

*Јелена Тодоровић Лазић**

Институт за политичке студије, Београд

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ОБЛАСТИ ИСТРАЖИВАЊА И ИНОВАЦИЈА – ЕУ НАСУПРОТ СРБИЈЕ, СЕВЕРНЕ МАКЕДОНИЈЕ И ЦРНЕ ГОРЕ *****

Сажетак

Током последњих деценија, ЕУ се посебно фокусира на успостављање једнаких могућности и једнаког третмана жена и мушкараца у свим сферама живота. Томе су нарочито допринеле регулаторне мере које је Унија постепено увела у области родне равноправности као што су: мере које обезбеђују једнаку плату, заштиту материнства, прописи о родитељском одсуству. Публикација *She Figures* коју објављује Европска комисија на сваке три године, кроз широки дијапазон статистичких показатеља (88 индикатора) свеобухватно прати стање родне равноправности у домену

* Имејл-адреса: todorovic.j82@gmail.com.

** Рад је резултат ангажовања аутора на пројектима Института за политичке студије, које финансира Министарство науке, технолошког развоја и иновација, као и активности реализованих у оквиру пројекта Оснаживање и перспективе научне сарадње на Западном Балкану, који финансира Министарство за Европу и спољне послове Републике Француске, а који се реализује у сарадњи INALCO (Париз, Француска), Института за политичке студије (Београд, Србија), Филолошког факултета (Никшић, Црна Гора) и Правног факултета (Битољ, Северна Македонија), као и неакадемских партнера (EUROPANOVA Academia и Cercle).

*** Међу придруженим државама ЕУ избор је пао на ове три државе зато што су оне (научноистраживачке институције из ове три државе) истовремено партнери на регионалном пројекту (заједно са Француском) чији један од конкретних резултата представља и овај рад.

истраживања и иновација у државама Европе (не само ЕУ). То је уједно и предмет овог рада. Један од његових циљева је да се утврди колико је политика родне равноправности у области истраживања и иновација интегрисана код придружених држава: Србије, Северне Македоније и Црне Горе, односно, колико се подаци који се односе на ове три државе поклапају или одступају од просека на нивоу ЕУ на основу података које нам даје поменута публикација, у издању за 2021. годину.

Кључне речи: родна равноправност, истраживање и иновације, ЕУ, Србија, Северна Македонија, Црна Гора

Једнакост између жена и мушкараца је једна од темељних вредности ЕУ, призната још 1957. у члану 119. Римског уговора где се говори о једнакој плати за једнак рад (Todorović Lazić 2023a; Todorović Lazić 2023b).¹ „Право на једнак третман је општи принцип овог Уговора, док су вредности једнакости и недискриминације потенциране у бројним стратегијама и законима: Директива о равнотежи између посла и породичног живота из 2019. године, Директива о једнаком третману из 2006. године, затим Стратешко ангажовање Европске комисије за родну равноправност 2016-2019, као и Стратегија родне равноправности 2020 - 2025” (Todorović Lazić 2023a). Међутим, и даље постоје бројни примери родне неједнакости у многим областима и секторима – област науке и истраживања није изузетак. Опште посматрано, ЕУ је деценијама посвећена унапређењу родне равноправности. Када је реч о области истраживања и иновација, Унија је предузела бројне кораке у том циљу – почев од 2012. године, један од приоритета у остваривању Европског истраживачког простора (European Research Area – ERA) представља укључивање родних питања у област истраживања и иновација (Council conclusions 2015; Todorović Lazić 2023a; Todorović Lazić 2023b). Европска комисија има за циљ да направи јединствено тржиште за технологије и иновације а то се може остварити управо кроз ERA (Todorović Lazić 2023a).

¹ Члан 119. Уговора о ЕЕЗ, касније постао члан 141. Уговора о оснивању Европске заједнице (УЕЗ); тренутно је то члан 157. Уговора о функционисању Европске уније (УФЕУ).

Паралелно посматрано, и ЕУ и државе чланице, оствариле су напредак у креирању и примени политике родне равноправности (Todorović Lazić 2023a). Најновије важне кораке на том плану чине усвајање Европског пакта за родну равноправност 2011–2020. и Стратегије ЕУ за родну равноправност 2020–2025 (Todorović Lazić 2023b). Међутим, реализацију родне равноправности у пракси отежавају вишеструки изазови. „То укључује, између осталог, трајне односе моћи и структурну неједнакост између жена и мушкараца али и у великој мери распрострањено родно засновано насиље широм ЕУ” (Todorović Lazić 2023a; Todorović Lazić 2023b).

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ЕУ – ИСТОРИЈСКИ РАЗВОЈ

Према подацима Европске комисије, од 1970. године усвојено је укупно 13 законских мера како би се гарантовале једнаке могућности и једнак третман међу половима на европском тржишту рада (Werner 2010). ЕУ *aquis* родне равноправности обухвата све релевантне одредбе Оснивачких уговора и Повеље ЕУ о основним правима, законодавство и праксу Суда правде Европске уније која се односи на родну равноправност (Avdeyeva 2010). У време када је формирана Европска економска заједница (ЕЕЗ), једнака плата између мушкараца и жена сматрана је кључном компонентом напора да се избегну поремећаји у конкуренцији међу државама чланицама оснивачима, што би осујетило стварање заједничког европског тржишта (Hoskyns 1996.). Увођење принципа једнаке плате у Римском уговору представљао је начин да се избегне социјални дампинг у тржишним секторима који су се у то време увелико ослањали на женску радну снагу која је била мање плаћена. И поред економских мотива, ова одредба Римског уговора је имала велики значај јер је скренула пажњу на неравноправан положај жена у друштву (Naskou-Perraki 2007). Њен потенцијал је брзо схватио раднички покрет и покрет за женска права. То је утрло пут за развој ширег приступа ЕУ у борби против неједнакости и промовисању једнаког третмана жена и мушкараца у области запошљавања и социјалне сигурности.

