

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ
У ИТ СЛУЖБАМА

Данијела Д. Протић
Генералштаб Војске Србије,
Управа за телекомуникације и информатику (Ј-6)

Напредак у информационим и комуникационим технологијама утиче на свакодневни живот савременог човека. Широко спектар информација данас је доступан готово свакоме. Ипак, због традиције, вере, непознавања језика, пола или политике, велики број људи није у могућности да искористи предности глобализације која омогућује приступ овим информацијама. Истраживања у свету показују недостатак података који би потврдили или оповргли постојање родне неравноправности наметнуте развојем информационих и комуникационих технологија. Овај рад презентује резултате истраживања родне равноправности у ИТ службама српских предузећа и организација. Истраживање је спроведено анонимним анкетирањем 96 ИТ професионалаца запослених у банкама, телекомуникационим и ИТ компанијама, владиним и невладиним организацијама, и на универзитетима у Србији. Испитаници су одговарали на питања о старости, полу, образовању и положају у организацији, а у последњем делу анкете коментарисали су предности и мане свог посла и давали предлоге за могуће промене у раду. Резултати овог истраживања упоређени су са резултатима истраживања у свету.

Кључне речи: *родна равноправност, ИТ служба, ИТ професионалци*

Увод

Брзи развој технологије у последњих педесетак година има значајну улогу у свакодневном животу. Информационе и комуникационе технологије (ИКТ) граде и подржавају организационе процесе на конкурентном, глобалном нивоу. Евидентно је да прелазак са физичког у виртуелни свет постаје приметан тренд, јер све већи број функција и процеса који су били ефикасни у традиционалним економско-политичким и, у општем случају, друштвеним односима прелази у електронски облик [1]. Теоретски, дефиниције ИКТ су различите, што зависи од тога у коју сврху се користе. Организација за европску безбедност и сарадњу (ОЕБС) и Европска унија (ЕУ) у ИКТ укључују телекомуникације, потрошачку електронику, компјутере и канцеларијске уређаје, мерне и контролне инструменте, као и опрему и електронске компоненте [2]. Поред тога, постоји значајан осврт на ИКТ послова-

ње које подразумева организацију или послове који, директно и индиректно, укључују било коју врсту производа и услуга које су базирани на ИКТ [3].

Због специфичних карактеристика информационо-комуникационих система (ИКС) сваке организације, могућа је појава инцидената који су условљени променама у ИКТ. Инциденти могу привремено или трајно зауставити пословне процесе, па је неопходно пратити рад ИКС, планирати реакцију на могућу кризу и обезбедити брз опоравак после кризе. Такође, веома је важно подићи свест запослених о безбедности информација, поготово код оних људи који у оквиру задатака свакодневно користе рачунарске мреже, комуницирају путем интернета и размењују важне информације, као што су пословне тајне или персонални подаци. Њихове активности морају да буду у складу са захтевима посла и пословне политике организације. Међутим, без обзира на то како су и колико запослени обучени да препознају и реагују на нежељене догађаје, претње и ризици нису елиминисани. Поверљиве информације могу постати доступне неовлашћеним лицима, украдене, измењене или уништене [4]. Због тога организације запошљавају особље које успоставља и одржава ИКС, спречава малициозности, смањује ефекте грешака и брзо реагује на инциденте (ИТ професионалци).

Убрзани развој ИКТ утицао је не само на економске и политичке трендове, већ је променио квалитет живота. Глобализација је омогућила да широк спектар информација постане доступан свакоме ко има приступ интернету. Међутим, због традиције, вере, пола, језика или државне политике, неке групе људи не могу да искористе предности глобалне мреже. Овај проблем се, поред осталог, односи и на проблем равноправности полова, али се често изједначава и са проблемом неједнакости и дискриминације жена. Овај концепт је широко прихваћен, јер је чињеница да дискриминација постоји. Жене су често изложене присили кроз наметање културних, социјалних или верских норми због којих, уколико их прекрше, могу да буду кажњене.

Истраживања о родној равноправности, у контексту коришћења ИКТ, показују недостатак релевантних података који би потврдили да постоји (или не постоји) родна неравноправност наметнута развојем ИКТ. Због тога је ово истраживање засновано на ставовима ИТ професионалаца о том питању. Претпоставка је била да, због „савремености“ пословања, ИТ особље ради свој посао, без обзира на пол на исти начин.

