

Diskriminacija i njen odraz na IT industriju

Seminarski rad u okviru kursa
Metodologija stručnog i naučnog rada
Matematički fakultet

Nešić Nikola, Cvetković Anja, Škrijelj Ermin, Matić Danilo
mi241069@alas.matf.bg.ac.rs, mi241009@alas.matf.bg.ac.rs,
mi241068@alas.matf.bg.ac.rs, mi241058@alas.matf.bg.ac.rs

20. decembar 2024.

Sažetak

Ovaj rad se bavi fenomenom diskriminacije kroz definisanje pojma i analizu različitih vrsta diskriminacije. Posvećena je pažnja pravnim okvirima i dostupnim mehanizmima za traženje pomoći u slučaju diskriminativnog ponašanja. Pored opštih aspekata, rad se fokusira na specifičnosti diskriminacije u IT sektoru, analizirajući kako se ona manifestuje na osnovu roda, rase, invaliditeta i starosne dobi. Kroz istraživanje, ukazuje se na izazove s kojima se suočavaju pojedinci iz marginalizovanih grupa u tehnološkoj industriji, kao i na potrebu za daljom inkluzijom i unapređenjem politika jednakih mogućnosti.

Sadržaj

1	Uvod	2
2	Šta je diskriminacija?	2
3	Vrste diskriminacije	2
4	Jaz između zakona i prakse u borbi protiv diskriminacije	3
5	Mogućnosti zaštite od diskriminacije	5
6	Diskriminacija u programerskom svetu	6
6.1	Diskriminacija na osnovu roda	6
6.1.1	Razlika u platama na osnovu roda	7
6.1.2	Zadovoljstvo celokupnom karijerom	7
6.2	Diskriminacija na osnovu rase	8
6.2.1	Razlika u platama na osnovu rase	8
6.2.2	Zadovoljstvo celokupnom karijerom	8
6.3	Diskriminacija na osnovu godina	9
6.4	Diskriminacija prema osobama sa invaliditetom	10
7	Zaključak	10
	Literatura	11

1 Uvod

Diskriminacija predstavlja jedan od ključnih društvenih problema koji utiče na pojedince i zajednice širom sveta. Ona se ogleda u nejednakom tretmanu i uskraćivanju prava na osnovu ličnih karakteristika kao što su pol, rasa, starosna dob, invaliditet ili druge pripadnosti. Iako su uspostavljeni pravni okviri za borbu protiv diskriminacije, njeno prisustvo je i dalje značajno, naročito u specifičnim sektorima poput informacionih tehnologija. Ova rad istražuje osnovne pojmove i vrste diskriminacije, pravne mehanizme zaštite, kao i specifične izazove u IT industriji, sa ciljem da osvetli problem i ukaže na značaj inkluzivnosti u savremenom društvu. U daljem tekstu zbog nedostatka adekvatnih termina u srpskom jeziku koristićemo termine kao što su crna i bela rasa bez ikakve namere da nekog uvredimo. Svi pojmovi koji su u daljem tekstu upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju i muški i ženski rod lica na koji se odnose.

2 Šta je diskriminacija?

Diskriminacija podrazumeva nejednako postupanje prema određenoj osobi ili grupi ljudi na osnovu nekog njihovog ličnog svojstva. Posledica diskriminacije je nejednaka mogućnost u ostvarivanju određenih prava. U to spada lošije tretiranje, isključivanje osoba tj. ponašanje prema ljudima kao da su podređeni iako se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji.

Diskriminacija se može desiti i kada se osobe tretiraju ravnopravno, uprkos tome što su u neravnopravnom položaju. Na primer, ako posmatramo muškarce i žene, žene imaju pravo na trudničko odsustvo, dok muškarci nemaju. Oduzimanje tog prava ženama predstavljalo bi oblik diskriminacije jer bi ravnopravan tretman zanemario njihove specifične potrebe. Slično tome, osobe sa invaliditetom često zahtevaju određenu vrstu pomoći, a uskraćivanje takve podrške u ime jednakog tretmana moglo bi rezultirati diskriminacijom prema njima.

Samim tim diskriminacija se može do-definisati na sledeći način: "Diskriminacija je nejednako postupanje prema jednakima i jednako postupanje prema nejednakima."^[1]

3 Vrste diskriminacije

Diskriminacija se nažalost nalazi svuda oko nas, u svim sferama života. Neka svojstva ljudi zbog kojih su diskriminirani su: pol, rod, seksualna opređenost, rasa, boja kože, nacionalna pripadnost, jezik, vera, politička opređenost, nivo prihoda, nivo školske spretnosti, starosna doba, invaliditet, izgled, finansijsko stanje...

