица ЕУ, у овом поддомену региструје се велики родни јаз, са више од 20 процентних поена разлике између удела особа које студирају у областима друштвених и хуманистичких наука и уметности међу женама и међу мушкарцима. Мањи јаз од Србије имају само Бугарска и Румунија.



Графикон 14: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима знања, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

Када се положај Републике Србије према укупној вредности индекса за домен знања упореди са државама чланицама ЕУ, Великом Британијом и државама у региону, Србија заузима 22. место, између Летоније и Словеније. У односу на обе државе има ниже вредности код поддомена партиципације и достигнућа, а више у поддомену сегрегације. У односу на најбоље рангирану Шведску,

вредност индекса за Србију је нижа за 18,2 индексних поена, док је у односу на најниже рангирану Литванију вредност виша за 6,7 индексних поена. У односу на државе региона, Србија је према поддомену знања ниже рангирана од Северне Македоније, а више рангирана од Албаније и Црне Горе (Графикон 15).



Графикон 15: Индекс родне равноправности у домену знања, Република Србија, ЕУ-27 и Велика Британија 2018, Албанија и Црна Гора 2017. и Северна Македонија 2015.

5.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену знања

Закон о родној равноправности обавезује све институције и организације које обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја да укључе садржаје родне равноправности, обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа, те да обезбеде да наставни садржаји буду у складу са принципима родне равноправности (члан 37).

Област образовања је још једна стратешка област у којој је у актуелном периоду наступила смена стратешких оквира. Почетком 2021. године започета је јавна расправа о предлогу нове Стратегије развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године. Визија развоја образовања на којој се темељи ова Стратегија јесте обезбеђивање квалитетног образовања за постизање пуног потенцијала становништва, а нарочито сваког детета и младе особе у Републици Србији. Мисија је да се обезбеди образовање високог квалитета, које служи развоју друштва у целини. За остваривање визије препозната је неопходност развоја културе целоживотног учења, трансформације учења у правцу развоја критичког мишљења, неопходност медијске и информатичке писмености, образовање усклађено са достигнућима науке, технике и технологије, потреба партиципативности на свим нивоима образовања и успостављања интерсекторског приступа, односно јачања веза између образовања и других сектора, попут запошљавања, привреде, културе, социјалне политике, финансија и сл. Стратегија дефинише два општа циља:

1. повећани квалитет наставе и учења, праведност и доступност предуниверзитетског образовања и васпитања и ојачану васпитну функцију образовно-васпитних установа;
2. повећани квалитет и унапређене релевантност и праведност високог образовања.

Стратегију прати и нацрт Акционог плана за период 2021–2023. године, а у време израде овог Извештаја, Стратегија се налазила у фази јавних консултација, током којих је и Координационо тело за родну равноправност дало мишљење, односно допринос интегрисању родне перспективе у овај стратешки документ.

Стратегија развоја дигиталних вештина у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године¹⁶ уређује развој дигиталних вештина становништва са циљем коришћења потенцијала савремених информационо-комуникационих технологија (ИКТ). За развој дигиталних вештина и оспособљавање за коришћење потенцијала савремених ИКТ алата, сектор образовања је препознат као кључни сектор који омогућава развој ових компетенција и вештина путем формалног и неформалног образовања. Због брзог напретка у области ИКТ, ова стратегија наглашава неопходност континуираног унапређивања дигиталних компетенција путем усаглашавања програма наставе и учења са вештинама за 21. век. У овој стратегији препознаје се проблем слабијег приступа жена и девојчица дигиталним технологијама и предвиђају се поједине мере којима се настоји унапредити дигитална писменост и професионални развој девојчица и жена у области ИКТ.

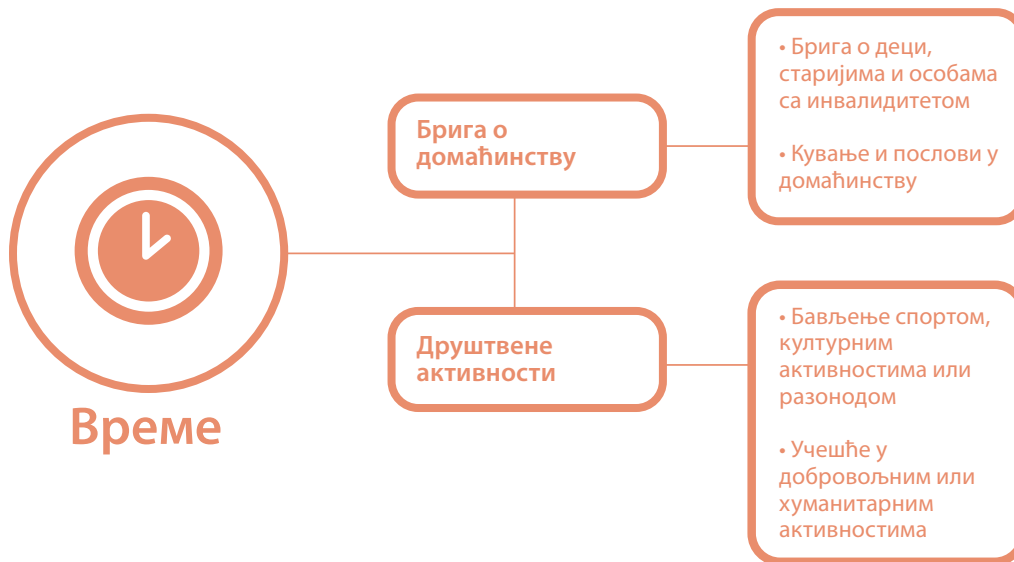
Унапређивање знања и вештина препознато је као важан приоритет и Економским реформским програмом за период 2021–2023.

Национална стратегија за младе (2015–2025) као један од основних стратешких циљева дефинише унапређење квалитета и могућности за стицање квалификација, као и развој компетенција и иновативности младих. За остварење овог циља предвиђен је низ мера којима се стварају услови за развој креативности, иновативности и иницијативе младих и стицање компетенција у оквиру целоживотног учења, као и унапређивање могућности равноправног приступа образовању за све и подршка младима из осетљивих друштвених група.

Повећање образовних достигнућа и родне равноправности у области образовања за ромску заједницу представља један од кључних стратешких циљева Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња (2016–2025). Први стратешки циљ предвиђа обезбеђивање пуне укључености деце и младих из ромске заједнице у квалитетно предшколско, основно и средње образовање, остваривање већег обухвата Рома и Ромкиња у студентској популацији и пружање подршке школовању младих и одраслих који се нису школовали или су напустили школовање, уз вођење делотворних и ефикасних механизма за борбу против дискриминације и остваривање услова за уживање свих права за Роме и Ромкиње у образовном систему.

¹⁶ Сл. гласник РС, бр. 21/2020

6. Домен времена



Домен времена је повезан са дихотомијом која подразумева, с једне стране, неплаћени рад у домаћинству и плаћени рад односно бригу о деци и другим члановима домаћинства, као и дихотомију која се односи на рад, с једне и слободно време, с друге стране. У оквиру поддомена бриге о домаћинству мери се родни јаз у времену које жене и мушкарци проведу у бризи о деци, васпитавању деце или бризи о старијим члановима домаћинства или особама са инвалидитетом, као и јаз у обављању кућних послова, попут кувања, чишћења и других послова.

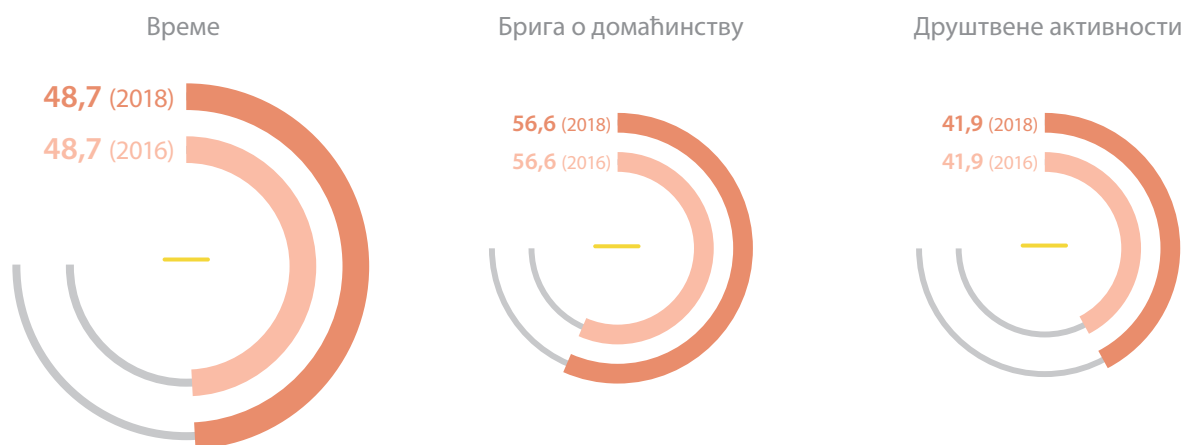
Други поддомен односи се на обрасце потрошње времена на социјалне, личне и грађанске активности, које су важне за квалитетан живот, индивидуални развој и благостање, као и активно учешће у друштву кроз различите облике грађанске партиципације. У оквиру овог поддомена мери се родни јаз у времену које жене и мушкарци проведу у спортским, културним и другим активностима доколице изван домаћинства, у комбинацији са њиховим ангажовањем у добровољним и хуманитарним активностима.

6.1 Стање и промене

Индекс родне равноправности у домену времена за Републику Србију износи 48,7 и представља један од два домена са најнижим вредностима (нижу вредност има само домен моћи). У овом домену се не могу пратити промене, због тога што су вредности индикатора за оба посматрана периода (2016. и 2018. годину) израчунате на основу истих података добијених *Европским истраживањем о*

квалитету живота, које је последњи пут спроведено 2016. године и *Европским истраживањем о условима рада*, које је последњи пут спроведено 2015. године.

Када се посматра према поддоменима, примећује се да индекс бележи нешто вишу вредност у поддомену бриге о домаћинству него у поддомену друштвених активности.



Графикон 16: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима времена, Република Србија¹⁷

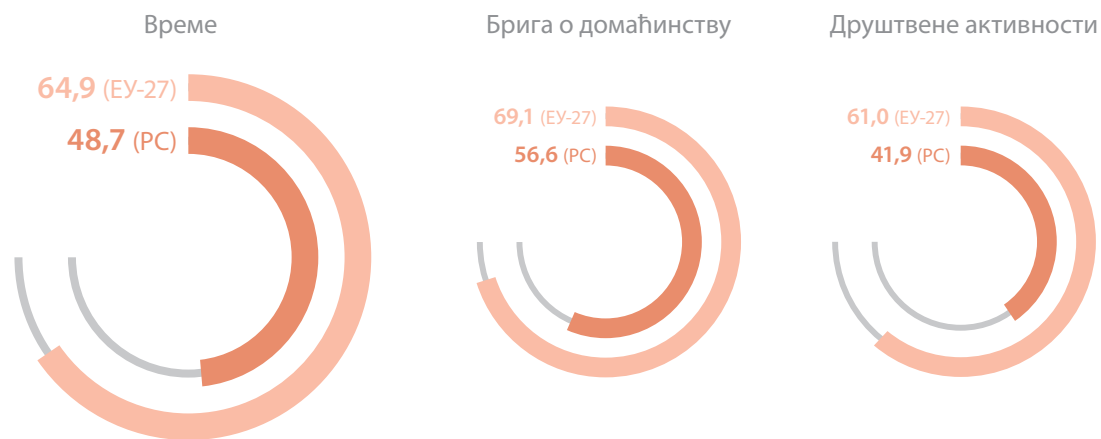
Индикатор за поддомен бриге о домаћинству, којим се мери удео особа које кувају и/или обављају послове у домаћинству сваког дана (становништво старости 18 година и више), показује да чак 67,9% жена и само 11,5% мушкараца кува и/или обавља послове у домаћинству сваког дана. Када је у питању брига о старијима, деци и члановима породице са инвалидитетом, родни јаз је нешто мањи, мада и даље веома изражен, јер међу женама старим 18 и више година 41,2% свакодневно обавља ове активности, док проценат међу мушкарцима износи 29,5%.

Удео оних који обављају добровољне или хуманитарне активности није велики, али је већи међу женама него мушкарцима (8,1% према 6,4%). Када су пак у питању активности доколице, спорта и културне активности, нешто је већи удео запослених мушкараца него запослених жена који се овим активностима баве дневно или неколико пута недељно (13,9% према 11,5%, респективно). Подаци недвосмислено указују на то да је брига о другима, било да су у питању чланови домаћинства (кроз рад у домаћинству) или заједница (кроз добровољне и хуманитарне активности), несразмерно расподељена, тако да жене у значајнијој мери врше ове активности, што одузима време од оних активности које су усмерене на лични развој и благостање, попут спорта, културних активности и сл.

6.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27

У поређењу са просеком ЕУ-27, Србија бележи вредност индекса у домену времена нижу за 16,2 поена. Разлика је већа у поддомену друштвених активности (19,1) него у поддомену бриге о домаћинству (12,5). Неједнакости у домену времена значајно подривају квалитет живота великог броја жена које несразмерно носе одговорност бриге о породици, а имају мање времена и прилике да се одмарају, баве спортом или задовољавају културне потребе.

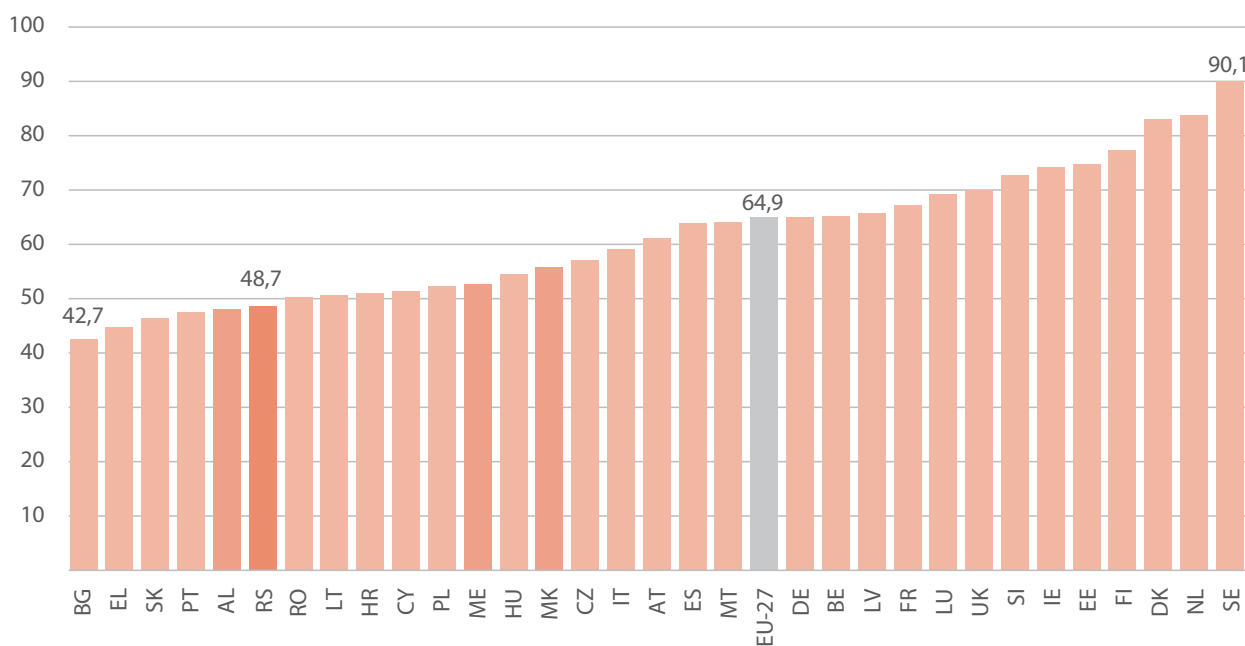
¹⁷ Као што је раније напоменуто, недостатак промене заправо је последица недостатка новијих података.



Графикон 17: Индекс родне равноправности у домену и поддоменама времена, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

У односу на државе чланице ЕУ-27, Велику Британију и земље у региону, Србија се према домену времена рангира на 27. месту, заузимајући позицију између Румуније и Албаније. У односу на Румунију, Република Србија има знатно ниже вредности код поддомена бриге о домаћинству, али и вишу вредност поддомена друштвених активности, док у односу на Албанију Србија има

вишу вредност поддомена бриге о домаћинству, а нижу за поддомен друштвених активности. У односу на прворангирану Шведску, Србија има нижу вредност индекса чак за 41,4 индексних поена, док у односу на најниже позиционирану Бугарску има вишу вредност за 6 индексних поена.



Графикон 18: Индекс родне равноправности у домену времена, Република Србија, ЕУ-27 и Велика Британија 2018, Албанија и Црна Гора 2017. и Северна Македонија 2015.

6.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену времена

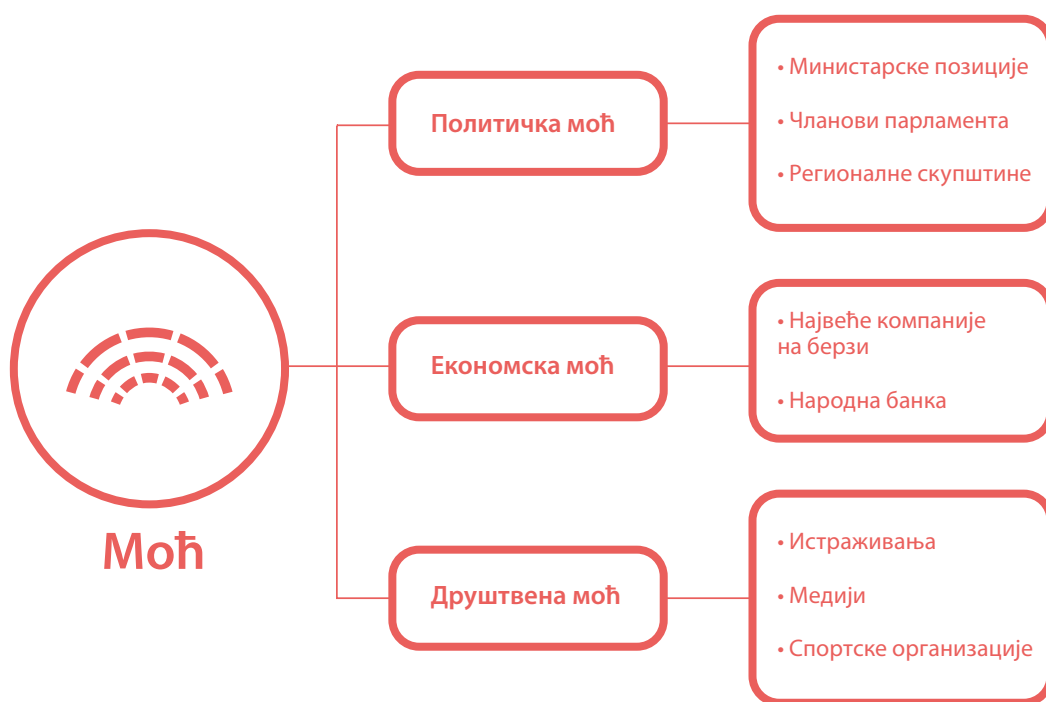
Недавно усвојени Закон о родној равноправности препознаје и дефинише неплаћени кућни рад и предвиђа прикупљање и евидентирање података од стране Републичког завода за статистику, као и редовно публикување извештаја.

Стратегија за родну равноправност 2016–2020. садржала је циљеве у вези са овим аспектом родне равноправности, али како је показала евалуација стратегије, мере нису биле сасвим адекватне да би покренуле значајније промене, нити су биле ефективно спровођене.

Спроведене су и поједине иницијативе које пружају додатне информације за доносиоце одлука, попут анализе коју је спровео експертски тим ангажован од стране UN Women о цени неплаћеног кућног рада и бриге о породици¹⁸. Но, остаје да се види да ли ће ова област бити обухваћена новим стратешким оквиром.

¹⁸ Економска анализа неплаћених послова старања у Републици Србији. Родна анализа, UN Women, <https://bit.ly/2ZNGH51>

7. Домен моћи



У оквиру домена моћи мери се родни јаз у учешћу у структурама политичке, економске и друштвене моћи. Поддомен који се односи на политичку моћ обухвата индикаторе за мерење удела жена међу лицима која обављају функцију министара у Влади (учешће жена у извршној власти), као и удела жена међу посланицима Народне скупштине (учешће жена у законодавној власти). Поред тога, овај поддомен обухвата и индикатор заступљености жена на позицијама чланова локалних скупштина.

Поддомен економске моћи односи се на јаз у управљању економским ресурсима преко руководећих позиција и обухвата показатеље учешћа жена у управним или надзорним одборима највећих компанија на берзи, као и учешћа у извршном одбору Народне банке.

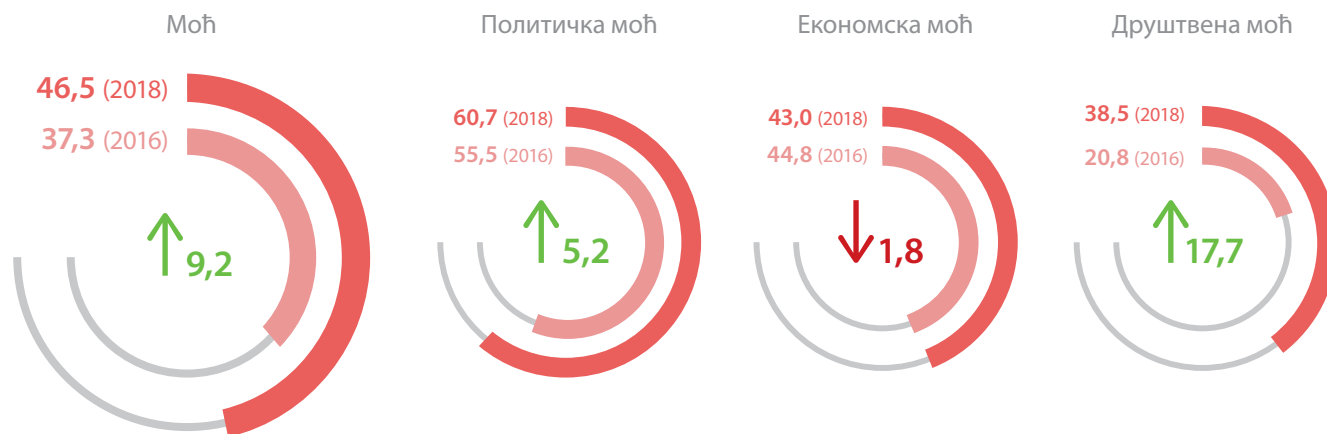
Поддомен друштвене моћи обухвата индикаторе којима се мери удео жена и мушкараца у одборима организација за финансирање истраживања, удео у одборима јавних радио-дифузних предузећа и удео међу члановима највишег тела за одлучивање у националним спортским олимпијским организацијама¹⁹. Друштвена моћ је обухваћена Индексом родне равноправности због симболичног утицаја на друштво и приступа структурама и позицијама моћи у различитим областима.

¹⁹ У складу са дефиницијом коју EIGE примењује за овај индикатор, узето је у обзир 10 најпопуларнијих националних олимпијских спортских организација: Атлетски савез Србије, Џудо савез Србије, Кајакашки савез Србије, Кошаркашки савез Србије, Фудбалски савез Србије, Ватерполо савез Србије, Рукометни савез Србије, Стрелачки савез Србије, Теквондо асоцијација Србије и Одбојкашки савез Србије.

7.1 Стање и промене

Домен моћи је и овога пута, као и код претходног извештаја, домен са највећим позитивним променама (повећање вредности за 9,2 индексна поена између 2016. и 2018. године а повећање од 18,5

поена између 2014. и 2018. године). Ово повећање дугује се повећању индекса за поддомене политичке и друштвене моћи, упркос смањењу вредности за поддомен економске моћи (Графикон 19).



Графикон 19: Индекс родне равноправности у домену и поддоменама моћи, Република Србија, 2014. и 2016. година

Повећање вредности индекса у поддомену политичке моћи последица је повећања учешћа жена у локалним скупштинама, националном парламенту и републичкој влади. Индикатори од којих се састоји индекс за поддомен политичке моћи израчунавају се на основу просечног стања за период од три године. Док је на националном

нивоу значајно повећање учешћа жена у парламенту достигнуто пре 2014. године, прекретница се на локалном нивоу власти заправо десила 2016. године, када је након локалних избора удео жена међу одборницима локалних скупштина повећан са 19% на 36% (Табела 7).

	Министарски положаји	Народна скупштина Србије	Локалне скупштине
2014.	21,0	33,7	18,7
2016.	22,5	34,4	30,3
2018.	23,1	36,6	35,6

Табела 7: Учешће жена на положајима министара, посланика Народне скупштине Србије и локалних скупштина (просеци за 3 године), %

Када је реч о поддомену економске моћи, он се такође израчунава на основу просека за три године. Подаци указују на то да је удео жена у одборима највећих компанија на берзи благо повећан између 2014. и 2016. године, а потом смањен у следећем периоду између 2016. и 2018. године (Табела 8). Удео жена међу члановима

извршног одбора Народне банке Србије континуирано је опадао између 2014. и 2018. године. Тако је негативан тренд код поддомена економске моћи последица негативних кретања на оба индикатора помоћу којих се стање у овом поддомену прати.

	Чланови одбора највећих компанија са берзе	Чланови Народне банке Србије
2014.	17,3	31,0
2016.	19,3	27,6
2018.	19,0	25,9

Табела 8: Удео жена међу члановима одбора највећих компанија на берзи, члановима надзорних одбора и одбора директора Народне банке Србије, (просеци за 3 године), %

Повећање вредности индекса у поддомену друштвене моћи у највећој мери је последица повећања удела жена у одборима радио-дифузних организација и делимично учешћа у одбори-

ма јавних организација за финансирање истраживања, док готово да нема промена на индикатору учешћа жена у одборима врхунских спортских организација (Табела 9).

	Организације за финансирање истраживања	Медији	Олимпијске спортске организације
2014.	0	11,1	3,8
2016.	0	28,0	3,8
2018.	20,0	36,0	4,0

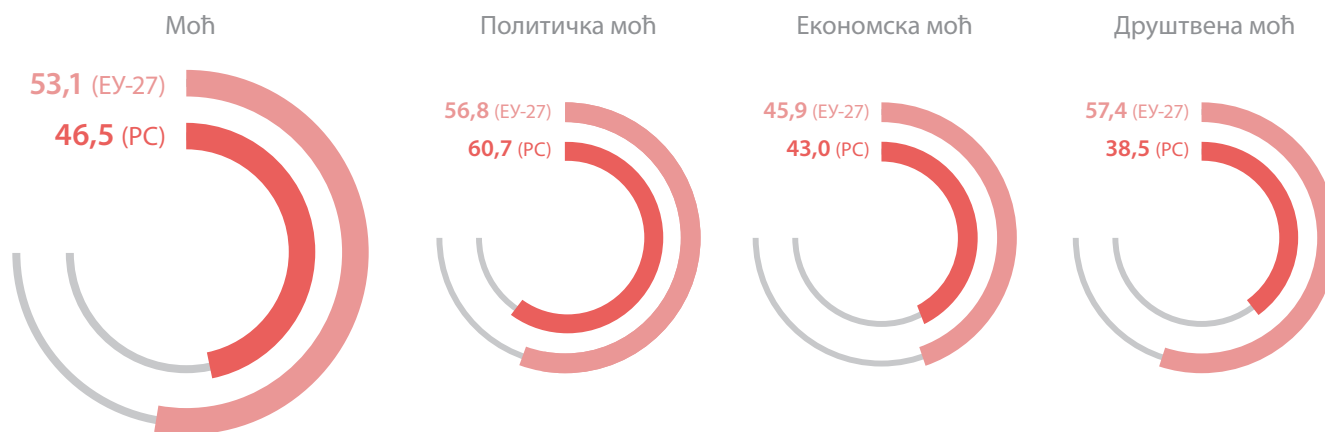
Табела 9: Удео жена међу члановима одбора јавних организација за финансирање истраживања, члановима одбора медија и врхунских олимпијских спортских организација (просеци за 3 године), %

7.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27

Напредак Републике Србије у домену моћи довео је до смањења јаза код овог домена у односу на просек ЕУ-27. Овај јаз је износио 2016. године 11,2 индексна поена, док је 2018. смањен на 6,6. Међутим, када се упореде вредности индекса за поддомене, примећује се да Србија у поддомену политичке моћи бележи и више вредности у односу на просек ЕУ-27, што се у великој мери дугује законски дефинисаним квотама учешћа жена у законодавној власти на свим нивоима.

У претходном извештајном циклусу, Република Србија је бележила и вишу вредност од просека за ЕУ (тада ЕУ-28) за поддомен економске моћи,

али је у 2018. години вредност пала испод ЕУ-27 просека. У домену друштвене моћи, јаз у односу на Европску унију је такође смањен са 34,2 на 18,9 индексна поена. Вредности у поддомену политичке моћи показују какав је утицај квота којима се прописује минимално учешће жена у кључним телима власти на различитим нивоима. Успех Србије у овом поддомену у односу на друге земље сугерише да је овај потенцијал потребно даље развијати и наставити тренд повећавања учешћа жена у телима власти до њиховог равноправног учешћа. Истовремено, потребно је у наредним реформама изборног система водити рачуна да се ова тековина не изгуби.

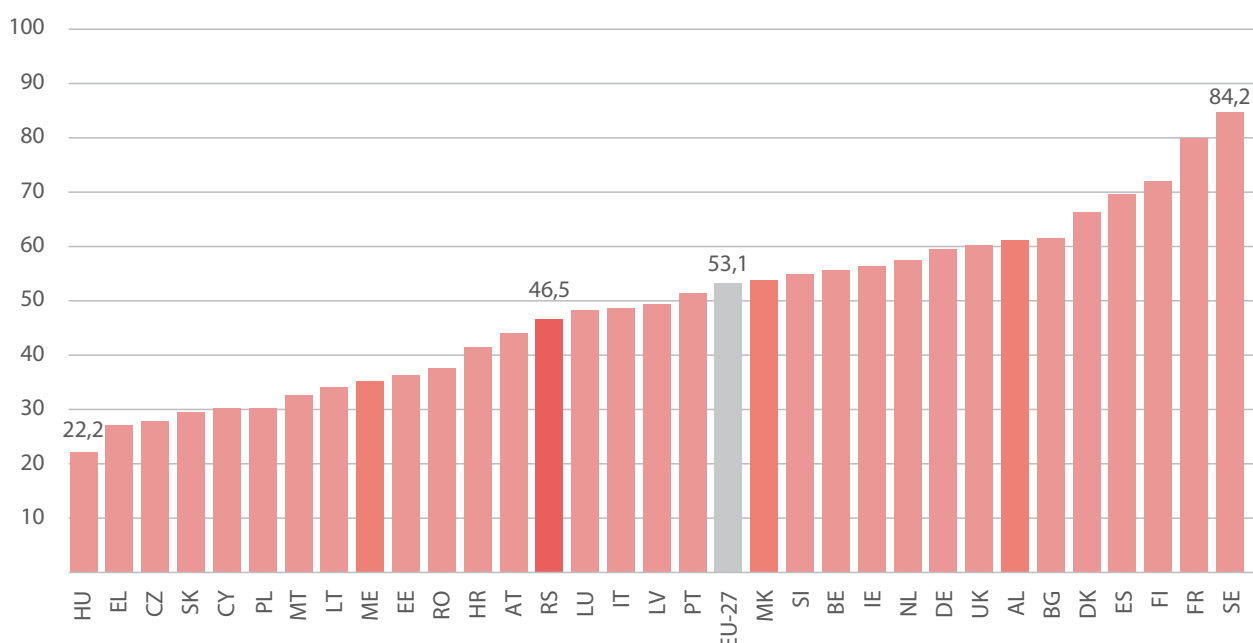


Графикон 20: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима моћи, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

У поређењу са државама чланицама ЕУ, Великом Британијом и три државе у региону, Република Србија заузима 19. позицију између Луксембурга и Аустрије. У односу на Луксембург, Србија има више вредности за поддомене политичке моћи (60,7 према 51,5) и економске моћи (43,0 према 32,1), али нижу вредност на поддомену друштвене моћи (38,5 према 68,6). У односу на Аустрију, вредности индекса за Србију су ниже за поддомене политичке моћи (60,7 према 35,9), и друштвене моћи (38,5 према 53,7) а више за поддомен економске моћи (43,0 према 24,4).