Истраживање је спроведено на следећи начин: након проучавања литературе и анализе тренутног стања анонимно су анкетирани особе запослене у ИТ службама. Питања су постављана тако да су анкетирани могли да изаберу један или више од понуђених одговора. Такође, могли су да дају коментаре на њихов свакодневни рад. Добијени резултати, који су представљени табеларно и графички, упоређени су са резултатима светских пројеката, студија и истраживања из ове области.

Родно прихватљиви правци деловања и примена информационо-комуникационих технологија

Род је друштвено контролисана дефиниција мушкарца и жене. То је друштвено обликовање биолошког пола, одређено схватањем задатака, деловања и улога приписаних мушкарцима и женама у друштвеном, јавном и приватном животу. На који начин друштво види улогу жене и мушкарца, и шта се од сваког од њих очекује, зависи од кул-

турних, политичких, економских, друштвених и религиозних фактора. На њих подједнако утичу и обичаји, право, класна и етничка припадност, као и предрасуде раширене у датом окружењу. Ставови и понашања према роду су научени и могу се мењати. На другој страни, пол се односи на биолошки одређене карактеристике мушкараца и жена у погледу репродуктивних органа и функција на основу хромозомског комплемента, односно на физиологију. Као такав, пол је глобално схваћен као класификација живих бића на мушке или женске јединке. Биолошке разлике између полова се не мењају: људи су или жене или мушкарци. Равноправност по полу не значи истовремено укључивање једнаког броја жена и мушкараца у све друштвене активности, нити третирање жена и мушкараца на истоветан начин. Она подразумева стратегију укључивања женских и мушких интереса и искустава у развојне пројекте у свим политичким, економским и друштвеним сферама, тако да је добробит и за мушкарце и жене подједнака, а неједнакост не важи [5]. По Повељи Уједињених нација, државе потписнице се, поред осталог, обавезују да „потврђују веру у основна права човека, у достојанство и вредност људске личности, и у равноправност људи и жена“ [6]. Занимљиво је да је Повеља УН ратификована 1945. године, али да су принципи једнакости данас исти као што су били тада. И, као што је даље наведено у тексту: „Уједињене нације не стављају никаква ограничења у погледу избора мушкараца и жена ради учешћа у било ком својству и на равноправној основи у њиховим главним и помоћним органима“.¹ Европска унија такође има дугу историју политике родне равноправности, још од споразума о Европској економској заједници (ЕЕЗ) из Рима 1957. године. Од тада до данас ЕУ је усвојила 13 директива које су везане за родну равноправност. Амстердамским споразумом из 1999. године Европска комисија формализује циљеве успостављања родне равноправности у друштву, па у одлуци FP7² стоји да ће „родна равноправност бити укључена у све области истраживања“ [7]. Родна неравноправност, у контексту коришћења ИКТ, такође постаје и једна од горућих тема UNESCO³ самита у Паризу 2003. године. Закључено је да родну равноправност, у перспективи, треба укључити у све аспекте савременог друштва, што важи за заинтересоване стране, као што су владе, приватна предузећа и организације цивилног друштва, као и међународне организације.

У последњој деценији је напредак у технологији, комуникацијама и приступу информацијама повећао економску либерализацију и интензивирао проток робе, услуга и капитала. Реструктурирани су социо-политички и економски односи, а дошло је и до промена у релацијама између жена и мушкараца, укључујући и њихове друштвене улоге. Међутим, о променама које је у друштвени живот унео напредак ИКТ нема довољно ни квантитативних ни квалитативних података који би адекватно описивали утицај ИКТ на све сегменте друштва. Стицање знања о реалности, ограничењима и могућностима са којима се суочавају савремене жене и мушкарци, омогућили би развој и имплементацију истраживачких пројеката о родним разликама, јер су поуздани подаци, приказани по полу, као и квалитетно информисање, од суштинског значаја у свим фазама истраживања. Међутим, полазна тачка сваког истраживања треба да буде ситуациона анализа,

¹ Члан 8. Повеље УН.

² 7th Framework Program.

³ UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (енгл.) – Организација за образовање, науку и културу Уједињених Нација.