Први знаци такве еволуције дошли су из јуриспруденције Суда правде. Суочене са неспособношћу или неспремношћу држава чланица да пренесу одредбу о једнаким платама из Римског

уговора у своје националне законе, синдикати су покренули низ случајева пред Судом правде.² Ово је навело Суд да утврди да се на принцип могу директно позивати појединци, како против државе тако и против приватних лица и ентитета (директан ефекат европског права), и да се прогресивно проширује појам и обим принципа једнаке плате.

Све ово је подстакло креаторе политика да усвоје већи арсенал правних инструмената како би детаљније појаснили садржај и импликације принципа једнаке плате. Протокол о социјалној политици и сродни споразум приложен Уговору из Маастрихта из 1992. године, који помиње улогу Заједнице у подршци и допуњавању националног деловања у неколико области, укључујући промоцију једнаких могућности између жена и мушкараца на тржишту рада, помогао је унапређењу амбициознијег законодавног деловања ЕУ у овој области. Ова законодавна достигнућа била су праћена напретком на нивоу институција, са формирањем посебних јединица и комитета у оквиру Европске комисије и Парламента, док је први Акциони програм једнаких могућности усвојен 1982. године (Jacquot 2014).

Почетком 90-их година прошлог века приступ ЕУ родној равноправности, суштински замишљен као питање социјалне политике, остао је фокусиран на главни циљ обезбеђивања једнаког третмана жена и мушкараца у области запошљавања. То се променило Уговором из Амстердама из 1997. године, који је закључен након Конференције УН о женама у Пекингу 1995. и који је отворио пут за промене у приступу ЕУ питањима родне равноправности (Defeis 1999).

Уговор из Амстердама изричито је уоквирио једнакост између жена и мушкараца као један од кључних циљева и активности ЕУ и позвао на интеграцију родне перспективе од стране институција ЕУ и држава чланица у свим областима политика ЕУ. Такође је обезбедио правни основ ЕУ да усвоји законодавство за борбу против дискриминације на основу пола, расног или етничког порекла,

² Пресуда Суда правде од 25. маја 1971, Дефрен против белгијске државе, Case 80/70, ECLI:EU:C:1971:55 (о неједнаким пензијама); Пресуда Суда правде од 8. априла 1976, Дефрен против Сабена, Case 43/75, ECLI:EU:C:1976:56 (о нижим платама за жене као резултат дискриминаторних платних скала) и Пресуда Суда правде од 15. јуна 1978, Дефрен против Сабена, Case 149/77, ECLI:EU:C:1978:130 (о дискриминаторним условима рада и старосној доби за пензију).

вере или уверења, инвалидитета, старости или сексуалне оријентације, у областима ван тржишта рада (Treaty on the Functioning of the European Union, Art. 4).

У децембру 2000. године усвојена је Повеља о основним правима Европске уније (Повеља ЕУ). Ова Повеља, која је стекла правно обавезујући статус ступањем на снагу Лисабонског уговора у децембру 2009. године (Treaty on European Union, Art. 6), садржи низ одредби релевантних за родну равноправност.³ Поново потврђујући једнакост и недискриминацију као основна права, многи су Повељу ЕУ видели као значајан допринос ширењу и јачању приступа ЕУ родној равноправности (Costello 2003).

Нови законодавни инструменти промовисали су усвајање афирмативне акције, укључујући интервенције за промовисање бољег баланса између посла и приватног живота⁴ као и за јачање родне равнотеже у корпоративним одборима. Истовремено, промена у приступу ЕУ постепено је постајала све израженија, од усредсређивања на принцип једнакости између жена и мушкараца и превенцију и борбу против дискриминације на основу пола, до прихватања свеобухватнијег појма родне равноправности (енг. *gender mainstreaming*) (Council of Europe 1998). Ови напори праћени су бројним политичким иницијативама које потврђују посвећеност ЕУ родној равноправности: од прве свеобухватне оквирне Стратегије о родној равноправности 2000–2005. (Naskou-Perraki 2007) до Повеље жена из 2010. (European Commission 2010a) и Стратегије за родну равноправност 2010–2015. (European Commission 2010a) а затим и Стратешко ангажовање за родну равноправност 2016–2019. (Strategic engagement for gender equality 2016).

³ Детаљније погледати члан 21. Повеље, који реafirмише принцип недискриминације по било ком основу; члан 23, који реafirмише принцип једнакости између мушкараца и жена у свим областима, а такође укључује упућивање на позитивну акцију у корист недовољно заступљеног пола и члан 33. којим је утврђено право на усглашавање професионалног и породичног живота.

⁴ Детаљније погледати Директиву Савета 2010/18/ЕУ од 8. марта 2010. о примени ревидираног оквирног споразума о родитељском одсуству и предлог Комисије за Директиву о здрављу и безбедности на раду радница које су трудне, недавно су родиле или доје који је повучен 2015. године када је Комисија објавила предлог о балансу између посла и приватног живота, а који је усвојен 2019. године као Директива о балансу између посла и приватног живота 2019/1158.

У међувремену, 2007. године основан је Европски институт за родну равноправност (*European Institut for Gender Equality - EIGE*) који је почео са радом три године касније. Након што је била у надлежности Генералног директората за запошљавање, социјална питања и инклузију родна равноправност је пребачена у портфељ Комисије за правосуђе као део шире политике о недискриминацији и основним правима (Arribas and Carrasco 2003). Штавише, креиран је низ финансијских инструмената и програма за подршку спровођењу политике родне равноправности, укључујући и области које нису обухваћене сфером интервенције ЕУ, као што је родно засновано насиље (Jacquot 2014).