Zbog ovih svojstava ljudi trpe mnogobrojne nepravde, bivaju odbačeni, ponižavani na sledeće načine:

1. Diskriminacija na poslu: Nejednako postupanje prilikom zapošljavanja, tretiranje na poslu, manja plata za isti tip posla ili nemogućnost hijerarhijskog napredovanja u samoj firmi.
2. Diskriminacija u edukaciji: Ova tip je ranije bio zastupljeniji nego danas, ali je i dalje prisutan. Na primer žene imaju manje mogućnosti za edukaciju, obeshrabruju ih prilikom usavršavanja u određenim

profesijama gde se smatra da muškarci dominiraju (Nauka, Tehnologija, Inženjerstvo...).

3. Diskriminacija u zdravstvu: Osobe različite rase, boje kože, pola, finansijskog stanja neće primiti adekvatnu medicinsku pomoć.
4. Diskriminacija prilikom kupovine nekretnina: Zbog svoje rase, religije ili nacionalnosti neće im biti dozvoljeno da žive u određenim delovima grada.

Psihološki efekti diskriminacije su izraženi, često dovodeći do stresa, anksioznosti, depresije i smanjenog samopoštovanja. Indirektno, diskriminacija negativno utiče i na fizičko zdravlje, povećavajući rizik od visokog krvnog pritiska, srčanih oboljenja i slabljenja imunološkog sistema. Pored zdravstvenih posledica, diskriminacija u sferama poput zaposlenja i obrazovanja doprinosi finansijskoj nestabilnosti, što dalje rezultira smanjenim kvalitetom života.^[2]

4 Jaz između zakona i prakse u borbi protiv diskriminacije

Diskriminacija, kao društveni fenomen, prisutna je širom sveta i zahteva sistemске i pravne okvire za njeno suzbijanje. Ovi okviri temelje se na principima jednakosti i ljudskih prava i nastoje da zaštite pojedince iz osetljivih društvenih grupa kako od individualne diskriminacije (počinjene od strane individua), tako i od strukturalne (one koje nastaju zbog politika ili postupaka koji stavljaju određene grupe u nepovoljan položaj). Međunarodni dokumenti poput *Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima* (UN, 1948),^[3] *Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena* (CEDAW)^[4] i *Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom*^[5] postavljaju osnove za nacionalne politike. Organizacije kao što su Ujedinjene nacije, Evropska unija i Međunarodna organizacija rada aktivno rade na unapređenju zakonskih rešenja i njihovoj primeni.

Anti-diskriminatorni zakoni na nacionalnom nivou kao osnov imaju međunarodne standarde i osnova su napora za uspostavljanje ravnopravnosti. Ovi zakoni se razlikuju između država, odražavajući kulturalne, političke i istorijske faktore, ali svi imaju za cilj zabranu diskriminacije na osnovu rasne ili etničke pripadnosti, pola, invaliditeta, seksualnog opredeljenja i drugih osobina.

Međutim, u mnogim državama, razlika između zakonodavstva i stvarne primene ostaje veliki izazov. Većina razvijenih zemalja iako ima sveobuhvatne zakone o zabrani diskriminacije, često se suočavaju s problemima u vezi s nejednakim tretmanom manjinskih grupa, rodnom neravnopravnošću i različitim oblicima sistemске diskriminacije. Efikasnost ovih zakona zavisi od edukacije, institucionalne transparentnosti i spremnosti društva da prepozna i reaguje na diskriminatorne prakse.

Jedan od problema je neadekvatna edukacija, kako građana, tako i samih institucija za sprovođenje zakona. U mnogim zemljama službenici koji treba da reaguju na slučajeve diskriminacije često nemaju dovoljno obuke o prepoznavanju suptilnih oblika diskriminacije ili nemaju jasno definisane procedure za njeno sankcionisanje. Ovo kao posledicu ima da se mnogi slučajevi ne procesuiraju ili ostaju neprepoznati.

Jaz između zakonodavstva i stvarnosti u velikoj meri zavisi i od društvene svesti i spremnosti na prihvatanje promena. Edukacija igra ključnu ulogu i glavno je sredstvo za upoznavanje ljudi sa svojim pravima i posledicama

diskriminacije. Nepoznavanje ovih okvira omogućava da diskriminatorni obrasci ostanu neosporeni, a položaj pojedinaca iz osetljivih grupa nepovoljan.

Kulturne norme i društveni stereotipi su česta prepreka. Na primer, iako zakon može garantovati rodnu ravnopravnost, duboko ukorenjeni stereotipi o rodnim ulogama otežavaju primenu zakona u praksi. Slična situacija se javlja i kod rasnih ili etničkih manjina, kao i kod osoba sa posebnim potrebama, gde predrasude mogu uticati na pristup obrazovanju, zapošljavanju ili zdravstvenim uslugama.

