

2021

ŽENY V OBLASTI IKT

KOŠICKÝ KRAJ
SLOVENSKO



ženský
algoritmus



OBSAH

Úvod	3
Zhrnutie	4
1.časť: Ženy ako najväčší nevyužitý rezervoár	5
Muži a ženy na technických postoch	6
Košícký kraj má veľký potenciál v IKT	9
Part 2: Zaoštréné na 5 IKT pozícií	10
Ženy v IKT, beh na dlhú trať	11
Systémová analytička	12
Softvérová vývojárka	14
Grafická dizajnérka	16
Predajkyňa v oblasti IKT	17
IKT Manažérka	18
3.časť: Prekážky, ktorým čelia ženy v IKT manažmente	21
Spoza opony	22
Seba-limitácia a nízka sebadôvera	23
Za hranicami pracoviska	24
Vlastnosti poháňajúce kariérny rast	27
Podporujúce pracovné prostredie	28
Plusy a mínusy žien v IKT manažmente	29
Ženský vs. mužský štýl riadenia	30
Kľúčové zistenia a odporúčania	31
Metodika práce	35
Pod'akovanie a použité zdroje	36
Prílohy 1 – 3	38
Tiráž	42

ÚVOD

Cieľom tohto reportu je predstaviť súčasný pomer zamestnancov podľa rodu v rámci slovenského technologického priemyslu so zameraním na Košický kraj a identifikovať medzery, a príležitosti vo zvyšovaní počtu žien v IKT sektore (informačné a komunikačné technológie) pre rôzne cieľové skupiny. Ako ukazujú mnohé globálne štúdie, súčasné príležitosti ani zaobchádzanie nie sú pre všetky rody rovnaké. Naš výskumný tím prišiel k rovnakému záveru na základe cenných údajov zhromaždených expertmi na zber a analýzu údajov, TREXIMA Bratislava a ďalších zdrojov vrátane vlastného výskumu.

Prvá časť reportu opisuje pomer zamestnancov podľa rodu na konkrétnych pozíciách v IKT sektore na Slovensku a v Košickom kraji, v rámci krajiny a Európskej únie. V druhej časti sú priblížené vybrané pozície v IKT sektore členené podľa vekových skupín a platov. Ich analýza odкрýva prekvapujúce javy. Tretia časť kombinuje štatistiku a kvalitatívny výskum, pre ktorý boli dáta zhromaždené formou dotazníka. Ten vyplnilo 20 slovenských žien na riadiacich pozíciách v oblasti IKT manažmentu. Cieľom bolo identifikovať prekážky, s ktorými sa stretávajú v práci, a tiež osvedčené postupy, ktoré prítahujú a udržujú ženy na vedúcich postoch v oblasti IKT.

Táto správa ukazuje, ako funguje rodová diskriminácia v technologickom sektore, a dáva hlas ženám v manažmente IKT, keď zdieľajú svoje skúsenosti. Na dosiahnutie pokroku v tejto oblasti je nevyhnutné porozumieť komplexnej sieti rodovej diskriminácie v odvetví a riešiť ju. Viaceré štúdie potvrdili, že technologickému priemyslu chýbajú ženy nie preto, že nie sú „dost' dobré“ – ale v dôsledku všadeprítomného systémového problému, ktorý si vyžaduje pozornosť a uskutočniteľný plán. Report prináša kreatívne riešenia, ponúka návrh postupných opatrení v oblasti diskriminácie na základe rodu v tomto odvetví a identifikuje nové možnosti na efektívnu zmenu. **Táto výzva stojí pred spoločnosťami, vládou, samosprávami, školami, neziskovými organizáciami a jednotlivcami. Technologický priemysel by mohol v slovenskej ekonomike hrať významnejšiu úlohu, ak by sme doňho zapojili viac ľudí – vrátane žien, ktoré predstavujú nevyužitý potenciál.**



ZHRNUTIE

Cieľom tejto publikácie je zmapovať situáciu žien v rámci slovenského technologického priemyslu so zameraním na Košický kraj. Kombinácia kvantitatívnej a kvalitatívnej analýzy vykresľuje komplexný obraz rozdielov medzi rodmi a platmi v piatich konkrétnych rolách IKT a prekážky, s ktorými sa manažérky v IKT stretávajú. Správa odhalí rozdiely medzi Košickým a Bratislavským krajom, ako aj medzi mužmi a ženami zamestnanými v IKT v rôznej miere. Identifikuje tiež, že matky a bezdetné ženy majú rozličnú manažérsku skúsenosť; že nevedomé predsudky a pracovné nastavenie sú hlavnými prekážkami, ktoré by spoločnosti mali adresovať. Nakoniec ponúka praktické odporúčania založené na prieskume, ako vytvoriť férovejšie pracovné podmienky, v ktorých by mohli prosperovať všetci zamestnanci.