Стратешким ангажманом за родну равноправност 2016–2019. утврђен је програм рада Комисије у погледу родне равноправности за период 2016–2019. То је свеобухватан оквир који описује обавезе Комисије да промовише родну равноправност у свим својим политикама, као и у свим програмима које финансира ЕУ. Комисија је дефинисала следеће приоритетне области за деловање: једнака економска независност за жене и мушкарце; једнака плата за рад једнаке вредности; једнакост у приступу одлучивању; достојанство, интегритет и окончање родно заснованог насиља и промовисање родне равноправности изван ЕУ (*Strategic engagement for gender equality 2016*).

ЕУ Стратегија родне равноправности 2020–2025.

Бирање нових представника у институцијама ЕУ које је уследило након европских избора 2019. године обележено именовањем прве жене председнице Комисије Урсуле фон дер Лајен и Комесарке за равноправност Хелене Дали, дало је нови подстицај развоју свеобухватне ЕУ политике родне равноправности. У политичким смерницама, новоизабрана председница Комисије указала је на то да је „једнакост за све и једнакост у сваком смислу” један од главних приоритета Комисије (*Political Guidelines, 2020*). Европска комисија је 5. марта 2020. године објавила документ „Унија равноправности: Стратегија родне равноправности 2020–2025”, као једну у низу иницијатива о једнакости, различитости и инклузији. Стратегија родне равноправности 2020–2025 има за циљ „постизање родно равноправне Европе у којој су родно засновано насиље, полна дискриминација и структурна неједнакост између жена и мушкараца

ствар прошлости” (European Commission 2020a). Структурисана је око шест тема: елиминисати насиље и стереотипе, остварити успех у родно равноправној економији, подједнак приступ водећим позицијама у целом друштву, интеграција родне перспективе у политике ЕУ, финансирање акција за постизање напретка у политици родне равноправности у ЕУ, оснаживање жена широм света. Оно што је интересантно, у имплементацији ове Стратегије примењује се двоструки приступ за интеграцију родне перспективе са специфичним циљаним акцијама за постизање родне равноправности. Треба нагласити да је ово први пут да Стратегија ЕУ има за циљ да интегриса интерсекциону перспективу⁵ у своју имплементацију.

На основу Стратегије родне равноправности 2020–2025, Акциони план ЕУ за родну равноправност и оснаживање жена за период 2021–2025. позива на родно равноправан свет (Action plan 2020). Година 2022. је била трећа година имплементације Стратегије и година у којој су предузети значајни кораци за унапређење права жена и родне равноправности. Комисија је у марту 2022. Године предложила Директиву о борби против насиља над женама и против насиља у породици. Овај предлог има за циљ да обезбеди да све државе чланице имају успостављене минималне стандарде за криминализацију одређених облика насиља над женама, заштиту и подршку жртвама, омогућавајући им приступ правди и спречавање таквог насиља уопште. У октобру 2022. године ЕУ је усвојила Директиву о равнотежи полова у одборима компанија која уводи одређене циљеве за недовољно заступљен пол. Десет година након што га је предложила Европска комисија, овај нови закон ЕУ помоћи ће бројним женама квалификованим да за највиша радна места имају заиста шансу и да их добију.

У децембру 2022. године је постигнут још један важан искорак са предлогом Директиве о мерама транспарентности плата, када су Европски парламент и Савет постигли договор о овом предлогу Комисије⁶. Нова правила у овој области ће помоћи да се осигура да принцип једнаке плате за једнак рад или рад једнаке

⁵ Европски институт за родну равноправност дефинише интерсекционалност као аналитичко средство за проучавање, разумевање и реаговање на начине на које се пол и род укрштају са другим личним карактеристикама/идентитетима, и како та укрштања доприносе јединственом искуству дискриминације.

⁶ European Council 2023.

вредности, који је садржан у Римском уговору из 1957. године, коначно постане реалност.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ОБЛАСТИ ИСТРАЖИВАЊА И ИНОВАЦИЈА – *SHE FIGURES* ИЗВЕШТАЈ

Усвајање најновије Стратегије родне равноправности утабало је пут за неке важне активности у сектору истраживања и иновација на европском нивоу (Todorović Lazić 2023a; Todorović Lazić 2023b). Најпре, обновљен је приоритет родне равноправности у оквиру ERA (Todorović Lazić 2023a; Todorović Lazić 2023b; European Commission 2020b). Затим, појачане су одредбе о родној равноправности у новом Оквирном програму за истраживање и иновације – Хоризонт Европа (*Horizon Europe*), и на крају, покренута је нова шема финансирања за подршку стартап (енг. *start-up*) компанијама које воде жене (Todorović Lazić 2023a; Todorović Lazić 2023b; European Commission 2021). „Нови критеријум подобности за финансирање Хоризонт Европа јесте пропис по коме институције, истраживачке организације и високошколске установе морају да имају План родне равноправности (ППР) почев од 2022. године. Поред тога, приликом одлучивања о финансирању Хоризонт Европа пројеката, родна равнотежа међу истраживачким тимовима се додатно узима у обзир за једнако рангиране предлоге пројеката” (Todorović Lazić 2023a).

Европска комисија је континуирано посвећена промовисању родне равноправности у сектору науке, истраживања и иновација тежећи да се у европским државама направи такав систем високог образовања у коме би жене и мушкарци истраживачи имали једнаки третман у својим научним каријерама и једнаке могућности (Todorović Lazić 2023a; Todorović Lazić 2023b).