Srbija ima relativno dobro razvijen pravni okvir za borbu protiv diskriminacije, što uključuje:

1. *Zakon o zabrani diskriminacije* (2009, 2021),^[6] koji zabranjuje diskriminaciju na osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, religije, invaliditeta, starosne dobi, seksualne orijentacije i drugih ličnih svojstava.
2. *Zakon o rodnoj ravnopravnosti* (2021),^[7] koji se bavi jednakim pravima i mogućnostima muškaraca i žena.
3. *Krivični zakonik* Republike Srbije,^[8] koji predviđa kazne za dela motivisana mržnjom i netrpeljivošću.

Institucija Poverenika za zaštitu ravnopravnosti predstavlja nezavisan i specijalizovan organ formiran na osnovu Zakona o zabrani diskriminacije iz 2009. godine. Ovaj organ igra ključnu ulogu u sprovođenju ovih zakona, pružajući pravnu pomoć i inicijativu radi unapređivanja zaštite od diskriminacije.

U izveštaju *Global Gender Gap Report 2021*,^[9] gde je zabeležen rodni jaz u 156 zemalja, Srbija se našla među prvih pet gde je zabeležen najveći napredak u ovoj oblasti, koji se ogleda u minimum 4,4% smanjenja rodne razlike. Međutim, na osnovu *Indeksa rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji*,^[10] objavljen oktobra 2021. godine, a zasnovan na podacima iz 2018. godine, ukazuje se kontinuiran, mada spor, napredak rodne ravnopravnosti, kojim se ocenjuje da je do dostizanja rodne ravnopravnosti potrebno 59 godina.

Romi su i dalje među najugroženijim grupama, suočavajući se sa segregacijom u školama i nedostatkom pristupa kvalitetnom obrazovanju, koji su ključni faktori i socijalnoj i ekonomskoj marginalizaciji Roma. Romi najčešće napuštaju školovanje, naročito kada su u pitanju romske devojčice, a samo 7% romske dece predškolskog uzrasta pohađa predškolski program. Iako postoje inicijative i rezultati uključivanja Roma u sistem obrazovanja, svega 28% romske dece upiše srednju školu, od kojih 61% istu i završi.^[11]

Prema istraživanju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti 11% ispitanika iz Romske populacije nije čula za pojam diskriminacije ili nije sigurna da razume na šta se pojam odnosi. Prepoznavanje i razumevanje diskriminacije i njenih posledica, kao članova zajednice koja je česta meta diskriminacije, može uticati na traženje pomoći od nadležnih organa i institucija, na šta sugerise da 33% ispitanih ne prijavljuje diskriminaciju jer ne znaju kome da se obrate, dok 29% ne prijavljuje diskriminaciju jer nemaju poverenja u institucije.^[12]

Borba protiv diskriminacije ne završava se donošenjem zakona - ona zahteva trajnu posvećenost, prilagođavanje strategija i inkluziju svih segmenata društva. Iako su postignuti značajni koraci, kako u Srbiji, tako i u svetu, taj napredak se teško postiže, ali se lako gubi. Jaz između zakona i

prakse nije samo pravno pitanje, već i moralni test za svako društvo koje teži jednakosti.

5 Mogućnosti zaštite od diskriminacije

Zakonom o zabrani diskriminacije ustanovljen je institut Poverenika za zaštitu ravnopravnosti. Poverenik se bira glasanjem poslanika Narodne skupštine na mandat od pet godina. Poverenik mora biti državljanin Republike Srbije, diplomirani pravnik sa najmanje deset godina iskustva u pravnim poslovima u oblasti zaštite ljudskih prava i ne sme obavljati drugu javnu ili političku funkciju niti profesionalnu delatnost.[6]

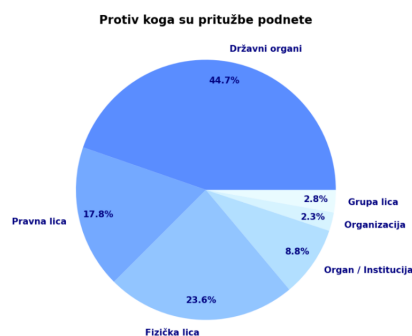
Ukoliko sumnjate da ste izloženi diskriminaciji, možete se obratiti Povereniku za savet. Proces započinje podnošenjem pritužbe uz prateće dokaze o diskriminaciji.

Ako Poverenik utvrdi da postoje osnovi za postupanje, u roku od 15 dana obaveštava stranu na koju se pritužba odnosi. Ako se utvrdi da je osnova za diskriminaciju otklonjena, a podnosilac pritužbe daje saglasnost, Poverenik neće nastaviti dalji postupak. Poverenik može predložiti pregovaranje kako bi se postigao sporazum; ukoliko ovaj pokušaj ne uspe, postupak se nastavlja tužbom.

U slučaju da Poverenik u roku od 90 dana potvrdi postojanje osnova za diskriminaciju, izdaće preporuku tuženom za otklanjanje diskriminacije. Tuženi ima rok od 30 dana da primeni preporuku, nakon čega sledi opomena. Ukoliko ni nakon opomene ne dođe do ispunjenja preporuke, Poverenik ima pravo da obavesti javnost i nastavi sa tužbom.