У односу на прворангирану Шведску, Србија има нижи индекс код домена моћи за 37,7 поена, а у

односу на Мађарску, која има најнижи индекс на овом домену, Србија има вишу вредност индекса за 24,3. У поређењу са државама у региону, Србија има вишу вредност индекса моћи од Црне Горе, али нижу од Северне Македоније и Албаније. У односу на Северну Македонију, има виши индекс за поддомен политичке моћи (60,7 према 50,1), али нижи за поддомен економске моћи (43,0 према 44,6,) и знатно нижи за поддомен друштвене моћи (38,5 према 65,2). У односу на Албанију, Република Србија има знатно ниже вредности за поддомене политичке моћи (60,7 према 71,7) и економске моћи (43,0 према 74,5), као и умерено нижи за домен друштвене моћи (38,5 према 42,3).



Графикон 21: Индекс родне равноправности за домен моћи, Република Србија, ЕУ-27 и Велика Британија 2018, Албанија и Црна Гора 2017. и Северна Македонија 2015.

7.3 Политике за унапређење родне равноправности у домену моћи

Унапређивање политичке партиципације жена била је једна од стратешких приоритетних области у оквиру претходне Стратегије за родну равноправност 2016–2020. Највећи допринос позитивним процесима које је регистровао и Индекс родне равноправности у домену моћи, ипак је подстакнут законским изменама, које укључују и повећање квота на 40% од 2020. године, иако се подаци из Индекса односе на претходни период.

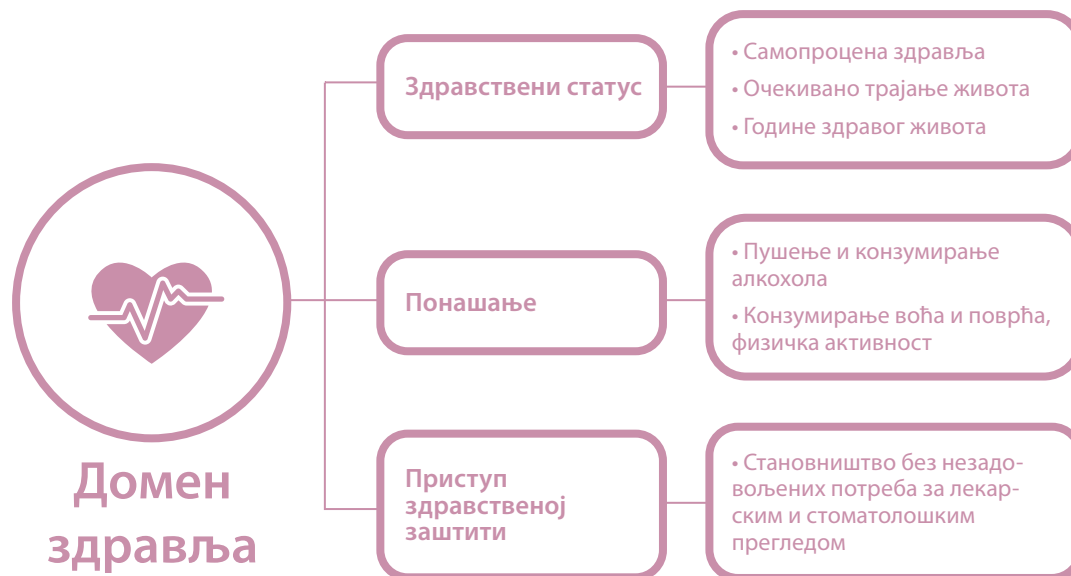
Закон о родној равноправности предвиђа једнаке могућности и равноправно учешће жена и мушкараца у управним и надзорним одборима компанија, па се ефекти примене овог закона у правцу повећања економске моћи жена могу очекивати у неком од наредних извештаја о Индексу родне равноправности.

Када је у питању област научног рада и финансирања научно-истраживачке делатности, у домаћем стратешком оквиру нису присутне мере којима би се унапређивала ова област за коју домен индекса родне равноправности, у поддомену социјалне моћи, показује изразито неповољну ситуацију. Стратегија за научни и технолошки развој Републике Србије за период од 2016. до 2020. године није интегрисала родну перспективу. Стратегијом се дефинишу мере за унапређивање финансирања научних истраживања и доприноса науке развоју, али родно равноправно учешће у одлучивању о научним фондовима није предвиђено ни као циљ, ни као мера ове стратегије.

Када је у питању област друштвене моћи која се односи на учешће жена у одборима радио-дифузних организација, стратешки циљеви нису дефинисани одговарајућим документима. Радна група за израду Стратегије развоја система јавног информисања у Републици Србији до 2023. године формирана је 2017. године, али Стратегија још увек није усвојена.

Закон о родној равноправности прописује једнаке могућности у остваривању изборних права, политичког деловања (Члан 47) и обавезује родну равноправност у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима (Члан 48).

8. Домен здравља



У оквиру домена здравља, мере се родне неједнакости у три поддомена: здравствени статус, понашање повезано са здрављем и приступ здравственој заштити.

Поддомен који се односи на здравствени статус обухвата индикаторе субјективне процене здравља жена и мушкараца, очекивано трајање живота на рођењу и број година за које се очекује да ће проживети у здрављу.

Поддомен који се односи на понашање обухвата индикаторе који мере распрострањеност образаца понашања који су ризични за здравље, попут пушења и конзумирања алкохола, као и распрострањеност здравих образаца понашања – конзумирање воћа и поврћа, и бављење физичким активностима.

Поддомен приступа здравственим услугама обухвата индикаторе задовољене потребе за медицинским и стоматолошким услугама, којима се мери удео жена и мушкараца који су пријавили да су могли да обаве преглед, добију дијагностику или терапију када им је било потребно.

8.1 Стање и промене

Домен здравља одликује стагнација између 2016. и 2018. године, с обзиром на то да се вредност индекса повећала за свега 0,1. Ова стагнација резултат је врло малог повећања вредности индекса за поддо-

мен здравственог статуса, одсуства промене на поддомену понашања (услед недостатка података за новији временски период) и благог погоршања на поддомену приступа здравственој заштити (Графикон 22).

Када је у питању поддомен здравственог статуса, приметно је да се код два индикатора – субјективно здравствено стање и очекивано трајање живота, родни јаз смањује (Табеле 10 и 11), док се на индикатору очекиваног трајања здравог живота постепено повећава (Табела 12).

У односу на 2016. годину, дошло је до малог пада учешћа лица која оцењују своје здравствено стање као добро или врло добро, и међу женама, и међу мушкарцима. Поред тога, родни јаз који је у корист мушкараца (међу њима је више особа које оцењују своје здравствено стање као добро и врло добро него што је међу женама) постепено се смањивао, тако да је у 2018. години износио 6,5 поена, док је у 2014. години износио 8,2 поена (Табела 10).

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	53,3	61,5	8,2
2016.	53,7	60,7	7,0
2018.	53,2	59,7	6,5

Табела 10: Становништво које је оценило своје здравље као добро или веома добро, према полу, 2014, 2016. и 2018, Република Србија

Познато је да је очекивано трајање живота жена систематски, широм света углавном веће у односу на мушкарце. Подаци показују да се очекивано трајање живота повећава врло благо и споро, али конзистентно и за жене и за мушкарце, нешто више код мушкараца, чиме се полако смањује и овај родни јаз (Табела 11).

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	77,7	72,6	5,1
2016.	78,0	73,0	5,0
2018.	78,1	73,2	4,9

Табела 11: Очекивано трајање живота, према полу, 2014, 2016. и 2018, Република Србија

За разлику од трендова смањења родног јаза у погледу очекиваног трајања живота на рођењу, родни јаз се повећава у погледу очекиваног трајања здравог живота. И овај индикатор указује на повећање броја година који жене и мушкарци проведу у здравом животу, али је у овом случају повећање броја година здравог живота веће код жена, услед чега се родни јаз, који је и иначе у корист жена, сада благо повећава (Табела 12).



Графикон 22: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима здравља, Република Србија, 2016–2018.

	♀	♂	♂ – ♀
2014.	66,6	64,7	1,9
2016.	67,5	65,4	2,1
2018.	69,6	67,1	2,5

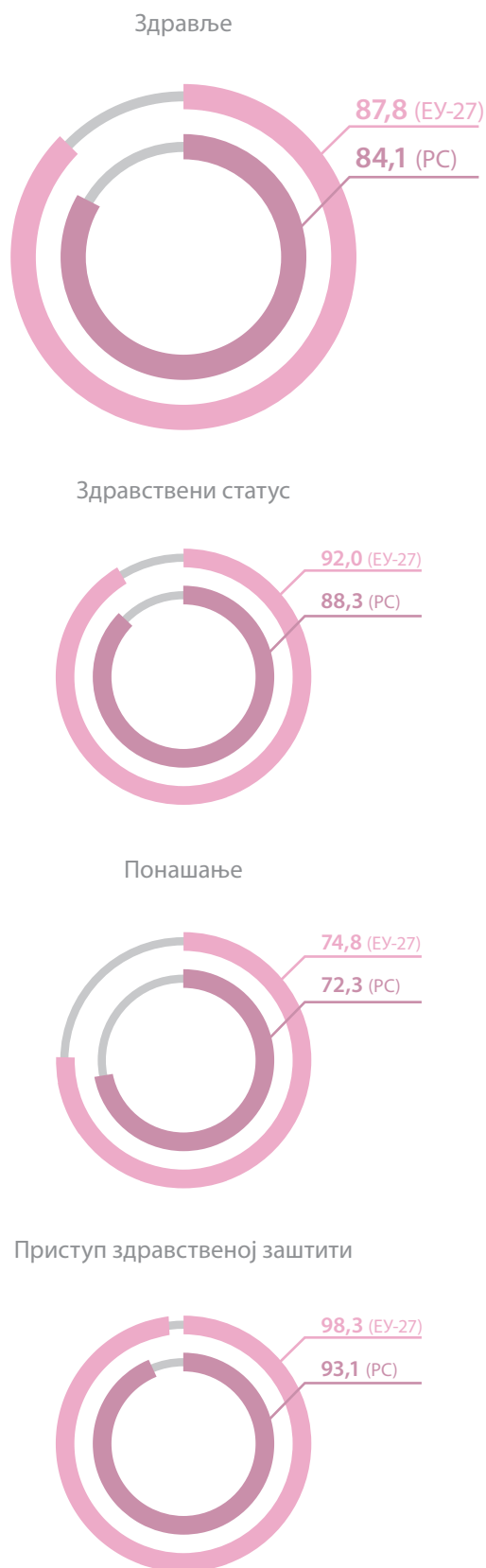
Табела 12: Очекивано трајање здравог живота, према полу, 2014, 2016. и 2018, Република Србија

Као што је раније поменуто, промене у поддомену понашања није могуће пратити с обзиром на то да се за овај индикатор користе подаци Европске анкете о здравственом стању становништва, који су доступни само за 2019. годину. Подаци за овај поддомен указују на то да је међу женама већи удео оних које не пуше и не одају се ексцесном пијењу алкохола (84,1% према 68,3%), али је зато међу њима мање оних које се редовно баве физичком активношћу и/или конзумирају воће и поврће него међу мушкарцима (21,3% према 25,5%).

У поддомену приступа здравственој заштити, конзистентно је позитиван тренд, односно, повећан је удео особа којима није ускраћен лекарски или стоматолошки преглед када им је био потребан. Овај пораст је забележен и међу женама и међу мушкарцима, и то тако што је између њих смањен јаз који је иначе био у корист жена – мушкарци нешто чешће пријављују да нису имали могућност да обезбеде лекарски или стоматолошки преглед кад им је било потребан, али разлике су испод или око једног процентног поена.

8.2 Република Србија у поређењу са ЕУ-27

У поређењу са ЕУ-27 Србија има нижу вредност на индексу домена здравља за 3,7 поена. Разлика је највећа у поддомену приступа здравственој заштити (Графикон 23).

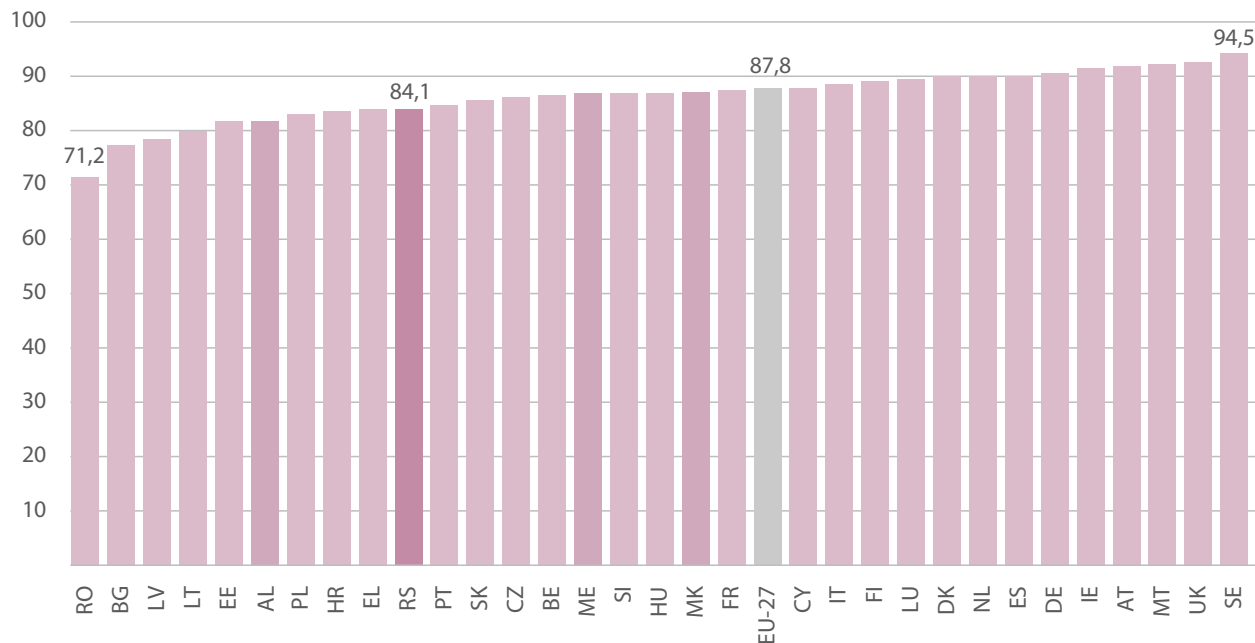


Графикон 23: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима здравља, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

У поређењу са државама чланицама ЕУ, Великом Британијом и државама у региону, Србија је позиционирана на 23. месту, између Португалије и Грчке. У односу на Португалију, Републику Србију одликује виша вредност индекса код поддомена здравственог статуса (88,3 према 74,2), а нижа код поддомена понашања (72,3 према 75,5) и приступа здравственој заштити (93,1 према 95,2). У односу на Грчку, Србија има ниже вредности индекса на поддоменима здравственог статуса (88,3 према 94,4) и приступа здравственој заштити (93,1 према

94,1), а вишу на поддомену понашања (72,3 према 66,6).

У односу на државу са највишим скором, Шведску, Србија има вредност домена здравља нижу за 10 индексних поена, а у односу на Румунију, чији је скор најнижи, има вишу вредност домена за 13,7 поена. У поређењу са државама региона, Република Србија има нижу вредност домена здравља од Северне Македоније и Црне Горе, а вишу од Албаније (Графикон 24).



Графикон 24: Индекс родне равноправности за домен здравља, Република Србија, ЕУ-27 и Велика Британија 2018, Албанија и Црна Гора 2017. и Северна Македонија 2015.

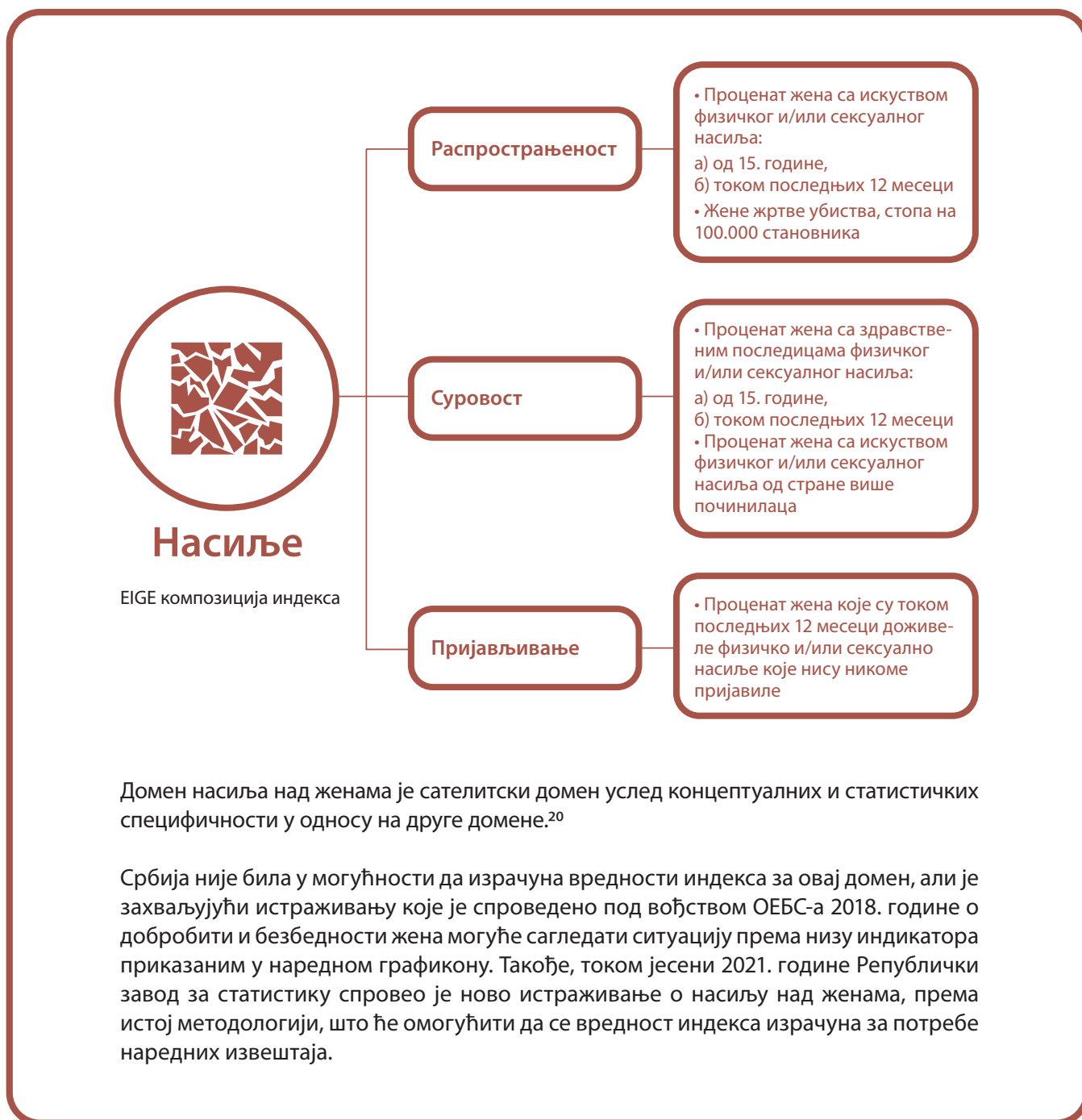
8.3 Политике за унапређивање родне равноправности у домену здравља

Реформа система здравствене заштите је у актуелном периоду усмеравана Стратегијом за стално унапређење квалитета здравствене заштите и безбедности пацијената и Стратегијом јавног здравља у Републици Србији за период 2018–2026. године. Прва стратегија не садржи циљеве и мере којима би се специфично интервенисало у родно специфичне обрасце и исходе у приступу здравственој заштити. Стратегија јавног здравља је усвојена 2018. године и, мада не почива на систематски интегрисаном родном приступу, садржи извесне мере које су усмерене на унапређење репродуктивног здравља жена, као и на смањивање неједнакости у здрављу, што подразумева унапређење праћења и процене

здравственог стања и смањење неједнакости у здрављу. Предвиђено је да се ове неједнакости прате према демографским и социо-економским одредницама здравља и, мада се не спомињу изричито и родни аспекти, може се претпоставити да ће ова праћења укључити и родно осетљиве налазе. Овом Стратегијом је предвиђено и унапређење сексуалног и репродуктивног здравља грађана, као и унапређење здравља осетљивих друштвених група применом додатних мера ради смањења неједнакости у здрављу.

Закон о родној равноправности гарантује родну равноправност у приступу здравственом осигурању и здравственој заштити (Члан 36), као и права у вези са сексуалним и репродуктивним здрављем (Члан 49).

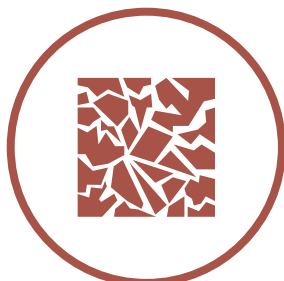
8.4 Сателитски домен насиља



Домен насиља над женама је сателитски домен услед концептуалних и статистичких специфичности у односу на друге домене.²⁰

Србија није била у могућности да израчуна вредности индекса за овај домен, али је захваљујући истраживању које је спроведено под вођством ОЕБС-а 2018. године о добробити и безбедности жена могуће сагледати ситуацију према низу индикатора приказаним у наредном графикону. Такође, током јесени 2021. године Републички завод за статистику спровео је ново истраживање о насиљу над женама, према истој методологији, што ће омогућити да се вредност индекса израчуна за потребе наредних извештаја.

²⁰ Детаљније о овом домену на адреси: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/violence>



Насиље

индикатори приказани
у овом извештају

Укупно физичко и/или сексуално насиље почињено од стране партнера или друге особе након навршених 15 година живота и током последњих 12 месеци

Физичко и сексуално насиље почињено од особе која није партнер након навршених 15 година живота и током последњих 12 месеци

Психичко, физичко и сексуално насиље почињено од стране партнера (садашњег или бившег), од навршених 15 година живота и током последњих 12 месеци

Сексуално узнемиравање након навршених 15 година живота и током последњих 12 месеци

Прогањање након навршених 15 година и током последњих 12 месеци

Насиље током детињства (физичко, сексуално, психолошко)

Према налазима истраживања о добробити и безбедности жена, у Србији је свака пета жена доживела физичко и/или сексуално насиље од неког починиоца након што је навршила 15 година. У питању је нешто нижа стопа распрострањености него што је просек ЕУ-28, где износи 33%. Физичком и/или сексуалном насиљу је током последњих 12 месеци у Србији било изложено 5% жена, а у ЕУ-28 7,8%.

Подаци указују на то да опасност од физичког и/или сексуалног насиља чешће долази од партнера (садашњег или бившег) него од других особа, било да су у питању познате или непознате особе. Стопа распрострањености физичког и/или сексуалног насиља почињеног од стране партнера након навршене 15. године, у Србији износи 17%, док је иста стопа за насиље почињено од стране других починилаца који нису партнери двоструко нижа и износи 8%.

Најчешћи облик насиља над женама је психичко насиље. Чак 44% жена је пријавило да је било изложено овом облику насиља од стране садашњег или бившег партнера од своје 15. године. Искуство сексуалног узнемиравања је пријавило 42% жена, а 23% наводи да је било изложено једном од најтежих облика сексуалног узнемиравања. Свака десета жена је била изложена прогањању од навршене 15. године живота. Насиље за трећину жена почиње у детињству, пре навршених 15 година.

Распрострањеност насиља

Извор: ОЕБС, Истраживање о благостању и безбедности жена, 2018.

Физичко и/или сексуално насиље почињено од стране било кога (партнера и оних којих нису партнери)	Након навршених 15 година	22%
	Последњих 12 месеци	5%
Физичко и/или сексуално насиље почињено од особа које нису партнери	Након навршених 15 година	Физичко: 8% Сексуално: 2%
	Последњих 12 месеци	Физичко: 2% Сексуално: 1%
Насиље почињено од стране партнера (садашњих или бивших)	Након навршених 15 година	Физичко: 17% Сексуално: 5% Психолошко: 44%
	Последњих 12 месеци	Физичко: 3% Сексуално: 1%
Сексуално узнемиравање	Након навршених 15 година	Било која врста: 42% Најтежи облици: 23%
	Последњих 12 месеци	Било која врста: 18% Најтежи облици: 6%
Прогањање	Након навршених 15 година	11%
	Последњих 12 месеци	2%
Насиље током детињства (физичко, сексуално, психолошко)	До 15. године	31%

Табела 13: Индикатори распрострањености различитих облика насиља над женама, Србија 2018.

8.5 Политике за унапређивање родне равноправности у домену насиља над женама

Република Србија је ратификовала Конвенцију Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција), чиме је исказала основну посвећеност спречавању и сузбијању насиља над женама и пружању адекватне заштите жртвама насиља. Године 2018, Република Србија је поднела први извештај Експертској групи за борбу против насиља над женама и насиља у породици (GREVIO), а уз државни извештај је поднето и неколико извештаја у сенци које су припремиле организације цивилног друштва. Од када је Конвенција ступила на снагу 2014. године, приступило се усаглашавању законског оквира, па је уз измене Кривичног законика 2017. године усвојен

и Закон о спречавању насиља у породици.

У пролеће 2021. године усвојена је Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године. Визија на којој се темељи Стратегија јесте достизање таквог стања у Републици Србији које подразумева да све жене и девојчице живе без насиља, у безбедном окружењу у којем се поштују њихово достојанство и људска права, ефикасно спречава сваки облик родно заснованог насиља према женама и насиља у породици и жртвама пружа адекватна заштита и подршка. Општи циљ Стратегије је обезбеђивање ефикасне превенције и заштита од свих облика родно заснованог насиља према женама и девојчицама и насиља у породици, као и развијен родно одговоран систем услуга подршке жртвама насиља.

9. Закључци

Извештај који се односи на трећи Индекс родне равноправности за Републику Србију објављује се у веома важном тренутку. Реч је о периоду у коме су, након вишегодишњег одлагања, усвојени Закон о родној равноправности и измене и допуне Закона о забрани дискриминације, као и о периоду у коме долази до смена између две „генерације“ политика (Стратегије за родну равноправност за период 2016–2020. године и нове Стратегије за родну равноправност за период 2021–2030, чија је израда у току). Усвојене су нове стратегије запошљавања и Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици 2021–2025, а у току су процеси израде или усвајања нове Стратегије за родну равноправност, Стратегије образовања, а у плану је и израда новог Акционог плана за имплементацију Резолуције Савета безбедности Уједињених нација 1325 „Жене, мир и безбедност“, као и Националне стратегије превенције и заштите од дискриминације за период 2021–2030. године. Индекс родне равноправности пружа важне увиде у стање и трендове било директно за домене које таргетирају наведене политике, или индиректно као информације о позадини или друштвеном контексту родне равноправности у оквиру кога се специфичне мере предвиђене овим стратегијама спроводе.

Индекс родне равноправности такође користе и невладине организације у својим заговорачким активностима или у процесима алтернативног извештавања међународним телима на основу конвенција које је Србија усвојила, попут CEDAW или Истанбулске конвенције. Индекс користе и међународне организације у изради различитих родних процена за Србију.

Вредности индекса делимично су резултат периода који су одликовали спори процеси законских реформи (одлагање усвајања новог Закона о родној равноправности и измена и допуна Закона о забрани дискриминације), дисконтинуитет у одговарајућим политикама (попут Стратегије за спречавање насиља над женама) или

недовољно ефективно спровођење политика (као што је идентификовано евалуацијом националне Стратегије за родну равноправност 2016–2020).

У таквом контексту, повећање индекса за 5,6 поена, односно са 52,4 у 2014. на 58,0 у 2018. години – не може се сматрати лошим резултатом. Без одговарајућих систематских и ефективно спровођених политика и мера, тешко је очекивати да ће се родна равноправност спонтано унапређивати, те да ће доћи до трансформације родних режима, посебно имајући у виду још увек раширене родне стереотипе, патријархалну културу и насиље над женама као механизам којим се неравнотежни односи моћи одржавају. Напротив, резултати Индекса управо показују колико су позитивне промене крхке и лако подложне реверзибилним трендовима.

Сви домени обухваћени индексом захтевају даље улагање и спровођење одлучних напора и средстава да се стање унапреди. Највећу забринутост изазивају неповољни резултати у доменима знања и новца, али се не треба опустити ни у вези са доменима који бележе највећи напредак. Наиме, не треба изгубити из вида да је то управо домен моћи који, упркос знатном напретку, и даље представља домен са најнижим вредностима.

Дигитализација и будућност рада – тематски фокус

10. Дигитализација и будућност рада - тематски фокус

Дигитализација је појам који је некада ексклузивно припадао инжењерству и рачунарству и уско је разматран у контексту начина преношења сигнала (од аналогног ка дигиталном преносу). Данас се у домену конверзије сигнала користи термин дигитизација (енгл. *digitization*), док је у основи појма дигитализација (енгл. *digitalization*) трансформација свих сфера живота услед свеprisутности информационо-комуникационих технологија (ИКТ). Једноставно речено, данас не можемо замислити ниједну активност (било да је у сфери рада било приватног живота) која не укључује употребу технологија попут рачунара и интернета. Последице, дигитализација је постала кључна реч истраживања из најразличитијих области. У основи је потрага за одговором на питање да ли свет у коме су информације лако доступне, људи (и уређаји) стално повезани и у интеракцији јесте искључиво свет нових прилика, могућности и решења или дигитализација доноси нове и продубљује постојеће проблеме. Ове дилеме се преносе и на сферу родне равноправности, кроз питања да ли ће дигитализација премостити или продубити постојеће родне разлике и да ли ће отворити нека нова питања родне једнакости.