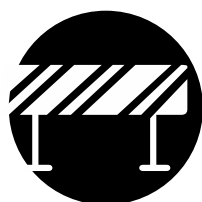
1. časť: Ženy ako najväčší nevyužitý rezervoár

Napriek zvýšeniu pomeru žien zamestnaných v IKT zostáva Slovensko so svojimi 15,8 % pod priemerom EÚ. Ženy však predstavujú až 45 % slovenskej pracovnej sily a väčšina z nich má vysokoškolské vzdelanie. Sú početným zdrojom vzdelanej pracovnej sily v rozvíjajúcom sa sektore IKT, ktorému chýbajú špecialisti.



2. časť: Zaoštréné na 5 IKT pozícií

Percento žien v IKT sektore v Košickom kraji (19 %) prevyšuje národný priemer (15,8 %). Napriek tomu existujú pretrvávajúce platové rozdiely medzi mužmi a ženami na rovnakých IKT pozíciách, ako aj medzi Bratislavou a Košicami. Hĺbková analýza 5 konkrétnych rolí v IKT sektore, ktoré patria medzi najbežnejšie, odhalila platové rozdiely medzi ženami a mužmi na rovnakej pozícii v rozmedzí od 8 do 34 % na úrovni SR.



3. časť: Prekážky, ktorým čelia ženy v IKT manažmente

Dvadsať žien na manažérskych pozíciách v IKT sme sa anonymne opýtali na prekážky, ktoré museli vo svojej kariére prekonať, i na faktory, ktoré im naopak pomohli. Aj keď bol jasný rozdiel medzi manažérskymi skúsenosťami matiek a bezdetných respondentiek, podpora získaná od ich partnerov a rodín bola pre rozvoj oboch skupín takmer nevyhnutná. Limitovali ich hlavne nevedomé predsudky a pracovné nastavenie na pracovisku.

1.ČASŤ:

ŽENY AKO NAJVÄČŠÍ NEVYUŽITÝ REZERVOÁR

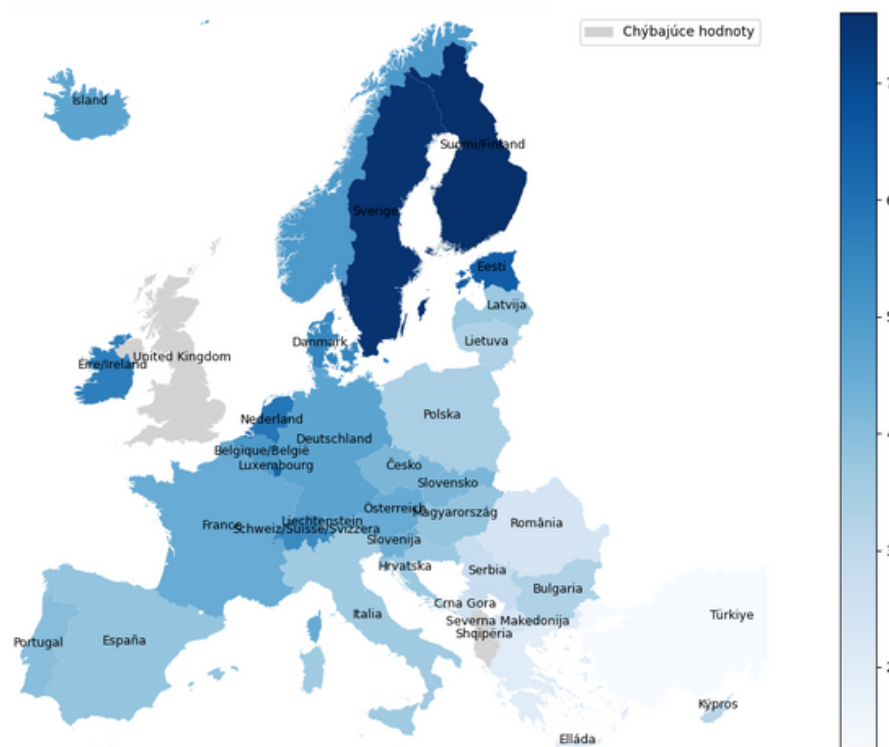


Muži a ženy na technických postoch

Najvyšší pomer (nad 7 %) zamestnancov v informačných a komunikačných technológiách k celkovému počtu obyvateľ'ov krajiny je vo Fínsku a Švédsku. Viac ako 6 % pracovnej sily v Estónsku a Luxembursku pracuje v oblasti IKT.

Spomedzi krajín V4 dosahuje Česká republika (4,2 %) a Slovensko (4,2 %) lepšie výsledky ako Maďarsko a Poľsko. V Grécku (2 %) a v Turecku (1,3 %) pracuje v IKT najnižší pomer obyvateľ'stva (Príloha 4).

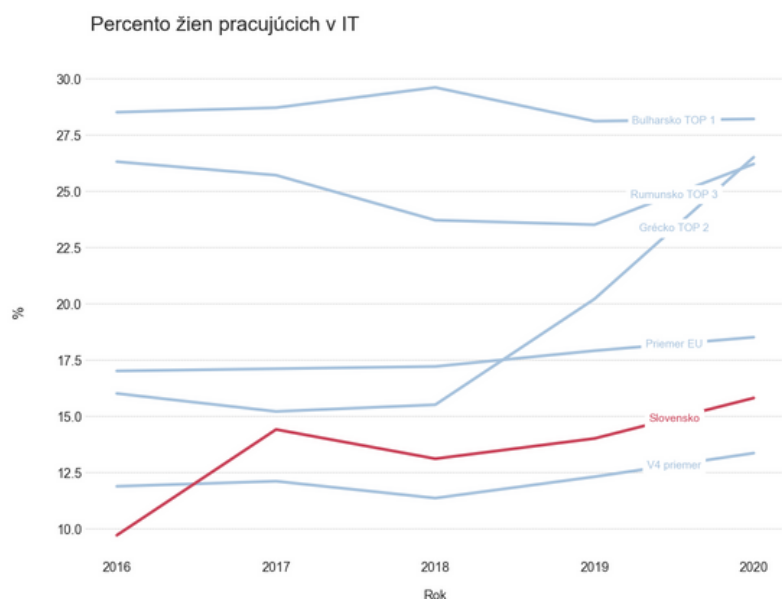
Pomer IKT špecialistov v celkovej zamestnanosti krajiny, 2020