Tužbom se mogu zahtevati mere za otklanjanje štete nastale diskriminacijom, kao i nadoknada materijalne i nematerijalne štete, te obustava diskriminacije. Tužilac može tražiti obustavu diskriminatorskog postupka tokom suđenja, ukoliko se utvrdi postojanje opasnosti po njega.

Ukoliko tužilac dokaže verovatnoću da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja prelazi na tuženog, koji je smatran krivim dok ne dokaže suprotno. Kazne za prekršaj diskriminacije kreću se od 20.000 do 100.000 RSD za fizička lica, a od 50.000 do 500.000 RSD za pravna lica. Ukoliko ulogu tužioca preuzima Poverenik u ime saglasnog podnosioca pritužbe, on ne snosi nikakve troškove, kao ni sam podnosilac pritužbe, dok optuženi snosi troškove postupka.



Slika 1: Protiv koga su pritužbe podnete u Republici Srbiji

Uprkos postojanju zakona o zabrani diskriminacije, u 2023. godini od ukupno 600 pritužbi, čak 44% bilo je usmereno protiv državnih organa

(slika 1). Takođe, 32,5% ispitanika među predstavnicima organa javne vlasti nije bilo sigurno da li je diskriminacija zabranjena u Srbiji, dok je samo 35,2% njih bilo svesno da je govor mržnje sankcionisan.

Ove statistike, kao i mnoge druge, ukazuju na pad svesti o diskriminaciji u odnosu na izveštaj iz 2018. godine. Ipak, u 86,2% pritužbi, optuženi su postupali po preporuci Poverenika. [13]

6 Diskriminacija u programerskom svetu

Diskriminacija kao sociološki problem javlja se, nažalost, u svim oblastima rada među kojima je i IT sektor. Iako se u programerskom svetu često više vrednuju znanje, veštine i rezultati, što bi trebalo da umanjuje diskriminaciju, situacija je u praksi često drugačija. Zbog primećenog paradoksa česte diskriminacije preduzete su mnogobrojne mere koje bi za posledicu imale smanjenje diskriminacije.

- 47% stručnjaka u programerskom svetu navelo je da im je reputacija kompanije po pitanju diverziteta veoma važna prilikom zapošljavanja[14]

Osobe u programerskom svetu najčešće su diskriminisane na osnovu roda, rase, godina i nekog vida invaliditeta.

6.1 Diskriminacija na osnovu roda

Rodna diskriminacija predstavlja jedan od najzastupljenijih tipova diskriminacije. Mnogobrojne sprovedene studije na temu rodne diskriminacije iznale su neke veoma zabrinjavajuće podatke koji govore o trendu porasta ove pojave. Činjenice:

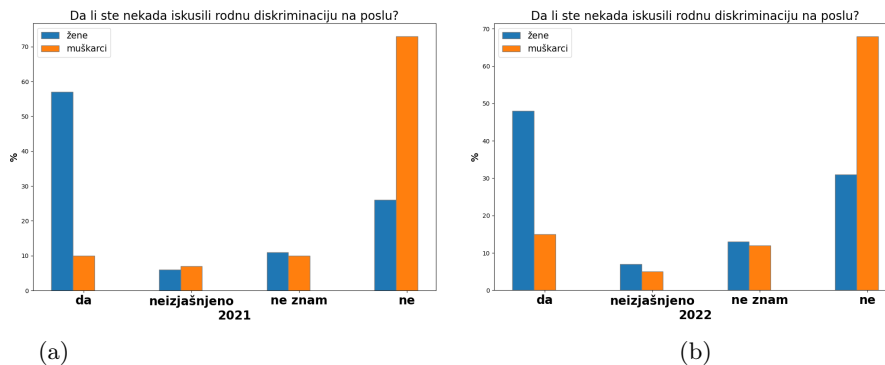
- 35% muškaraca u IT sektoru je visokoobrazovan što je skoro duplo više u odnosu na žene (18%).[15]
- 19% žena čine sektor računarskih nauka.[16]
- 26% ispitanika je iskusilo rodnu diskriminaciju u 2022. godini.[17]

Prema forumu World Economic Forum, tehnološki sektor ima najveći rast u broju postavljanja žena na liderske pozicije. Postoje pretpostavke da taj rast iznosi 6.9% od 2019. godine.