У оквиру овог тематског фокуса Индекса родне равноправности у Републици Србији анализирана је родна перспектива трансформације рада под утицајем дигитализације. Анализа прати структуру истоименог тематског фокуса извештаја Европског института за родну равноправност из 2020. године (EIGE, 2020)²⁰. У целокупној анализи, Србија је поређена са 27 земаља чланица ЕУ, али и са земљама чланицама Европске асоцијације за слободну трговину (енгл. *European Free Trade Association – EFTA*)²¹ и земљама кандидатима за чланство у Европској унији за које постоје расположиви подаци.

Дигитализација у сфери рада је најновија фаза дугорочне трансформације рада кроз технолошке иновације и подразумева интензивну интеграцију дигиталних технологија у радне процесе (Valenduc, G. & Vendramin, P, 2017). Вођена је порастом ефикасности и продуктивности, а свој пун ефекат добија не кроз просту примену технологије већ кроз промене у организационим

структурама и радним вештинама које проистичу из увођења дигиталне технологије (Freddi, 2018). У основи то значи да се трансформација рада под утицајем дигитализације мора сагледати не само кроз перспективу заступљености дигиталних технологија у радним процесима (попут интернета, рачунара, паметних уређаја, вештачке интелигенције, роботике, клауд рачунарства и сл.), већ и кроз промене у начину рада, образовним профилима и занимањима, појаву нових вештина и компетенција. Различити утицаји дигитализације на сферу рада предмет су истраживања многих студија, али је још увек мали број оних које се овом темом баве кроз перспективу родне равноправности (Piasna & Drahoukoupil, 2017). Недостајак адекватних студија на тему утицаја дигитализације рада на родну равноправност карактеристичан је и за Србију. У том смислу, овај тематски фокус представља први свеобухватни приказ родне перспективе дигитализације рада са фокусом на стање у Србији. Из тог разлога је и сама анализа шире постављена са циљем да не само укаже на родне разлике у вези са дигитализацијом рада, већ и да ослика обухватност ове проблематике и укаже на мноштво посебних тема које из ње произилазе.

Циљ тематског фокуса Индекса родне равноправности у Републици Србији јесте да се из родне перспективе сагледа трансформација света рада под утицајем дигитализације у Републици Србији. У ширем контексту, овај тематски фокус говори о томе да ли у Србији постоји дигитални родни јаз и шта га карактерише. Притом треба имати у виду да се схватање дигиталне поделе (или јаза) мењало, односно еволуирало је од посматрања разлика у повезаности (пре свега на интернет), ка разликама у употреби и, даље, ка користима од употребе информационо-комуникационих технологија (ИКТ).²² У основи новог (савременог) схватања дигиталне поделе је употребљивост или корисност ИКТ. То значи да у

²⁰ Према енгл. *European Institute for Gender Equality – EIGE*

²¹ Земље чланице ЕФТА су: Исланд, Лихтенштајн, Норвешка и Швајцарска.

²² У литератури објашњено кроз концепте *the use of access u the benefits of us* (Antonio & Tuffley, 2014)

фокусу није само поседовање паметних уређаја и повезаност на интернет, већ способност њиховог коришћења за различите потребе, што у фокусу поставља дигиталне вештине (Jackson et al., 2008). Нова дигитална подела се, поред концепта употребљивости, везује и за оснаживање, чиме се обрће смер посматрања: од социо-економских карактеристика као фактора дигиталне поделе – ка дигитализацији као инструменту политике социјалног укључивања (Peña-López, 2007)²³. Аутори су сагласни да је ово комплексно питање и да укоренење разлике (укључујући и родни јаз) неће нестати када дигитални „урођеници“ (млади који су рођени и одрасли са дигиталним технологијама) буду доминантна популација.

Када нови дигитални јаз (енгл. *digital gap*) укрстимо са родним јазом (енгл. *gender gap*), говоримо о разликама између жена и мушкараца у употреби дигиталних технологија и користи од њихове употребе (родни дигитални јаз), али и о дигитализацији као фактору родне (не)равноправности у различитим сферама живота, попут сфере рада (дигитализовани родни јаз). У оквиру овог тематског фокуса биће комбиноване обе перспективе у оквиру три целине:

1. **Употреба ИКТ, дигиталне вештине и родна равноправност** – у оквиру ове целине разматране су две теме. Прва се односи на родне разлике у приступу интернету и онлајн активностима, са циљем да се сагледа да ли постоје родни обрасци употребе интернета и у којој мери су они пренесени из реалног окружења. Друга тема у фокусу има нову родну дигиталну поделу која је базирана на разликама у дигиталним вештинама жена и мушкараца зависно од старости, образовања и типа вештина (комуникација, обрада информација, решавање проблема и употреба софтвера). Посебна целина посвећена је обукама за подизање дигиталних вештина и разликама између жена и мушкараца.
2. **Дигитална трансформација света рада** – представља централну целину овог тематског фокуса у оквиру које су анали-

зиране две широке теме. Прва се односи на родну сегрегацију у високом образовању у подручју ИКТ и, шире, у области STEM (енгл. *Science, Technology, Engineering, Mathematics* – Наука, технологија, инжењерство и математика). Даља анализа усмерена је на родну сегрегацију на тржишту рада, са фокусом на ИКТ стручњаке и запослене у сектору високих/напредних технологија. Друга тема везана је за промене у начину рада, односно родну перспективу дигитализације и аутоматизације послова са посебним освртом на родне разлике у раду на платформама. Завршни део ове целине је посвећен родном платном јазу у дигитализованим професијама (ИКТ занимања, истраживање и развој и рад на платформама).

3. **Шире последице дигитализације на људска права и насиље над женама** – по узору на тематски фокус извештаја Европског института за родну равноправност о Индексу родне равноправности из 2020. године, у овом делу анализиране су шире последице дигитализације на родну равноправност у оквиру три теме: растућа употреба вештачке интелигенције, дигитално насиље над женама у сфери рада и дигитализација у сфери бриге и неге.

²³ У литератури под појмом „трећи талас нове дигиталне поделе“. Овај „талас“ продубљује питање остваривања користи од употребе ИКТ, стављајући у фокус начин на који се дигиталне технологије користе. На пример, онлајн заједнице неће донети премошћавање постојећих разлика уколико се не премосте неједнакости у партиципацији, јер велика већина корисника показује пасивно понашање на онлајн мрежама.

10.1 Употреба ИКТ, дигиталне вештине и родна равноправност

Кључни налази за Републику Србију

- **Жене у Србији мање користе интернет и рачунар у односу на мушкарце.** Родни јаз је последица како ниже употребе интернета међу старијим (11% више мушкараца у односу на жене) тако и међу ниже образованим лицима (разлика од 19% у корист мушкараца).
- **У Србији постоје родни обрасци употребе интернета.** Жене више користе интернет за комуникацију и постављање садржаја, док су мушкарци више оријентисани на забаву.
- **Жене и мушкарци у Србији имају подједнак ниво развијености дигиталних вештина.** Родни јаз је једино присутан у категорији лица са основним образовањем. Средње и високо образоване жене предњаче у односу на мушкарце у обради информација и комуникацији у дигиталном окружењу, као и у похађању обука за употребу рачунара, софтвера или апликација.
- **Дигиталне вештине становника/становница Србије су ниже у односу на просек у Европској унији.** Разлика је посебно изражена у решавању проблема уз помоћ дигиталних технологија, где 34% жена и 42% мушкараца у Србији, наспрам 54% жена и 60% мушкараца у ЕУ-27 има дигиталне вештине изнад основних.

10.1.1 Да ли у Србији постоји феминизација употребе интернета

Нови родни дигитални јаз у фокус поставља интензитет и типове употребе ИКТ, односно питање да ли жене мање користе ИКТ, да ли можемо говорити о феминизацији употребе ИКТ и да ли то утиче на сегрегацију у сфери образовања и рада.

Европски извештај о родној равноправности указује да, упркос позитивном тренду у последњих десет година, још увек постоје разлике у повезаности (попут коришћења рачунара и приступа интернету) у корист мушкараца, а да је родни јаз посебно изражен у категорији старијих и ниже образованих лица.

Према подацима из „Истраживања о употреби ИКТ у Републици Србији”,²⁴ које је 2020. године објавио Републички завод за статистику, 81% домаћинстава у Србији поседује интернет прикључак (у односу на

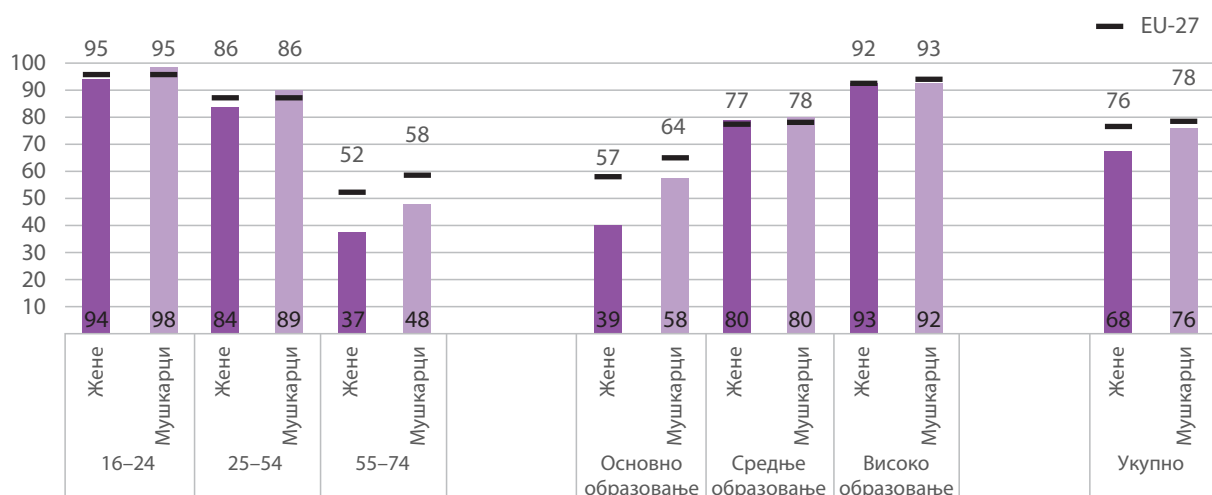
39% 2010. године) (РЗС, 2020:12). Према истом извору, мобилни телефон користи 92% жена у односу на 96,2% мушкараца, рачунар 78,7% мушкараца и 67,9% жена, а интернет 76,0% жена у односу на 81,8% мушкараца. Чак 17,4% становника Србије није никада користило интернет, док у земљама чланицама Европске уније (у даљем тексту ЕУ-27) таквог становништва има свега 9%.²⁵ Процент корисника интернета у Србији је већи међу запосленим лицима у односу на незапослена (око 93% запослених у односу на 83% незапослених).

Када се погледа податак о свакодневној употреби интернета у Србији (Графикон 25), родни јаз је 8% и последица је ниже употребе интернета међу старијим (11% више мушкараца него жена старости 55–74 година) и ниже образованим лицима (разлика од 19 процентних поена у корист мушкараца). Ове разлике су на нивоу ЕУ-27 мање изражене.

²⁴ РЗС (2020) „Употреба информационо-комуникационих технологија у Републици Србији”, Република Србија, Републички завод за статистику, Доступно на: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G202016015.pdf>

²⁵ Извор: Евростат, онлајн код ISOC_CI_IFP_IU

Графикон 25: Процент лица који користе интернет свакодневно – према полу, старости и образовању, Србија и ЕУ, 2019. (%)



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_ci_ifp_fu](#), 2019.

Напомена: Подаци за РС су приказани вертикалним ступцима а за ЕУ хоризонталним цртицама.

Запослене жене у Србији више користе интернет у односу на мушкарце (94,6% жена у односу на 92,4% мушкараца), док је међу незапосленима уједначенија заступљеност корисника интернета (83,6% жена и 83,4% мушкараца) (РЗС, 2021).

У контексту активности на интернету, жене у Србији више траже информације у вези са здрављем, телефонирају или комуницирају преко WhatsApp-a, Viber-a, Skype-a и сличних апликација, читају онлајн часописе и постављају личне садржаје (текст, слике, музика, видео, итд.), док мушкарци више гледају телевизијске садржаје и играју онлајн игре. Ови налази указују да постоје родни обрасци употребе интернета у Србији, где жене више теже комуникацији и креативним активностима, док су мушкарци више оријентисани на практичне и забавне активности. Такође, увиђа се и преношење образаца из офлајн окружења. Доминантно учешће жена у активностима бриге и неге о деци, старијима или болесним лицима рефлектује се у томе што жене више од мушкараца користе интернет за информисање о здрављу.

Поједини аутори указују да феминизација употребе интернета може бити схваћена као компаративна предност жена у дигиталном добу.

У комбинацији са високим образовањем, искуство и вештине у онлајн комуникацији дају предност женама у односу на мушкарце, јер ИКТ сектору недостају талентовани кадрови који поред техничких имају меке (друштвене) вештине (Krieger-Boden et al., 2018). У прилог овоме су и налази истраживања у ИКТ сектору Србије где послодавци наводе да је један од проблема ИКТ стручњака које запошљавају (а који су у 70% случајева мушкарци) недостатак вештина комуникације (FREN, 2019).

Међутим, иако активније на онлајн друштвеним мрежама, жене су мање заступљене на професионалним мрежама (попут мреже LinkedIn), што је општа карактеристика овог типа употребе. Од укупног броја корисника LinkedIn мреже у свету, 43% чине жене.²⁶ У ЕУ 12% жена наспрам 17% мушкараца користи професионалне мреже, док је према подацима Евростата у Србији 2017. године ове мреже користило 10% жена и 11% мушкараца²⁷. Овде треба имати у виду да се ради о ниским вредностима, али да је разлика стабилна уколико се погледају подаци из ранијих година. Разлике између мушкараца и жена у коришћењу интернета за учење (похађање онлајн курсева, тражење информација на интернету у сврху учења)²⁸ јесу занемарљиве.

²⁶ Извор: <https://www.statista.com/statistics/933964cdistribution-of-users-on-linkedin-worldwide-gender/>

²⁷ Извор: Евростат, онлајн код: [isoc_ci_ac_i](#), индикатор I_IUPNET.

²⁸ Аудио-визуелни материјали, онлајн софтвер за учење, електронски уџбеници...

10.1.2 Дигиталне вештине и нова родна дигитална подела

Дигиталне вештине су данас кључна претпоставка економског и друштвеног развоја, а разлике у дигиталним вештинама централна тема савременог схватања дигиталне поделе (Van Laar et al., 2020; West et al., 2019). Када укрстимо дигиталне вештине и родну равноправност у дигиталном добу, нова родна дигитална подела подразумева разлике између жена и мушкараца у могућностима да стекну, примене и искористе своје знање у дигиталном окружењу. Шири концепт је дигитална писменост, која поред знања и вештина укључује и дигиталне компетенције односно формалну потврду примене знања и вештина у личном и професионалном развоју.

Како вештине представљају мерљиву практичну примену знања, EIGE се у оцени родног дигиталног јаза ослања управо на индикаторе дигиталних вештина. Ови индикатори су део европског Индекса дигиталне економије и друштва у оквиру домена „људски капитал“. Индекс (и припадајући индикатори) доступан је на порталу Дигиталне агенде, а дезагрегација према полу је дата у оквиру секције „Жене и дигитализација“.

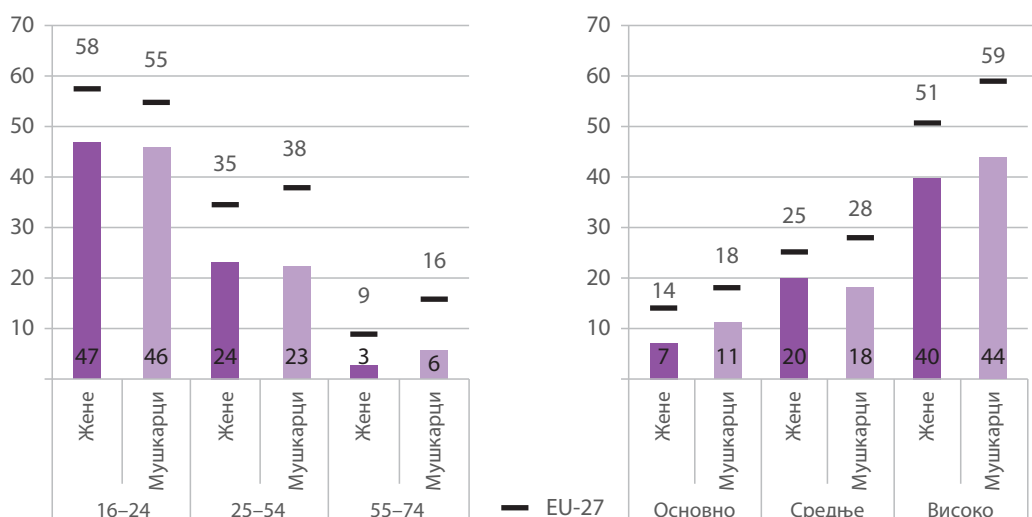
Индикатори су креирани на бази Европског оквира за развој и разумевање дигиталних компетенција

(ДИГКОМП), са циљем да помогну креаторима политика у повезивању образовања са потребама тржишта рада. У том контексту ови индикатори представљају заменске (прокси) индикаторе за дигиталне компетенције. Како су усмерени на мерљиве показатеље примене знања, индикатори дигиталних вештина у свом конструкту прате логику „појединци који су обављали одређене активности имају одговарајуће вештине“. Активности односно вештине се мере и прате у оквиру четири димензије (или категорије активности): обрада информација, комуникација, решавање проблема и софтверске вештине²⁹.

Ниво дигиталних вештина

Према подацима Евростата, у категорији „изнад основних дигиталних вештина“, разлика између жена и мушкараца у Србији је 2% (у корист мушкараца), али су проценти знатно нижи у односу на ЕУ-27.³⁰ На пример, док на нивоу ЕУ-27 29% жена има дигиталне вештине изнад основних, у Србији их има 19% жена. Овде треба напоменути да проценти значајно варирају и унутар саме ЕУ. Мање од 20% жена са дигиталним вештинама изнад основних имају Бугарска (10%), Румунија (12%) и Италија (19%), док у скандинавским земљама половина жена има дигиталне вештине изнад основних. Ниво дигиталних вештина опада са годинама старости и расте са образовањем (Графикон 26).

Графикон 26: Процент лица у РС и ЕУ које имају дигиталне вештине изнад основних – према полу, старости (граф. лево) и образовању (граф. десно) (%), 2019.



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_sk_dskl_i](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1), 2019.

Напомена: Подаци за РС су приказани вертикалним ступцима а за ЕУ-27 хоризонталним цртицама.

²⁹ У овом случају сваке димензије постоји низ различитих активности, а зависно у којој мери су их корисници/-ице испољили, дефинишу се два нивоа вештина за сваку димензију: основне вештине и вештине изнад основних. Особа има вештине изнад основних уколико их је испољила кроз активности у оквиру све четири димензије. Особа има основне вештине уколико је у свакој димензији испољила бар основне вештине и ни у једној димензији се није показало одсуство вештина. Уколико то није случај, сматра се да појединац/-ка нема ни основне дигиталне вештине.

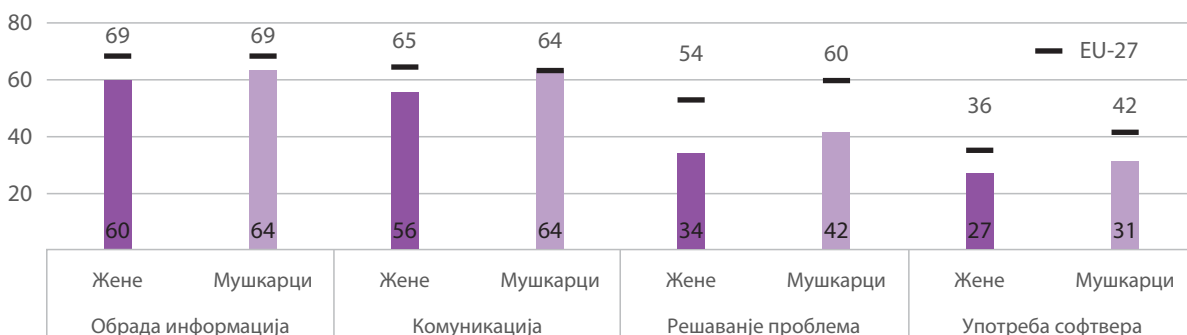
³⁰ РС: 19% жена у односу на 21% мушкараца; ЕУ-27: 29% жена у односу на 33% мушкараца

Уопште узев, можемо рећи да су родне разлике у Србији и ЕУ сличне, али и да постоје одређене специфичности везане за Србију (гледано у односу на ЕУ просек). Тако, на пример, у Србији жене старости 25–54 године имају за нијансу боље дигиталне вештине (изнад основних) у односу на мушкарце, док су у ЕУ мушкарци нешто заступљенији у овој категорији. Такође, исти је тренд и у категорији средњеобразованих особа, односно опет жене у Србији имају нешто боље дигиталне вештине (изнад основних), док је на нивоу ЕУ блага предност на страни мушкараца. Ипак, ове разлике су исувише мале да би се могло говорити о некаквим специфичностима Србије у

односу на ЕУ, за коју су, опет, подаци у табели дати на нивоу просека. С друге стране, слично Србији, и друге земље ЕУ, као што смо горе навели, имају неке своје специфичности.

У односу на 27 држава чланица ЕУ (ЕУ-27), ниво дигиталних вештина у Србији је нижи кроз све четири димензије (обрада информација, комуникација, решавање проблема и коришћење софтвера, Графикон 27). Заостатак у односу на ЕУ-27 је посебно изражен у димензији решавање проблема, где 34% жена и 42% мушкараца у Србији, наспрам 54% жена и 60% мушкараца у ЕУ-27 има дигиталне вештине изнад основних.

Графикон 27: Лица која имају дигиталне вештине изнад основних, према полу и димензијама вештина, 16–74 година, Србија и ЕУ, 2019. година (%)



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_sk_dskl_i](#), 2019.

Напомене: Вредности показују проценат лица старости 16–74 године која поседују ниво вештина „изнад основних“ у четири димензије: информисање, комуникација, решавање проблема и софтверске вештине. Подаци за РС су приказани вертикалним ступцима, а за ЕУ-27 хоризонталним цртицама.

За разлику од ЕУ-27, где је скоро изједначен проценат жена и мушкараца који имају дигиталне комуникационе вештине, у Србији постоји родни јаз (разлика од 8% у корист мушкараца). Међутим, даља анализа појединачних димензија дигиталних вештина кроз дезагрегацију према старости (Графикон 28) и према образовању (Графикон 29), открива да је **дигитални родни јаз у свакој димензији последица изражених разлика у категорији старијих и нискообразованих корисника/ца интернета**, док родни јаз готово да не постоји када су у питању млађе генерације.

Међу популацијом старијом од 55 година у све четири димензије вештина, мањи је проценат жена у односу на мушкарце који имају вештине изнад основних. У старосним категоријама 16–24 и 25–54 година, жене у односу на мушкарце у мањем броју поседују вештине решавања про-

блема у дигиталном окружењу, као и вештину рада са софтвером.

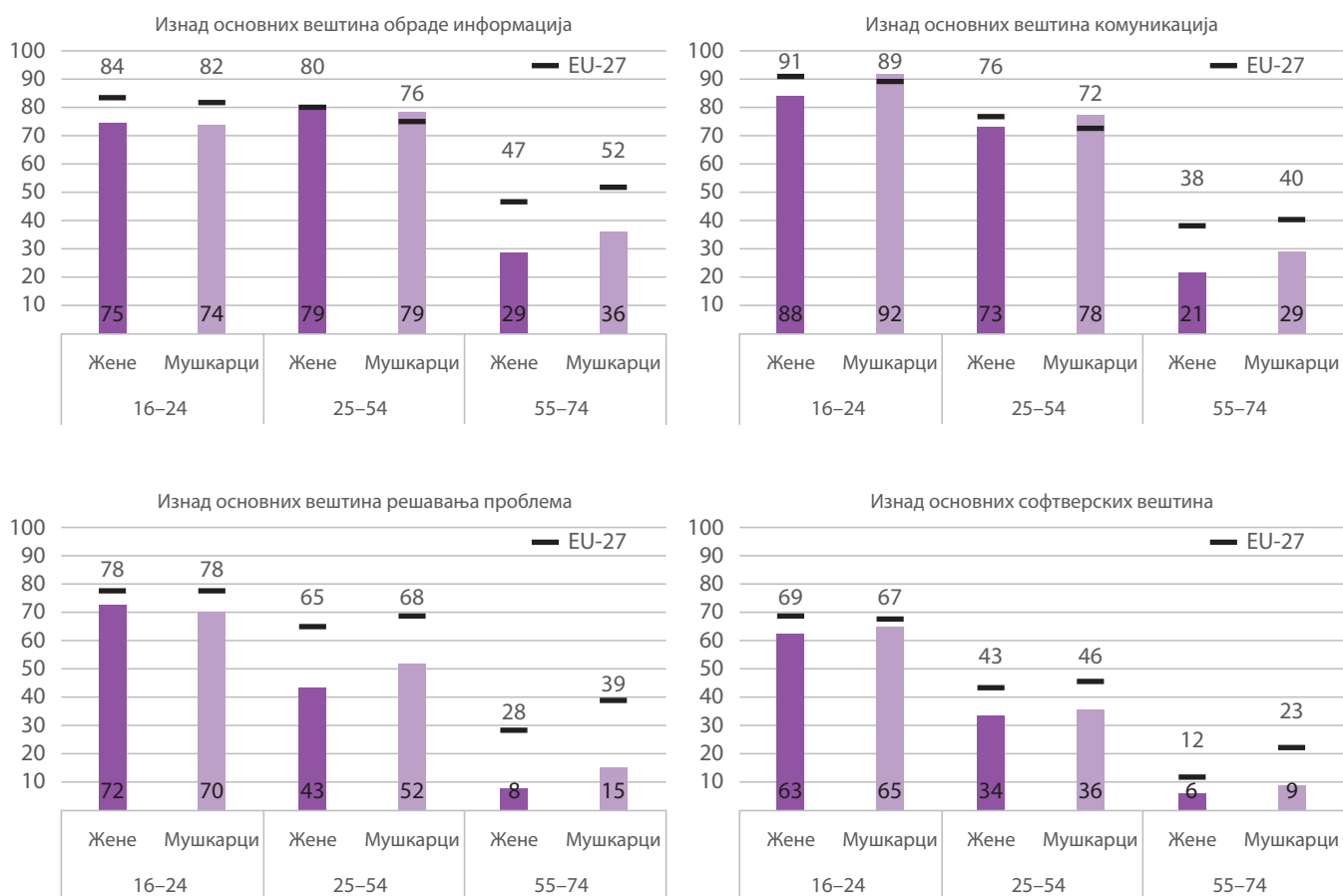
Родни јаз у вештинама међу становништвом са основним образовањем је изражен у свим димензијама вештина, и то у корист мушкараца (вештине комуникација: јаз од 25%; вештине обраде информација: јаз од 19%; вештине решавања проблема: јаз од 16%; софтверске вештине: јаз од 10%). Колико су разлике изражене, може се видети када се погледају исти подаци на нивоу ЕУ-27. Међу ниско образованим становништвом у Србији, 25% више мушкараца има вештине комуникације изнад основних у односу на жене, док је ова разлика на нивоу ЕУ-27 4%. Такође, за разлику од ЕУ-27, где 30% жена са основним образовањем уме да користи дигиталне алате у решавању проблема, овај проценат у Србији је свега 12%.

Када је реч о мушкарцима и женама са образовањем вишим од основног, и ту се запажа неколико занимљивих специфичности за Србију у односу на просек ЕУ. Тако, када је реч о вештинама обраде информација, за разлику од ЕУ где су високообразовани мушкарци и жене изједначени, у Србији жене предњаче за читавих 7%, и практично су на просеку који важи за ЕУ, док мушкарци у Србији заостају чак 10% за „европским“ мушкарцима. Сличан тренд, само мало мање изражен, важи и за мушкарце и жене са средњошколским образовањем, што нам јасно говори о важности образовања у сузбијању родних разлика, макар у овом сегменту. Такође, и у вештинама дигиталног комуницирања, жене у Србији које имају образовање изнад основног су на нивоу или чак изнад ЕУ просека и опет предњаче у односу на мушкарце, али су овога пута разлике мање и уочљиве само за ниво високог образовања. Са друге стране, сегменти у којима грађани Србије, без обзира на образовање, јасно заостају за ЕУ просеком, везани су за решавање проблема и софтверске вештине.

Заостајање је посебно изражено у домену решавања проблема, где високообразовани мушкарци и жене заостају 20% у односу на ЕУ, док је родни јаз сличан оном који постоји у ЕУ, односно мушкарци су нешто бољи у овом сегменту од жена. Ипак, охрабрује да у домену софтверских вештина, упркос заостајању за ЕУ, у Србији у овом домену не постоји родни јаз када је реч о особама које имају макар средњошколско образовање. Штавише, високообразоване жене у Србији не само да поседују софтверске вештине у истом проценту као и мушкарци, већ у релативном контексту далеко мање заостају за просеком ЕУ (за 6%) у односу на мушкарце који заостају читавих 16%.

Тренутно низак ниво употребе ИКТ у пословним процесима у Србији може бити искоришћен као „предност кашњења у развоју“, односно виђен као прилика да се родне разлике у дигиталним вештинама превазиђу пре него што дигитализација „узме маха“ и кроз аутоматизацију учини поједине послове сувишним.