Zdroj: Eurostat 2021a

4,2 %

Slovákov pracuje v oblasti IKT

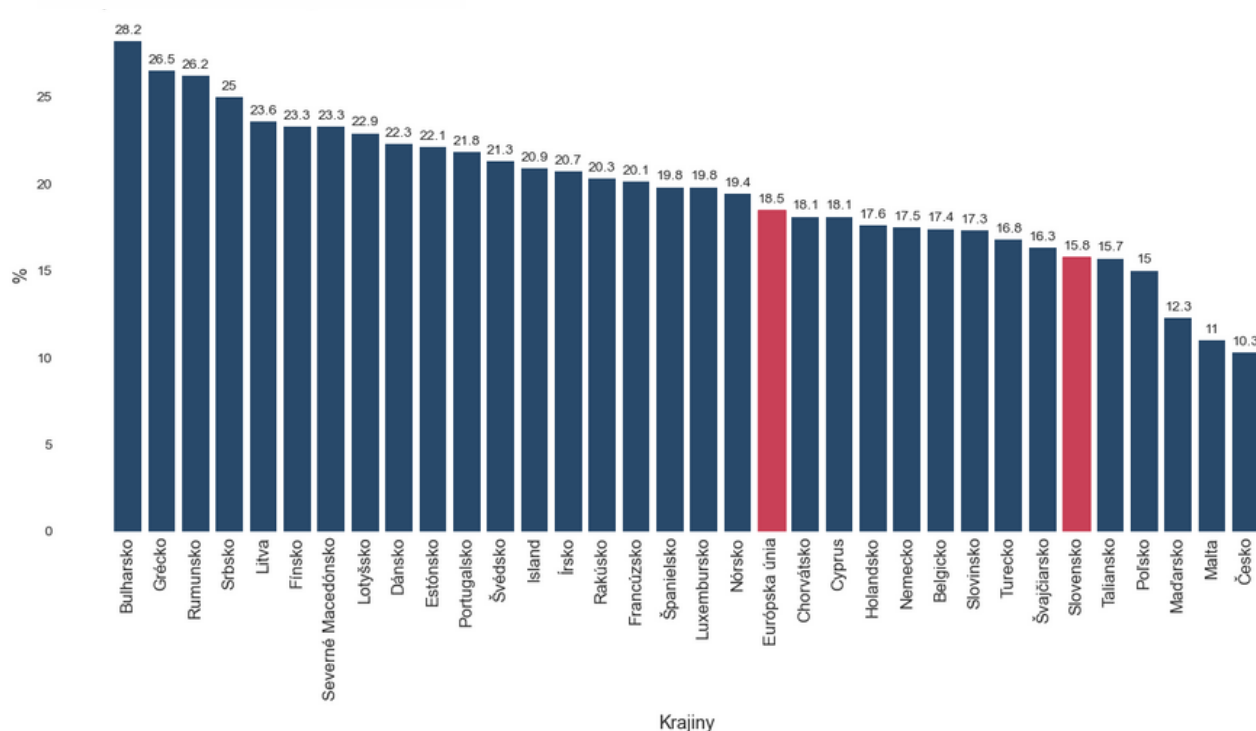


Zdroj: Eurostat 2021b

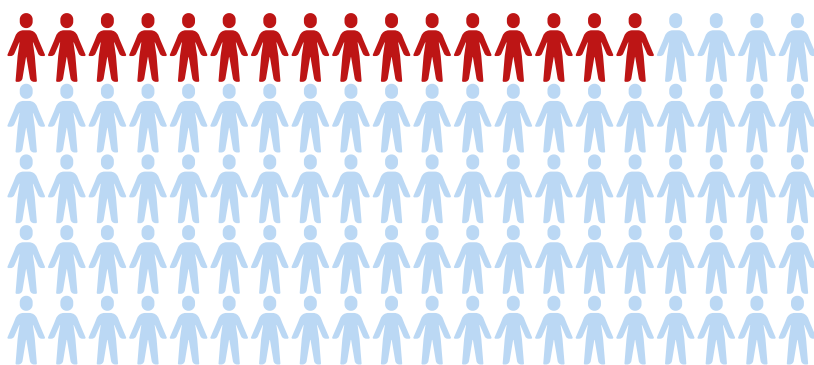
Najvýraznejší pokrok zaznamenalo Grécko, kde sa podiel žien na technických pozíciách medzi rokmi 2016 a 2020 zvýšil o viac ako 10 %. Bolo to však spôsobené tým, že grécki muži vo veľkom opúšťajú ajú sektor IKT. Rumunsko a Bulharsko sú už mnoho rokov lídrami v pomere IKT pozícií zastávaných ženami (okolo 30 %). Od roku 2018 sa počet žien pracujúcich v IKT v Rumunsku znížil o 1 300. No zdá sa, že trend sa od roku 2020 obracia – počet žien v technických zamestnaniach sa zvýšil o 3 %. Od čias socializmu Rumunsko a Bulharsko pestovali tradíciu žien pracujúcich v technologickom sektore a štúdia na technických fakultách.

Pomer žien medzi IKT špecialistami, 2020

Zdroj: Eurostat 2021b



Slovensko sa aj napriek rastúcemu percentuálnemu zastúpeniu žien pracujúcich v IKT od roku 2018, nachádza pod priemerom EÚ. V roku 2020 na Slovensku pracovalo 15,8 % IKT špecialistiek. Najvýraznejšie zmeny boli zaznamenané v priebehu rokov 2016 a 2017, kedy sa podiel žien pracujúcich v tejto oblasti zvýšil o 2,8 tisíc, čo predstavuje 4,7 %. Výsledky, ktoré Slovensko v tejto oblasti dosahuje, sú nad priemerom krajín V4. V roku 2020 na Slovensku v oblasti IKT pracovalo na Slovensku 16,9 tisíc žien a 89,9 tisíc mužov.