„Публикација *She Figures* (И она се рачуна) користи најновију доступну статистику за праћење стања родне равноправности у домену истраживања и иновација широм Европе и тако нам пружа могућност да упоредо пратимо податке и анализе за 88 индикатора. Подаци прате „хронолошки пут” жена од завршетка докторских студија до учешћа на тржишту рада. Генерални директорат Европске комисије за истраживање и иновације објављује ове публикације. Први пут је објављена 2003. године и ажурира се сваке три године” (Todorović Lazić 2023a).

Извештај *She figures* подељен је на шест целина (поглавља). У овој анализи биће обрађена четири будући да за два поглавља не постоје подаци који се односе на три државе које су предмет наше анализе: Северна Македонија, Црна Гора и Република Србија (у даљем тексту Србија). Податке добијене за ове три државе упоредићемо са подацима који се односе на државе Европске уније и након тога можемо извући одређене закључке о томе колико су ове три државе интегрисале политику родне равноправности у област науке и истраживања (политика истраживања и иновације како се ова област зове у каталогу европских јавних политика).

Поглавље под бројем 2 (Поглавље 1 је уводно поглавље и неће се детаљно разматрати у овом раду) бави се индикаторима који су у вези са дипломираним студентима докторских студија у ЕУ-27 и придруженим државама. Удео жена међу дипломираним докторантима у ЕУ скоро да је достигао родни паритет (Тодоровић Лазућ 2023б). Подаци из 2018. показују да су жене чиниле 48,1% дипломираних доктора наука на европском нивоу (ЕУ-27), у поређењу са 47,5% колико је тај број износио 2010. године, што указује да је родни паритет међу женама и мушкарцима у овој области скоро достигнут (*She Figures* 2021, 24). Међутим, хоризонтална родна сегрегација и даље постоји у одређеним областима, при чему су жене са завршеним докторским студијама у ЕУ и даље превише заступљене у области образовања и недовољно заступљене у областима информационо-комуникационих технологија (ИКТ), производње и грађевинарства и неколико уских области које припадају STEM дисциплинама (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Међу државама чланицама ЕУ-27 и придруженим земљама, удео жена међу дипломираним студентима докторских студија кретао се између 40% и 60% у скоро свим земљама, осим у Албанији (62,3%), Грузији (60,8%) и Луксембургу (35,6%) (*She Figures* 2021, 27). Међу ЕУ-27, највећи удео жена са завршеним докторским студијама забележен је у Литванији (57,9%) и Пољској (56,3%), а најмањи у Луксембургу (35,6%) и Чешкој (43,7%) (24). Србија са 59,6%, Северна Македонија са 58% и Црна Гора са 53,9%, налазе се високо изнад ЕУ просека по броју жена које завршавају докторске студије 2018. године док је поређења ради у Француској, тај број био мањи од европског просека – 43,9% (27). У две трећине земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља, удео жена међу дипломираним студентима докторским студијама порастао је између 2010. и 2018.

године. Међу позитивним променама треба поменути мере за смањење дискриминације жена у високошколским установама. Такође, и мере за подршку равнотежи између пословног и приватног живота су од суштинског значаја за пружање подршке већем учешћу жена у високом образовању.

Између 2010. и 2018. године највећи пораст је забележен у Јерменији и на Исланду, где је удео жена са свршеним докторским студијама порастао за 15,1 и 14,6 процентних поена (п.п.), респективно, да би 2018. премашио родни паритет – 51,1% и 59,0% (She Figures 2021, 28). У ЕУ-27, највећи пораст је примећен на Малти и на Кипру, где је удео жена које су дипломирале на докторским студијама порастао за 25,9 и 12,5 п.п., достижући родни паритет од 50,9% на Малти и близу родног паритета од 49,2% на Кипру (28). У 2018. години, жене су наставиле да буду превише заступљене у области образовања (67%) и недовољно заступљене на европском нивоу у областима ИКТ (22,4%), производње и грађевинарства (29,4%) (She Figures 2021, 31). Недовољна заступљеност жена у области ИКТ проблем је који је дуго присутан на нивоу ЕУ. Томе у прилог говоре и европска Стратегија родне равноправности из 2020. године (Evropska komisija 2020b) која се обавезала да ће затворити јаз међу половима у ИКТ студијама кроз ажурирани Акциони план за дигитално образовање (European Commission 2020c), имплементацију Декларације „Жене у дигиталном облику” (European Commission 2020d) и Комуникацију о достизању европског истраживачког простора 2020–2025 (European Commission 2022b).

Жене су биле недовољно заступљене у области ИКТ у већини држава чланица ЕУ и придружених земаља где је чак 12 земаља забележило мање од 20% жена дипломираних на докторским студијама (She Figures 2021, 31). Иницијативе за Дан девојчица одржавају се у више од 30 земаља. Овакав догађај се организује и у Србији. Иницијативе попут Дана девојчица представљају дане отворених врата у релевантним организацијама, истраживачким институцијама и високошколским установама како би се девојчице подстакле да студирају СТЕМ науке. Међународни дан девојчица, установљен на нивоу Уједињених нација, обележава се сваког четвртог четвртка у априлу. У Србији се обележава од 2010. године, са циљем подстицања већег учешћа девојчица и девојака у технолошким областима. Резултати до сада одржаних манифестација указују на развој девојчица и већи одзив у избору технолошких занимања.

Када се подаци за 2018. године поделе према дистрибуцији жена и мушкараца у широким областима студија, резултати показују да је, на европском нивоу, најпопуларнија широка област студија за жене на докторским студијама здравље и благостање (26,1%), док је најпопуларнија широка област студија за мушкарце природне науке, математика и статистика (27,4%) (She Figures 2021, 34). За жене, природне науке, математика и статистика били су најпопуларнији избор у 16 земаља (међу њима се налази и Србија) док су здравље и благостање били најпопуларнији избор у 16 других држава (где се налази и Северна Македонија) (She Figures 2021, 34). За мушкарце, природне науке, математика и статистика били су најпопуларнији избор за докторске студије у 19 земаља (рачунајући и Србију) (34).