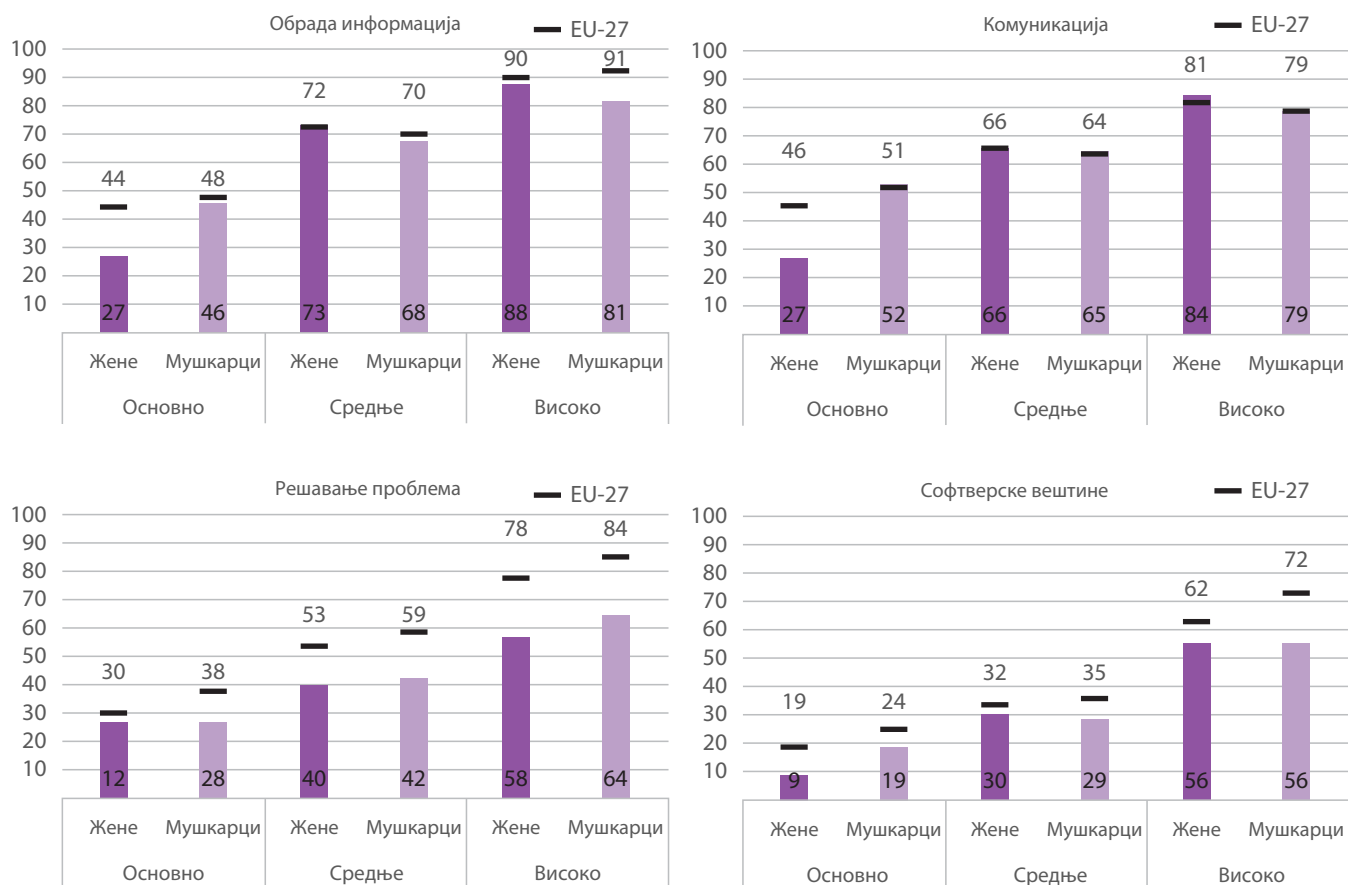
Графикон 28: Лица која имају дигиталне вештине изнад основних, према полу, старости и димензијама вештина, 16–75 година, Србија и ЕУ, 2019. (%)



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_sk_dskl_i](#), 2019.

Напомена: Подаци за РС су приказани вертикалним ступцима а за ЕУ-27 хоризонталним цртицама.

Графикон 29: Лица која имају дигиталне вештине изнад основних, према полу, нивоу формалног образовања и димензијама вештина, 16–75 година, Србија и ЕУ, 2019. (%)



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_sk_dskl_i](#), 2019

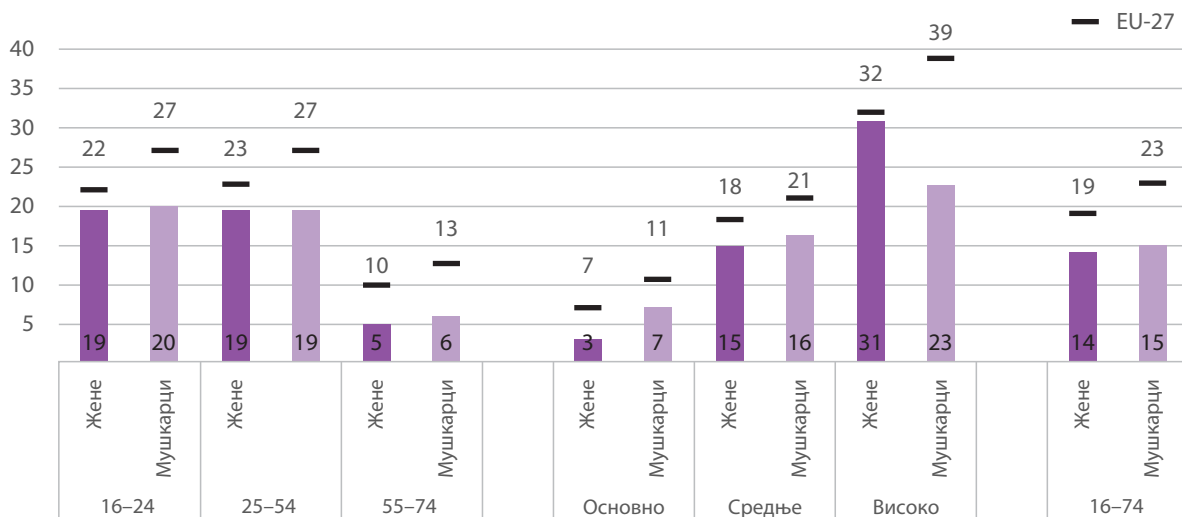
Напомена: Подаци за РС су приказани вертикалним ступцима а за ЕУ-27 хоризонталним цртицама.

Обуке за унапређење дигиталних вештина

Бар један курс обуке за употребу рачунара, софтвера или апликација у последњих годину

дана похађало је 15% становника Србије, у односу на 20% у ЕУ-27 (Графикон 30).

Графикон 30: Лица која су у последњих годину дана похађала бар једну обуку за употребу рачунара, софтвера или апликација, према полу, старости и нивоу формалног образовања, 16–75 година, Србија и ЕУ, 2018. (%)



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_sk_how_i](#), 2018.

Напомена: Подаци за РС су приказани вертикалним ступцима а за ЕУ-27 хоризонталним цртицама.

Иако је учешће жена у обукама ниже од учешћа мушкараца у свим старосним категоријама, овде се могу запазити два занимљива налаза. Прво, разлике између мушкараца и жена у Србији су по свим категоријама ниже него у ЕУ, док гледано према степену образовања, и то високог образовања, имамо потпуно супротан тренд у односу на ЕУ. Као што се може видети на графикону 2.2.5, значајно већи број високообразованих жена је похађало рачунарску обуку у Србији у односу на мушкарце, док је у ЕУ ситуација практично обрнута. Ове разлике делом осветљавају подаци о учешћу високообразованих жена у обукама које је организовао или платио послодавац.³¹ Према подацима Евростата, 11% жена у односу на 6% мушкараца у Србији је похађало обуку коју је платио послодавац. Такође, 14% жена у односу на 6% мушкараца у Србији је похађало обуку на самом радном месту. Са друге стране, проценат мушкараца и жена је изједначен у обукама које су сами платили и у обукама које су обезбедиле јавне организације.

Унапређење дигиталних вештина жена кроз обуку у области ИКТ често нема жељени одзив, јер додатне обавезе за жене значе и додатни притисак у балансирању времена за рад и послове везане за кућу и породицу. Према Истраживању о образовању одраслих,³² свака друга жена³³ у Србији наводи породичне обавезе као разлог непохађања курсева додатног образовања и обуке.

Почетком 2020. године Србија је усвојила Стратегију развоја дигиталних вештина за период од 2020. до 2024. године, која препознаје превазилажење родних разлика као фактор унапређења дигиталних вештина у Србији. Од 2017. године у Србији је реализовано неколико обука у циљу подизања дигиталних вештина жена (попут обуке

жена из руралних подручја у домену дигиталних вештина и предузетништва и обука жена на тему програмирања, програмских језика и алата). У области програмирања највише интересовања је било међу незапосленим високообразованим женама старости 20–40 година. Неке од ових активности су реализоване у оквиру Програма за оснаживање жена у области ИКТ за период 2019–2020. године,³⁴ који је, између осталог, у фокусу имао и подизање дигиталних вештина старијих генерација. У овом периоду је такође реализован програм подизања дигиталне писмености и дигиталних компетенција, као и приступа савременим технологијама за жене из руралних области, у оквиру кога је обуку прошло преко 1850 жена из руралних и неразвијених подручја Србије.³⁵

Улагање у унапређење дигиталних вештина жена мора пратити препознавање жена у Србији као равноправних у домену дигиталних вештина, односно отклањање родне дискриминације у вредновању вештина у свим доменима запошљивости (добивање посла, задржавање или промена посла и професионално напредовање). Као што смо у уводном делу напоменули, дигиталне вештине су мерљиви показатељ дигиталних компетенција, односно „способности ефикасне употребе технологије за оптимизацију свакодневног живота“ (изведена дефиниција у Grande-de-Prado et al., 2020), где је рад један од кључних аспеката. Европски рецепт за уређивање питања квалификација потребних тржишту радне снаге и примене концепта целоживотног учења је повезивање дигиталних компетенција са оквиром квалификација, што је препознато и у Стратегији развоја дигиталних вештина у Србији. Европске земље попут Аустрије, које су дефинисале ове оквире,³⁶ у описе дигиталних компетенција уграђују и

³¹ Извор: Евростат, онлајн код isoc_sk_how_i, 2018.

³² Извор: Евростат, онлајн код: trng_aes_176, 2016.

³³ 53,8% жена у односу на 35,3% мушкараца

³⁴ „Службени гласник РС“, број 18 од 15. марта 2019, доступно на:

<https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/drugiakt/2019/18/1/reg>

³⁵ Извештај о спровођењу Програма за оснаживање жена у области ИКТ за период 2019–2020. године, достављен од стране Министарства трговине, туризма и телекомуникација за потребе израде Индекса родне равноправности у Републици Србији.

³⁶ Оквир дигиталних компетенција Аустрије, 2019. Преузето са: www.fit4internet.at/media/digcomp_2_en.pdf

родну равноправност (у делу фундаменталних компетенција везаних за приступ технологији, као и у делу сигурности). У Србији је започет процес дефинисања оквира дигиталних компетенција.³⁷ Европска пракса развоја дигиталних вештина у складу са потребама тржишта рада је и усвајање Оквира е-компетенција,³⁸ који дефинише оквир компетенција за пет основних области пословања у ИКТ и повезан је са Европским оквиром квалификација (енгл. *European Qualifications Framework – EQF*). У циљу јаснијег сагледавања компетенција у ИКТ сектору, у Србији је 2019. године основано Секторско веће за сектор информационих и комуникационих технологија, електротехнике, аутоматике и електронике. Веће броји 14 чланова, од којих су три жене.

EIGE наводи да су образовање и обука кључни за подизање дигиталних вештина, али да велики део Европљана не зна које вештине треба да унапређује. На основу анализе низа извештаја Светског економског форума о перспективним пословима, Дјук (Duke, 2019) закључује да је подизање вештина у области вештачке интелигенције, роботике и клауд рачунарства, како кроз формално образовање тако и кроз стручне обуке, шанса за убрзано превазилажење родних разлика на тржишту рада. Ипак, треба рећи да су ови алати у Србији још увек у скромној употреби. Према истраживању о употреби ИКТ у предузећима у Србији (RZS, 2020), мање од 5% предузећа је користило Big Data анализу, од чега је тек свако пето применило и алате вештачке интелигенције (попут машинског учења и обраде природног језика). Једна од најновијих стратегија у Србији се управо односи на развој вештачке интелигенције, али се у њој родна питања разматрају само из перспективе техничких мера за спречавање дискриминације у тренирању неуронских мрежа (више у трећем делу тематског фокуса).

³⁷ 2019. године је усвојен оквир дигиталних компетенција у сфери образовања МПНТР (2019): Оквир дигиталних компетенција – Наставник за дигитално доба, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, http://www.mpsn.gov.rs/wp-content/uploads/2019/08/2019_ODK_Nastavnik-za-digitalno-doba.pdf

³⁸ Доступно на: <https://www.ecompetences.eu/ict-professional-profiles/>

10.2 Дигитална трансформација света рада: Србија и ЕУ

Кључни налази за Републику Србију

- **Међу дипломцима ИКТ у Србији, 28,6% чине жене, што је изнад просека ЕУ-27 (20,5%).** У осталим STEM образовним подручјима, заступљеност жена у Србији је већа: жене чине 71,2% дипломаца природних наука, математике и статистике и 38,5% дипломаца инжењерства, производње и грађевинарства, што је такође изнад ЕУ просека. Жене које су дипломирале у образовном подручју ИКТ више се интересују за администрацију база података и мрежа, док су мушкарци више оријентисани ка развоју софтвера и апликација.
- **Међу ИКТ стручњацима у Србији је 21,6% жена, док је на нивоу ЕУ-27 овај проценат нижи и износи 17,2%.** Србија бележи највећи просечан годишњи раст броја ИКТ стручњакиња у Европи (13% за период од 2011. до 2019. године). Родно уједначена структура запослених у ИКТ сектору Србије постоји једино у делатностима везаним за информационе услуге (обрада података, хостинг и веб-портали), док је у области технологија (програмирање, ИКТ консалтинг, управљање рачунарском опремом) тек сваки трећи запослени жена.
- **Жене и мушкарци у Србији подједнако користе ИКТ на послу, али је ниво употребе значајно испод ЕУ просека.** Употреба роботике и алгоритама вештачке интелигенције је још увек ниска у пословном сектору Србије. У будућности треба пратити и анализирати шире последице дигитализације кроз аутоматизацију послова, јер су средњеквалификоване жене у услужном сектору (малопродаја, рачуноводство, осигурање и сл.) категорија која је високо угрожена ризиком од аутоматизације.
- **У Србији 37,6% хонорарних (гиг) радника на онлајн платформама³⁹ чине жене.** Српске раднице на платформама су образованије од мушкараца, али мање зарађују. За разлику од мушкараца, који углавном раде на пословима развоја софтвера и технологија, жене су углавном ангажоване у административним пословима и превођењу.
- **Жене у ИКТ занимањима у Србији зарађују 9,1% мање од мушкараца,** односно родни платни јаз у ИКТ занимањима је мало виши у односу на укупни родни платни јаз (на нивоу свих занимања) који у Србији износи 8,8%.

Интензивна употреба дигиталних технологија донела је бројне промене у области рада. Према досадашњим истраживањима, могу се издвојити две широке области у којима је ефекат дигитализације на рад и запосленост посебно изражен: структура запослености и нови облици рада (Piasna & Drahoucipil, 2017). Утицај дигитализације на структуру запослености укључује промене у занимањима и пословима/задацима у оквиру занимања, док су нове форме рада пре свега везане за рад и ангажман преко дигиталних платформи (дигитални рад). Родна димензија обеју сфера утицаја дигитализације представља важно и комплексно питање. Илустрације ради, када говоримо о занимањима која пружају

значајне могућности за развој каријере (попут ИКТ стручњака/стручњакиња), родна анализа захтева сагледавање бројних фактора утицаја, попут сегрегације у образовању, стереотипа о мушким и женским занимањима, ограничењима у могућностима напредовања („стаклени плафон“) итд. Слично, сложеност постоји и када говоримо о дигиталним радницама, јер флексибилност и флуидност запослености у дигиталном добу даје нову перспективу дихотомије на рад и слободно време.

³⁹ Посреди је ангажовање радника „на даљину“ односно хонорарно (енгл. gig) ангажовање, преко онлајн платформи као што су *Upwork* и *Freelance*.

10.2.1 Путања сегрегације у дигиталном добу

Дигитализација доноси нова и мења постојећа занимања. Док је у домену промене постојећих занимања лакше дати процене, овај задатак је знатно тежи када је реч о новим занимањима. Оно што се са сигурношћу може тврдити јесте то да ће за ова занимања бити неопходно високо образовање и знање у области ИКТ (Gonzalez Vazquez et al., 2019). Близу две трећине (63,6%) ИКТ стручњака/стручњакиња у ЕУ је 2019. године било високообразовано, док је овај проценат у Србији 57,9%.⁴⁰ Истраживање потреба у ИКТ сектору у Србији је показало да послодавци у ИКТ сектору преферирају радну снагу са вишим и високим образовањем (Огњеновић и Васић, 2018). Стога, полазну тему у анализи дигитализације у сфери рада представља анализа стања у високом образовању у области ИКТ и шире, у областима познатим под акронимом STEM. Поред информационо-комуникационих технологија, STEM укључује и широк спектар других образовних подручја, попут природних наука (хемије, физике, астрономије), математике, статистике, инжењерства и слично. STEM дисциплине су често у фокусу јавних политика родне равноправности. Декларација министара земаља ЕУ из 2019. године о посвећености постизању родне равноправности у дигиталном добу – „Жене и дигитализација“ (WiD)⁴¹ – истиче важност препознавања фактора који демотивишу жене да се образују и раде у STEM областима. Резолуција Међународне уније за телекомуникације (енгл. *International Telecommunications Union – ITU*), усвоје-

на 2018. године у Дубаију⁴², такође истиче важност оснаживања жена кроз образовање и изградњу каријере у STEM гранама.

Даља анализа прати путању сегрегације (енгл. *segregation pathway*): сегрегација у образовању води ка сегрегацији на тржишту рада и завршава дискриминацијом у вредновању рада (родни платни јаз). Док је разумљиво да мање образованих жена у ИКТ резултује и мањим бројем ИКТ стручњакиња, забрињавајуће је што жене које се, упркос стереотипима, изборе за место на тржишту рада у ИКТ сектору, зарађују мање од мушкараца. У основи је чињеница да многи фактори утичу на пут жена ка успешној каријери у дигиталном друштву и да је њихов ефекат кумулативан. У литератури се ова појава (посебно у STEM областима) описује кроз метафору „неисправног цевовода“ или „цевовода који цури“ (енгл. *leaky pipeline*). Аутори упоређују пут од образовања до каријере са неисправним цевоводом који, због цурења, не доводи сву воду (жене које се образују) до одређеног циља (каријере). Поједини аутори сматрају да је путања (енгл. *pathway*) адекватнији појам, јер многи запослени у ИКТ сектору немају формално образовање у овој области (Aspray, 2016, цитирано у Stanković, 2018). Графикон 31 илустрира путању сегрегације кроз податке о подзаступљености жена у свим етапама путање. **У Србији у области ИКТ жене чине свега 28,6% дипломираних у овој сфери, свега 21,6% стручњака и зарађују 9,1% мање од својих мушких колега.** Европска унија је суочена са истим проблемом, али су његове размере веће у односу на Србију.

Графикон 31: Путања сегрегације у дигиталном добу: ЕУ и РС⁴³



Напомене: * подаци показују процентуално учешће жена у укупном броју образованих односно запослених; **родни платни јаз без сектора О – Државна управа, одбрана и обавезно социјално осигурање; *** - подаци за Србију се односе на 2018, а за ЕУ за 2014. годину.

⁴⁰ Извор: Евростат, Преузето са: <https://bit.ly/3omTndR>

⁴¹ Декларација (Declaration Commitment on women in digital) преузета са: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58562

⁴² Доступно на: ITU Resolution 70 (Rev. Dubai, 2018)

⁴³ Подаци за образовање и зараде се односе на 2018, а за запосленост за 2019. годину.

Пућања сегрегације је пућања обесхрабривања жена за технику и технологију. На путу од образовања до каријере жене су константно изложене порукама и ставовима да је техника за мушкарце. Позивајући се на више извора, Станковић (2018) елаборира ове демотивишуће поруке, које у истом кључу долазе од родитеља, као и од наставника и колега на студијама и на послу. Овоме доприносе и медијске представе ИТ позива, које, на пример, програмере представљају као „штребере“ који су отуђени и заробљени пред компјутером, што даље отежава девојцима могућност да се са овим позивом идентификују. Сви наведени демотивишући фактори се, очекивано, преносе и на Србију.

Посебан фактор, који је истакнут и у EIGE, јесте недостатак самопоуздања и лошија самоперцепција које жене имају када је у питању математика и техника. Вест и сарадници (West et al., 2019) овај утицај у дигиталним оквирима описују кроз концепт „родне разлике у самоефикасности“ (енгл. self-efficacy gender gap) и наводе да постоји и у земљама у развоју и у развијеним земљама. Једно од новијих истраживања о дигиталним вештинама у Србији (UNICEF, дигитална платформа U-Report⁴⁴) показује да девојчице „скромније“ оцењују своје дигиталне вештине у односу на дечаке, иако статистички подаци показују одсуство родног јаза у дигиталним вештинама међу младима. Лазаревић и Орлић (2018), кроз анализу резултата PISA истраживања из 2012, долазе до налаза да је род један од предиктора математичке писмености и да девојчице у Србији карактерише израженија математичка анксиозност и ниско веровање у себе (Lazarević i Orlić, 2018). На то се надовезује и недостатак адекватних узора, али и негативна искуства српских инжењерки, ИКТ стручњакиња и научница које су током образовања третиране као „уљези у мушком свету технике и технологије“.⁴⁵

10.2.2 Зашто девојке мање студирају техничке факултете?

Заинтересованост девојака за образовање у областима попут инжењерства, технике и ИКТ је

значајно нижа у односу на младе мушкарце. У ЕУ 1,6% девојака у односу на 8% момака исказује интересовање за ове области (EIGE, 2020). Слична ситуација је и у Србији, где су младићи три пута заинтересованији од девојака за образовање на пољу технике (Марјановић, 2016). Када се ради о природно-математичком усмерењу, такође постоје родне разлике у професионалним преференцијама ученика гимназија, који у највећем броју настављају образовање на факултетима. Док гимназијалке имају веће аспирације ка медицинским наукама, гимназијалци су усмерени ка техничким наукама (Чабаркапа и др., 2016).

Број уписаних на факултете и више школе у образовном подручју ИКТ у Србији је за 17% већи у 2019. у односу на 2015. годину, при чему је број уписаних девојака већи за 33% а момака за 11%.⁴⁶ Међутим, већи раст броја девојака које уписују више школе и факултете у подручју ИКТ у односу на раст броја момака је резултовао смањењем родног јаза од свега 3% (девојке су 2015. године чиниле 26% уписаних, а 2019. чине 29%), што указује да је родна сегрегација у ИКТ образовању, и поред позитивних помака, и даље веома изражена.

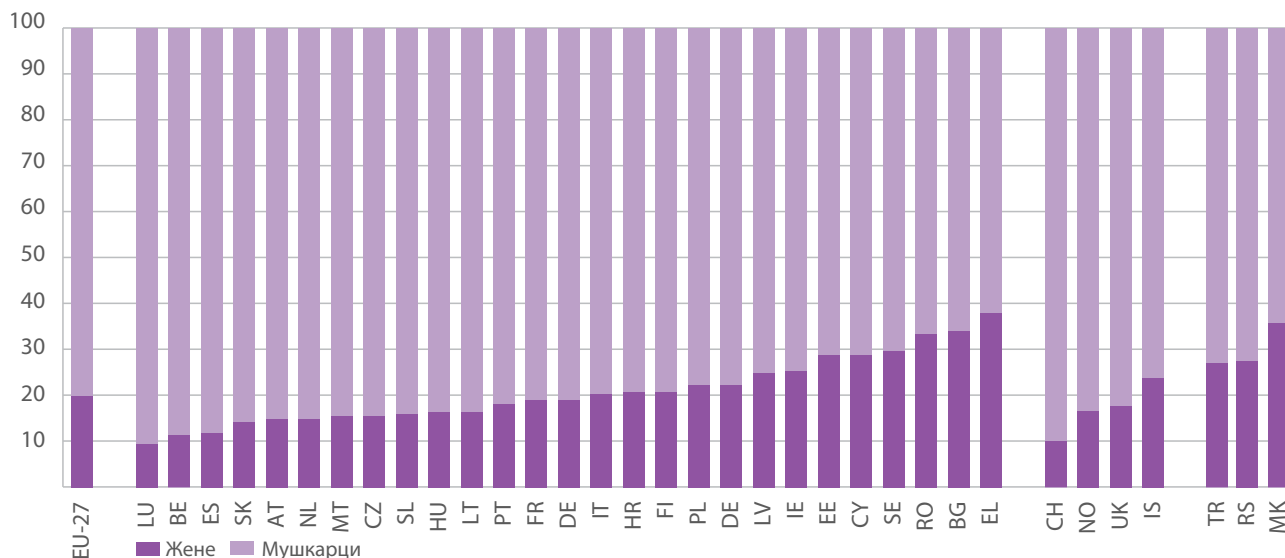
Учешће жена у укупном броју студената који су дипломирали на факултетима и вишим школама у подручју ИКТ у Србији 2018. године је износио 28,6%. У укупном броју дипломираних студената (у свим подручјима), жене предњаче у односу на мушкарце и у 2018. години чине 58,9%. Гледано у односу на ЕУ (Графикон 32), Србија је међу боље позиционираним земљама (сличан проценат бележе Естонија, Кипар и Шведска, док само Румунија, Бугарска и Грчка имају више вредности за жене у односу на Србију). Гледано у односу на земље ван ЕУ-27, према расположивим подацима, Северна Македонија бележи већи проценат жена – 36,9%.

⁴⁴ Питање 3, <https://serbia.ureport.in/opinion/1332/>

⁴⁵ Налази из интервјуа у оквиру студије „Истраживање о улози знања из области ИКТ и положаја жена на тржишту рада“ (e-jednakost, 2014).

⁴⁶ Извор: На основу података РЗС о броју уписаних студената по полу и пољима образовања. Доступно на: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/11040104?languageCode=sr-Latn>

Графикон 32: Студенти који су дипломирали на вишим школама и факултетима у образовном подручју ИКТ према полу, 2018 (%).



Извор података: Евростат, онлајн код [educ_uoe_grad02](#), 2018.

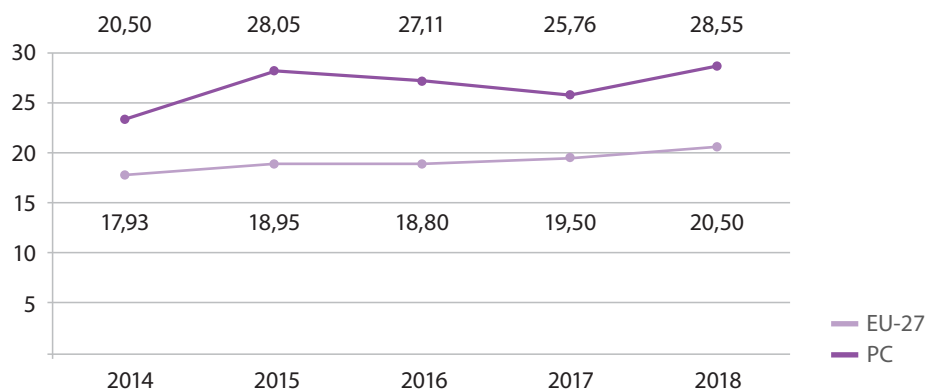
Напомена: Лихтенштајн и Црна Гора су искључене због недостатака података

Релативно добра позиција Србије не умањује проблем сегрегације у образовању, већ упућује да се ради о заједничком проблему, присутном и у земљама које су успешније у домену родне равноправности. Данска и Француска су међу водећим земљама према ЕУ индексу родне равноправности, где међу студентима који су дипломирали у подручју ИКТ жене чине свега 23% (Данска) и 19% (Француска).

Процент жена које су дипломирали у подручју ИКТ је порастао у односу на 2014. годину (за око

3% у ЕУ-27 и за 5% у РС), али тренд у петогодишњем периоду (2014–2018) није стабилан (Графикон 33). И поред тога што подаци флукутирају, охрабрује чињеница да је Србија у овом периоду одржала релативно високо учешће жена међу студентима који су дипломирали у подручју ИКТ, као и то што актуелне стратегије препознају потребу да се повећа број студенткиња ИКТ. Један од циљева Стратегије развоја дигиталних вештина у Републици Србији јесте годишњи раст од 10% уписаних студенткиња у ИКТ образовном подручју (5% за студенте) до 2024. године.

Графикон 33: Учешће жена међу студентима који су дипломирали на факултетима и вишим школама у образовном подручју ИКТ (ISCED 5-7, %, Србија и ЕУ, 2014–2018)

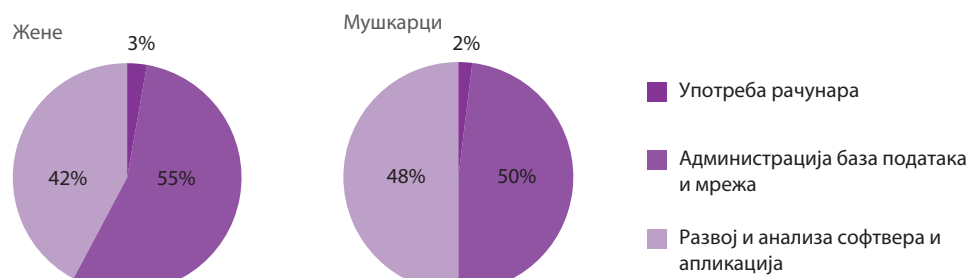


Извор података: Евростат, онлајн код [educ_uoe_grad02](#), 2014–2018.

Када су у питању ужа интересовања жена и мушкараца у оквиру образовног подручја ИКТ, начелна слика се може стећи на основу класификације ширег образовног подручја ИКТ на ужа образовна подручја.⁴⁷ Графикон 34 приказује расподелу ИКТ дипломаца према ужим образовним подручјима за која су доступни подаци Евростата. Ради се само о оквирном увиду због података који недостају, али и непотпуне класификације (као што је уже подручје 0610 „ИКТ које нису даље дефинисане“). Према подацима из 2018. године за три ужа подручја, жене се нешто више интересују за администрацију база података и мрежа, док су мушкарци више од жена оријентисани ка развоју

софтвера и апликација. Програмирање је позив који је у највећој мери обојен родним стереотипом. Типичан модел особе која се бави програмирањем је: „мушкарац са урођеним талентом за бављење овим послом, склон социјалној изолацији и опсесивној посвећености рачунарима“ (Станковић, 2018), па је разумљиво зашто има негативан утицај на заинтересованост девојака за ово подручје ИКТ. Веома мали број студената дипломира у ужем подручју „Употреба рачунара“ (коришћење софтвера за обраду података попут ексел табела), па су у овом ужем подручју и родне разлике занемарљиве.

Графикон 34: Студенти који су дипломирали на вишим школама или факултетима према ужим образовним подручјима ИКТ, ISCED 061, 062 и 063, 2018. (%)



Извор: Евростат, (educ_uoe_grad02), 2018.

Како се наводи у ЕУ Индексу родне равноправности, постизање родне равноправности у STEM образовању може донети преко милијарду нових радних места до 2050. године. Детаљнија оцена родног јаза у STEM областима је отежана због нејасног пресликавања на образовне области у националним системима, али и недостатка или лошег квалитета родно дезагрегираних података.⁴⁸ Уколико STEM посматрамо као скуп три шира образовна подручја (1. природне науке, математика и статистика; 2. ИКТ и 3. инжењер-

ство, производња и грађевинарство), можемо јасније сагледати изворе родног јаза. И у Европској унији и у Републици Србији је заступљеност жена међу дипломираним студентима најмања управо у области ИКТ, нешто је већа у области инжењерства, производње и грађевинарства, док у области природних наука, математике и статистике жене предњаче у односу на мушкарце (Табела 14). Међутим, у сва три образовна подручја Србија бележи бољи учинак у односу на ЕУ-27.