јер су, у погледу квалитативних информација, неопходни одговори на питања о активностима, приоритетима и интересима жена и мушкараца, као и о баријерама са којима се оба пола суочавају. Потребно је анализирати како и колико се њихови ставови разликују или не разликују, што омогућује развој следећих фаза пројеката. Један од процеса оцењивања утицаја и последица реализације пројеката и политике везане за жене и мушкарце је и Gender Mainstreaming.⁴ Он представља начин за формулисање и спровођење специфичних стратегија чији је циљ боље разумевање потреба жена и мушкараца и побољшање њихових живота. Истовремено, Gender Mainstreaming је стратегија дизајна, имплементације, надзора и процене реализације програма у свим политичким, економским и друштвеним сферама, тако да и жене и мушкарци имају истоветне користи, с крајњим циљем постизања родне равноправности. Ипак, због тога што представља интегрисање родне равноправности у све развојне политике, стратегије и интервенције, концепт Gender Mainstreaming-а (поготово када је реч о примени ИКТ) изазива одређени скептицизам. Разлога је много. Прво, на теоретском нивоу његово постојање је резултат чињенице да област инжењерства подразумева занемарив степен слободе у послу који обавља инжењер, без обзира на пол. Друго, на политичком нивоу нема довољно емпиријских података који би били коришћени у правцу постизања родне равноправности у примени ИКТ, иако за тим постоји потреба. Треће, у земљама које тек развијају своје ИКС, актуелни проблеми везани су примарно за постављање и употребу инфраструктуре, док је проблем родне равноправности секундаран [9].

Студије о равноправности полова указују на многа истраживачка питања. Нека од њих су везана за дискриминацију жена због недостатка рачунарске писмености која је резултат чињенице да су ИКТ мање доступне женама него мушкарцима. Поред тога, постоје студије чији је циљ да „охрабре“ компаније да примене принципе родне равноправности у радном окружењу. Такође, најновија истраживања све више су везана за нетрадиционалне пословне односе, а резултати указују на хитну потребу за високо образованим кадром. Одређене студије такође указују на тренутну ситуацију жена које раде у ИКТ сектору. Пратећи трендове, предмет овог истраживања је родна равноправност запослених у ИТ службама.

Циљеви истраживања

Циљ истраживања је био да се утврди како ИТ професионалци „виде“ свој посао у ИТ службама. Резултати су показали колико су, у ствари, ИТ професионалцима, без обзира на пол, старост, ниво стручности и одговорности у организацијама у којима раде, познате структура и функције ИКС. Анализе резултата анкете у неколико области указале су на значајне разлике у одговорима мушкараца, односно жена. Због тога су одговори на демографска питања, питања о образовању, положају у организацији и пословима које они обављају посебно анализирани и упоређени по половима. Евидентни су проблеми родне равноправности у ИТ професији, баш у оним областима на које указују и резултати истраживања у свету.

⁴ Gender (engl.) – род; Mainstream (engl.) – главни правац, уобичајени начин мишљења (извор: Лонгманов речник).

Методологија

Конвенционалне квантитативне и квалитативне методе разликују се у приступу проблему. Разлике су резултат различитих поља истраживања и специфичних научних дисциплина. Фокус квантитативних метода је прецизно мерење, како би се доказала предефинисана хипотеза [10], а циљ квалитативних метода је разумевање сложених процеса, тако да и хипотезе и истраживачка питања могу бити мењани или настајати током истраживачког процеса [11], [12]. Ово истраживање засновано је на обе методологије.

У истраживању је анонимно анкетирано 96 особа запослених у ИТ службама банака, телекомуникационих и ИТ компанија, владиних и невладиних организација и универзитета у Србији, који су одговарали на питања у вези са коришћењем ИКТ у пословању. Анкета је обухватала шест група питања:

- (1) демографске податке (старост, пол, образовање),
- (2) пословну регулативу (правила, политика, закони),
- (3) пословне ризике (рањивост система, изложеност ризику, утицај малициозности),
- (4) контролу приступа (приступ поверљивим подацима, рачунарским мрежама),
- (5) ИТ кризу (припрема за и реакција на кризу у ИКС), и
- (6) коментаре.