Samo 17% tehnoloških kompanija je objavilo informacije o zaradama na osnovu roda. Iako je i dalje manje od globalnog nivoa (22%) uočen je trend blagog rasta. (2021. godine 14%, a 2020. godine 9%)

Šezdeset i jedan procenat tehnoloških kompanija je objavilo polisu vezanu za seksualno uznemiravanje, mali rast u odnosu na 2022. godinu (57%) tako da je sada malo više od globalnog proseka (60%).[18]

Analiza rezultata anketa sprovedenih 2021. i 2022. godine, prikazanih na slikama 2a i 2b, ukazuje na značajne razlike u percepciji rodne diskriminacije na radnom mestu. Dok su žene i dalje u većoj meri prijavljivale iskustva rodne diskriminacije, zabeležen je pad u procentu onih koje su potvrdno odgovorile na pitanje, uz blagi porast broja onih koje nisu sigurne ili se nisu želele izjasniti. Kod muškaraca je primećen manji, ali uočljiv porast broja onih koji su se potvrdno izjasnili, uz smanjenje procenata onih koji su negativno odgovorili. Ove promene mogu ukazivati na povećanje svesti o rodnoj diskriminaciji na radnom mestu i različite interpretacije ili prijave diskriminatornih situacija, ali takođe mogu reflektovati napore industrije u suzbijanju diskriminacije, naorčito kada su u pitanju žene.[19][17]



Slika 2: Da li ste nekada iskusili rodnu diskriminaciju na poslu?

6.1.1 Razlika u platama na osnovu roda

Na pitanje: „Da li ste mogli da pregovarate oko zarade na novom poslu?”[19]

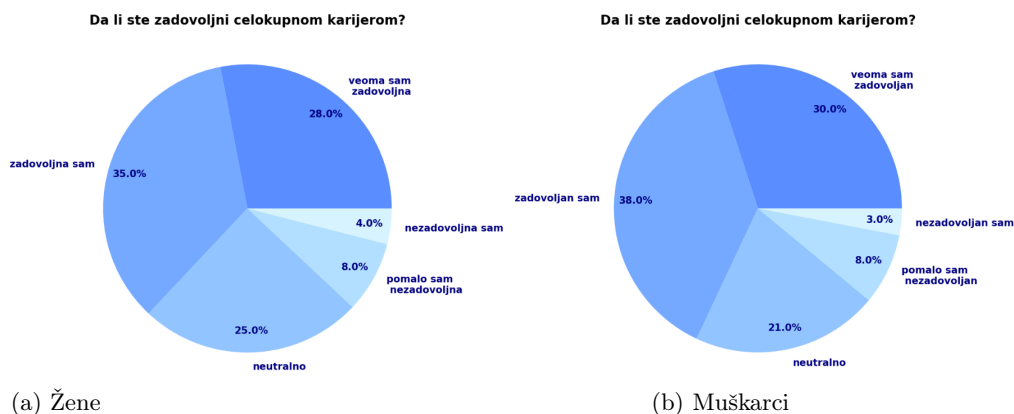
- 51% žena se izjasnilo da nije moglo da pregovara, 47% muškaraca je bilo u istoj poziciji.
- 44% žena se izjasnilo da je moglo da pregovara oko zarade na poslu, 49% muškaraca je moglo da pregovara oko zarade na novom poslu.

Iako razlike nisu izrazito velike, one i dalje idu u korist muškog roda, što ukazuje na moguće prepreke s kojima se žene suočavaju u procesu pregovaranja. Ove prepreke mogu proisteci iz duboko ukorenjenih društvenih normi i rodni očekivanja, koja često podstiču manje samopouzdanost zastupanje ličnih interesa kod žena, stavljajući ih u nepovoljniji, podređen položaj.

6.1.2 Zadovoljstvo celokupnom karijerom

Zadovoljstvo celokupnom karijerom predstavlja sveukupno pozitivno iskustvo koje pojedinac stiče tokom svog profesionalnog puta, obuhvatajući različite aspekte ličnog i poslovnog razvoja. Ključni elementi ovog zadovoljstva uključuju postizanje ličnih i profesionalnih ciljeva, kontinuirani napredak i usavršavanje, kao i osećaj finansijske stabilnosti i sigurnosti. Osim toga, važan faktor je i balans između posla i privatnog života, koji omogućava harmoničan odnos između karijernih obaveza i ličnih interesa. Zadovoljstvo dodatno zavisi od kvaliteta međuljudskih odnosa na radnom mestu, autonomije u radu, te radnog okruženja koje podržava inkluzivnost i pruža mogućnosti za razvoj. Takođe, osećaj značaja i svrhe, kao i emocionalna ispunjenost zbog doprinosa timu, organizaciji ili društvu u celini, igraju ključnu ulogu. Na kraju, zadovoljstvo karijerom reflektuje uspešnu ravnotežu između profesionalnih dostignuća i opšteg osećaja sreće i ispunjenja, koji su individualno definisani u skladu s prioritetima i vrednostima svakog pojedinca.