Табела 14: Удео жена са дипломом више школе или факултета у STEM областима

	Природне науке, математика и статистика	Информационо-комуникационе технологије	Инжењерство, производња и грађевинарство
ЕУ-27	52,79%	20,50%	28,15%
РС	71,16%	28,55%	38,53%

Калкулација на основу података из базе Евростат, онлајн код: educ_uoe_grad02, 2018.

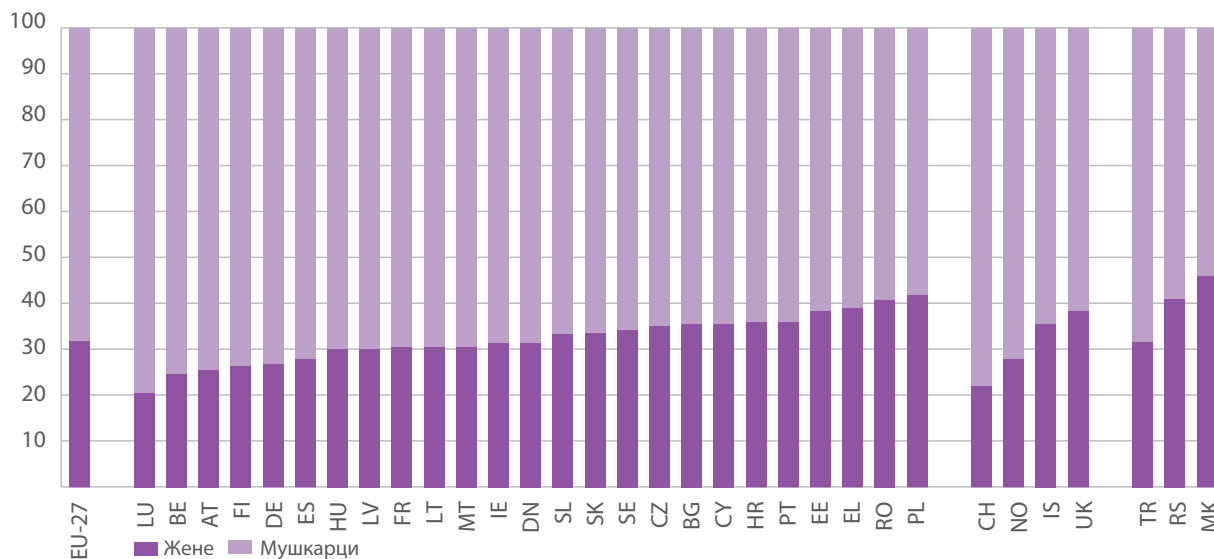
⁴⁷ Према детаљној класификацији подручја образовања, у ИКТ постоји неколико ужих образовних подручја (енгл. ISCED detailed fields within broad field 06 Information and Communication Technologies (ICTs): 0610 Information and Communication Technologies (ICTs) not further defined; 0611 Computer use; 0612 Database and network design and administration; 0613; Software and applications development and analysis, 0619 Information and Communication Technologies (ICTs) not elsewhere classified). Детаљније на <https://bit.ly/39YvgK5>

⁴⁸ Индикатор који ЕУ прати у оквиру свог Скорборда за Дигиталну агенду (секција WiD) јесте „Број дипломаца у STEM програмима (наука, технологија, инжењерство и математика на 1000 становника старости 20–29 година“ (подаци доступни само за 2018. годину). UNESCO-ов Институт за статистику у области образовања даје податак о „Уделу жена дипломаца у укупном броју дипломаца у STEM програмима“.

Уколико у релативном контексту сагледамо STEM као агрегатно образовно подручје, веће учешће од Србије имају само Пољска (због већег процен-

та инжењерки) и Македонија (због већег процента инжењерки и жена са дипломом у ИКТ).

Графикон 35: Удео жена и мушкараца који су дипломирали на STEM програмима, 2018. (%)



Извор: Евростат, онлајн код [educ_uoe_grad02](#), 2018.

Напомене: Процентуалне вредности су израчунате на основу укупног броја жена и броја мушкараца који су дипломирали на факултетима и вишим школама (ISCED11 levels 3-5) у три шира подручја образовања: природне науке, математика и статистика (ISCEDF13-05); информационо-комуникационе технологије (ISCEDF13-06); и инжењерство, производња и грађевинарство (ISCEDF13-07); Италија, Норвешка, Црна Гора и Лихтенштајн су искључене због недостатака података

Једно од објашњења релативно високог процента жена у ИКТ и шире STEM образовном подручју у источној Европи (Србија, Македонија, Бугарска, Румунија) јесте дугогодишње социјалистичко уређење ових земаља, које је било релативно егалитаристички оријентисано када је реч о учешћу мушкараца и жена на тржишту рада, како у погледу њихових прихода, тако и у погледу самог приступа тржишту рада. То је неретко значило да су жене бирале да раде у индустрији која је гарантовала сигуран посао и приход. Њихова способност да балансирају између рада у инжењерству и обавеза код куће је вероватно деловала охрабрујуће и на њихове ћерке и, самим тим, допринела њиховој одлуци да се определе за студирање у области STEM-а (Varley, 2019).

Проценти охрабрују и када се посматрају докторке наука у Србији у подручју ИКТ. Србија (50%), уз Бугарску (56%), била је 2016. године земља са највишим процентом жена доктора наука у подручју ИКТ, док је у Србији забележена и

највећа разлика у просечним годишњим стопама раста између жена и мушкараца који завршавају докторске студије у ИКТ, у корист жена (ЕС, 2019: 22). Ова предност се задржала све до 2018. године, када је значајно опао укупан број лица са докторатом из ИКТ. Слична ситуација је и у области инжењерства, производње и грађевинарства, где је 2016. године у Србији удео жена међу докторима наука у овој области био 42%, да би 2018. достигао вредност од 50%. Новији налази у анализама STEM образовног подручја и ефекта „неисправног цевовода“ указују на повољнију ситуацију на путу жена од дипломе основних до дипломе докторских студија од 1990. године (Miller & Wai, 2015). Међутим, ту не треба пренебрегнути фактор мотивације. Вероватно да жене дају предност академској каријери и због тога што рад у науци виде као сигурнији и комфорнији оквир од рада у привреди. Томе доприноси и чињеница да рад у науци у Србији значи рад у државном сектору.

Без обзира на повољне трендове који се у сфери образовања могу уочити, неупитно је да је међу женама потребно од првих дана школовања радити на разбијању предрасуда и страха од дигиталног окружења. Ово се пре свега може постићи кроз развој међупредметних компетенција⁴⁹ које у Србији нису довољно успостављене (Сенић–Ружић, 2019). Мобилни телефони и компјутери се у већини српских школа користе само у оквиру предмета информатика.⁵⁰ STEM дисциплине су у Србији интегрисане у наставне планове приватних школа, а у државном систему је од 2020. године уведен обавезни предмет „Дигитални свет“ од првог разреда основне школе. Елементи програмирања уводе се од петог разреда у оквиру обавезног предмета „Информатика“, али су теме попут вештачке интелигенције још увек недовољно заступљене. Пуни ефекти зависе од дигиталних компетенција самих наставника (оквир дигиталних компетенција наставника/наставница у Србији дефинисан је 2019. године), али и од начина на који се настава реализује (лабораторијска и друге опреме тренутно недостају и на појединим инжењерским факултетима – Матијевић, 2016).

Избор конкретних инструмената политике образовања који ће водити ка смањењу родне дигиталне поделе је комплексно питање. Хубнер и сарадници (Hübner et al., 2017) истичу важност успостављања баланса између наметања и побуђивања интересовања како напори не би били контрапродуктивни. Њихова студија у Немачкој показала је да укључивање STEM наставних садржаја кроз обавезне предмете може имати негативне ефекте на девојчице. Вест и сарадници (West et al., 2019) указују да постоји својеврстан парадокс када говоримо о родној једнакости и образовању у ИКТ, односно да виши ниво родне равноправности (у некој земљи) не значи више жена које се опредељују за образовање у ИКТ (West et al., 2019) или STEM (Stoet & Geary, 2018). Аутори објашњавају овај парадокс кроз чињеницу да земље које имају високе показатеље родне равноправности и високо учешће инструмената јавних политика за подизање интересовања

девојчица за STEM – не бележе и нижу родну сегрегацију у образовању у овим подручјима.

Дигитализација доводи у питање традиционалну поделу на друштвене и техничке науке и даје на значају мултидисциплинарним образовним програмима, попут мастер програма „Рачунарство у друштвеним наукама“ на Универзитету у Београду. Ово је препознато и од стране представника ИКТ сектора у Србији. Скоро половина (41%) истиче потребу за мултидисциплинарним програмима, јер комплексност занимања у ИКТ сектору тражи тзв. *all-around* раднике који комбинују знања и вештине из друштвених, техничких и природно-математичких области и дисциплина (FREN, 2019). Такође, представници привреде истичу да висококвалификовани радници (специјалисти и руководиоци, са дипломом мастер/магистар, доктор наука) у ИКТ сектору Србије немају довољно меких (друштвених) вештина, а често ни основну финансијску писменост (41% компанија је дало овај одговор) (FREN, 2019).

У Стратегији за родну равноправност у Републици Србији за период од 2016. до 2020. године („Службени гласник РС“, број 4/16) препозната је потреба за охрабривањем и подржавањем учешћа девојчица, девојака и жена у образовању у сфери занимања као што су наука, инжењерство и нове технологије. У ту сврху се у Србији редовно реализује неколико кампања и јавних догађаја, попут обележавања „Дана жена и девојчица у науци“ и „Дана девојчица у информационо-комуникационим технологијама“ (енгл. *Girls in ICT*).⁵¹ У оквиру Програма за оснаживање жена у области ИКТ за период 2019–2020. године, са циљем подстицања интересовања девојчица за образовање и професионално опредељење у домену ИКТ у Србији, за ученице основних школа организована је обука из програмирања, која је подразумевала решавање конкретних задатака у компанијама. У оквиру истог програма је спроведена и обука вршњачких едукатора у области безбедности на интернету и синергије ИКТ и других области.⁵²

⁴⁹ Компетенције које се развијају кроз све предмете и чине основу целоживотног учења.

⁵⁰ UNICEF (2019), U-Report о digitalnim veštinama mladih u Republici Srbiji <https://serbia.ureport.in/opinion/1332/>

⁵¹ Овај дан се у Србији у континуитету обележава од 2010. године укључујући и 2020. годину, када је, услед пандемије вируса корона, обележен путем онлајн панела.

⁵² Извештај о спровођењу Програма за оснаживање жена у области ИКТ за период 2019–2020. године, достављен од стране Министарства трговине, туризма и телекомуникација за потребе израде Индекса родне равноправности у Републици Србији.

Превазилажење родне сегрегације у образовању и у науци као циљ јавних политика у Републици Србији представља значајан помак, а даља пажња усмерава се ка делотворности и ефикасности мера које се спроводе ради остварења овог циља. Према Извештају о реализацији Акционог плана Стратегије за родну равноправност у Републици Србији, који је донет за период 2016–2018. године (SeCons, 2019), делотворност Акционог плана у домену формалног образовања је ниска. Једна од димензија проблема је усмереност на показатеље процеса уместо на показатеље исхода, чиме се угрожава оцена резултата. У контексту ИКТ то подразумева да се активности (попут похађања обука или спровођења кампања) интегришу у системски приступ спровођењу мера и праћењу ефеката на родну сегрегацију у образовању, као и даљим импликацијама на тржиште рада.

10.2.3 Да ли ће жене надоместити недостајуће ИКТ кадрове у Србији?

На почетку треће деценије XXI века ИКТ стручњаци/стручњациње спадају међу најдефицитарније професије на тржишту рада. Иако је њихов број у Европи порастао за 40% у последњој деценији, процене су да недостаје око 600.000 ИКТ стручњака и стручњациња. Када је реч о недостатку кадрова у области ИКТ у Србији, процене се крећу у распону од 20 до 30 хиљада. У Стратегији развоја индустрије информационих технологија за период од 2017. до 2020. године („Службени гласник РС“, број 95/16) било је наведено је да би у Републици Србији до 2020. године могло да се отвори од 50.000 до 100.000 нових радних места у сектору информационих технологија и да постоји велики недостатак стручних ИКТ кадрова.

Према „Истраживању о употреби ИКТ у РС“, 19,2% предузећа у Србији запошљава ИКТ стручњаке, а 43,7% предузећа је имало проблем са попуњавањем слободних радних места (RZS, 2020: 110,113)⁵⁴. Свега 5% предузећа у Србији је покуша-

ло или успело да запосли потребне ИКТ стручњаке, а као разлози преовлађују недостатак радног искуства и релевантних квалификација (RZS, 2020: 112, 114). Обуку за запослене који немају ИКТ компетенције организовало је тек 14,6% предузећа, а 9,3% обуку за запослене ИКТ стручњаке, што указује да се предузећа у великој мери ослањају на формално образовање (из школе или са факултета) када је посредни стипендијски вештина или самостално ангажовање у унапређењу постојећих знања и вештина.

Недостатак кадрова још је видљивији када се посматра ИКТ сектор, где је око 80% предузећа имало проблем у регрутовању ИКТ стручњака (Ognjenović i Vasić, 2018; FREN, 2019), а сличан проценат предузећа предвиђа даљи пораст тражње у наредном периоду. Неодговарајуће квалификације, недостатак радног искуства и практичних, применљивих знања су разлози које ИКТ предузећа истичу као разлог за недостатак талентованих ИКТ кадрова. Не треба пренебрегнути да проблем није само пронаћи радника, већ га и задржати. Половина ИКТ компанија у Војводини имала је проблем са програмерима који напуштају посао, што упућује на недовољно вредновање њиховог рада, али и немогућност њиховог професионалног развоја (Ognjenović i Vasić, 2018). Истраживање српске програмерске сцене (StartIt, 2019)⁵⁵ показало је да сваки трећи програмер планира или ради на томе да напусти посао у Србији, а поред потраге за бољом платом као разлог наводе и професионални развој. Поред ИКТ стручњака, предузећима у српским ИКТ компанијама недостају и кадрови са знањем у области маркетинга, економије, права, менаџмента и сл. ИКТ предузећа решење виде у увођењу мултидисциплинарних смерова и наставних програма (пре свега на универзитетима) и истичу да је ово пут да српска ИКТ предузећа стекну компаративну предност на међународном тржишту, где већина њих послује.

⁵³ ЕИГЕ 2020, позивајући се на European Commission (2018h). Pilot project monitors online vacancies for ICT specialists in real-time. Доступно на: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/pilot-project-monitors-online-vacancies-ict-specialists-real-time>

⁵⁴ Делатности у којима је овај проблем најизраженији јесу информисање и комуникације (56%), а затим следе прерађивачка индустрија, трговина на велико и мало, као и административне и помоћне услужне делатности.

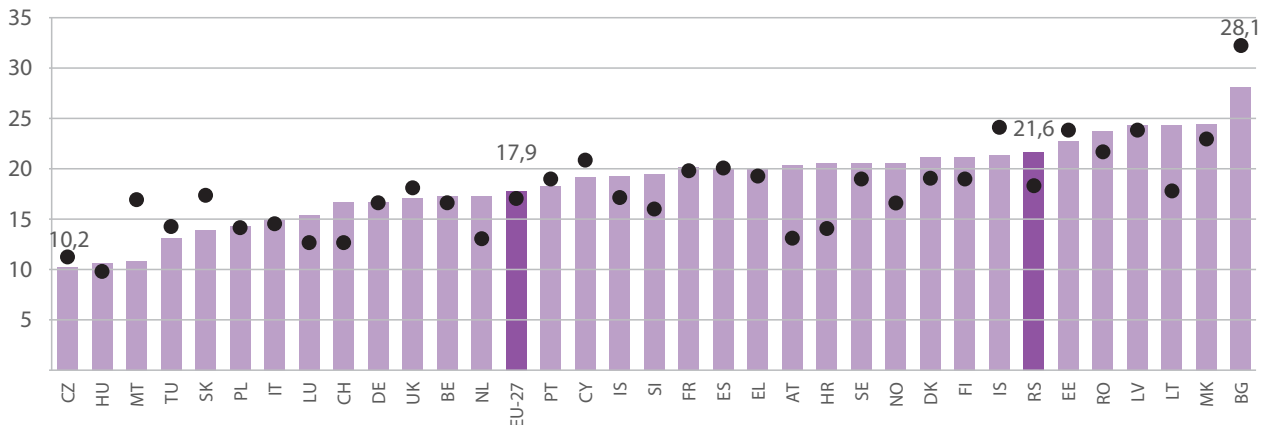
⁵⁵ Доступно на: <https://startit.rs/rezultati-istrazivanja-programerske-scene-u-srbiji-sve-je-vise-zena-u-struci-javascript-najpopularnija-tehnologija-plate-seniora-porastle/>

Број запослених у ИКТ сектору Европе бележи константан раст, без обзира на укупан пад запослености. У периоду 2011–2019. године, овај раст приписује се и повећању броја запослених жена. Број ИКТ стручњакиња у ЕУ је порастао за 46,7%, док је проценат у случају стручњака мањи и износи 38,6%. Ипак, овај раст у корист жена је пре свега последица ниске основе, јер је број жена међу запосленим ИКТ стручњацима још увек

низак у односу на мушкарце.

У већини ЕУ земаља, 8 од 10 ИКТ стручњака су мушкарци. Слична ситуација присутна је и у Србији, где међу запосленим ИКТ стручњацима 21,6% чине жене. У великом броју земаља ЕУ процентуално учешће жена је мање у односу на 2011. годину, док је у Србији овај проценат порастао за 3% (Графикон 36).⁵⁶

Графикон 36: Удео жена међу ИКТ стручњацима, 15+, 2011, 2019. (%)



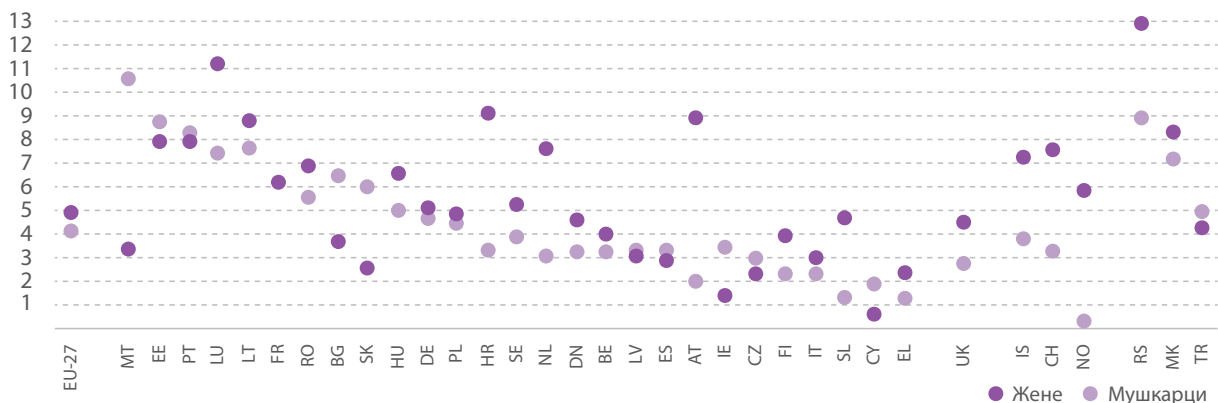
Извор података: Евростат, онлајн код [isoc_sks_itsps](#), 2011, 2019.

Напомена: Податак за Србију и Литванију је из 2013. године ICT стручњаци. Широка дефиниција заснована на ISCO-08 класификацији и укључује послове попут менаџера ИКТ услуга, ИКТ професионалаца, ИКТ техничара, ИКТ инсталатера и сервисера.

Србија бележи највећи просечан годишњи раст броја ИКТ стручњакиња у периоду 2011–2019. године (13%) и у рангу је најуспешнијих ЕУ земаља (Луксембург: 11,2 %; Хрватска: 9,1 %; Аустрија: 8,9 % и Литванија: 8,8%) (Графикон 37). Просечан годишњи раст броја стручних мушкараца у сфери ИКТ у Србији је био нижи у односу на жене (8,9%, 2011–2019). Налази охрабрују, али као и у образовању, потребно је пратити трендове са даљим

развојем српског ИКТ тржишта. Према подацима Евростата за 2019. годину, ИКТ стручњаци у Србији чине свега 2,6% од укупног броја запослених, што је сврстава међу земље у Европи са најнижим учешћем овог профила у укупној радној снази. Највећи проценат има Шведска (7%), а мање учешће од Србије имају Румунија, Грчка, Црна Гора, Северна Македонија и Турска.⁵⁷ На нивоу ЕУ-27, проценат ИКТ стручњака у укупној радној снази је 3,9%.

Графикон 37: Просечна годишња стопа промене броја стручних лица запослених у сфери ИКТ, према полу, 2011–2019.



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_sks_itsps](#)⁵⁸

Напомена: Недостају подаци за Белгију (2017), Данску (2016, 2017), Немачку (2012), Ирску (2017), Француску (2013, 2014), Луксембург (2015), Холандију (2013), Шведску (2018), Србију (2015) и Турску (2011, 2013).

⁵⁶ Гледано у односу на 2013. годину, за коју су најраније доступни подаци.

⁵⁷ Извор: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment

⁵⁸ Графикон адаптиран на основу https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/4/4c/V2_ICT_specialists_in_employment_ICT2020-update.xlsx

У Србији, гледано према областима делатности (Графикон 38), уједначена родна структура запослених присутна је само у области „Активности у вези са информационим услугама“, што показује да су жене једино у пословима везаним за обраду података, хостинг и веб-портале подједнако заступљене као и мушкарци. Нешто мања разлика у односу на остале области делатности је и у „Активностима трговине у области ИКТ“ (продаја рачунара и опреме), где ради 41% жена у односу на 59% мушкараца. У области информационих технологија (програмирање, ИКТ консалтинг, управљање рачунарском опремом), где је најви-

ше активних ИКТ предузећа, тек сваки трећи запослени је жена. Слична ситуација је и у телекомуникацијама и производњи опреме и компонентата. Ово указује да се стереотип о женским и мушким занимањима преноси и у ИКТ сектор, у коме жене доминирају у делатностима попут администрације и продаје, док су мушкарци далеко чешће програмери и инжењери. Ово додатно појачава налаз да су трговина и услуге у ИКТ, делатности у којима је највећи проценат прекомерно квалификованих радника⁵⁹, док је у области технологије највећи проценат недовољно квалификованих.

Графикон 38: Запослени у ИКТ сектору према областима делатности предузећа и полу, 2018.



Извор: на основу FREN (2019, стр. 15)

Оцена заступљености жена у STEM делатностима отежана је због недостатка општеприхваћене дефиниције и унифицираног пресликавања на занимања. Према проценама Међународне организације рада (ILO), жене чине 48% STEM радника у Србији што је релативно високо учешће.⁶⁰ Исти проценат је у САД, док у Европи земље попут Аустрије (35%) и Чешке (36%) имају ниже учешће жена, али је проценат запослених у STEM областима у овим земљама већи у односу на Србију.⁶¹

Заступљеност научница и инжењерки у области високих или напредних технологија у Србији је 31,7%, што је више у односу на земље ЕУ (Графикон 39). Једино Хрватска има већи проценат у овом сегменту. Сектор високих технологија повезан је са STEM образовањем, јер представља сектор делатности који захтева кадрове са компетенција-

ма у областима науке, технологије, инжењерства и математике.⁶² Притом, најплаћенија STEM занимања су она у којима има и најмање жена – занимања у ИКТ (ИТ менаџер, компјутерски научник, софтверски инжењер, инжењер сигурности мрежа).

⁵⁹ Око 22% запослених има релативно виши ниво образовања него што систематизација радног места на којем су распоређени предвиђа (FREN, 2019: 20).

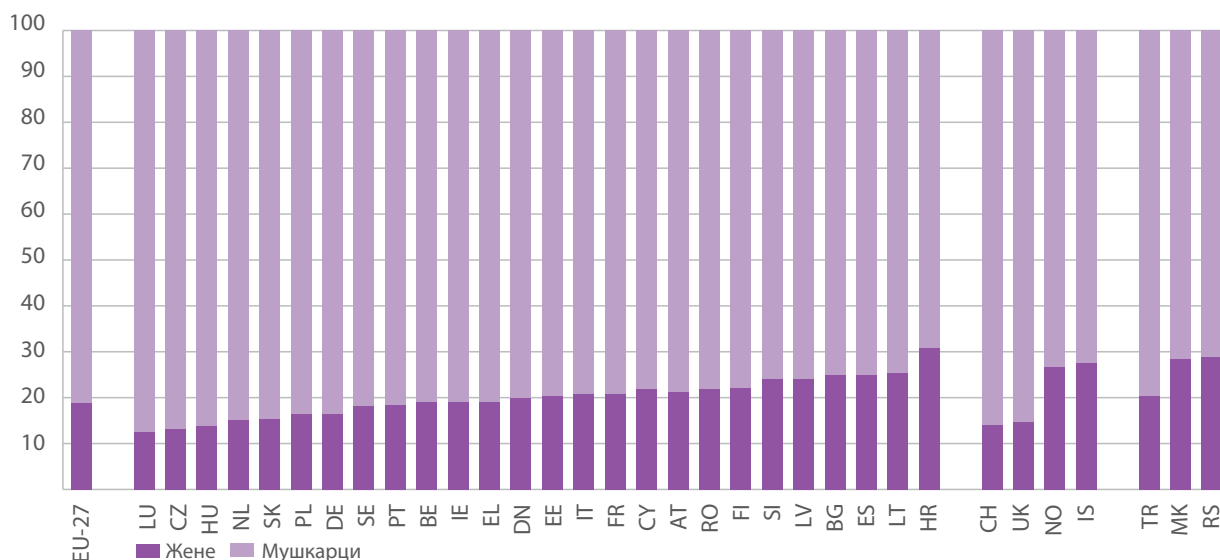
⁶⁰ ILO у проценама користи следеће ISCO-08 категорије: 12, 13, 21, 22, 24, 25, 31, 32 и 35.

Подаци преузети са: <https://ilostat.ilo.org/how-many-women-work-in-stem/>

⁶¹ У Србији је 11% укупне радне снаге у STEM занимањима, док је овај проценат у Аустрији 17%, а у Чешкој 16%.

⁶² O'NET програм америчког министарства за рад и запошљавање даје листу од близу 300 занимања која захтевају образовање у STEM подручју, доступно на: <https://www.onetonline.org/find/stem?t=0>

Графикон 39: Жене и мушкарци међу научницима и инжењерима у секторима високе технологије, 25–64 године, 2019. (%)



Извор: Евростат, онлајн код [hrst_st_nsecsex2](#), 2019.

Напомена: Ниска поузданост података за LU, HR и CY

Жене у Србији показују велико интересовање за науку, што је основа за њихово даље усмеравање, али и охрабривање да се одреде за усавршавање у областима које им дају компаративну предност на тржишту рада.⁶³ Опредељење за бављење науком у Србији за жене значи и сигуран посао у државном сектору и гарантовање егалитарности. Преко 91% истраживача Србије (од чега 51% чине жене) долази из државног сектора и сектора високог образовања, док само 8,2% истраживача ради у пословном сектору.⁶⁴ Са свега 3,7% доктора наука који раде у пословном сектору, Србија је значајно испод европског просека. Међутим, српску науку карактерише вертикална сегрегација. На Универзитетима у Београду и Новом Саду су имали свега шест ректорки, док на челу Српске академије наука и уметности (САНУ) никада није била жена; међу члановима САНУ има само 13% жена (од чега само једна у одељењу техничких наука).⁶⁵ Додатно, забрињава то што постоји одсуство свести о овим родним разликама и њиховим ширим последицама у науци на универзитетима у Србији (Делибашић и сарадници, 2018; Поповић, 2005).

Међутим, важно је нагласити и то да су STEM занимања за жене сектор „дупле угрожености“. Поред терета рада у доминантно мушком окружењу (пре свега „ефекта стакленог плафона“), ова занимања карактерише и највиши степен технолошких промена. То у контексту рада значи константно увођење нових задатака који траже нове вештине. Иницијално висока „економска вредност“ STEM дипломе брзо девалвира, и то за 50% у првој деценији рада (Deming & Noray, 2018). То значи да знање стечено кроз формално образовање брзо „застарева“, што за последицу има „замрзавање плате“ односно заравњење криве „приход према годинама стажа“. У таквим условима, вертикална сегрегација и проблем недостатка времена потребног за стално додатно усавршавање – доводе жене у неповољнији положај и могу обезвредити њихово подстицање да се образују у STEM подручјима.

⁶³ Примера ради: Стратегија развоја вештачке интелигенције у Србији препознаје проблем недостатка кадрова који владају овом темом али не и шансу да се кроз веће укључивање жена овај проблем донекле превазиђе, о чему ће бити речи у трећем делу извештаја: Фонд за науку РС је крајем 2019. године расписао посебан циклус позива за пројекте управо у области вештачке интелигенције. Одобрено је 12 пројеката, а у свега три су руководиоци жене.

Доступно на: <http://fondzanauku.gov.rs/wp-content/uploads/2020/07/Program-AI-Konacna-lista-projekata-odobrenih-za-finansiranje.pdf>

⁶⁴ Податак на основу евиденције САНУ, преузет из РЗС (2021)

⁶⁵ Податак из Националне стратегије за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са Акционим планом за период од 2016. до 2018. године, стр. 22.

Шанса за превазилажење проблема недостајућих кадрова јесте у повећању броја жена које се образују и раде у ИКТ сектору (концепт „ширење базе талената“, енгл. *expanding the talent pool*), али само уколико се укоренењени стереотипи превазиђу. Светски економски форум (WEF, 2016: 36) у свом извештају о будућности послова указује да мање од 37% компанија превазилажење проблема недостајућих ИКТ кадрова види у контексту „више жена – више талентованих кадрова“. Највећи проблеми за постизање родне равноправности у регрутовању талентованих кадрова су пристрасност међу менаџерима и недостатак баланса између приватних и обавеза на послу, где је у основи страх компанија да жене, без обзира на иницијалне квалитете, неће моћи да их задрже, даље развијају и напредују у каријери (WEF, 2016). Ђан и Врбашки (Ђан и Врбаški, 2019)⁶⁶ наводе да су у Србији приликом интервјуисања за посао жене знатно чешће питане о статусу и плановима у вези са породицом, а забележени су и случајеви да им је тражена медицинска потврда да нису трудне. Бланч (Blunch, 2018) у студији о родним разликама у шест земаља, укључујући и Србију, додаје да екстензивни програми одсуства ради неге детета, које искључиво узимају жене, могу бити контрапродуктивни за развој њихових каријера, не само у смислу губитака које послодавци перципирају у случају одсуства (замена), већ и у губитку или смањењу вештина, нарочито у условима дигиталне трансформације рада, где је стално усавршавање кључно за професионално напредовање.

Да би младе жене у Србији оствариле све користи које доноси рад у високо траженим и плаћеним областима попут ИКТ, поред разбијања стереотипа о овим пословима као мушком позиву, важно је имати у виду и друге факторе који могу умањити користи од опредељења за овај позив. Младе жене у Србији значајно више одлажу потрагу за послом у односу на младе мушкарце и склоније су бирању „сигурног“ или било каквог посла, чак и када су високообразоване. Према истраживању младих у Србији (Марјановић, 2016), транзиција од школе до посла (енгл. *School to work transition – SWT*) знатно је дужа код младих жена, чак и у случају високог образовања, где су више заступљене. Такође, младе жене теже више ка „сигурним“ пословима у државном сектору и чешће завршавају на пословима за које су

преквалификоване или више образоване у односу на младе мушкарце.