Подаци из 2018. године показују да су на европском нивоу жене и даље недовољно заступљене међу дипломираним докторима наука у ужим СТЕМ областима физичких наука (38,4%), математике и статистике (32,5%), ИКТ (20,8%), инжењерства и инжењерских заната (27%) и архитектуре и грађевинарства (37,2%) (She Figures 2021, 39). Између 2015. и 2018. године, било је мало напретка у погледу заступљености жена међу дипломираним докторантима у овим уским областима СТЕМ на европском нивоу.

Нека побољшања у заступљености жена у уским областима СТЕМ-а су евидентна на нивоу појединачних земаља. У Бугарској, Ирској, Мађарској, Пољској и Србији, на пример, жене су представљале више од 40% дипломираних доктора физичких наука, што представља повећање од више од 5 п.п. у поређењу са 2015. (She Figures 2021, 41) Удео жена у области архитектуре и грађевинарства у Србији је био родно избалансиран (55,6%), након повећања за више од 10 п.п. у поређењу са 2015. годином (41). Треба поменути неке од мера и активности за повећање заступљености жена међу дипломираним студентима докторских студија у специфичним СТЕМ областима, укључујући инструменте финансирања који су посебно усмерени на жене СТЕМ докторанте. Национални и регионални грантови L'Oréal-UNESCO за жене у науци додељују се научницама у раним фазама њихове каријере у више од 110 земаља широм света. Сваке године 250 младих научница добије грантове који им омогућавају да наставе истраживачке пројекте.

Поглавље под бројем 3 бави се учешћем жена и мушкараца у сектору високог образовања, државне управе и сектору бизниса. Процент мушкараца истраживача међу мушкарцима који раде на

истраживању и развоју у главним секторима привреде био је већи од одговарајућег удела жена истраживача. У 2018. години, на европском нивоу, у категоријама „истраживача”, „техничара” и „осталог помоћног особља”, забележено је 60,4% жена истраживача у секторима високог образовања, државне управе и бизниса, у поређењу са 65,7% запослених мушкараца (She Figures 2021, 79).

На нивоу држава, забележен је мањи проценат жена истраживача у великој већини земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља. Конкретно, удео мушкараца био је много већи од удела жена у Мађарској, Црној Гори и Француској (са разликама од 20,4, 14,2 и 12,1 п.п.) (She Figures 2021, 79). Постојао је већи проценат жена истраживача у поређењу са мушкарцима само у 10 држава чланица ЕУ-27 и придружених земаља (међу којима се налази и Србија). Ако се посматрају све државе које покрива ово истраживање, Тунис је имао највећи удео жена истраживача (96,3%), затим следе Северна Македонија (84,3%) и Јерменија (83,6%), док је међу ЕУ-27 највећи удео био у Португалу (82,3%), Словачкој (81,2%) и Пољској (79,2%), а најмање у Италији (42,4%) и Чешкој (47,7%) (79).

У поређењу са женама истраживачима, супротни трендови су уочени код жена које раде као „друго помоћно особље”. У свим секторима заједно, удео жена у овом занимању премашио је релативни удео мушкараца у свим државама чланицама ЕУ-27 и придруженим земљама, осим Велике Британије, Северне Македоније, Србије и Грузије (She Figures 2021, 79). У ове четири земље, удео мушкараца који раде као друго помоћно особље премашио је удео жена за 0,5 до 4 п.п (79). Удео мушкараца техничара међу особљем за истраживање и развој био је већи од одговарајућег удела жена техничара у више од половине земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља које су дале податке за ово занимање (између осталих и у Србији) (79). Удео мушкараца међу истраживачима био је већи од одговарајућег удела жена у свим секторима који су посматрани. У сектору високог образовања 68,6% од укупног броја жена запослених у истраживању и развоју на европском нивоу били су истраживачи, у поређењу са далеко већих 82,8% колики је удео мушкараца (She Figures 2021, 80).

У сектору државне управе, жене истраживачи су представљале 53,2% укупног броја жена које се баве истраживањем и развојем на европском нивоу, у поређењу са 63,1% мушкараца истраживача (She Figures 2021, 82). Слично трендовима уоченим у сектору

високог образовања, удео мушкараца истраживача премашио је еквивалентни проценат жена истраживача у већини посматраних земаља. Било је, међутим, неких изузетака, где је удео жена истраживача премашио удео мушкараца истраживача у сектору државне управе (случајеви Северне Македоније и Србије) (84). Процент жена које раде као 'друго помоћно особље' у сектору државне управе био је већи од удела мушкараца у већини земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља, са изузетком седам земаља међу којима су Северна Македонија и Србија (She Figures 2021, 82). Такође, то је био случај са уделом жена које раде као техничари у сектору државне управе а који је премашио еквивалентни удео мушкараца у свим анализираним државама, осим у 10 земаља међу којима су поново Северна Македонија и Србија (82).

Слично налазима у секторима високог образовања и државне управе, удео мушкараца истраживача који раде на истраживању и развоју у сектору бизниса је премашио одговарајући проценат жена истраживача на европском нивоу (51,9% жена истраживача у поређењу са 57,7% мушкараца истраживача) (She Figures 2021, 85). Међутим, удео жена истраживача премашио је еквивалентни проценат мушкараца истраживача у сектору бизниса у неколико посматраних држава међу којима су још једном Северна Македонија и Србија (85).