У првих пет целина испитаници су имали избор једног или више од понуђених одговора. У шестом делу могли су да коментаришу све области свог рада. Подаци о старости, полу и образовању добијени су квантитативним методама. За податке који су добијени избором једног или више одговора, и коментаре који су укључени у дискусију, примењена је комбинација квантитативних и квалитативних техника.

Резултати и дискусија

Родна равноправност је концепт по којем су сва људска бића слободна да развијају личне способности и праве изборе без ограничења које постављају правила о подели полова. Различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца разматрају се и процењују подједнако. Принципи једнакости и родне равноправности треба да обезбеде одсуство дискриминације по полу, било директно или индиректно.

Студије указују на значај заступљености оба пола у ИТ службама, без обзира на врсту посла или ниво одговорности. У априлу 2011. године Међународни трговински центар је објавио резултате истраживања УН о родној равноправности у контексту примене ИКТ. Од свих ИКТ пројеката из 2010. године у само 24% није било поделе по родној димензији. Као резултат тога, УН су своју политику подржале Акционим планом (2011–2012) којим су дате смернице за укључивање родне равноправности у пословање. Посебно је истакнуто следеће: „Док се стратешки циљеви и програмска подручја могу временом мењати политика Gender Mainstreaming-а ће остати иста“. [13]

Током 2006. године Информационо друштво и медије Европске комисије⁵ истраживало је положај жена које раде у ИКТ секторима у 462 организације из 25 држава чланица. Резултати су показали да су ИТ професионалци углавном млађи мушкарци (у двадесетим годинама) и без породичних обавеза [9]. Резултати истра-

⁵ Information Society and Media of European Commission.

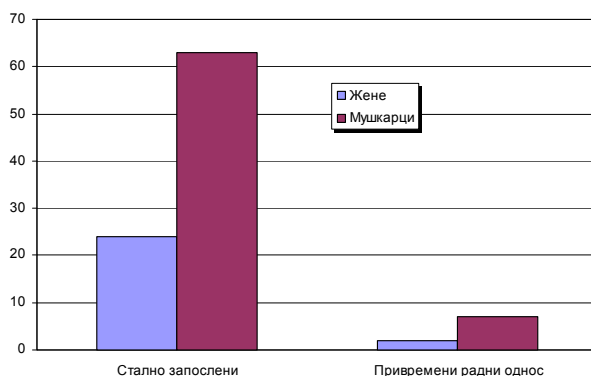
живања за Србију показују да је више ИТ професионалаца мушког пола (73%). Четрдесет пет процената испитаника је старости 31–40 година, а 77% је старости 31–50 година, једанаест људи има више од 50 година, што је приказано у табели 1.

Табела 1 – Старост испитаника

	Жене	Мушкарци
< 20 година	0	0
21–30 година	3	8
31–40 година	10	34
41–50 година	7	23
> 50 година	6	5

Већина жена које раде у ИТ сектору такође су млађе особе без деце. Запослене су углавном на неодређено време. Радно време по уговорима или флексибилно радно време су реткост у овом сектору, и углавном се односе на запослене жене. Међутим, пуно радно време често значи продужено радно време. Рад на пројектима углавном је непредвидив и укључује кратке рокове за реализацију. Рад увече или викендом је готово уобичајен, а неретко запослени такав темпо и облик рада намећу сами себи. Званично, они могу да дођу на посао и оду са посла у одређеном клизном периоду, али постоји тенденција да је ова флексибилност маска за продужено радно време. Нису изненађујуће ове врсте радних образаца с обзиром на то да су у ИТ сектору запослени претежно млади људи, који су способни, и очигледно спремни да стално буду на располагању послодавцима [9].

По неким студијама, жене су мање амбициозне од мушкараца [14], док друга истраживања указују на чињеницу да су жене више оријентисане ка остваривању постављених циљева [15]. Такође, жене могу да профитирају у конкурентском окружењу уколико постоје и поштују се правила компетентности [16], [17]. По Националном институту за нуклеарну физику из Италије,⁶ у 2010. години само је 13,8% (232) техничара (електроинжењера и ИТ специјалиста), од 1827 укупно стално запослених, било женског пола [18]. По резултатима истраживања, у Србији је више од 90% испитаника (63 мушкарца и 24 жене) у сталном радном односу. Поред тога, 7,7% жена и 10% мушкараца су у привременом радном односу, што је приказано на слици 1.