ИКТ сектор је шанса за унапређење родне равноправности у друштву, и обрнуто, а колико ће ова шанса бити искоришћена зависи умногоме како од тога колико ће се променити начин размишљања и жена и мушкараца, тако и од промене подстицаја који долазе из ширег друштвеног окружења.

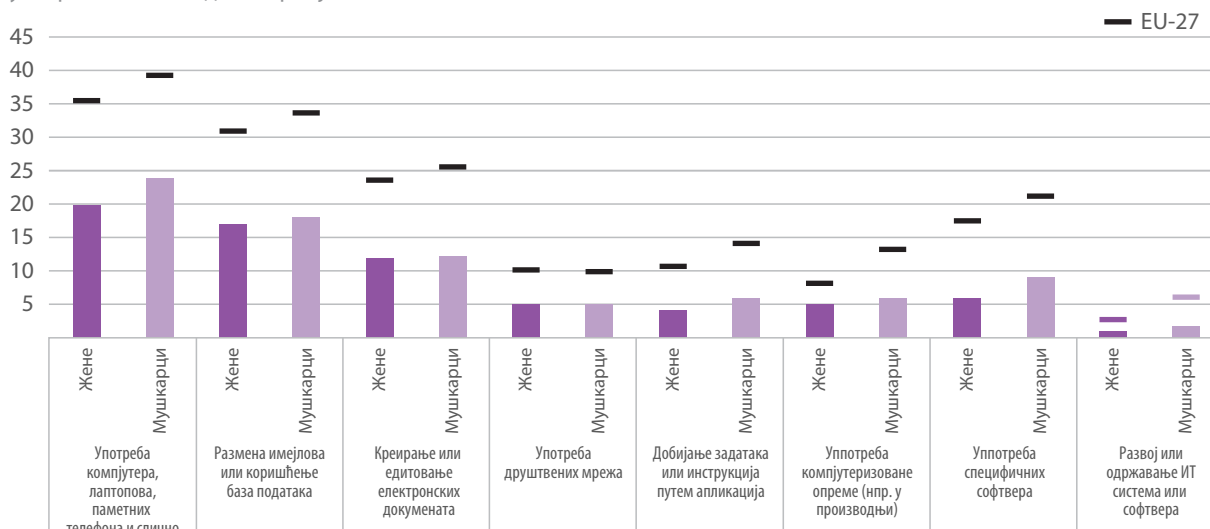
10.2.4 Родна перспектива дигитализације и аутоматизације послова

Дигитализација у области рада није ограничена само на секторе напредних технологија попут ИКТ и инжењерства, већ подразумева и све већу заступљеност дигиталних технологија у свим секторима и занимањима. Последица су промене у начину рада (пословним активностима и задацима) чему доприноси све већа употреба паметних уређаја, софтверских решења и апликација. У контексту родне равноправности питање је да ли постоји разлика између жена и мушкараца у коришћењу дигиталних технологија у радним процесима и како ће даље увођење дигиталних технологија у радне процесе утицати на родни јаз. EIGE наводи да је у последњих пет година у оквиру 9 од 10 радних места повећана употреба дигиталних технологија и да запошљивост жена зависи од тога колико користе, умеју или су спремне да користе дигиталне технологије (EIGE, 2020: 85).

EIGE у овој области анализира осам типова радних активности које укључују употребу ИКТ, од имејл комуникације до употребе софтвера и развоја ИТ решења (Графикон 40). У Србији разлике између мушкараца и жена не прелазе 5%, а у појединим типовима употребе (електронска документа, друштвене мреже) ниво употребе је исти. Гледано у односу на ЕУ, можемо говорити о ниском нивоу употребе ИКТ у радним задацима у Србији. То не значи да ово питање није родно осетљиво већ да треба искористити ефекат „кашњења у развоју“ (енгл. *latecomers advantage*) како би повећање заступљености дигиталних технологија у радним процесима допринело уклањању постојећих родних разлика, нарочито у одржавању и развоју софтвера и других ИТ решења.

⁶⁶ Истраживање „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“

Графикон 40: Процент запослених у РС и ЕУ који су користили ИКТ у активностима на послу, према полу и типу употребе, 16–74 година, Србија и ЕУ, 2018. (%)



Извор: Евростат, онлајн код [isoc_iw_ap](#), 2018.

Напомена: Подаци за РС су приказани ступцима а за ЕУ хоризонталним цртицама.

Посебан тренд који ће утицати значајно на сферу рада јесте аутоматизација послова. Две последице су у фокусу – редувантни (сувишни) послови и поларизација послова.

„Ризик од аутоматизације“ се посматра кроз заступљеност радника на пословима са високим ризиком заменљивости машинама, роботима, алгоритмима и слично (Pouliakas, 2018). Постојеће студије о родној перспективи ризика аутоматизације се у својим прогнозама крећу од подједнаког до нешто већег ризика за запослене жене. Оно у чему се налази слажу је да ниво ризика зависи од комбинације задатака и потребних вештина које описују послове.⁶⁷ Према налазима Међународног монетарног фонда (ММФ, Brussevich et al., 2018: 14)⁶⁸ ризик за жене је за 2% већи од ризика за мушкарце, односно 11% жена у односу на 9% мушкараца на тржишту радне снаге је под ризиком од аутоматизације. Индекс рутинских задатака⁶⁹ је у просеку већи за жене него за мушкарце, јер „жене обично обављају мање задатака који захтевају аналитичке и интерперсоналне вештине или физички рад“ (Brussevich et al., 2018). Кејстер и Левандовски (Keister & Lewandowski, 2017) закључују да за разлику од развијених западних економија у Источној Европи још увек постоји висока заступљеност рутинских послова, а да средње квалификоване жене у услуж-

ним секторима (попут послова службеника, продавца, административних и радника на шалтерима и у благајнама) представљају једну од две категорије запослених са највишим степеном ризика од аутоматизације.

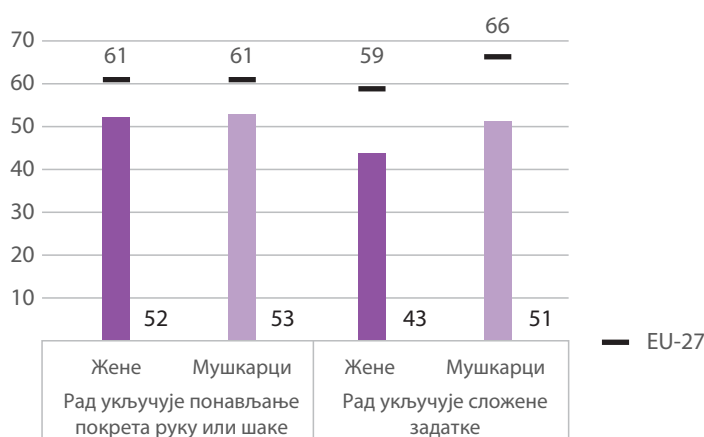
Уколико према узору на претходне студије (Piasna & Drahokoupil, 2017) искористимо прокси показатеље из Европског истраживања о условима рада (енгл. European Working Conditions Survey, EWCS), долазимо до налаза да су жене и мушкарци у Србији подједнако ангажовани у рутинским пословима, што је случај и у ЕУ (Графикон 40). Са друге стране, послови жена у Србији мање укључују комплексне задатке у поређењу са њиховим колегама, и ова разлика је израженија у односу на ЕУ. У анализи рутинских послова и дигитализације треба имати у виду да истраживања показују да веће учешће технологије у раду води ка већој рутинизацији чак и у пословима који захтевају веће вештине. Ради се о специфичном ефекту који се може описати као „мање рутинских послова, а више рутинског рада“ (Bisello & Fernández-Macías, 2016). Дигитализација, с једне стране, смањује број рутинских послова кроз замену људи машинама (роботима, програмима и сл.), а, с друге стране, кроз стандардизацију активности и задатака, води ка њиховој рутинизацији.

⁶⁷ Претпоставка је да је ризик од аутоматизације висок уколико више од 70% задатака у оквиру тог посла може бити замењено роботима, алгоритмима или машинама.

⁶⁸ Брушевич и сарадници ову процену дају на основу више извора: Frei & Osbourne, 2017; анкета PIAAC (енгл. Programme for the International Assessment of Adult Competencies) и процене ММФ-а

⁶⁹ Енгл. *Routine task intensity (RTI) index*. Овај индекс мери ниво рутинских задатака у оквиру сваког занимања и користи се за процену ризика од аутоматизације. У основи је логика да што више рутинских задатака неко занимање укључује – то је ризик од аутоматизације (замене тог занимања машином или компјутерским кодом) већи.

Графикон 41: Задаци у оквиру послова према полу (ЕУ и Србија), 2015: у %



Извор: EWCS, 2015.

Напомена: Подаци показују проценат лица која су позитивно одговорила на питање „Да ли ваш рад укључује понављање покрета руку или шаке?“ и „Да ли ваш рад укључује сложене задатке?“. Подаци за РС су приказани ступцима а за ЕУ хоризонталним цртицама.

Сходно томе, детаљна оцена ризика од аутоматизације се базира на оцени заступљености рутинских задатака у оквиру занимања.⁷⁰ Према просечном ризику од аутоматизације пондерисаног уделом запослености (Arntz et al., 2016), ризик од аутоматизације се разликује по секторима и занимањима. Висок ризик (око 30% послова) за жене је у области малопродаје, припреме и услуживања хране и пића, осигурања и рачуноводства (OECD, 2019). У Републици Србији жене чине 54,8% административних службеника са средњим степеном стручне спреме (ниво квалификације 4) и 58,3% лица са услужним и трговачким занимањима.⁷¹

Поред рутинаности занимања, родне разлике продубљује и ниже учешће жена у секторима у којима ће аутоматизација донети нове послове. ЕИГЕ закључује да ће аутоматизација пре довести до трансформације постојећих послова и појаве нових (првенствено у STEM гранама), него до потпуне замене човека машином. Због тога је једна од централних тема у утицају аутоматизације поларизација у структури занимања – смањење броја радних места у средњеквалификованим рутинским занимањима и отварање нових радних места у ниско и високо квалификованим занимањима. Додатно становиште је да поларизација послова под утицајем дигитализације не може бити генерализована, тј. да свака земља захтева објашњење специфично за свој контекст: ниједан фактор не може објаснити шта се догодило у свим

земљама. Fernandez-Macias (2015) сумира налазе неколико студија ММФ и наводи да поларизација која се огледа у нестајању „средњих“ послова (у смислу нивоа вештина и примања) карактерише само неке земље Европе попут Холандије, Немачке, Француске и Велике Британије, док је у земљама Јужне Европе дошло до значајног пораста броја средње плаћених занимања, често истовремено са смањењем броја најниже плаћених. Оно што се може генерализовати јесте пораст броја занимања која захтевају високе вештине и више су плаћена. Одсуство генерализације (исти ефекти у свим државама) преноси се и на родну перспективу поларизације под утицајем дигитализације. То у основи значи да одговор на питање да ли је поларизација родно неутрална не може бити дат без темељног истраживања у националним оквирима (Serina et al., 2017).

Ризик од аутоматизације послова у Србији је тема која ће временом добијати на значају. Према „Истраживању о употреби ИКТ у Републици Србији“ (РЗС, 2020), употреба робота је још увек слабо заступљена у предузећима у Србији. Свега 2,9% предузећа у Србији је користило индустријске, а 0,7% сервисне роботе. И овде можемо говорити о „предности кашњења у развоју“, односно о прилици да се превентивно делује и спречи да већа заступљеност робота и алгоритама у радним процесима донесе већи ризик губитка посла за жене у односу на мушкарце.

⁷⁰ Резултати истраживања у Холандији показују да 16 од 427 ISCO-08 занимања (11% радне снаге) спада у категорију високог ризика од аутоматизације (Mihaylov & Tijdens, 2019).

⁷¹ Извор: Подаци достављени од стране Републичког завода за статистику за потребе израде Индекса родне равноправности у Републици Србији.

Постојеће анализе указују и на то да дигитализација неће угрозити секторе у којима традиционално доминирају жене (попут образовања и здравствених услуга), као и да ће вероватно пружити већу флексибилност у раду, што доноси корист женама (Brussevich et al., 2018). Тиме се не умањује важност родне перспективе аутоматизације послова, већ се пажња додатно усмерава ка сегрегацији и ефекту „стакленог плафона“ – како у оквиру постојећих послова који се дигитално трансформишу, тако и у новој сфери – дигитални рад.

10.2.5 Дигитални рад и родна равноправност

Један од често анализираних утицаја дигитализације на рад је делимично или потпуно преношење послова у виртуелно окружење. Пандемија вируса Covid-19 је послужила као глобална демонстрација могућности (предности и недостатака) рада на даљину уз помоћ дигиталних технологија. Дигитализација омогућава да се рад делимично измести у онлајн окружење (дељење возње аутомобилом путем платформе попут BlaBla Car) или да буде потпуно онлајн (рад на даљину, путем платформи као што су Upwork и Freelance). Рад на даљину не подразумева само премештање постојећег посла у виртуелно окружење, већ и покретање нових онлајн послова као нове форме дигиталног предузетништва. Посебну категорију радника „на мрежи“ чине инфлуенсери, међу којима је према неким проценама око 77% жена (Kler, 2019).

Поред недостајућих кадрова у ИКТ сектору, који су шанса за смањење родне сегрегације у запошљавању и вредновању рада, дигитализација отвара нове могућности за жене кроз нестандартне облике запошљавања и предузетништва. Дигитални рад се у литератури може наћи под појмовима *crowdworkers*, *gig economy*, *labour-on-demand*, *OO-online outsourcing* и пре свега подразумева рад на даљину преко онлајн платформи. Представља нестандартни облик запошљавања, јер послодавци и запослени не деле исти географски оквир (могу бити у две различите земље), најчешће подразумева ангажовање по потреби (привремено

ангажовање, хонорарни (енгл. *gig*) послови и рад по позиву), без сталног (дугорочног) запошљавања (енгл. *freelancers*).

За разлику од стандардног запошљавања, где послодавац уређује начин али и услове рада у складу са законском регулативом, дигитални радници/раднице се сами оспособљавају за рад, обезбеђују потребне ресурсе и усавршавају, па се дигитални рад често посматра као облик самозапошљавања, али и као прекарни рад⁷². Аутономност дигиталних радника самим тим подразумева да је радницима/радницама препуштена и брига о остваривању права социјалне заштите. Велики део дигиталних радника/радница остаје у домену скривених (неформалних) послова, због немогућности да регулишу свој радни статус, какав је случај и са сличним категоријама попут слободних уметника.

Дигитални рад отвара могућности за запослење изван локалног (традиционалног) тржишта рада у случају када на њему не постоји потреба за одређеним послом или је он боље плаћен у другој земљи. Како махом не захтева претходно радно искуство, шанса је за повећање запослености посебно становника/становница руралних области. Дигитални рад је шанса за смањење незапослености и због тога што процес регрутовања кадрова не захтева постојање формалног образовања као кључне компетенције. Неретко дигитални радници који су формално образовање стекли у друштвеним наукама раде ИТ послове и обрнуто.

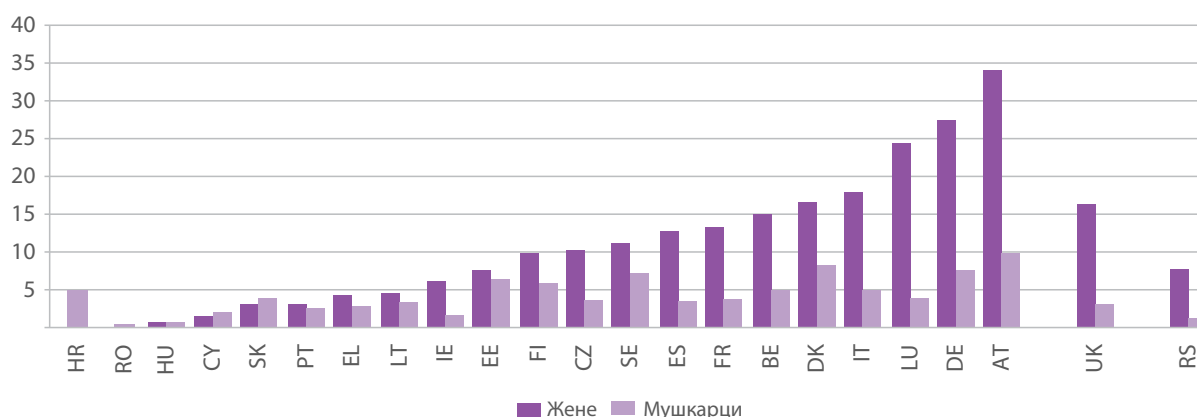
Подаци о броју дигиталних радника у свету су још увек слабо доступни, непрецизни и своде се на резултате анкетирања. Према извештају Заједничког истраживачког центра (енгл. Joint Research Centre – JRC, Pesolo et al., 2018), проценат одраслих Европљана који су бар једном радили неки посао преко платформе је око 12% ако се посматрају корисници интернета, а око 9% ако се изврши корекција на нивоу целе популације. Када се подаци даље коригују, долази се до налаза да је свега 2% оних којима је рад преко платформе основно запослење

⁷² Прекарни рад се везује за нестандартне начине запошљавања (уговори са ограниченим или неизвесним трајањем, постојање више послодаваца и слично) и неповољни услови рада (ниске зараде, ограничен приступ социјалној заштити и правима из радног односа као што је синдикално организовање).

У контексту унапређења родне равноправности, поред шансе за повећање запослености жена, дигитални рад нуди флексибилност у радном времену и наизглед обећава лакше балансирање између радних, приватних и породичних обавеза. Обећава, али не гарантује, јер дигитални рад захтева стално усавршавање и подизање дигиталних вештина – било да се ради о програмеру/програмерки или преводиоцу/преводитељки, услед чега се намеће додатно ангажовање. Налази JRC (Pesolo et al., 2018:25) показали су да је међу платформским радницима/радницама значајан број оних који имају породицу и децу о којој брину. Оно што је интересантно је да рад у ИКТ, иако пружа велику флексибилност, карактерише мањи број

оних који не раде пуно радно време. У Европској унији (ЕУ-28, 2018) 17% жена и 5% мушкараца ради са скраћеним радним временом у ИКТ сектору, у поређењу са 31% жена и 8% мушкараца у другим занимањима, што је вероватно последица тражености ИКТ кадрова на тржишту рада (EIGE, 2020: 96). У само четири земље (Хрватска, Румунија, Мађарска и Кипар) проценат мушкараца који раде у ИКТ сектору са непуним радним временом виши је у односу на проценат жена (Графикон 42). У Србији у ИКТ сектору са непуним радним временом ради 7,8% жена и 1,4% мушкараца, што је сврстава у доњу половину земаља у Европи према овом индикатору (уколико узмемо у обзир да је у десет земаља ЕУ овај проценат изнад 10%).

Графикон 42: Процент жена и мушкараца који раде са скраћеним радним временом у ИКТ, 16–74, година, 2018. (%)



Извор: EU-LFS, EIGE и РЗС на основу микро података, 2018.

Напомена: Малта, Бугарска, Пољска, Словенија, Летонија и Норвешка су искључене из приказа због недостатка или недовољног квалитета расположивих података.

Жене у Србији се за рад са непуним радним временом одлучују најчешће због породичних, личних разлога или разлога бриге о деци и старим и болесним лицима. Према званичној статистици, 96% жена у односу на 4% мушкараца у Србији наводи бригу о деци или одраслим лицима као разлог због којег раде краће од пуног радног времена.⁷³

Једно од посебних питања је везано за социјалну заштиту у условима глобалног тржишта рада, где радници/раднице из земаља различитог нивоа економске и друштвене развијености конкуришу за исто радно место.

У земљама ЕУ питања боловања, одсуства ради неге детета и других радних права још нису

довољно уређена у сфери дигиталног рада, а удружења која штите права дигиталних радника/радница још увек успостављају своје капацитете. У случају жена којима је дигитални рад једини извор прихода, оваква ситуација обезвређује флексибилност ове форме рада и поново активира проблем балансирања између радних, приватних и породичних обавеза. Флексибилност радног времена може бити олакшица, али и извор додатног стреса за жене услед стално присутне везе са послом тј. *преливања* радног времена у слободно време (тзв. „ефекат преливања“, енгл. *spillover effect*). Флексибилни рад продубљује родну неједнакост, јер је *преливање* стреса са посла у слободно време за мушкарце везано за уобичајене разлоге (додатни и прековремени рад), док се у случају жена везује за неизван

⁷³ На основу података из Анкете о радној снази, РЗС, 2016. Податак преузет из публикације „Жене и мушкарци у Републици Србији“ (РЗС 2021: 68). Детаљније у UN Women (2020), „Економска вредност неплаћених послова старања у Републици Србији“, Доступно на: http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2020/08/Analiza_monetarne_vrednosti_neplacenog_rada_UN_Women_SRB.pdf

распоред обавеза према послодавцу (Lott, 2018). Положај жена је специфичан и када се ради о хибридном моделу рада (као што су платформе за заказивање возње попут Убера), где је сигурност жена више угрожена у односу на мушкарце, што може бити дестимулишући фактор у избору ове форме рада (Becker et al., 2020).

И поред бројних изазова флексибилности дигиталног рада, ова форма рада може олакшати управљање временом и усклађивање професионалног и приватног живота. Ово је потврђено и у оквиру Директиве ЕК о равнотежи између пословног и приватног живота (енгл. *work-life balance*) из 2019. године, која уводи право радника/радница да захтевају флексибилно радно време (више у Vargas-Llave & Weber, 2020).

Дигитални рад данас демонстрира преношење постојећих образаца родне неједнакости из офлајн окружења у онлајн окружење, и то независно да ли говоримо о развијеним или мање развијеним земљама. Штавише, земље у развоју доминирају на тржишту дигиталне радне снаге, а дубља укорененост образаца родне сегрегације и дискриминације у овим земљама рефлектује се и на сферу дигиталног рада. Жене су мање заступљене у дигиталном раду у односу на мушкарце. Према налазима JRC (Pesole et al., 2018, p. 22–23), жене чине 26–31% платформских радника, зависно од тога да ли им је рад преко платформи основни (26%) или додатни али значајан извор зараде (31%). Међу дигиталним радницама доминирају жене млађе од 35 година. Мушкарци у односу на жене чешће бирају онлајн рад као примарно запослење, док жене рад путем платформи чешће бирају као извор додатних прихода или повремени посао. Флексибилност рада путем платформи пружа могућност незапосленим женама које брину о породици или старијим и болесним лицима да раде и остварују приходе, али и могућност измештања из радног окружења којим доминирају мушкарци (Kuek et al., 2015). Дигиталне раднице мање зарађују у односу на дигиталне раднике, чиме ова форма рада не доприноси смањењу постојећег родног платног јаза (EIGE, 2020 на основу Adams & Berg, 2017).

У сфери „рада на мрежи“ посебну категорију чине

инфлуенсери, нова радна снага дигиталног маркетинга. Вредност тржишта дигиталног маркетинга, оличеног у инфлуенсерима на Инстаграму, удвостручила се у претходне две године, а у појединим земљама је ова професија међу пет професија којима млади највише теже.⁷⁴ Родна димензија инфлуенсерског позива (ако га тако можемо назвати) разликује се зависно од тога да ли говоримо о млађој или старијој популацији. Када су млади у питању, мотиви девојака и младића су слични и углавном се везују за жељу младих да се самопромовишу, док су разлике на линији феминизације употребе интернета (девојке су више оријентисане на моду, док су младићи оријентисани више на забаву). Када је у питању старија популација, интересантни су мотиви старијих жена које у инфлуенсингу виде могућност изласка из статуса неактивног лица. Хунд (2019) долази до налаза да жене које нису никада радиле због бриге о породици, у сфери инфлуенсинга виде прилику да своје искуство и знање о бризи о деци и породици поделе на мрежи и претворе у извор прихода. Хунд истиче да је флексибилан оквир радног времена и могућност рада од куће главни покретач ове одлуке, али да се са успехом у овом послу оживљавају традиционални проблеми жена везани за усклађивање обавеза између професионалног и приватног живота. Петерсон-Мекинтајер (Pettersson McIntyre, 2020) дубље објашњава последице кроз оживљавање слике „идеалне домаћице“, фокусирајући се на промене које са собом носи изношење приватног простора (кућа) у јавни простор (интернет) ради стицања прихода. Аутор даље објашњава да, у тежњи да стекну што веће признање (мерено бројем лајкова, пратилаца, али и спонзора), блогерке приказују „домаћице“ у форми „нехуманог артефакта“, чија је карактеристика „исценирано савршенство“.

Гиг раднице у Србији

Србија је у онлајн *оутсорсингу*⁷⁵ радне снаге међу водећим земљама у Европи и свету. Постоји неколико извора који потврђују овај налаз. Према извештају Организације за економску сарадњу и развој (Kuek et al., 2015), Србија је на другом месту у свету по броју онлајн радника у односу на број становника (1,1 у односу на нпр. 0,8 у САД). Према

⁷⁴ <https://www.statista.com/topics/7119/influencer-marketing-in-the-uk/>

⁷⁵ Оутсорсинг радне снаге често се може пронаћи и под појмом „изнајмљивање радне снаге“ (енгл. *outstaffing*) и подразумева хонорарно ангажовање радника ван организације, а често и ван географског подручја послодавца. У том контексту, онлајн оутсорсинг се може схватити као изнајмљивање радне снаге за рад на даљину путем дигиталних платформи. Појмови који су у вези су дигитални рад, масовни рад (енгл. *crowdwork*), хонорарни (енгл. *gig*) рад, онлајн фриленсинг.

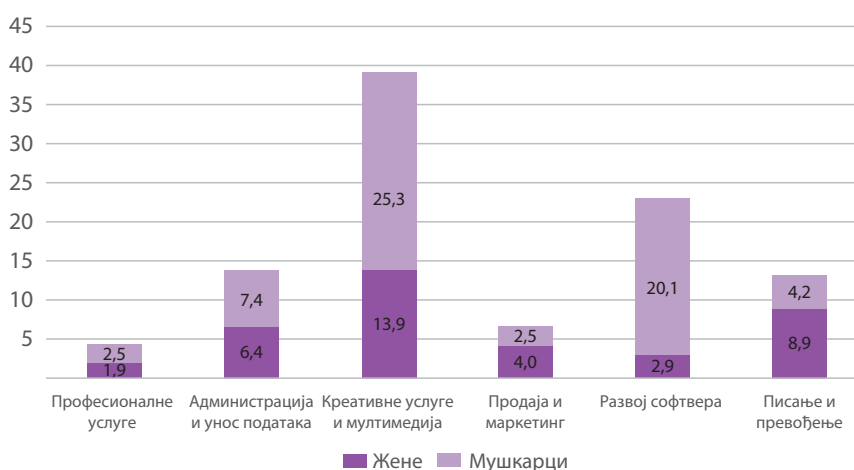
Оксфордском индексу онлајн радне снаге (енгл. *Online Labour Index – OLI*⁷⁶), Србија је 2017. године сврстана у топ 20 земаља,⁷⁷ док је према статистикама Гугл аналитике из 2018. године – Србија у светском врху по броју онлајн фриленсера на 1000 становника (3,52 док овај број у САД износи 1,72)⁷⁸.

Истраживање „Гиг економија у Србији“ (Анђелковић и ср., 2019а) даје детаљнију слику дигиталног рада у Србији⁷⁹. Појам „гиг“ овде упућује на то да се махом ради о хонорарном ангажовању односно уговарању конкретног посла. Већину српских дигиталних радника чине младе (25–29 година), високообразоване особе из урбаних средина, које у овој форми рада виде могућност налажења боље плаћеног посла и шансу за професионално усавршавање. Већина ради стандардних 40 часова недељно, док највећи број њих (85%) нема проблем у погледу управљања временом и балансирања између приватног и професионалног живота. Скоро половина ових радника/радница воде се као неактивна или незапослена лица, што им отежава приступ систему социјалне заштите. Попут ситуације у ЕУ, удруживање дигиталних радника у Србији је отежано јер их постојећи законодавни оквир не препознаје као лица у радном односу. Анђелковић и сарадници

(2019а) овоме додају и налаз о ниској заинтересованости за удруживање, који делом може бити приписан чињеници да се ради о младим радницима/радницама – како у смислу година старости, тако и радног стажа.

У оквиру програма „Будућност рада у Србији“ је у децембру 2019. године покренута платформа Гигметар, на којој се публикују подаци о дигиталним радницима у Србији. Према подацима Гигметра, 37,6% дигиталних радника су жене, а 62,4% мушкарци. На основу резултата истраживања на узорку од 228 особа (120 мушкараца и 108 жена),⁸¹ Анђелковић и сарадници (2019а: б) описују типичну српску дигиталну радницу и радника. Дигиталне раднице у Србији су образованије, али мање доприносе укупним примањима у породици. За разлику од мушкараца који углавном онлајн раде на пословима развоја софтвера и технологија, жене су углавном ангажоване у административним пословима и превођењу (Графикон 43). Ово потврђује налазе да се стереотипи о „мушким“ и „женским“ пословима преносе и у онлајн сферу рада.

Графикон 43: Гиг радници у Србији, по полу и према врсти посла, 2019. (%)



Извор: Гигметар⁸²

⁷⁶ Овај индекс публикује Институт за Интернет у Оксфорду. Вредности се дају на дневном нивоу, на основу праћења броја пројеката и задатака на различитим платформама у реалном времену. Више на: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

⁷⁷ Извор: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>

⁷⁸ Доступно на: <https://analyticshelp.io/blog/global-internet-freelance-market-overview-2018/>

⁷⁹ Истраживање је део програма „Будућност рада у Србији“ који реализује Центар за истраживање јавних политика, а налази истраживања су уграђени и у Стратегију развоја дигиталних вештина у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године.

⁸⁰ <http://gigmetar.publicpolicy.rs/>

⁸¹ Методологија истраживања: анкета, 30 интервјуа и анализа друштвених мрежа

⁸² Оригинални графикон доступан на: <http://gigmetar.publicpolicy.rs/srbija3/>

Мушкарци који раде онлајн чешће имају регулисан правни статус (предузетник), док жене најчешће остају у сфери скривене (неформалне) запослености.⁸³ Детаљнија анализа родне перспективе дигиталног предузетништва у Србије је дата у студији Гиг економија у Србији (Анђелковић и ср., 2019б). Најчешћи мотив жена у Србији за рад путем платформи јесте то што овакав вид рада нуди флексибилност радног времена. Професионално усавршавање је већи мотив од већих прихода, што се делом може објаснити и старошћу испитаница (25–29). Жене се чешће од мушкараца усавршавају кроз онлајн курсеве и чешће несигурност послова наводе као разлог због којег се не одлучују за дигитално предузетништво. Овакви ставови упућују на преношење родних образаца из „офлајн окружења“ у „онлајн окружење“. Преношење образаца је видљиво и кроз разлике у зарадама између мушкараца и жена који раде на платформама.