16 900 (15,8 %)

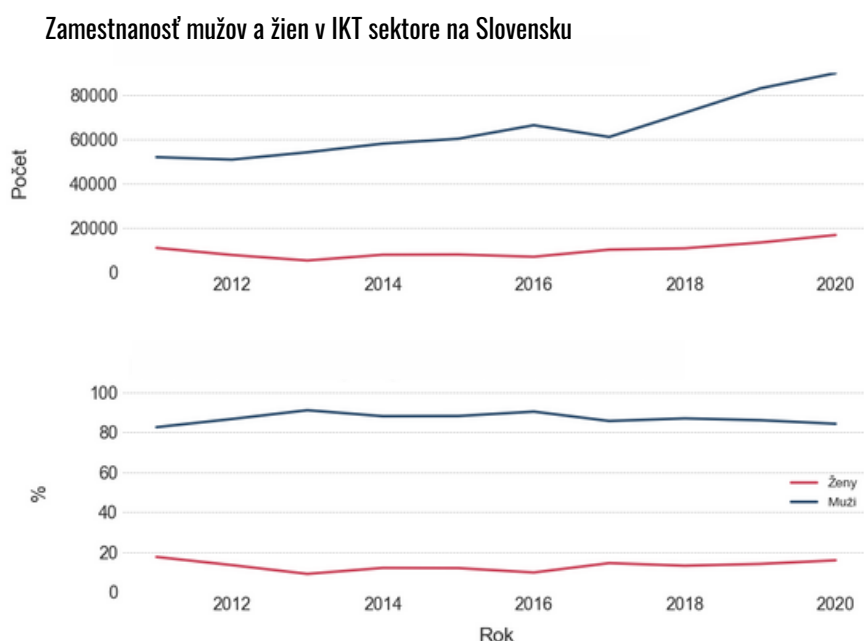
žien v IKT na Slovensku (2020)

89 900

mužov v IKT na Slovensku (2020)

Počet žien v IKT na Slovensku sa od roku 2011 zvýšil o 5,8 tisíc. Pre porovnanie, počet mužov zamestnaných v IKT sa za rovnaké obdobie zvýšil o 37,9 tisíc, čo predstavuje o viac ako 6,5-násobne vyšší nárast ako u žien.

Počet žien pracujúcich v tejto oblasti od roku 2016 z roka na rok rastie. Za posledný analyzovaný rok (2020) sa počet žien v IKT na Slovensku zvýšil o 3,4 tisíc. Ide o najvyšší medziročný nárast za posledných 10 rokov.



Zdroj: Eurostat 2021b

18,4 %

**RODOVÁ PLATOVÁ
MEDZERA SK, 2019**

16 %

**RODOVÁ PLATOVÁ
MEDZERA V IKT SK, 2020**

11 %

**RODOVÁ PLATOVÁ
MEDZERA V IKT EÚ, 2020**

Technický sektor stále zamestnáva na Slovensku výraznú menšinu obyvateľstva. Počas pandemických kríz bol však jedným z mála sektorov, ktoré prosperovali. Z devätnástich sledovaných odvetví bol vplyv pandemickej krízy v podobe straty zamestnania pocit'ovaný v desiatich z nich (v 3. štvrt' roku to bolo 11 odvetví a v 2. štvrt' roku až 15 odvetví). Od začiatku roka 2020 došlo k najväčšiemu poklesu zamestnancov. V službách prišlo o prácu 17,1 tisíc ľudí (16 %) a v doprave klesol počet zamestnancov o 12,4 tisíc (7,3 %). **Naopak, 13,5% rast zamestnanosti bol evidovaný v IKT sektore** (Štatistický úrad SR 2021).