Слика 1 – Врста радног односа

⁶ The National Institute of Nuclear Physics.

Као и много других категорија које су везане за родну равноправност, и пол и технологија су променљиве, динамичке и друштвено одређене категорије [19]. ИТ професионалци, без обзира на пол, прате и често утичу на ове промене. Због готово свакодневних промена у ИКТ, постоје различите дефиниције и класификације задатака које обављају ИТ професионалци [20], што је наведено у табели 2.

Табела 2 – Задужења ИТ професионалаца у односу на област рада и ниво одговорности

Област рада	Ниво одговорности	Област рада /ниво одговорности
– програмер (апликација, оперативних система)	– директор	– директор
– аналитичар	– топ менаџер	– технички директор
– ИТ консултант	– руководилац пројекта	– пројект менаџер
– систем инжењер	– асистент на пројекту	– процес менаџер
– систем администратор	– сарадник	– ИКТ менаџер
– техничар		– софтвер инжењер, веб дизајнер
– подршка мрежи		– администратор мреже, техничар
– корисничка подршка		– особа за едукацију
– подршка безбедности информација на терену		– подршка мрежи, ИТ подршка
		– корисничка подршка

(Извор: Best for Eevengender Distribution in the 25 Member States in the Domain of Information Society)

Идеалне ИКТ треба посматрати и са становишта производа и из перспективе процеса. Производна перспектива односи се на дизајн ИКТ система за реализацију информационих и комуникационих сервиса. Процесна перспектива односи се на моделе и методе који се баве социјалним аспектом утицаја дизајна, имплементације, одржавања и коришћења ИКТ. У оквиру производа и процеса, ИКТ подразумевају хардвер, софтвер и управљање променама у систему. Зато је за развој оптималног решења за ИКТ структуру потребно одговорити на кључна питања [21], која су приказана у табели 3.

Табела 3 – Кључна питања за развој идеалне ИКТ структуре

	Хардвер	Софтвер	Управљање променама
Дефиниција	Који су специфични захтеви за хардвер?	Шта су потребе? Шта су очекивања?	Какав ће бити утицај на систем у смислу организационих промена?
Конструкција, инсталација, употреба, одржавање	Да ли је опрема адекватно заштићена? Да ли су постојећи капацитети довољни?	Да ли су разматране бесплатне и open-source алтернативе? Да ли је систем тестиран? Да ли је обезбеђено одржавање софтвера? Да ли је систем документован?	Који нови начини рада су примењени? Да ли је организациона подршка у могућности да подржи све учеснике (нпр. и мушкарце и жене)?

(Извор: Van Reijswoud: Appropriate ICT as a tool to increase effectiveness in ICT4D)

Према EUSME центру за извештавање ИКТ индустрија се, у општем случају, састоји од четири сектора: телекомуникација, хардвера, софтвера и ИТ услуга [22]. Подгрупе које их чине приказане су у табели 4.

Табела 4 – Сервиси, опрема и производи ИКТ сектора

Телекомуникације	Хардвер	Софтвер	ИТ сервиси
– основни сервиси	– компјутери	– софтверски производи	– мрежни сервиси
– додатни сервиси	– мрежна опрема	– интеграција система	– интеграција система
– опрема	– меморије	– уграђени софтвер	– одржавање
	– потрошачка електроника	– консалтинг	– ИТ консалтинг
		– дизајн/развој	– обучавање/тренинг