Rezultati ankete o zadovoljstvu karijerom prikazanim na slici 3 ukazuju na blage razlike između muškaraca i žena u percepciji zadovoljstva. Postoje generalno slični trendovi zadovoljstva karijerom između polova, s tim što žene nešto češće iskazuju neutralan ili nezadovoljan stav u odnosu na muškarce. Ovo može ukazivati na potencijalne razlike u iskustvima na radnom mestu koje zaslužuju dalju analizu.[19]



Slika 3: Da li ste zadovoljni celokupnom karijerom?

6.2 Diskriminacija na osnovu rase

Rasna diskriminacije u IT industriji predstavlja dugogodišnji problem, gde dominiraju beli i azijski muškarci. Podaci navedeni u tabeli 1 ukazuju na duboku ukorenjenu nejednakost i tendenciju diskriminacije ugroženih rasnih grupa, čiji je jasan pokazatelj porast pojedinaca koji su se izjasnili sa *DA* u 2022. godini u odnosu na prethodnu, kao i smanjenje onih koji su se izjasnili sa *NE*. [19][17] Uprkos javnim pritiscima na industriju da se diverzifikuje, promene su spore, o čemu svedoče podaci da samo 5% softverskih inženjera čine pripadnici crne rase, a manje od 8% čine Hispanoamerikanci. [20]

Da li ste ikada iskusili diskreiminaciju na osnovu rase?									
RASA	godina	2021				2022			
		da	neizjašnjeno	nisam siguran	ne	da	neizjašnjeno	nisam siguran	ne
	crna rasa	48%	8%	18%	26%	54%	7%	14%	25%
	Azijati	24%	10%	19%	47%	24%	10%	19%	47%
	Hispanoamerikanci/ Latinoamerikanci	30%	8%	16%	46%	33%	7%	16%	44%
	bela rasa	9%	5%	8%	78%	13%	4%	10%	73%

Tabela 1: Da li ste ikada iskusili diskriminaciju na osnovu rase?

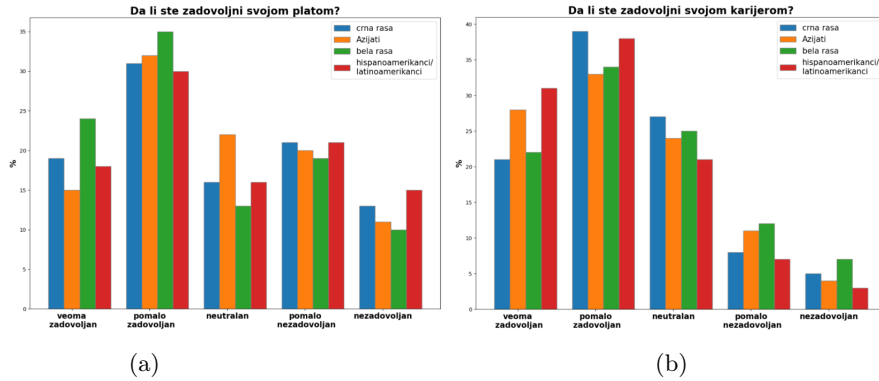
6.2.1 Razlika u platama na osnovu rase

Grafik 4a ukazuje da pripadnici bele rase češće izražavaju zadovoljstvo svojom platom u odnosu na druge grupe. Izraženo je nezadovoljstvo kod pripadnika crne rase, što može indikovati otežan pristup prilikama za finansijski napredak. [19]

6.2.2 Zadovoljstvo celokupnom karijerom

Na osnovu grafika 4b uočavaju se određene razlike među grupama. Ove razlike ukazuju na moguće varijacije u radnim iskustvima i karijernim prilikama u zavisnosti od rasne pripadnosti, što može ukazivati i na potencijalni uticaj kulturnih normi, tačnije kulture zahvalnosti i skromnosti koja je često prisutna u mnogim latinoameričkim kulturama. Manje

zadovoljstvo izraženo kod pripadnika bele rase u poređenju sa zadovoljstvom svoje plate je moguća posledica većih očekivanja od svoje karijere koja mogu poticati od većih finansijskih privilegija i mogućnosti. [19]



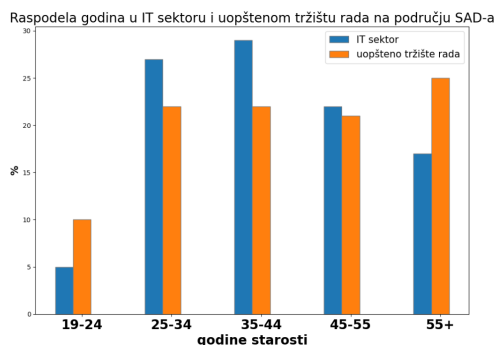
Slika 4: Zadovoljstvo platama(a) i karijerama(b) kod različitih rasnih grupa