С друге стране, удео жена које раде као 'друго помоћно особље' у сектору бизниса премашио је одговарајући удео мушкараца у већини земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља, са изузетком три државе од којих су две Северна Македонија и Србија (She Figures 2021, 86). У случају техничара, удео жена премашио је удео мушкараца у већини земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља, иако је супротан образац примећен у неколико земаља (Северна Македонија и Србија) (86). Ови подаци сугеришу да упркос очигледној родној равнотежи међу дипломцима докторских студија, мање је вероватно да ће жене радити као истраживачи а више је вероватно да ће радити као „друго помоћно особље” у секторима високог образовања, државне управе и бизниса. Ситуација је разноврснија међу техничарима, при чему је мање вероватно да ће жене радити као техничари у сектору високог образовања. Поглавље под бројем 4 у оквиру *She figures* извештаја детаљно испитује учешће жена истраживача и обрасце запошљавања жена и мушкараца у кључним секторима привреде. На нивоу ЕУ-27, жене

су представљале нешто мање од једне трећине (32,8%) укупне популације истраживача у 2018. што показује малу промену у односу на 2015. годину, када су жене представљале 33,4% истраживача (She Figures 2021, 96). Ови подаци сугеришу мало побољшања у родној равнотежи међу истраживачима. Слично томе, у више од половине испитаних држава (22 од 40), удео жена истраживача био је испод 40% (96). Летонија и Литванија су имале највећи удео жена истраживача 52,2% и 49,5%, респективно, док су Холандија и Чешка имале најмањи (26,4% односно 26,6%), док су проценти за Северну Македонију 53,4, Србију 51,4 и Црну Гору 49,9%, далеко изнад европског просека (97).

Између 2010. и 2018. године, број жена истраживача је растао брже од броја мушкараца истраживача у већини земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља. Највеће стопе раста и за жене и за мушкарце забележене су у Босни и Херцеговини (71,4% за жене и 39,7% за мушкарце), Грузији (32,1% за жене и 30,9% за мушкарце) и Пољској (8,9% за жене и 9,5% за мушкарце) (She Figures 2021, 96).

На нивоу појединачних земаља, скоро три четвртине земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља имало је већи проценат мушкараца истраживача на сваких хиљаду активних мушкараца у поређењу са женама. Највеће разлике у пропорцијама у корист мушкараца уочене су у Аустрији (12,5 на 1000), Шведској и Финској (приближно 11,9 на 1000) (She Figures 2021, 99). У девет држава чланица ЕУ-27 и придружених земаља (међу којима су и Црна Гора, Србија, Северна Македонија), удео активних жена истраживача на сваких хиљаду био је већи од одговарајућег удела истраживача мушкараца. Разлике су биле најочитије у Северној Македонији (око 2,2 на 1000), Турској (приближно 1,5 на 1000) и Србији (приближно 1,4 на 1000) (99). Највећи проценат жена истраживача од хиљаду активних жена забележен је на Исланду (18,7 на 1000) и Норвешкој (17,0 на 1000) (99).

У 2018. години, било је вероватније да ће жене истраживачи радити у сектору високог образовања него у другим секторима привреде на европском нивоу. Највећи проценат жена истраживача радио је у сектору високог образовања (55,9%), затим у сектору бизниса (28,9%), сектору државне управе (14,2%) и у приватном непрофитном сектору (1,0%) (She Figures 2021, 101). Насупрот томе, мушкарци истраживачи су чешће радили у сектору бизниса (53,3%), затим у сектору високог образовања (37,3%), сектору државне управе (8,9%)

и приватном непрофитном сектору (0,5%) (101). Сличан образац се може уочити на нивоу држава. Већи проценат жена истраживача радио је у сектору високог образовања у свим посматраним државама осим пет земаља међу којима су Србија, Северна Македонија и Црна Гора док је већи проценат мушкараца истраживача радио у сектору бизниса у свим државама осим у двома при чему је једна од њих Северна Македонија (101).

Ако посматрамо све секторе привреде, жене су биле релативно добро заступљене у сектору високог образовања и државне управе али недовољно заступљене у сектору бизниса. Жене су представљале 42,3% укупне истраживачке популације која ради у сектору високог образовања на европском нивоу (She Figures 2021, 103). Одговарајући проценат жена истраживача у сектору државне управе био је сличан – жене су представљале 43,9% истраживача на европском нивоу док је, слика другачија у сектору бизниса, при чему жене представљају само 20,9% истраживача на европском нивоу (103).

На нивоу држава, број истраживача у сектору високог образовања и сектору државне управе је родно избалансиран у већини земаља чланица ЕУ-27 и придружених земаља. Процент жена истраживача кретао се између 40-60% у 33 од 41 посматране државе у сектору високог образовања и у истом проценту у 26 од 41 земље у сектору државне управе (She Figures 2021, 103). Ти проценти за Србију Северну Македонију и Црну Гору износе 50,0%, 50,8%, 44,8% респективно (105). У сектору високог образовања, жене су биле презаступљене само у једној земљи (Јерменија), док су у сектору државне управе жене биле презаступљене у пет земаља од којих се на прва три места налазе Црна Гора 63,8%, Северна Македонија 64,1%, Србија 61,3% (106). У сектору бизниса, жене истраживачи су биле недовољно заступљене у 36 од 39 земаља за које су подаци били доступни. Тачније, удео жена истраживача био је у распону од 40% до 60% у само четири земље (прва је Северна Македонија 58,3%, Србија је на четвртном месту са 40%, док се изнад ЕУ просека од 21,1% налази се и Црна Гора са 32,8% жена истраживача запослених у сектору бизниса) (She Figures 2021, 107). Поређење дистрибуције жена и мушкараца истраживача показује да је у области друштвених наука удео мушкараца истраживача био већи од удела жена истраживача у само пет држава (Црна Гора и Северна Македонија су међу њима) (She Figures 2021, 125). Већи проценат

мушкараца истраживача радио је у области инжењерства и технологије у поређењу са женама истраживачима у свим посматраним државама док је удео мушкараца истраживача био је већи у области природних наука у свим државама осим девет држава међу којима су Црна Гора и Србија (125).