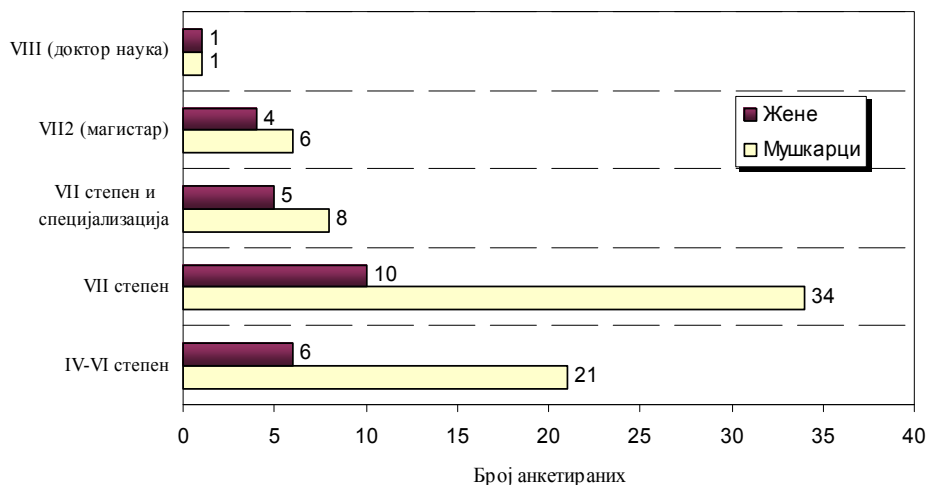
(Извор: EUSME Centre Report: ICT Market in China)

Према одговорима домаће циљне групе, 29,5% ИТ професионалаца су програмери и софтвер дизајнери, док 70,5% припада групи напредних корисника. Због мањка особља за одржавање хардвера, више од 60% ових испитаника одржава хардвер упоредо са својим редовним задацима. Овакав резултат, али и коментари анкетираних особа, директно указују на недостатак кадра. Наиме, један од проблема о којима су ИТ професионалци најчешће писали коментаре јесте да су оптерећени пословима који по уговору о запошљавању нису били наведени у опису њиховог радног места.

За опис послова које обављају ИТ професионалци, без обзира на пол, потребно је укључити и податке о њиховој стручној спреми. Велика је разлика између броја мушкараца и жена који су студирали технику или рачунарство. Зато неке компаније тешко проналазе жене инжењере [9]. Према подацима IPEDS Peer Analysis System-а,⁷ који су базирани на резултатима америчког Министарства просвете и објављени у мају 2006. године, на Универзитету Аљаске у Фаирбанксу су, од укупног броја високообразованог, стално запосленог кадра, само 35,4% биле жене, а 64,6% мушкарци [23]. На Универзитету у Хановеру, од свих жена професора (33%), само 17% биле су наставници из области информатике и електронике [24]. Анализа података из домаћег окружења показује да је скоро 87% испитаника (34 мушкарца и 10 жена) завршило факултет, а 38,5% жена и 21,4% мушкараца има и виши степен образовања (специјалисти, магистри, доктори наука). Резултати су приказани на слици 3. Међутим, проценат високообразованих испитаника, без обзира на пол, готово је исти: 70% су жене, а 77% мушкарци.

⁷ IPEDS систем експертске анализе.

НИВО ОБРАЗОВАЊА



Слика 3 – Ниво образовања жена и мушкараца

Аустралијски институт за људске ресурсе анализирао је, почетком 2011. године, садржај своје базе података са више од 900 запослених. Резултати показују да је скоро две трећине узорка (преко 70%), на руководећим положајима, мушког пола. Око шест од десет испитаника сматра да структура по полу у њиховој организацији није одговарајућа [16]. У том смислу је, на истоветан начин, ИТ професионалцима из Србије понуђен избор једног од четири нивоа позиција у организацији, које су наведене у табели 5.

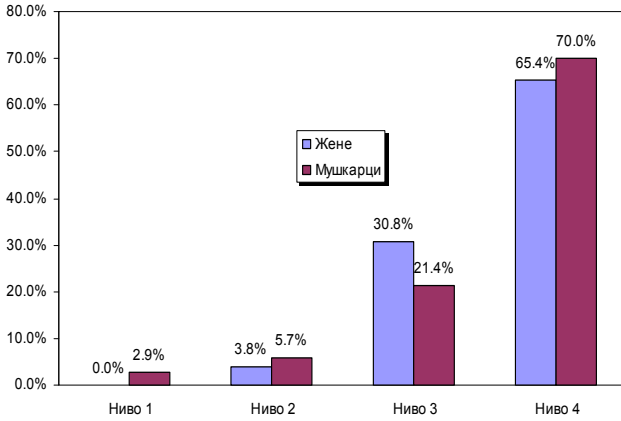
Табела 5 – Позиција у организацији

Ниво 1	Власник/деоничар/члан управног одбора
Ниво 2	Топ менаџер/пројект менаџер/ИТ консултант
Ниво 3	Вођа тима/менаџер
Ниво 4	Није на руководећем положају

Резултати показују, као што је приказано у табели 6. а) и на слици 4. а), да нема жена на високим руководећим позицијама (ниво 1), док је на одговарајућим позицијама 2,9% мушкараца. Овај проценат указује и на чињеницу да је мало ИТ професионалаца који су истовремено власници, акционари или чланови управног одбора.