6.3 Diskriminacija na osnovu godina

Jedan od najvažnijih faktora prilikom zapošljavanja u IT sektoru predstavlja iskustvo. Iskustvo dolazi godinama, ali kako navode brojni izvori, godine su postale jedan od najvećih problema u programerskom svetu. Kako IT sektor važi za tržište koje je orijentisano ka budućnosti i inovacijama iziskuje konstantno učenje gde se mladi bolje snalaze. Uprkos tome, veoma važnu ulogu igraju starije kolege čija upoznatost sa kodom koji se koristi u kompaniji (eng. legacy code) predstavlja veliku prednost u odnosu na mlade, neiskusne kolege. Takođe, prisustvo iskusnijih kolega pomoći će novim kolegama i kompaniji indirektno. Evidencije su pokazale da kancelarije u kojima je velika raznolikost u godinama imaju i do 19% veće prihode.[21] Činjenice:

- Zvanični podaci govore da osobe starije od 55 godina čine 17% programerskog sveta.[21]
- Istraživanje sprovedeno 2018. godine pokazalo je da 75% osoba u programerskom svetu čine osobe mlađe od 35 godina. Prosek godina u IT kompanijama je u rasponu 22-29 godina.[21]
- 61% programera koji su stariji od 45 godina smatra da im godine predstavljaju barijeru u razvoju njihove karijere.[21]
- 80% programera starosti od 40-65 godina svedočilo je ili je iskustvo diskriminaciji na osnovu godina.[22]

Grafički prikaz 5 raspodele godina u IT industriji i opštem tržištu rada u SAD-u dodatno osvetljava prisutnu diskriminaciju na osnovu godina. Jasno se vidi da se u IT sektoru favorizuju zaposleni u starosnoj grupi od 25 do 35 godina, dok je udeo osoba starijih od 55 godina značajno manji u poređenju sa ostalim industrijama.[23] Ova disproporcija ukazuje na sklonost IT sektora ka zapošljavanju mlađe radne snage, što može doprineti marginalizaciji starijih profesionalaca i otežati njihov ulazak ili ostanak na tržištu rada u ovoj industriji. Grafik naglašava potrebu za boljim pristupom inkluziji i eliminisanju predrasuda vezanih za godine u tehnološkom sektoru.



Slika 5: Raspodela godina u IT sektoru i uopštenom tržištu rada na području SAD-a

6.4 Diskriminacija prema osobama sa invaliditetom

Osobe sa invaliditetom čine oko 30% ljudi na tržištu rada.[24] Iako mnogobrojne kompanije u IT sektoru imaju inkluzivnu politiku i trude se u velikoj meri da omoguće što bolje okruženje za rad osobama sa invaliditetom, istraživanje portala Medium pokazuje da dvostruko više osoba sa invaliditetom je nezaposleno u odnosu na osobe bez invaliditeta. Neprilagođeni uslovi za rad, nelagodnost na poslu, osetna razlika u prihodima su samo neki od razloga koji potvrđuju prethodnu tvrdnju. Na osnovu navedenih razloga jasno nam je da su osobe sa invaliditetom često diskriminisane što možemo videti na osnovu razlike u platama koje iznose 13.6% manje od osoba bez invaliditeta na prostoru Velike Britanije.[24]

Neprilagođeni uslovi za rad predstavljaju veliki problem u radu osobama sa invaliditetom. Istraživanje foruma World Economic Forum pokazala su da značajno manje osoba sa invaliditetom koristi računare (62%) za razliku od osoba koje nemaju neku vrstu invaliditeta (81%).[25] Perkins, servis za edukaciju slepih, slabovidih i osoba sa invaliditetom, navodi da će očekivana vrednost Disability Tech tržišta iznositi 40 milijardi dolara 2030. godine što će u velikoj meri pružiti podršku osobama sa invaliditetom i istovremeno biti od koristi preduzetnicima i celokupnom društvu.[26] Ovo tržište trenutno broji preko 1400 kompanija čiji je cilj kreiranje proizvoda koji će pomoći osobama sa invaliditetom. Neki od najprepoznatljivijih Disability Tech proizvoda su: Siri, Alexa, čitači ekrana (eng. *Screen readers*), brajevi displeji, podesive tastature i stolovi, GPS, slanje glasovnih poruka, automatska vrata itd. Mnoge od ovih proizvoda koriste i osobe koje nemaju nikakvu vrstu invaliditeta, ovaj efekat je dobio naziv “efekat reza na ivičnjaku” (eng. *curb cut effect*). Efekat je dobio ovaj naziv zbog učestale upotrebe reza na ivičnjaku od strane osoba bez invaliditeta iako on nije osmišljen zbog njih.