Поглавља под бројем 5 и 6 баве се условима рада за истраживаче и напредовању у каријерама, као и приступ местима за доношење одлука али као што је већ поменуто, неће бити у овом раду представљена јер државе које посматрамо, нису доставиле податке за ова два поглавља. Поглавље 7 бави се резултатима научноистраживачког рада. Међу активним ауторима научноистраживачких радова 2019. године у Европи је било више мушкараца него жена (She Figures 2021, 218). Међу ауторима у раној фази, родни јаз је генерално био мањи, али како се ниво радног стажа повећава, јаз се увећавао. У периоду између 2015–2019. међу активним ауторима, однос жена и мушкараца био је најближи паритету међу ауторима у раној фази на европском нивоу док је тај однос је био најдаље од паритета међу старијим ауторима (218).

Трендови који се виде на европском нивоу генерално су примећени на нивоу појединачних држава. У 34 од 43 посматране државе, однос између жена и мушкараца аутора је био испод 1,0 на свим нивоима радног стажа, што указује да је број активних мушкараца аутора већи од броја активних жена аутора (She Figures 2021, 218). Међутим, примећене су значајне варијације међу државама. Међу ауторима у раној фази, број активних жена аутора био је већи од броја активних аутора мушкараца у осам држава међу којима су и Црна Гора и Северна Македонија (218). Слично налазима на европском нивоу, број активних аутора није достигао родни паритет ни у једној од посматраних држава.

Када су подаци рашчлањени по областима истраживања и развоја, забележен је сличан тренд уз само неколико изузетака где је однос просечних публикација за највишу категорију био нешто већи од категорије у раној фази и то у следећим наукама: природне науке, инжењерство и технологија, медицинске и здравствене науке (између осталих држава и у Србији), пољопривредне и ветеринарске науке (такође Србија), друштвене науке (Француска и Србија) (230). Подаци на нивоу држава показују да је у друштвеним и хуманистичким наукама и уметности просечан број публикација за старије ауторе ближи родном паритету него у другим областима (She Figures 2021, 231).

У природним наукама и инжењерству и технологији – области у којима су жене аутори обично недовољно заступљене – примећене су позитивне стопе раста од 3,2% годишње и 3,5 годишње (She Figures 2021, 240). Стога постоје неке позитивне индикације да жене доприносе више као одговарајући или водећи аутори у овим областима него што је то био случај пре једне деценије. Постоје значајне варијације међу посматраним државама у неколико земаља које имају вредности изнад европског просека, што указује на већу заступљеност жена као одговарајућих аутора у области пољопривредних и медицинских наука (Црна Гора и Северна Македонија) (240). Насупрот томе, неколико земаља је имало вредности испод европског просека у области друштвених наука (Француска и Црна Гора) (240). Такође, неколико земаља је имало вредности изнад европског просека у природним наукама (Црна Гора) и у инжењерству и технологијама (Црна Гора и Северна Македонија), што указује на напредак ка већој заступљености жена аутора у овим областима (240).

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Родна равноправност је основна вредност Европске уније. ЕУ активно промовише родну равноправност како би осигурала да жене и мушкарци имају исте могућности и права у свим аспектима друштва. ЕУ је усвојила различите Стратегије и Акционе планове за постизање родне равноправности у пракси. Ове мере обухватају унапређење запошљавања, једнаке плате, бољу равнотежу између посла и приватног живота, као и превенцију родно заснованог насиља и трговине људима. ЕУ, такође, подржава промоцију родне равноправности кроз образовање и оснаживање жена. Политика родне равноправности у ЕУ има правну основу у многобројним европским прописима који су обавезујући не само за државе чланице, већ и за оне земље које теже приступању Европској унији попут држава Западног Балкана међу којима се налазе и три државе које се посматрају о овом раду. Кроз процес приступања ЕУ политика родне равноправности треба да се интегрише у све секторе како би се обезбедили „праведнији” социо-економски развојни резултати за жене и мушкарце, девојчице и дечаке, у земљама које су кандидати за чланство у ЕУ.

Међутим, иако је постигнут очигледан напредак, политика родне равноправности у ЕУ се и даље суочава са великим бројем изазова. Према подацима које нам даје извештај *She Figures* за 2021. годину, у области истраживања и иновација родне неједнакости укључују: „сегрегацију жена и мушкараца који су завршили докторске студије у различитим областима студија, недовољну заступљеност жена у науци и технолошким занимањима (укључујући предузетништво и иновације), родне разлике у условима рада истраживача, родне неједнакости у напредовању у каријери и приступ доношењу одлука” (Todorović Lazić 2023a).

Не разликује се превише слика у погледу родне равноправности у области истраживања и иновација ни у придруженим државама Западног Балкана које смо посматрали у овом раду. Ипак, видели смо да је према неким индикаторима које обрађује овај Извештај, ситуација доста боља у овим државама у односу на европски просек (укупан број жена које дипломирају на докторским студијама, укупан број жена истраживача, број жена истраживача које су запослене у главним секторима привреде). Такође, за два важна поглавља недостају нам подаци за ове три државе тако да не можемо да извучемо свеобухватније закључке. Међутим, на основу свега изнетог у овом раду можемо закључити да су три државе Западног Балкана у великој мери укључиле родну равноправност у своје политике у области истраживања и иновација и да у неким категоријама (индикаторима) имају чак и боље резултате у корист жена него што је случај у развијенијим државама Европске уније. Надамо се да ће се тај тренд наставити и да ће у следећем извештају 2024. године бити достављени подаци и за поглавља под бројем 5 и 6 па ће слика у овим трима државама бити заокружена и у потпуности упоредива са европском.