Табела 6 – а) Позиција у организацији (за сваки пол понаособ)

	Жене	Мушкарци
Ниво 1	0,0%	2,9%
Ниво 2	3,8%	5,7%
Ниво 3	30,8%	21,4%
Ниво 4	65,4%	70,0%
	100,0%	100,0%

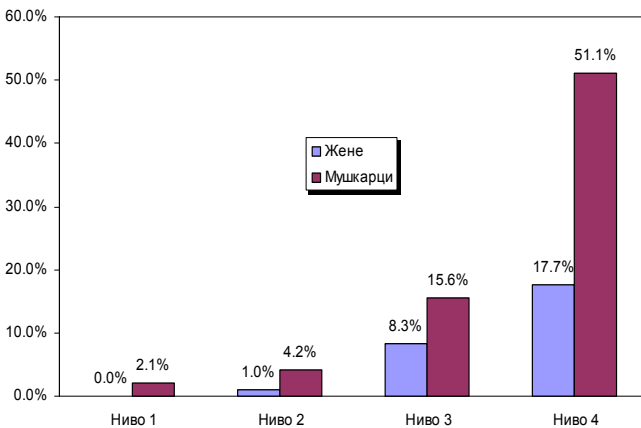


Слика 4 – а) Позиција у организацији (сваки пол понаособ)

Такође, готово је четири пута више руководиоца мушкараца него жена на нивоу 2, као што је приказано у табели 6. б) и на слици 4. б).

Табела 6 – б) Позиција у организацији (за укупан број анкетираних)

	Жене	Мушкарци
Ниво 1	0,0%	2,1%
Ниво 2	1,0%	4,2%
Ниво 3	8,3%	15,6%
Ниво 4	17,7%	51,1%
	27,0%	73,0%



Слика 4 – б) Позиција у организацији (за све анкетиране)

Већи број жена ради на нивоу 3. тј. 30.8% од свих испитаних жена и 21.4% свих мушкараца. Њихови послови су организационо захтевни и траже кратке рокове реализације. Очекивано, највећи број запослених налази се на позицијама које нису руководеће (ниво 4).

Закључак

У раду су приказани резултати истраживања родне равноправности у ИТ секторима домаћих организација, компанија и институција. Истраживање је изведено анонимним анкетањем 96 ИТ професионалаца који су запослени у банкама, телекомуникационим и ИТ компанијама, владиним и невладиним организацијама и универзитетима у Србији. Према резултатима истраживања, Србија прати светски тренд. Највећи број ИТ професионалаца (преко половине) у средњим је тридесетим годинама. У ИТ секторима запослено је двоструко више мушкараца него жена. Оба пола су, углавном, високо образоване особе, али су, истовремено, мушкарци на руководећим позицијама, док жене заузимају положаје са нижим степеном одговорности. У основи, око две трећине запослених је на нивоу напредног корисника ИКТ, док трећина запослених ради на развоју и дизајну софтвера. На основу коментара испитаника очито је да није редак случај да због недостатка кадра једна особа обавља два или више задатка, што додатно оптерећује запослене.

Према показатељима из света, истраживања о родној равноправности у контексту ИКТ биће предмет великог броја студија у будућности. Због тога је ова тема и у Србији отворена за развој нових пројеката и даља истраживања.