10.2.6 Родни платни јаз у ИКТ и раду на платформама

Поред родних разлика у запошљавању и професионалном напредовању сектор ИКТ карактерише и родни платни јаз односно нижа просечна зарада по часу жена од просечне зараде мушкараца.⁸⁴

На основу истраживања о структури зарада из 2018. године,⁸⁵ родни платни јаз у Србији износи 8,8%, односно у 2018. години просечна зарада по часу жена износила је 91,2% од просечне зараде по часу мушкараца. Када се изврши усклађивање у сврху међународног поређења,⁸⁶ са вредношћу родног платног јаза од 9,6% Србија је испод

просека ЕУ-27 (14,4%), док нижи родни платни јаз од Србије има седам земаља.⁸⁷ Родни платни јаз у ЕУ значајно варира, од 1,4% у Луксембургу до 21,8% у Естонији. Релативно добар учинак Србије чини упитним чињеница да се наведени подаци односе на некориговани платни јаз и не могу дати јасну слику о родној дискриминацији у зарадама. Неколико студија је показало да у Србији постоји родна дискриминација у зарадама, односно да, када се елиминишу разлике између полова по свим релевантним променљивим факторима (ниво образовања, године старости, године стажа и остале карактеристике запослених), жене зарађују мање⁸⁸ од мушкараца (Авлијаш и сарадници, 2013; Анић, 2019; Грашић, 2018). Кориговани родни платни јаз у Србији се смањује како ниво образовања и вештина расте, а повећава се са старошћу. Анић (2019) анализира претходне налазе родног платног јаза и закључује да не долази до смањења родне дискриминације у зарадама у Србији.

Родни платни јаз у ИКТ није део основних показатеља извештаја о структури зарада, већ захтева калкулације на основу микроподатака. **Родни платни јаз (некориговани) у ИКТ занимањима у Србији износи 9,1%**, што значи да жене за исти рад просечно по часу зарађују 9,1% мање од мушкараца.⁸⁹ У ЕУ Индексу родне равноправности (EIGE, 2020) родни платни јаз је приказан на основу микроподатака из Анкете о радној снази из 2014. године. Родни платни јаз у ИКТ занимањима је у великој већини земаља ЕУ нижи у односу на родни платни јаз на нивоу свих занимања и варира од -7,6% на Кипру (жене зарађују више од мушкараца) до 18% у Литванији (Графикон 44).

⁸³ Имају офлајн посао или се воде као неактивне или незапослене.

⁸⁴ Родни платни јаз односно платни јаз између жена и мушкараца представља процентуално учешће разлике између просечне зараде по часу запослених мушкараца и жена у просечној заради по часу мушкараца.

⁸⁵ Публиковано од стране Републичког завода за статистику Србије 2020. године.
Доступно на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G20205664.pdf>

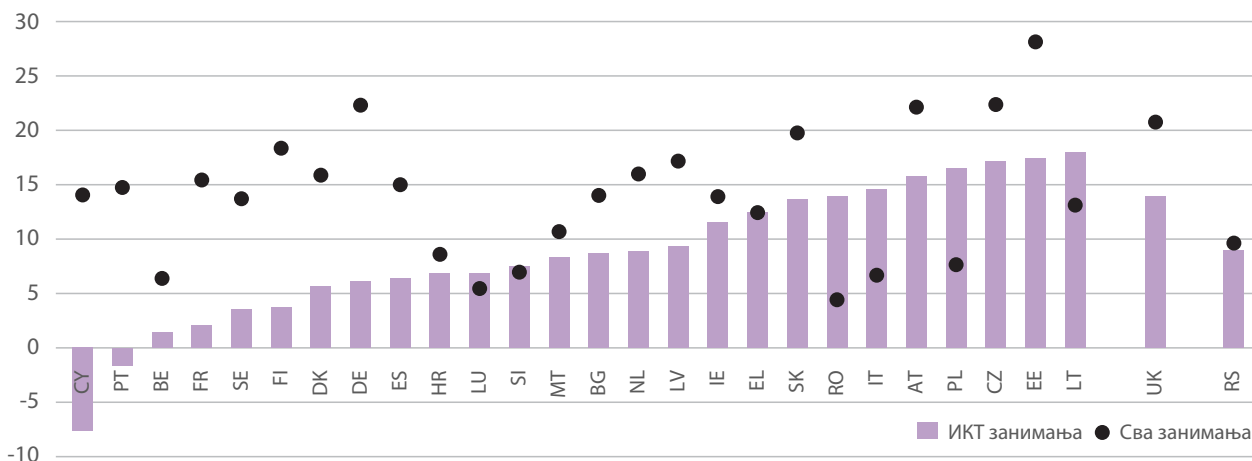
⁸⁶ Из калкулације су искључени сектор О – Државна управа, одбрана и обавезно социјално осигурање.

⁸⁷ Нижи родни платни јаз имају Луксембург (1,4%), Румунија (2,2%), Италија (5,5%), Белгија (5,8%), Пољска (8,5%), Португалија (8,9%) и Словенија (9,3%). Извор: Евростат, онлајн код: SDG_05_20

⁸⁸ Од 11 до 17,15%, зависно од извора односно студије.

⁸⁹ Калкулација РЗС на основу микроподатака из Истраживања о структури зарада, 2018. године.

Графикон 44: Родни платни јаз (ИКТ и сва занимања), 2018.

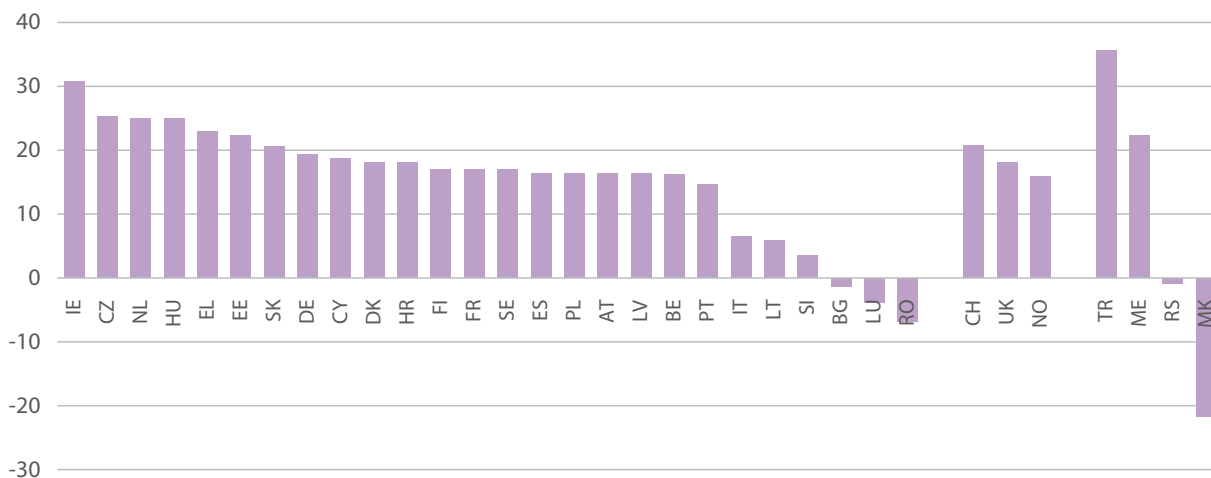


Извор: За ЕУ земље: Анкета о радној снази, посебна обрада EIGE на основу микро података, 2014; За РС Еуростат, онлајн код: [SDG_05_20](#) за сва занимања и посебна обрада РЗС за ИКТ занимања, 2018.

У области научног истраживања и развоја родни платни јаз према подацима из 2014. године у свакој трећој земљи прелази 20% (ЕС, 2019, р. 102). Према истом извору, Србија има негативну вредност родног платног јазу у области научног

истраживања и развоја (Графикон 45). Овај налаз се може објаснити тиме да је сектор научних истраживања и развоја у Србији доминантно финансиран од стране државе.

Графикон 45: Родни платни јаз у области Истраживање и развој, 2014.



Извор: ЕС, 2019, р.102

Родни платни јаз је последица више фактора: родне сегрегације, опредељења за скраћено радно време или привремени рад, неретко због потешкоћа у усклађивању пословног и приватног живота, али и дискриминације односно потцењивања вредности женског рада и вештина. Позивајући се на налазе тематских студија Евростата и Европске комисије, EIGE издваја вертикалну и хоризонталну сегрегацију у образовању и на

тржишту рада као кључне факторе родног платног јазу у ИКТ занимањима. Родна вертикална сегрегација је присутна и у ИКТ и другим STEM занимањима. Према проценама Светског економског форума, проценат жена на почетним позицијама (енгл. junior roles) у овим занимањима је 32%, а на сениорским позицијама свега 11% (WEF, 2016), што може бити једно од објашњења постојања родног платног јазу.

Када су у питању ИКТ занимања, у Србији разлике у зарадама проистичу из чињенице да се жене које бирају ова занимања махом одлучују за образовање, а касније и за рад, у области база података, администрације, услуга и слично, док су мушкарци више оријентисани ка технологијама и позивима који су највише плаћени, попут програмера (Графикон 34 и Графикон 38). Како бисмо стекли бар начелну слику о стању у Србији, у недостатку опсежних студија осврнућемо се на налазе истраживања српске програмерске сцене коју је удружење Startit спровело 2017. године⁹⁰ на узорку од око 2000 програмера. Жене које чине 12% радне снаге⁹¹ из овог узорка су доминантно на јуниорским позицијама (50,7%), иако су знатно образованије од мушкараца у истом узорку (двоструко је више жена са докторатом и двоструко мање са средњом школом). Жене месечно зарађују 30% мање од мушкараца (око 400 евра), а разлике остају и када се анализирају зараде на вишим позицијама у вертикалној хијерархији, године радног стажа и радни сати.

Вертикална сегрегација је присутна и у домену инжењерства. На пример, у сектору саобраћаја у Србији, жене најчешће раде као административне службенице, док су мушкарци најчешће запослени као возачи, што указује на родну сегрегацију према занимању. Вертикална сегрегација одражава веће учешће мушкараца међу руководиоцима и стручњацима и техничарима инжењерских профила (72% свих руководилаца и 66% свих инжењера и техничара у овом сектору чине мушкарци) (SeConS, 2019). Слична је ситуација и када се погледа званична статистика о запосленима на пословима истраживања и развоја. У 2018. години у Србији 51% истраживача су биле жене, али свега 38% њих је било на руководећим позицијама.⁹²

Родни платни јаз на платформама

Иако су очекивања другачија, родни платни јаз се преноси и у виртуелно окружење, тј. на рад на онлајн платформама. Разлике иду од 4% до чак 18%, зависно од платформе у оквиру које је истраживање спроведено (EIGE, 2020: 109). Иако на платформама не постоји отворена дискрими-

нација, када се исконтролишу сви релевантни фактори (образовање, искуство и слично), жене зарађују мање по сату од мушкараца (Litman et al., 2020). Предрасуде се преносе и у подручје најбоље плаћеног рада на платформи – на програмирање. О томе најбоље сведочи налаз истраживања на највећој програмерској платформи GitHub (Terrell et al., 2017). Наиме, ово истраживање је показало да су програмски кодови жена које нису наводиле свој пол били оцењени као бољи од кодова мушкараца, док то није био случај када је њихов пол био видљив. Иако је овај налаз обесхрабрујући, позитивно је макар то што су га велики медији попут Гардијана пренели у негативном контексту, отварајући тако питање положаја дигиталних радница.

У дигиталним пословима (раду преко платформи) важно је имати јасну перцепцију да се ради о заради, а не о плати. У традиционалним офлајн пословима плата је дефинисана радним местом у организацији, повишице су ретке и често су радник или радница плаћени мање него што заслужују. У онлајн сфери рада, зарада је кључни појам и зависи доминантно од резултата односно квалитета самог запосленог. Овакав оквир даје шансу за смањење разлика у зарадама, али уједно захтева и оснаживање жена, којима је иначе својствен избор сигурног посла (и плате), често у јавном сектору. Ова карактеристика не иде уз позив програмера, који су склонили да напусте посао у предузећу и „замене плату зародом“. Према налазима из 2018. године, 54,5% програмера је напустило ИКТ компанију, што је знатно више од свих других ИКТ профила (Ognjenović i Vasić, 2018).

Према подацима са платформе за праћење дигиталног рада „Гигметар“, разлика у цени радног сата је у Србији 17% мања за жене у односу на мушкарце, што је нешто ниже од просечне разлике у региону Југоисточне Европе. Цена радног сата жена је виша у земљама ЕУ (Мађарска, Хрватска, Румунија и Бугарска), али и у овим земљама жене зарађују мање од мушкараца (Графикон 46).

⁹⁰ Резултати су доступни на:

<https://startit.rs/programerke-i-programeri-zene-duplo-jace-u-formalnom-obrazovanju-muskarci-30-u-zaradi/>

⁹¹ Налази из 2019. године показују раст учешћа жена са 12 на 14,6%.

⁹² Извор: Статистике науке, РЗС. Преузето из РЗС (2021).

Графикон 46: Цена радног сата дигиталних радника и радница у региону Југоисточне Европе, (у US\$), 2019.



Извор: Гигметар⁹³

Веће зараде мушкараца су пре свега последица врсте онлајн посла који се обавља. Жене су махом ангажоване на административним пословима и пословима превођења, који су мање плаћени у односу на послове програмера, где доминирају мушкарци (Графикон 43). Оно што посебно забрињава јесте што испитанице нису свесне да зарађују мање од својих колега (Анђелковић и сарадници, 2019б).

Фокус „на зараду а не плату“ у дигиталном раду подразумева и стално уговарање посла (и новца за тај посао), што значи да су менаџерске вештине и личне карактеристике (енгл. personal attributes) подједнако значајне за успешан и адекватно плаћен посао. Присуство „ефекта мушког послодавца“ и стереотипа о женама као лошијим преговарачима у послу – може се наћи и у онлајн раду. Кроз експеримент на највећој шпанској гиг платформи, Галеприн и сарадници (Galeprin et al., 2017) дошли су до налаза да у преговорима са фриленсерима о запослењу/ангажовању мушки послодавци уговарају чак 22% нижу цену рада у односу на женске, без обзира на то да ли унајмљују мушкарце или жене.

Инхерентност родног платног јаза осликава и присуство разлика у зарадама у свету инфлуенсерског маркетинга. Према извештају НуреАудитор (компаније која даје аналитику активности инфлуенсера), мушкарци на Инстаграму у просеку зарађују 7% више од жена (Forbes, 2020).⁹⁴ Разлике су још веће према извештају аналитичке компаније Клер, у коме се наводи да жене чине две трећине тржишта инфлуенсера, а да у просеку

зарађују 24% мање од мушкараца (Клер, 2019).

Даља и дубља анализа родне димензије дигиталног рада у великој мери зависи од основе. Студија на ову тему је све више, али у домену званичних извора још увек недостају квалитетни индикатори и статистички подаци. Процене тржишта дигиталне радне снаге се разликују зависно од извора и базиране су на проценама. Поједини извори показују да је тржиште рада на платформама у стагнацији (Lot, 2020; Anđelković i saradnici, 2019a), као и да су још увек нејасне импликације пандемије вируса Covid-19. Постоји неколико фактора који даље продубљују овај проблем. Једни се односе на само појмовно одређење дигиталног рада и свих његових модалитета. Други се директније везује за питања родне димензије дигиталног рада и његовог утицаја на родну равноправност у једном друштву. Ова форма рада често подразумева технолошки посредовано праћење процеса рада, где менаџера или послодавца мења алгоритам (Lane, 2020), па се поставља питање колико ће софистициране родне анализе уопште бити изводљиве.

Више жена у сектору ИКТ који нуди сигурно запослење и високу плату јесте шанса да се ублажи утицај хоризонталне сегрегације на родни платни јаз. Плате у ИКТ занимањима су веће у односу на друга занимања која захтевају високе квалификације, попут здравства. Међутим, све док постоје разлике у зарадама, ма колико оне биле ниже у ИКТ занимањима, деловаће као демотивишући фактор за жене које размишљају о каријери у ИКТ (Meulders et al., 2010).

⁹³ Оригинални графикон је доступан на: <http://gigmetar.publicpolicy.rs/region2/>

⁹⁴ <https://www.forbes.com/sites/heatherleighton/2020/01/16/study-finds-a-pay-gap-between-male-and-female-influencers/?sh=614238e0602f>

10.3 Шире последице дигитализације

Иако је овај тематски фокус пре свега усмерен на родну перспективу образовања, дигиталних вештина и рада у дигиталном добу, не могу се пренебрегнути шире друштвене импликације дигитализације. Позитивне дискусије које преовладавају у стручној и научној јавности замагљују чињеницу да дигиталне иновације (попут вештачке интелигенције) и виртуелизација простора рада и живота могу имати шире и неретко негативне последице на права и положај жена.

По узору на извештај Европског института за родну равноправност о Индексу родне равноправности из 2020. године (EIGE, 2020), у оквиру ове целине тематског фокуса Индекса родне равноправности у Републици Србији анализирани су три теме везане за шире последице дигитализације: растућа употреба вештачке интелигенције, дигитално насиље над женама у сфери рада и дигитализација у сфери бриге и неге.

10.3.1 Алгоритми вештачке интелигенције као алат родне (не)равноправности

Више пута у оквиру овог Извештаја помињали смо да је вештачка интелигенција (ВИ) једна од кључних тема дигитализације и да је једно од важних питања да ли су алгоритми родно неутрални или могу бити извор родне дискриминације. Опасност од дискриминације проистиче из чињенице да алгоритми раде са подацима из прошлости, па се може десити да се стереотипи третирају као норме и да се као такви уграђују у кодове алгоритма (и одлуке које доноси), те да затим даље генеришу родну неједнакост. Поред тога, у многим базама података које се користе за тренирање неуронских мрежа, мушкарци могу бити значајније заступљени од жена и тиме обликовати одлуке алгоритма по мушким принципима. На пример, алгоритам који је обучаван на подацима типа „он доктор“ и „она медицинска сестра“ усваја ову везу као законитост (Lu et al., 2018). Чак и уколико је род контролисан као фактор тренирања мреже, елиминисање пристрасности може бити угрожено чињеницом да у скоро 80% случајева алгоритам тренира

мушкарац. Сликвит приказ озбиљности последица се могао чути на Светском самиту „Наредна генерација утицајних жена“ (енгл. *Most Powerful Women Next Generation*): „Замислите свет у коме су сву децу одгајили мушкарци у двадесетим. Е тако данас изгледа свет вештачке интелигенције“.⁹⁵ Пример родних стереотипа у сфери вештачке интелигенције су дигитални персонални асистенти као што су Амазонова Алекса, Еплова Сири или Мајкрософтова Кортана (енгл. *Amazon's Alexa, Apple's Siri, Microsoft's Cortana*). Родни стереотип се огледа у томе што персонални асистенти који су дизајнирани да буду на услузи, извршавају задатке по команди и сл. – махом носе женска имена и имају женски глас (West et al., 2019). Објашњења креатора ових асистената су такође у домену родних стереотипа. Позивају се на ставове корисника који женски глас карактеришу као пријатнији, јер улива осећај бриге, док се у исто време карактеристике „од помоћи“ и „скроман“ (енгл. *helpful and humbl*) најчешће користе у опису персоналних асистената на бази ВИ (West et al., 2019; Hempel, 2015).

Све док у развоју и примени алгоритама не буду подједнако учествовали мушкарци и жене остаје опасност да ће алгоритми водити ка даљој дискриминацији жена. Импликације на сферу рада проистичу из чињенице да се ВИ све више користи у доношењу одлука у домену запошљавања и професионалног развоја.

Стратегија развоја вештачке интелигенције у Србији из 2020. године препознаје опасности примене ВИ у контексту родне дискриминације, али не и чињеницу да решење није само у техничким методама, већ и у већој заступљености жена у развоју вештачке интелигенције. Последишно, у Стратегији изостаје циљ повећања учешћа жена у образовању и раду у области развоја вештачке интелигенције. Овакав циљ би допринео не само родно позитивном или трансформативном развоју вештачке интелигенције, већ и решавању проблема недостајућих талентованих ИКТ кадрова кроз концепт „ширење базе талената“ (енгл. *expanding the talent pool*).

⁹⁵ <https://fortune.com/2019/12/11/mpw-nextgen-ai-hr-hiring-retention/>

10.3.2 Дигитално насиље над женама у сфери рада

Повећана употреба дигиталних технологија у радним оквирима отвара питање повећаног ризика од њихове злоупотребе у односима према женама. Иако још увек не постоје поуздани подаци, поједини налази указују да једна од десет жена која је била суочена са родно заснованим насиљем на мрежи наводи да је то било од стране колеге са посла (EIGE, 2020). Постојеће студије дигиталног насиља⁹⁶ над женама се углавном фокусирају на жене медијске личности (попут новинарки или микроинфлуенсерки). Интензивна дигитализација у сфери рада отвара питање заштите интереса све већег броја жена чија су радна места делимично или у потпуности смештена у виртуелни простор (Jane, 2018).

„Када сам му послала поруку да ћу га пријавити сајту за кршење правила сајта, одговорио ми је да не жели да плати жени и да ја не треба да се бавим графичким дизајном.“

Фрилесерка из Србије која није добила хонорар за обављени посао, налаз из интервјуа (Кнежевић, 2020: 150)

Када говоримо о дигиталном насиљу у Србији, важно је истаћи његову родну димензију. Било да се ради о девојчицама или женама, истраживања показују да је дигитално насиље превасходно нова форма насиља над женама (Popadić i saradnici, 2016; Atina, 2020). Према европском истраживању о квалитету живота (EQLS, део Life online, 2016), 7% жена наспрам 2% мушкараца у Србији је било жртва онлајн узнемиравања. Према истом извору, ово искуство је имало 3% запослених у Србији. Слично је и са угрожавањем приватности и онлајн преварама, где су такође жене чешће жртве (5% жена наспрам 2% мушка-

раца). Насиље над женама се прелива из реалног у виртуелни простор и обрнуто. Искуства 178 девојака и жена у периоду од 2015. до 2020. године у Србији показала су да је 30% девојака и жена које су биле жртве трговине људима, силовања, разбојништва и сл. – било врбовано преко интернета (Atina, 2020). Девојке и жене жртве дигиталног насиља често развијају трајни отпор према дигиталним технологијама и касније могу имати проблем у дигитализованом свету рада.

Постојеће студије о насиљу над женама у Србији наводе да се насиље примарно дешава унутар породичног или партнерског односа. Кнежевић (2020) указује да дигитално окружење представља континуум родно заснованог насиља у Србији и издваја две специфичности дигиталног окружења у контексту насиља над женама: 1) кидање симултаности димензија времена и простора (насилник може бити било ко, без обзира да ли се геолокацијски налази близу жртве); 2) замагљивање јасне разлике између концепата приватног и јавног. Налази из интервјуа указују да се родни стереотипи о „жени која не треба да ради мушки посао“ и увредљиви коментари преносе и у сферу онлајн рада (Кнежевић, 2020: 150).

⁹⁶ Основне форме дигиталног насиља над женама (Кнежевић, 2020: 147-148) јесу следеће: 1) сајбер прогањање (енгл. cyber stalking) – шпијунирање и прикупљање информација о женама на интернету како би се застрашивале и уцењивале слањем порука које су увредљиве или претеће; 2) сајбер насилништво (енгл. cyberbullying) – континуирано слање злонамерних порука како би се жртве осрамотиле и понизиле као и објављивање увредљивих коментара о жени; 3) доксовање (енгл. doxxing) – прикупљање и објављивање приватних података (попут имена, презимена, места становања или рада, као и приватних фотографија или видео-снимака жене и детаља из њеног приватног живота) на интернету како би се жртве осрамотиле и понизиле; 4) сајбер сексуално узнемиравање (енгл. cyber sexual harassment) – слање текстуалних или визуелних записа жртви у циљу да се она понизи или застраши, што обухвата нежељене сексуално дескриптивне поруке (имејл, SMS, инстант поруке) и/или визуелне записе, претње сексуалним насиљем путем текстуалних и/или визуелних записа, говор мржње, односно, вређање и критиковање појединке базирано на њеном полу/роду и/или сексуалној оријентацији и претње сексуалним насиљем; 5) осветничка порнографија (енгл. revenge pornography) – дељење путем мобилног телефона или интернета и објављивање приватних фотографија или снимака сексуалне природе како би се жртве осрамотиле и понизиле.

Дигитални простор проширује контакте изван одабраних и познатих и тиме повећава изложеност жена, које су и у спољашњем (офлајн) свету уопште, независно од интернета, доминантно мета сексистичких коментара, увреда и понижавања. У контексту радних односа то посебно утиче на рад путем дигиталних платформи, где се односи између послодаваца и запослених успостављају ван заједничког геолокацијског оквира. Прекарност дигиталног рада продубљује проблем одговорности за насиље и његово санкционисање. У условима дигиталног рада, реакција жене на насиље је ограничена – како непознаницом коме насиље пријавити, тако и чињеницом да је значајан број жена у неформалној сфери рада, што им практично укида право на заштиту од насиља.

14% жена жртвава дискриминације на тржишту рада Србије (наспрам 3% мушкараца) је добијало мејлове или SMS поруке сексуалне природе од колеге или надређеног лица са посла

Ђан& Врбашки (2019, стр 36).

Жене жртве породичног или партнерског насиља приликом рада од куће бивају „заробљене на месту злочина“, па тако ова форма рада за њих често није опција.

Иако онлајн насиље може деловати безазленије јер претеће поруке већином не прати физички напад, оно заправо оставља бројне последице на живот и рад жена. Џејн (2018) описује искуства жена чији посао укључује онлајн активности (ИКТ стручњакиње, списатељице, новинарке, менаџерке онлајн продаје) и наводи да је чест случај да жртве након излива мржње мушкараца нису месецима биле у стању да раде, а постоје и случајеви одустајања од посла (ауторска рецензија). Поред пада продуктивности и пропуштених прилика за развој каријере, онлајн узнемиравање трајно оштећује ментално здравље жена и способност не само за рад, већ и за живот уопште. Трајни негативан ефекат је пољуљана репутација жене и/или компаније коју води, с обзиром да негативни коментари остају трајно доступни.

Брисање границе између јавног и приватног може се описати кроз пример корисничких профила на друштвеним мрежама који су јавно доступни свима, чиме се замагљује граница између приватног и јавног. На пример, жена може добити отказ, може бити деградирана у погледу позиције или изгубити шансу за запослење на основу приватног садржаја са онлајн друштвених мрежа које је поставио незадовољан партнер. Рад од куће, дакле, из сфере приватног, активира слику „жене која треба да буде у кући“ и замагљује чињеницу да се ради о колегиници са посла. Мартинузи (Martinuzzi, 2020) преноси искуства жена која сведоче да измештеност из канцеларије и честа ситуација да нема сведока, као и слика приватног простора дома у позадини, могу додатно охрабрити мушкарце на сексистичке коментаре.

Постојећи извори у Србији још увек не дају довољно јасну слику о дигиталном насиљу над женама у сфери рада. Налази о дигиталној перспективи родно заснованог насиља су оскудни и „скривени“ у оквиру тема које се уопштено баве дигиталним насиљем над женама (нпр. истраживање дигиталног насиља у трговини људима, Atina, 2019) или дискриминацијом на тржишту рада (нпр. Студија о дискриминацији жена на тржишту рада коју је спровело Виктимолошко друштво Србије, Ђан и Врбашки, 2019).

10.3.3 Дигитализација као шанса за смањење терета бриге и неге

Дигитална трансформација сфере бриге и неге је значајна тема у контексту родне равноправности због доминантне заступљености жена у овој сфери, било да је нега формална или неформална, али и због повећавања броја оних којима је нега и брига потребна услед општег тренда старења становништва. Према подацима Евростата, жене чине 78% запослених у сектору социјалне заштите у ЕУ-27, а у Србији 76%.⁹⁷ Подаци о уделу жена у неформалној нези су индиректно доступни на основу налаза истраживања. У Европској унији 62% неформалних неговатеља чине жене,⁹⁸ док према истраживању из 2019. године, овај проценат у Србији износи 77% (Матејић и Ђикановић, 2019).

⁹⁷ Извор: Евростат, онлајн код: lfsa_egan22d

⁹⁸ Извор: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/informal-care-older-people-people-disabilities-and-long-term-care-services>

Родна перспектива дигитализације сфере бриге и неге је доминантно усмерена на питање да ли ће дигиталне технологије смањити терет (енгл. caregiving burden) неформалних неговатељица – жена које пружају неплаћену негу и брину се о члановима породице, пријатељима или онима којима је потребна привремена или трајна подршка у свакодневном функционисању. Нега и брига о другим лицима често жене оставља у домену незапослености или повременог рада и, последично, смањује њихову заступљеност на тржишту рада. Брига и нега је неплаћен рад, тј. најчешће без формалне финансијске подршке.⁹⁹ Поред наведеног, неформални неговатељи/неговатељице често испољавају здравствене проблеме – како психолошке, попут депресије, високог нивоа неуротичности, симптома анксиозности, несанице и когнитивних проблема, тако и медицинске, као што су кардиоваскуларне болести (Núñez-Naveira et al., 2016, позивајући се на налазе више студија). У Србији је чак 46% неформалних неговатеља, од којих су три четвртине жене, имало неку хроничну болест или озбиљнији здравствени проблем (Матејић и Ћикановић, 2019).

Више извора потврђује да ИКТ могу помоћи у смањењу терета неге (нпр. Lucero et al., 2019; Lundberg, 2014), и то директно кроз примену дигиталних асистивних технологија (АТ)¹⁰⁰ базираних на ИКТ (попут даљинског читавања здравствених параметара или уређаја за геолоцирање негованих особа), али и посредно, кроз коришћење паметних уређаја и интернета за прибављање информација/савета и комуникацију.

69,6% неформалних неговатеља у Србији, од чега 77% чине жене, нема савремена техничка помагала (нпр. видео надзор у просторији у којој борави), док 56% наводи да би волело да има овај вид помоћи.

Налаз из истраживања из 2019. године о положају неформалних неговатеља/неговатељица у Србији (Матејић и Ћикановић, 2019)

Употреба АТ олакшава живот онима којима је потребна нега и брига, али и онима који о њима брину. У оба сегмента преовлађују жене. Примера ради, у Србији 77% неформалних неговатеља чине жене, а у исто време 56% лица којима је потребна помоћ чине жене (Матејић и Ћикановић, 2019). Жене, иако живе дуже, чешће проведу мање година у добром здрављу, односно дуже су у току живота у статусу лица коме је потребна нега и брига (EIGE, 2020).

У наставку је дат осврт на налазе истраживања из 2019. године о положају неформалних неговатеља/неговатељица у Србији, са фокусом на употребу савремених технологија (Матејић и Ћикановић, 2019). Већина неформалних неговатељица у Србији је старости 35–64 године (71,2%), половина има основно образовање (49,4%) и у статусу је сталног или повремено запосленог лица (51,2%), док трећину чине пензионерке (30%). У контексту помоћи, неформалне неговатељице у Србији се више ослањају на друге чланове своје породице него на помоћ персоналних асистената или геронтолошких радника. Неговатељи/неговатељице у великој већини не разматрају смештај лица о коме брину у установу.