РЕФЕРЕНЦЕ

- Arribas, Gracia Vara, and Laura Carrasco. 2003. “Gender equality and the EU – An assessment of the current issues.” *Eipascope* (1): 1–9.
- Avdeyeva, Olga. 2010. “State’s Compliance with International Requirements. Gender Equality in EU Enlargement Countries.” *Political Research Quarterly* 62 (1): 203–217.

- Consolidated version of the Treaty on European Union. *Official Journal of the European Union*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&format=PDF.
- Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union. *Official Journal of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF>
- Costello, Cathryn. 2003. „Gender equalities and the European Union Charter of Fundamental Rights, Economic and Social Rights under the Charter of Fundamental Rights of the European Union.” Hart Publishing, 111–138.
- Council conclusions. 2015. *On advancing gender equality in the European Research Area*, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>.
- Council of Europe. 1998. “Gender Mainstreaming – Conceptual framework, methodology and presentation of good practices – Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming.” Strasbourg. <https://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>.
- Council of the European Union, Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, *Official Journal of the European Union*, L 45, Publications Office of the European Union, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX %3A31975L0117](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31975L0117).
- Defeis, Elizabeth. 1999. “The Treaty of Amsterdam: The next step towards gender equality?” *Boston College International and Comparative Law review* 23 (1): 1–33.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. 2016. *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*, European Commission, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/454429>.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. 2022a. *2022 report on gender equality in the EU*, Publications Office <https://data.europa.eu/doi/10.2838/94579>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. 2021. *Horizon Europe, gender equality – A strengthened*

- commitment in Horizon Europe*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/97891>.
- European Commission. 2010a. *A strengthened commitment to equality between women and men: A women's charter*, COM(2010) 78.
- European Commission. 2010b. *Strategy for equality between women and men 2010–2015*, COM(2010) 491.
- European Commission. 2020a. *A Union of equality: Gender equality strategy 2020–2025*, COM(2020) 152 <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1630498219130>.
- European Commission. 2020b. *A new ERA for Research and Innovation* (SWD(2020) 214 final).
- European Commission. 2020c. *Digital Education Action Plan 2021-2027*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>.
- European Commission. 2020d. “Women in Digital.” <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/women-digital>.
- European Commission. 2022b. *Communication from the Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on achieving the European Education Area*, COM(2022) 700 final.
- Hoskyns, Catherine. 1996. *Integrating Gender – Women, law and politics in the European Union*, London: Verso.
- Jacquot, Sophie. 2014. *L'égalité au nom du marché? Émergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*. Brussels: Peter Lang.
- Joint communication to the European Parliament and the Council. 2020. *EU gender action plan (gap) III – an ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU external action* (SWD(2020) 284 final).
- Naskou-Perraki, Paraskevi. 2007. *EU Gender Equality Law*. Athens: Papazissis Publishers.
- She Figures - Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*, 2021.
- Todorović Lazić, Jelena. 2023a. „Rodna ravnopravnost na primeru žena naučnica u Evropskoj uniji.” <https://www.kcns.org.rs/agora/rodna-ravnopravnost-na-primeru-zena-naucnica-u-evropskoj-uniji/>.

- Todorović Lazić, Jelena. 2023b. „Nauka i naučnice u Srbiji i svetu.” *Srpska politička misao* (2): 266–271. doi: <https://doi.org/10.5937/spm80-44752>.
- Von der Leyen, Ursula. 2020. *Political Guidelines for the Next European Commission 2019-2024 – Opening statement in the European Parliament plenary session 16 July 2019; Speech in the European Parliament plenary session 27 November 2019*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2775/101756>.
- Werner, Sandra. 2010. “EU Gender Equality Principles in EU Accession A case study of the current EU candidate countries Turkey and Croatia.”

Jelena Todorović Lazić*

Institute for Political Studies, Belgrade

**GENDER EQUALITY IN THE FIELD OF RESEARCH
AND INNOVATION – EU VERSUS SERBIA,
NORTH MACEDONIA AND MONTENEGRO**

Resume

During the last decades, the EU has particularly focused on establishing equal opportunities and equal treatment of women and men in all spheres of life. Regulatory measures that the Union gradually introduced in the area of gender equality, such as: measures that ensure equal pay, maternity protection, regulations on parental leave, contributed to this. The She Figures publication, published by the European Commission every three years, uses the latest available statistics to monitor the state of gender equality in the field of research and innovation, thus providing us with the opportunity to parallelize data and analysis for 88 indicators across Europe. This is also the subject of this paper. One of the goals is to determine the extent to which the gender equality policy in the field of research and innovation is integrated in the associated countries: Serbia, North Macedonia and Montenegro, i.e., to what extent the data related to these three countries match or deviate from the average at the EU level based on the data provided by the aforementioned publication, 2021 edition. According to some indicators discussed in this Report, the situation is much better in these countries compared to the European average (number of women graduating from doctoral studies, total number of female researchers, number of female researchers employed in the main sectors of the economy). Also, for two important chapters we lack data for these three countries, so we cannot draw more comprehensive conclusions other than that these countries have largely included gender equality in their policies in the field of research and innovation and that in some categories they have

* E-mail address: todorovic.j82@gmail.com.

* Овај рад је примљен 14. септембра 2023. године, а прихваћен на састанку Редакције 27. новембра 2023. године.

even better results in favor of women than is the case in more developed countries of the European Union.

Keywords: gender equality, research and innovation, EU, Serbia, North Macedonia, Montenegro