Литература

1. Skinner, G. D. (2008). A Study into Fostering Entrepreneurship in Information Communication Technology (ICT). *International Journal of Computers and Communications*, Vol. 2, Issue 4, pp 108–116.
2. Hamoudia, M. (2008). An Econometric Model for Forecasting the ICT Business Markets: A Simultaneous Multi-Equation Modelling Approach. *Telektronikk*, 3/4.
3. Nurwahida, F., A. M., Bohari, C., and Wei Hin: *Women Entrepreneurs in the ICT – Related Business in Malaysia: A Demographic Survey*. International Journal of Business and Management. Vol. 6, No. 10; October 2011. Published: October 1, 2011.
4. Dhillon, G., and J. Backhouse: Information System Security Management in the New Millennium. *Communications of the ACM*. Vol. 43. No. 7: pp 125–128, 2000.
5. Пuteви остваривања родне равноправности једнаких могућности – од идеје до праксе. Савет за равноправност полова Владе Републике Србије. 2002. <http://www.osce.org/sr/serbia/25494>
6. Међународни уговор ФНРЈ 5/1945, Информациони центар УН у Београду, 1984.
7. Toolkit Gender in EU-funded research. Directorate-General for Research and Innovation Capacities Specific Program. European Commission. EUR 24840 EN. 2011. www.infn.it/CUG/images/docs/doc_esterni/LO2012/toolkit_gender_eu_research.pdf

8. Primo, N.: *Gender Issues in Information Society*. UNESCO Publications for the World Summit on the Information Society. CI-2003/WS/05. 2003. http://portal.unesco.org/ci/en/file_download.php/250561f24133814c18284feedc30bb5egender_issues.pdf
9. Bisnath, S.: *Towards a More Equitable Information Society: How and Why of Gender Mainstreaming*. International Telecommunication Union. Third Meeting of the Working Group on Gender Issues. Geneva 30 June – 2 July 2004. Document WGGI 3/11-E. 2004. <http://www.itu.int/ITU-D/gender/events/3rdAnnualWGGIMeeting/documents/3-11.pdf>
10. Nurwahida, F., A. M., Bohari, and C.W. Hin: *Women Entrepreneurs in the ICT – Related Business in Malaysia: A Demographic Survey*. International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 10; October 2011. www.ccsenet.org/ijbm
11. ITC Gender Mainstreaming Policy. International Trade Centre. Approved 28 April 2011.
12. Holliday, A. *Qualitative Research*. Sage. Thousand Oaks. CA. USA. 2002.
13. GENIS LAB / INFN Trieste. Report. Gender-Based Organizational Assessment. GENIS LAB WP 2 – ITC/ILO BMS. 2011. http://www.infn.it/CUG/images/docs/doc_esterni/ILO2012/pgs_report_infn.pdf
14. Gender Equity in the Work Space. HRpulse. Research Report. Volume 3, Number 1. Australian Human Resources Institute March 2011. http://www.ahri.com.au/MMSdocuments/profdevelopment/research/research_papers/gender_equity_in_the_workplace_2011.pdf
15. Seymour, E.: *The loss of women from science, mathematics, and engineering undergraduate majors: An explanatory account*. Science Education 79 (4): 437–473. 1995.
16. Powell, Gary N.: *Women and men in Management*. Newbury Park-London-Delhi: Sage. 1993.
17. Reskin, B., and D., McBrier: *Why Not Ascription? Organizations Employment of Male and Female Managers*. American Sociological Review 65:210–33. 2000.
18. The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European national scenes. Directorate-General for Research Science, Economy and Society. EUR 23721 EN. 2009.
19. Best Practices for Eevengender Distribution in the 25 Member States in the Domain of Information Society. Study Final Report December 2006. Information Society and Media Directorate General of the European Commission. 2006. http://ec.europa.eu/information_society/activities/itgirls/doc/best_practices.pdf
20. Gurumurthy, A.: *Gender and ICTs*. Overview Report. BRIDGE development-gender. Institute of Development Studies. ISBN 1 85864 840 8. 2004. <http://www.bridge.ids.ac.uk>
21. Van Reijswoud, V.: *APPROPRIATE ICT AS A TOOL TO INCREASE EFFECTIVENESS IN ICT4D: THEORETICAL CONSIDERATIONS AND ILLUSTRATING CASES*. EJISDC (2009) 38, 9, 1–18, 2009.
22. EUSME Centre Report: ICT Market in China. EU SME Centre. 2011.
23. Weber, R. P.: *Basic Content Analysis*. Sage. Thousand Oaks. CA. USA. 2008.
24. West, S. M. and J.W. Curtis: *AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006*. American Association of University Professors. AAUP. 2006.