7 Zaključak

Na osnovu istraživanja i analiza predstavljenih u ovom radu, može se zaključiti da diskriminacija ostaje značajan izazov u modernom radnom okruženju, uključujući i IT sektor. Iako su pravni okviri za borbu protiv diskriminacije razvijeni na globalnom i lokalnom nivou, njihove implemen-

tacije i rezultati i dalje variraju. IT sektor, uprkos inovativnosti i rastu, pokazuje specifične obrasce nejednakosti, što ukazuje da organizacije treba da ulažu u edukaciju, transparentnost u praksi zapošljavanja i politike jednakih mogućnosti. Na taj način, može se stvoriti radno okruženje u kojem će svi zaposleni, bez obzira na svoje osobine i pripadnosti, imati jednake šanse za uspeh i lično ispunjenje. Barijere nisu u pojedincu već u društvu.

Literatura

- [1] Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Šta je diskriminacija, 2016. Link: <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/sta-je-diskriminacija/>.
- [2] B. Laurence, M. Frances, and R. Helen. *Making equality count*. The Liffey Press, Ireland, 2013. Link: https://www.ihrec.ie/app/uploads/download/pdf/making_equality_count___full.pdf.
- [3] UN. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, 1948. Link: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/serbian-latin-srpski>.
- [4] UN General Assembly. Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, 1979. Link: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.
- [5] UN General Assembly. Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, 2006. Link: https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_UN_Medjunarodna%20konvencija%20o%20pravima%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf.
- [6] Službeni glasnik Republike Srbije. Zakon o zabrani diskriminacije, 2009/21. Link: <https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2009/22/1/>.
- [7] Službeni glasnik Republike Srbije. Zakon o rodnoj ravnopravnosti, 2021. Link: https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/Zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti_-52_2021-71.pdf.
- [8] Službeni glasnik Republike Srbije. Krivični zakonik, 2005. Link: <https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2005/85/6/reg>.
- [9] World Economic Forum. Global Gender Gap Report, 2021. Link: <https://s3.amazonaws.com/s3.documentcloud.org/documents/726990/as-long-as-they-let-us-stay-in-class-hrw.pdf>.
- [10] Marijana Petrović Marija Babović. Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji , 2021. Link: http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/10/Indeks_rodne_ravnopravnosti_u_RS_2021.pdf.
- [11] European Commission. Serbia 2023 Report, 2023. Link: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_695_Serbia.pdf.
- [12] Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Percepcija romske zajednice o diskriminaciji, 2024. Link: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/09/Percepcija-romske-zajednc-o-diskriminaciji.pdf>.

- [13] Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Redovan godišnji izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2023, 2023. Link: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/03/RGI-2023.pdf>.
- [14] Dice. Current DEIB Efforts Aren't Enough, 2022. Link: <https://www.dice.com/recruiting/ebooks/equality-in-tech-report-recruiter/deib-in-the-workplace.html>.
- [15] Shankar IAS Parliament. Zastupljenost visokoobrazovanih žena u programerskom svetu, 2021. Link: <https://www.shankariasparliament.com/current-affairs/gender-gap-in-stem>.
- [16] AAUW. Zastupljenost žena u programerskom svetu, 2021. Link: <https://www.aauw.org/resources/research/the-stem-gap/>.
- [17] Dice. Discrimination in Tech, 2022. Link: <https://www.dice.com/recruiting/ebooks/equality-in-tech-report-recruiter/discrimination-in-tech.html>.
- [18] Equileap. GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT AND RANKING, 2023. Link: https://equileap.com/wp-content/uploads/2023/03/Equileap_Global_Report_2023.pdf.
- [19] World Economic Forum. 8 charts that show the impact of race and gender on technology careers, 2021. Link: <https://www.weforum.org/stories/2021/04/gender-race-tech-industry/>.
- [20] Koji Chavez Katherine Weisshaar and Tania Hutt. Hiring Discrimination Under Pressures to Diversify: Gender, Race, and Diversity Commodification across Job Transitions in Software Engineering. *American Sociological Review*, 89:584 – 613, 2024.
- [21] Tech Talks. Ageism in tech: the not-so-invisible age limit developers face, 2019. Link: <https://bdtechtalks.com/2019/03/29/ageism-in-tech-age-limit-software-developers-face/>.
- [22] Dice. Ageism in Tech: How to Overcome Pay, Bias Issues, 2024. Link: <https://www.dice.com/career-advice/ageism-low-salary-new-job>.
- [23] CompTIA. Workforce and Learning Trends 2023, 2024. Link: <https://www.comptia.org/content/research/workforce-and-learning-trends-2023>.
- [24] Medium. The tech industry is failing people with disabilities and chronic illnesses, 2019. Link: <https://medium.com/@racheltho/the-tech-industry-is-failing-people-with-disabilities-and-chronic-illnesses-8e8aa17937f3>.
- [25] World Economic Forum. How can we ensure that more people with disabilities have access to digital devices?, 2021. Link: <https://www.weforum.org/stories/2021/09/disability-barrier-to-digital-device-ownership/>.
- [26] Perkins. DisabilityTech: Making the world more accessible for everyone, 2024. Link: <https://www.perkins.org/disabilitytech-making-the-world-more-accessible-for-everyone/>.