Неформални неговатељи/неговатељице у Србији користе ИКТ у највећој мери за проналажење информација и савета (88%), али и за комуникацију са другим неговатељима/-ицама (око 77%). Две трећине користи компјутер и интернет, а 57,7% друштвене мреже.

Налаз из истраживања из 2019. године о положају неформалних неговатеља/-ица у Србији (Матејић и Ћикановић, 2019)

⁹⁹ 2,6% укупне популације становника Републике Србије (око 195 хиљада) има потребу за помоћи и негом, од чега свега 40% њих (око 78 хиљада) остварује право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица (Матејић и Ћикановић, 2019).

¹⁰⁰ Асистивне технологије (АТ) представљају сваки производ, део опреме или система који се у изворном, модификованом или прилагођеном облику користи да би се повећале, одржале или побољшале функционалне могућности особе са инвалидитетом (Encyclopedia of Disability, 2006, преузето из UNICEF, 2017). Примери АТ иду од једноставних, попут оловке са посебним држачем – до комплекснијих решења, попут додатка за наочаре (енгл. Eye Blink Switch) који омогућава да се уз помоћ покрета капака контролишу други уређаји (попут рачунара). Даљи развој асистивних технологија иде у правцу примене решења високих технологија, попут вештачке интелигенције, виртуелне реалности и препознавања говора.

Савремена техничка помагала (попут видео-надзора негованих лица) нису у довољној мери доступна неформалним неговатељима/неговатељицама у Србији (скоро 70% наводи да их не користи). У исто време, више од половине њих наводи да би волели да имају овај вид помоћи у нези. Поред асистивних технологија, ИКТ имају важну улогу у међусобној подршци неговатеља/неговатељица, од којих је више од две трећине у контакту са особама у истој ситуацији, а као средства комуникације преовлађују мобилни телефони, Вајбер, Скајп и друштвене мреже попут Фејсбука.

Интернет и компјутер користи две трећине неговатеља/неговатељица у Србији. Међутим, међу онима који не користе рачунар и интернет тек сваки трећи жели да овлада вештинама коришћења компјутера, а сваки пети вештинама коришћења интернета.

Побољшање положаја неговатељица у Србији применом нових дигиталних технологија захтева снажну подршку јавних политика које ће водити ка већој доступности асистивних технологија и подизању дигиталних вештина неговатељица. У Србији је 2017. године публикован информативно-едукативни каталог асистивних технологија (UNICEF, 2017),¹⁰¹ са циљем да се онима којима је помоћ потребна, али и широј јавности, пружи информације о постојећим АТ, њиховој намени и сврси. Даљи кораци ће захтевати програме подршке неговатељицама у набавци и коришћењу АТ.

Подизање дигиталних вештина неговатељица има двојаку улогу. Прва је везана за вештине коришћења савремених асистивних технологија, а друга за вештине комуникације и обраде информација. Интернет и друштвене мреже не само да олакшавају проналажење информација и савета, већ могу помоћи и у смањењу осећаја изолованости и усамљености жена које су најчешће 24 часа ангажоване у нези и бризи другог лица.

¹⁰¹ Приручник је резултат заједничког рада Министарства просвете, науке и технолошког развоја, канцеларије УНИЦЕФ-а за Србију, Групе за социјалну инклузију, Министарства трговине, туризма и телекомуникација, Центра за промоцију науке и Привредне коморе Србије.

10.4 Закључак

Дигитализација у сфери рада је актуелна и дубоко истраживана тема, али је још увек мали број студија које се овом темом баве из перспективе родне равноправности. Теме попут дигитализације и аутоматизације послова, растуће потребе за високообразованим ИКТ кадровима и подизањем дигиталних вештина у фокусу су стручне и научне јавности, али ретко дубље анализирају родне разлике.

Ризик од губитка посла услед аутоматизације је нешто виши за жене, како због веће заступљености у пословима који укључују рутинске задатке, тако и због нижег нивоа дигиталних вештина средњеквалификованих жена запослених у услужном сектору. Унапређење дигиталних вештина старијих и ниже образованих жена је једна од централних тема, јер налази упућују на одсуство родних разлика у поседовању таквих вештина код млађе и високообразоване популације. Ови налази важе било да се посматрају дигиталне вештине у Србији, било на нивоу Европске уније. Оно што додатно забрињава јесте да становници Србије, како мушкарци тако и жене, имају нижи ниво дигиталних компетенција у односу на ЕУ-27, и то посебно у домену дигиталних вештина за решавање проблема.

Заостатак Србије у односу на ЕУ-27 је изражен и у употреби ИКТ у пословним процесима. То упућује да подизање нивоа у овладавању дигиталним вештинама код жена, поред превазилажења родних разлика, доприноси и општем унапређењу дигиталних вештина у Србији и приближавању просеку ЕУ. Актуелна Стратегија развоја дигиталних вештина у Републици Србији препознаје потребу за премештавањем родних разлика, а тренутно ниска заступљеност ИКТ у пословним процесима у Србији (посебно напредних технологија попут роботике и вештачке интелигенције) отвара прилику да се кроз усавршавање дигиталних вештина жена Србија „на време припреми“ за изазове дигитализације у сфери рада.

Родни стереотипи о мушким и женским афините-

тима се преносе у сферу дигиталног, како у домену употребе ИКТ (девојчице више постују на мрежама, а дечаки више играју игрице), тако и у избору образовног подручја и будуће професије (жене су заступљеније у друштвеним наукама, а мушкарци у техничком пољу). Последица је нижа заступљеност жена у перспективним професијама у сектору информационо-комуникационих и напредних технологија. Родна сегрегација у ИКТ образовању и на тржишту рада је нешто нижа у Србији у односу на ЕУ-27, али и даље веома изражена. Да ли ће жене надоместити недостајуће ИКТ кадрове – комплексно је питање. Актуелни трендови не упућују на значајан напредак у превазилажењу родне сегрегације у образовању и раду у ИКТ и поред значајних помака у јавним политикама. Научне и стручне студије указују на потребу за софистицираним механизмима за превазилажење родних стереотипа, где је једна од посебних тема подизање самопоуздања жена.

Комплексност родне перспективе дигитализације рада је, чини се, највидљивија у домену дигиталног рада (рада преко онлајн платформи). Иако ова форма рада обећава женама бројне шансе: флексибилно радно време и лакше балансирање између радних и приватних обавеза, плаћено запошљавање онима са неплаћеним обавезама, шансу за налажење посла ван оквира компетенција формалног образовања итд., чини се да рад на платформама више пресликава него што премештава родне неједнакости традиционалног тржишта рада. Нестабилни и несигурни радни аранжмани, нерегулисана радна права и недостатак социјалне заштите, заједно са налазима о присуству родне сегрегације у пословима и родног платног јаза, само су неки од фактора који доприносе родној неравноправности у раду на платформама. Родна перспектива рада на платформама је још увек недовољно истражена тема, а у контексту Србије, веома важна када се узме у обзир да је Србија међу водећим земљама у свету (према броју платформских радника на 1000 становника).

Утицај дигитализације на родну равноправност превазилази оквире образовања и рада и дубље задире у питања људских права и родно посебно осетљивих тема, попут насиља над женама. Нове технологије попут вештачке интелигенције доносе нове могућности, али и нове изазове и претње. Доминација мушкараца у развоју алгоритама вештачке интелигенције отвара простор за усвајање родних стереотипа као општих норми са широким импликацијама, с обзиром на све већу заступљеност и употребу вештачке интелигенције. С друге стране, напредна решења, попут дигиталних асистивних технологија, могу помоћи у растеређивању жена које су доминантно заступљене у сфери бриге и неге (посебно неформалне), али се поставља питање доступности ових решења и вештина за њихово коришћење.

10.5 Референце

- Adams, A., and Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. Social Science Research Network. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711
- Andjelkovic, B., Sagic, J., & Skocajic, M. (2019a). Digging into Gig Economy in Serbia: Who are the digital workers from Serbia and why do they work on global platforms? Belgrade. Public Policy Research Centre, 15. <https://bit.ly/3Aet5wZ>
- Anđelković, B., Jakobi, T., Kovač, M. (2019b). Rodna nit digitalnog preduzetništva: Smernice za ekonomsko osnaživanje žena u ekonomiji znanja, Centar za istraživanje javnih politika, Preuzeto sa: <https://publicpolicy.rs/publikacije/510aabc124b560434e2a433e81ca2eaa4ff6013b.pdf>
- Anić, A. M. (2019). Aktivnost žena, rodni jaz u zaradama i zamka neaktivnosti i nezaposlenosti (doktorska disertacija, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet). <https://bit.ly/3CYmZSW>
- Antonio, A., & Tuffley, D. (2014). The gender digital divide in developing countries. *Future Internet*, 6(4), 673–687.
- Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Aspray, W. (2016) *Women and Underrepresented Minorities in Computing: A Historical and Social Study*, Springer, 2016
- Atina (2020) Iza ekrana: Analiza zloupotreba žrtava trgovine ljudima u digitalnom okruženju. Udruženje građana za borbu protiv trgovine ljudima i svih oblika rodno zasnovanog nasilja. Preuzeto sa: <https://bit.ly/3D7dMHV>
- Avlijaš, S., Ivanović, N., Vladislavljević, M. & Vujić, S. (2013). *Gender pay gap in the Western Balkan countries: evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia*. FREN-Foundation for the Advancement of Economic. <https://bit.ly/3ipA1Rs>
- Becker, P. A. (2020). Work Alienation and Disengagement: Sexual Harassment and Uber. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1–27.
- Bisello, M., & Fernández-Macías, E. (2016). Fewer Routine Jobs But More Routine Work. *Social Europe*, September, 27. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/blog/fewer-routine-jobs-but-more-routine-work>
- Blunch, N. H. (2018). Just like a woman? New comparative evidence on the gender income gap across Eastern Europe and Central Asia. *IZA Journal of Development and Migration*, 8(1), 11.
- Bradić-Martinović, A., & Banović, J. (2018). Assessment of Digital Skills in Serbia with Focus on Gender Gap. *JWEE*, (1–2), 54–67.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, M. E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S., & Kochhar, M. K. (2018). Gender, technology, and the future of work. International Monetary Fund. Retrieved from: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/SDN/2018/SDN1807.ashx>
- Cerina, F., Moro, A., & Rendall, M. (2017). *The role of gender in employment polarization*. University of Zurich, Department of Economics, Working Paper (250).
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. *Gender and education*, 17(4), 369–386.

- Čabarkapa D, M., Petrović, N., & Kuzmanović, B. (2016). Preferencija vrste studija i vrednosnih ciljeva kod učenika gimnazija u Srbiji. *Nastava i vaspitanje*, 65(1), 181–196. DOI: <http://scindeks.ceon.rs/Article.aspx?artid=0547-33301601181C>
- Delibašić, B., Pudar-Draško, G. & Fiket, I. (2018). *Univerziteti između meritokratije i patrijarhata: žene i moć delanja*, Institut za filozofiju i društvenu teoriju u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije, Preuzeto sa: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr/akademski-kutak/istrazivanja/univerziteti-između-meritokratije-i-patrijarhata-zene-i-moc-delana>
- Deming, D. J., & Noray, K. L. (2018). STEM careers and technological change. Preuzeto sa: https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/demingnoray_stem_sept2018.pdf
- Duke (2019). To close gender gaps, we need more women in emerging jobs, *Economicgraph*, Retrieved from: <https://economicgraph.linkedin.com/blog/the-gendergap-to-close-gender-gaps-in-the-future-we-need-more-women-in-emerging-jobs-today>
- Đan, A. i Vrbaški, S. (2019). Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji, preuzeto sa: https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2019/04/EU_Final_GenderLabourSerbia_srb.pdf
- EIGE (2017), Economic Benefits of Gender Equality in the EU: How Gender Equality in STEM Education Leads to Economic Growth, Retrieved from: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>
- EIGE (2020), Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, Report published by European Institute for Gender Equality, , Retrieved from: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>
- E-jednakost (2014), Istraživanje o ulozi znanja iz oblasti IKT i položaja žena na tržištu rada, Preuzeto sa: <http://www.e-jednakost.org.rs/site/wp-content/uploads/2015/05/STUDIJA-za-IKT-i-trziste-rada.pdf>
- European Commission (EC). (2019). She Figures 2018., Retrieved from: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- Fernandez-Macias, E. (2015). Job polarisation in Europe: are midskilled jobs disappearing. *Social Europe*, 30.
- Freddi, D. (2018). Digitalisation and employment in manufacturing. *AI & SOCIETY*, 33(3), 393–403.
- FREN (2019). Analiza perspektivnih zanimanja u sektoru IKT-a, Fondacija za razvoj ekonomske nauke, Preuzeto sa: <https://fren.org.rs/wp-content/uploads/2020/12/ANALIZA-PERSPEKTIVNIH-ZANIMANJA-U-SEKTORU-IKT-a.pdf>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254–280.
- Galperin, H., Cruces, G., & Greppi, C. (2017). Gender interactions in wage bargaining: evidence from an online field experiment. Available at SSRN 3056508.
- Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero, S., Napierała, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., ... & Vuorikari, R. (2019). The changing nature of work and skills in the digital age (No. JRC117505). Joint Research Centre (Seville site).
- Grande-de-Prado, M., Cañón, R., García-Martín, S., & Cantón, I. (2020). Digital Competence and Gender: Teachers in Training. A Case Study. *Future Internet*, 12(11), 204. Retrieved from: <https://www.mdpi.com/1999-5903/12/11/204>
- Grašić, A. (2018). „Analiza platnog jaza između žena i muškaraca, kao i između zaposlenih u javnom sektoru i van javnog sektora“, *Trendovi*, RZS, Dostupno na: <http://publikacije.stat.gov.rs//G2018/pdf/G20188004.pdf>
- Hempel, J. 2015. Siri and Cortana sound like ladies because of sexism. *Wired*, 28 October 2015. Retrieved from: <https://www.wired.com/2015/10/why-siri-cortana-voice-interfaces-sound-female-sexism/>

- Hübner, N., Wille, E., Cambria, J., Oschatz, K., Nagengast, B., & Trautwein, U. (2017). Maximizing gender equality by minimizing course choice options? Effects of obligatory coursework in math on gender differences in STEM. *Journal of Educational Psychology*, 109(7), 993.
- Hund, E. D. (2019). The Influencer Industry: Constructing And Commodifying Authenticity On Social Media. Publicly Accessible Penn Dissertations, 3636. Retrived from: <https://bit.ly/3a1ukoc>
- Jackson, L. A., Zhao, Y., Kolenic III, A., Fitzgerald, H. E., Harold, R., & Von Eye, A. (2008). Race, gender, and information technology use: The new digital divide. *CyberPsychology & Behavior*, 11(4), 437–442.
- Jane, E. A. (2018). Gendered cyberhate as workplace harassment and economic vandalism. *Feminist Media Studies*, 18(4), 575–591. Retrieved from: <https://bit.ly/3B8yDuc>
- Keister, R., & Lewandowski, P. (2017). A routine transition in the digital era? The rise of routine work in Central and Eastern Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 263–279.
- Knežević, H. C. (2020). Digitalno okruženje i rodno zasnovano nasilje – prilog proučavanju. *Anthropology Magazine*, 20(3). Preuzeto sa: <https://bit.ly/3iqvkXS>
- Krieger-Boden, C., & Sorgner, A. (2018). Labor market opportunities for women in the digital age. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 12 (2018-28), 1–8.
- Kuek, S.C., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S., Ipeiritis, P., Pina, P., Singh, M. (2015). The Global Opportunity in Online Outsourcing. World Bank, Washington, DC: World Bank. Retrieved from: <https://bit.ly/3zY52SI>
- Kuzmanović, D., Popadić, D., Pavlović, Z., & Petrović, D. (2016). Global kids online Serbia: Balancing between Opportunities and Risks. Results from the Pilot Study.
- Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, Retrieved from: <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>
- Lazarević, L. B. & Orlić, A. (2018). PISA 2012 mathematics literacy in Serbia: A multilevel analysis of students and schools. *Psihologija*, 51(4), 413-432. Prezeto sa: <http://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0048-5705/2018/0048-57051804413L.pdf>
- Lendák-Kabók, K. i Popov, S. (2019). Rodne razlike pri izboru studija maturanata mađarske, slovačke i rumunske nacionalne manjine u Srbiji. *Sociologija/Sociology: Journal of Sociology, Social Psychology & Social Anthropology*, 61(1). Prezeto sa: http://www.sociologija.org/admin/published/2019_61/1/619.pdf
- Litman, L., Robinson, J., Rosen, Z., Rosenzweig, C., Waxman, J., & Bates, L. M. (2020). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *PloS one*, 15(2), e0229383. Retrieved from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229383>
- Lu, K., Mardziel, P., Wu, F., Amancharla, P., and Datta, A. (2018). Gender bias in neural natural language processing. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/1807.11714>
- Lucero, R. J., Fehlberg, E. A., Patel, A. G., Bjarnardottir, R. I., Williams, R., Lee, K., ... & Mittelman, M. (2019). The effects of information and communication technologies on informal caregivers of persons living with dementia: a systematic review. *Alzheimer's & Dementia: Translational Research & Clinical Interventions*, 5, 1–12.
- Lundberg, S. (2014). The results from a two-year case study of an information and communication technology support system for family caregivers. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 9(4), 353–358.
- Lott, Y. (2018). Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research*, 1–24.

- Makarova, E., Aeschlimann, B., & Herzog, W. (2016). Why is the pipeline leaking? Experiences of young women in STEM vocational education and training and their adjustment strategies. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8(1), 1–18. DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/s40461-016-0027-y>
- Marjanovic, D. (2016). Labour market transitions of young women and men in the Republic of Serbia. *Work4Youth Publication Series*, 36. Retrieved from: <https://bit.ly/2WxAxFq>
- Martinuzzi, E. (2020) As Work Has Moved Home, So Has Harassment, *Bloomberg Article* (June, 17 2020), Retrieved from: <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2020-06-17/as-work-has-moved-home-so-has-online-bullying-harassment>
- Matejić, B. i Đikanović, B. (2019). Unapređenje položaja neformalnih negovatelja u Republici Srbiji – istraživanje sveobuhvatnih potreba u cilju kreiranja preporuka za javne politike, Centar za podršku i inkluziju HELPNET, Kabineta ministra bez portfelja zaduženog za demografiju i populacionu politiku, Preuzeto sa: <https://www.mdpp.gov.rs/doc/Unapredjenje-polozaja-neformalnih-negovatelja.pdf>
- Matijević, M. (2016). Robotika u STEM obrazovanju. Konferencija ETRAN, Preuzeto sa: <https://bit.ly/3D4paEt>
- Meulders, D., O’Dorchai, S., Plasman, R., & Rigo, A. (2010). Topic report Gender Wage Gap and Funding. Retrieved from: https://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR2_Payfunding.pdf
- Mihaylov, E., & Tijdens, K. G. (2019). Measuring the Routine and Non-Routine Task Content of 427 Four-Digit ISCO-08 Occupations. Tinbergen Institute Discussion Paper, No. TI 2019-035/IV, Tinbergen Institute, Amsterdam and Rotterdam Retrieved from: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/205325/1/19035.pdf>
- Miller, D. I., & Wai, J. (2015). The bachelor’s to Ph. D. STEM pipeline no longer leaks more women than men: A 30-year analysis. *Frontiers in psychology*, 6, 37.
- Núñez-Naveira, L., Alonso-Búa, B., de Labra, C., Gregersen, R., Maibom, K., Mojs, E., ... & Millán-Calenti, J. C. (2016). UnderstAID, an ICT platform to help informal caregivers of people with dementia: a pilot randomized controlled study. *BioMed research international*, 2016.
- OECD (2019). Going Digital: The Future of Work for Women, Policy brief on the future of work, Retrieved from: <http://www.oecd.org/employment/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf>
- Ognjenović, K. i Vasić, V. (2018). Analiza potreba za veštinama u IKT sektoru u Vojvodini, Evropska fondacija za obuku, Preuzeto sa: <https://bit.ly/3F8IPpT>
- Peña-López, I. (2007). Jakob Nielsen’s Digital Divide: The Three Stages. *ICTlogy*, (41). Retrieved from: <https://www.nngroup.com/articles/digital-divide-the-three-stages/>
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: <https://bit.ly/3osU2uC>
- Petersson McIntyre, M. (2020). Agencing femininity: digital Mrs. Consumer in intra-action. *Journal of Cultural Economy*, 13(1), 54-72.
- Piasna, A., & Drahokoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 313–332.
- Popović, D. (2005). Nauka, rod i moć: slučaj Srbija. *Genero: časopis za feminističku teoriju i studije kulture*, (04–05), 123–135. Preuzeto sa: <https://bit.ly/3usMzws>
- Pouliakas, K. (2018). Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach. CEDEFOP, Thessaloniki. Retrieved from: https://www.cedefop.europa.eu/files/automation_risk_in_the_eu_labour_market.pdf

- Vlada Republike Srbije (2016) Nacionalna strategiju za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine, Preuzeto sa: <https://bit.ly/3uB3Dk4>
- Vlada Republike Srbije (2020a) Strategija razvoja digitalnih veština u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine, „Službeni glasnik RS“, broj 21 od 6. marta 2020. Preuzeto sa: <https://bit.ly/3F9cpKN>
- Vlada Republike Srbije (2020b) Strategija pametne specijalizacije u Republici Srbiji za period od 2020. do 2027. godine, „Službeni glasnik RS“, broj 21 od 6. marta 2020., Preuzeto sa: <https://bit.ly/3FbYq6R>
- Vlada Republike Srbije (2020v) Strategija razvoja veštačke inteligencije u Republici Srbiji za period 2020–2025., Preuzeto sa: https://www.srbija.gov.rs/extfile/sr/437304/strategija_razvoja_vestacke_inteligencije261219_2_cyr.pdf
- RZS (2020) „Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Republici Srbiji“, Republika Srbija, Republički zavod za statistiku, Preuzeto sa: <http://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G202016015.pdf>
- RZS (2021) „Žene i muškarci u Republici Srbiji“, Republika Srbija, Republički zavod za statistiku, Preuzeto sa: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/Pdf/G20216001.pdf>
- Senić Ružić, M. M. (2019). Razvijanje digitalne pismenosti u osnovnoj školi. Doktorska disertacija, Univerzitet u Beogradu – Filozofski fakultet. Preuzeto sa: <https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/id/25932/Disertacija.pdf>
- RZS (2017) Pilot-istraživanje o strukturi zarada za 2014. godinu. Preuzeto sa: <https://bit.ly/2Y7Vk2Q>
- SeConS (2019) Evaluacija Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost Republike Srbije, Preuzeto sa: <https://www.secons.net/files/publications/99-publication.pdf>
- SeConS i Dornier Consulting International GmbH (2019) Rodna ravnopravnost u saobraćaju u Srbiji, Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, Ministarstvo građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture, Preuzeto sa: <https://bit.ly/3DbEwY9>
- Stanković, B. (2018). Programirati kao devojčica: rodne razlike u računarstvu. Primena slobodnog softvera i otvorenog hardvera PSSOH 2018, 24. Preuzeto sa: <https://bit.ly/3ikEld>
- Stoet, G., & Geary, D. C. (2018). The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education. *Psychological science*, 29(4), 581–593. Retrieved from: <https://bit.ly/3uwCH4O>
- Terrell, J., Kofink, A., Middleton, J., Rainear, C., Murphy-Hill, E., Parnin, C., & Stallings, J. (2017). Gender differences and bias in open source: Pull request acceptance of women versus men. *PeerJ Computer Science*, 3, e111. Retrieved from: <https://doi.org/10.7717/peerj-cs.111>
- Valenduc, G. & Vendramin, P. (2017) Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(2): 121–134.
- van Laar, E.; van Deursen, A.J.A.M.; van Dijk, J.A.G.M.; de Haan, J. Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review. *SAGE Open* 2020, 10, 1–14. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244019900176>
- Vargas-Llave, O., & Weber, T. (2020). Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements. Eurofound. Retrived from: <https://bit.ly/3B5JPHU>
- Varley, G. (2019) Women in Tech by Country, Conference European Women in Technology, November 23–25, 2019, Amsterdam, Retrieved from: <https://www.europeanwomenintech.com/blog/women-in-tech-by-country>
- West, M., Kraut, R., & Ei Chew, H. (2019). I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education. Retrieved from: <https://bit.ly/3l2dXOw>
- World Economic Forum. (2016). The future of jobs: *Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. In Global challenge insight report. Geneva: World Economic Forum. Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Прилог 1: Домени и поддомени Индекса родне равноправности у Републици Србији 2021. године са индикаторима

Домен	Поддомен	Индикатор	Извор	Година на коју се односе подаци
Рад	Партиципација	1. Стопа запослености еквивалентна пуном радном времену (%), популација 15+	АРС, РЗС	2018.
		2. Трајање радног века (година, популација 15+)	АРС, РЗС	2018.
	Сегрегација и квалитет рада	3. Запослени у области 'Образовања', 'Активности здравства' и 'Социјални рад' (%), запослени 15+)	АРС, РЗС	2018.
		4. Могућност да се добију сат или два у току радног времена како би се побринули за лична или породична питања (%), радници 15+)	Eurofound, EWCS	2015.
		5. Индекс напредовања у каријери (скала, 0-100)	Eurofound, EWCS	2015.
Новац	Финансијски ресурси	6. Просечна месечна зарада (стандард куповне моћи, радно становништво)	СЕС, РЗС	2018.
		7. Средњи еквивалентни нето приход (стандард куповне моћи, популација 16+)	СИЛК, РЗС	2018.
	Економска ситуација	8. Без ризика од сиромаштва, $\geq 60\%$ просечног прихода (%), популација 16+)	СИЛК, РЗС	2018.
		9. С20/С80 квинтилни удео прихода (укупна популација)	СИЛК, РЗС	2018.

Домен	Поддомен	Индикатор	Извор	Година на коју се односе подаци
Знање	Образовно достигнуће и учешће	10. Дипломци терцијарног образовања (%), популација 15+	АРС, РЗС	2018.
		11. Особе које учествују у формалном или неформалном образовању и обуци (%), популација 15+	АРС, РЗС	2018.
	Сегрегација	12. Студенти терцијарног образовања у областима 'Образовање', 'Здравство и социјална помоћ' и 'Друштвене науке и уметност' (студенти терцијарног образовања) (%), популација 15+	Статистика образовања, РЗС	2018.
Време	Брига о домаћинству	13. Особе које воде бригу и образују своју децу или унуке, воде бригу о старијим особама или особама са инвалидитетом, сваки дан (%), популација 18+	Eurofound, EQLS	2016.
		14. Особе које кувају и/или обављају послове у домаћинству, сваки дан (%), популација 18+	Eurofound, EQLS	2016.
	Друштвене активности	15. Запослени који се баве спортом, културним активностима или разодом изван свог дома, најмање дневно или неколико пута недељно (%), радници 15+	Eurofound, EWCS	2015.
		16. Запослени који учествују у добровољним или хуманитарним активностима, најмање једном месечно (%), радници 15+	Eurofound, EWCS	2015.

Домен	Поддомен	Индикатор	Извор	Година на коју се односе подаци
Моћ	Политичка моћ	17. Удео жена и мушкараца међу особама које обављају министарске функције (% Ж, М)	EIGE, База података родне статистике, WMID	2017, 2018, 2019.
		18. Удео жена и мушкараца међу посланицима Народне скупштине Србије (% Ж, М)		
		19. Удео жена и мушкараца међу члановима регионалних скупштина (% Ж, М)		
	Економска моћ	20. Удео чланова одбора у највећим компанијама на берзи, надзорни одбор или управни одбор (% Ж, М)	EIGE, База података родне статистике, WMID	2017, 2018, 2019.
		21. Удео чланова извршног одбора Народне банке (% Ж, М)		
	Друштвена моћ	22. Удео чланова одбора организација за финансирање истраживања (% Ж, М)	Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије	2018.
		23. Удео чланова одбора у јавним радио-о-дифузним организацијама (% Ж, М)	EIGE, База података родне статистике, WMID	2017, 2018, 2019.
		24. Удео чланова највишег тела за одлучивање националних олимпијских спортских организација (% Ж, М)	Олимпијски комитет Србије	2018.

Домен	Поддомен	Индикатор	Извор	Година на коју се односе подаци
Здравље	Здравствени статус	25. Сопствена перцепција здравља, добро или веома добро (%), популација 16+	СИЛК, РЗС	2018.
		26. Очекивано трајање живота на рођењу у апсолутној вредности (година)	Витална статистика, РЗС	2018.
		27. Године здравог живота у апсолутној вредности по рођењу (година)	Витална статистика и СИЛК, РЗС	2018.
	Понашање	28. Људи који не пуше и не упражњавају ексцесно пијење (%), популација 16+	ЕНИС, Институт за јавно здравље, Батут	2013.
		29. Људи који обављају физичке активности и/или конзумирају воће и поврће (%), популација 16+		
	Приступ здравственој заштити	30. Становништво без незадовољених потреба за лекарским прегледом (%), популација 16+	СИЛК, РЗС	2018.
		31. Становништво без незадовољених потреба за стоматолошким прегледом (%), популација 16+	СИЛК, РЗС	2018.

Прилог 2. Дигитализација и будућност рада – листа главних индикатора

Област	Индикатор	Извор	Година на коју се односе подаци
Дигиталне вештине	1. Процент лица (узраста 16-74 године) која користе интернет свакодневно	Eurostat (isoc_ci_ifp_fu)	2019.
	2. Процент лица (узраста 16-74 године) која имају дигиталне вештине изнад основних, према димензијама вештина (обрада информација, комуникација, решавање проблема, употреба софтвера)	Eurostat (isoc_sk_dskl_i)	2019.
	3. Процент лица (узраста 16-74 године) која су у последњих годину дана похађала бар једну обуку за употребу рачунара, софтвера или апликација	Eurostat (isoc_sk_how_i)	2018.
Сегрегација у образовању и на тржишту рада	4. Студенти који су дипломирали на вишим школама и факултетима у образовном подручју ИКТ	Eurostat (educ_uoe_grad02)	2018.
	5. Удео жена међу ИКТ стручњацима (15+ година)	Eurostat (isoc_sks_itsps)	2019.
	6. Жене и мушкарци међу научницима и инжењерима у секторима високе технологије, узраста 25-64 године	Eurostat (hrst_st_nsecsex2)	2019.
Рада у ИКТ сектору	7. Процент запослених (узраста 16-74 године) који су користили ИКТ у активностима на послу, према типу употребе	Eurostat (isoc_iw_ap)	2018.
	8. Процент жена и мушкараца (узраста 16-74 године) који раде са скраћеним радним временом у ИКТ	EU-LFS, калкулација EIGE и РЗС на основу микро података	2018.
	9. Родни платни јаз у ИКТ сектору	Родни платни јаз за сва занимања и ИКТ занимања, калкулација РЗС	2018.

**Индекс родне
равноправности
у Републици Србији 2021**