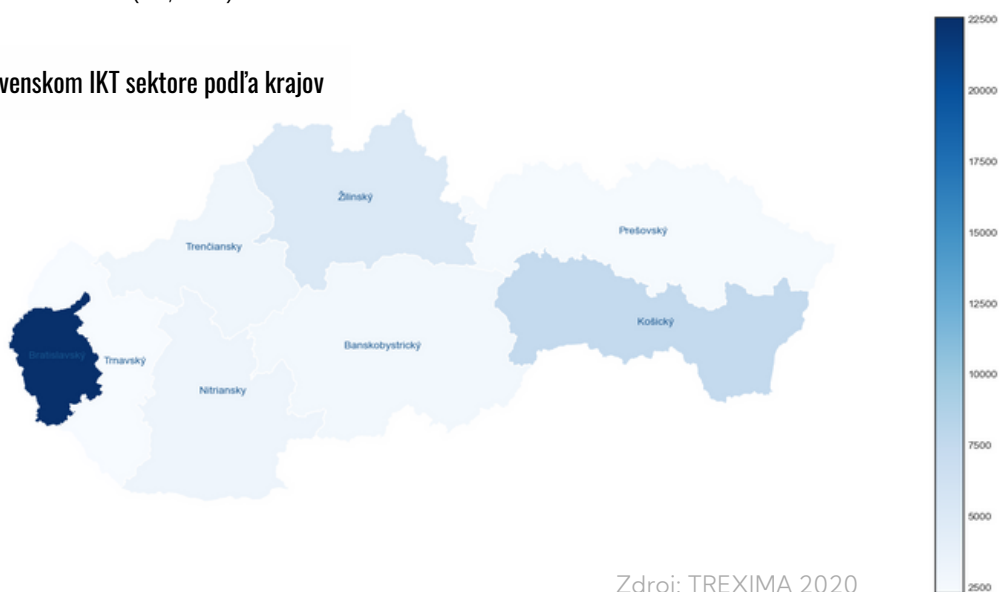
Ženy dlhodobo predstavujú 45 % slovenskej pracovnej sily. V rámci ekonomicky aktívneho obyvateľstva má vysokoškolské vzdelanie 56 % žien, zatiaľ čo iba 43 % mužov. Podľa Ministerstva školstva SR približne 40 % Slovákov pôsobí v pracovnej sfére, ktorá sa nespadá do ich študijného odboru.

Ženy sú rezervoárom kvalifikovanej pracovnej sily a skrytým potenciálom v oblasti IKT.

Košický kraj má vysoký potenciál v oblasti IKT

Košický kraj je druhým najväčším technologickým centrom na Slovensku. Pôsobí v ňom takmer 200 spoločností (Košice IT Valley 2021) a zamestnáva 9 323 ľudí, z toho 1 804 (19 %) žien (TREXIMA Bratislava). Dve technicky zamerané vysoké školy v Košiciach, Technická univerzita v Košiciach (TUKE) a Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach (UPJŠ), produkujú stovky absolventov ročne. Na základe výročnej správy Slovenského centra vedecko – technických informácií (CVTI SR 2021), v roku 2020 úspešne absolvovalo Prírodovedeckú fakultu (UPJŠ) 256 študentov, z toho 171 (66,8 %) žien a Fakultu elektroniky a informatiky (TUKE) 686, z toho 107 (15,6 %) žien.

Zamestnanosť v slovenskom IKT sektore podľa krajov



Zdroj: TREXIMA 2020

Nárast kvalifikovanejšej pracovnej sily v odvetví IKT v košickom regióne by mal dopad na:

- **Národnú / regionálnu ekonomiku.** Na základe štúdie Digital Challengers a štúdie The next normal od McKinsey & Company z roku 2020, IKT sektor produkuje v priemere 2 až 3-násobne vyššie HDP ako ostatné odvetvia. Priemerná mesačná hrubá mzda na IKT pozíciách je na Slovensku 2 026 €, čo je takmer o 80 % viac ako priemerný plat na Slovensku, ktorý v roku 2020 predstavoval 1 133 €.
- **Spoločnosti.** Podľa Republikovej únie zamestnávateľ'ov a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny chýba spoločnostiam na Slovensku viac ako 68 tisíc kvalifikovaných IKT špecialistov (Miškerík 2021). Kvalifikovanejšia pracovná sila by zároveň prilákala nových investorov.
- **Jednotlivcov.** Zamestnanosť v IKT sektore poskytuje obrovské spektrum príležitostí, veľký potenciál na trhu práce, geografickú a časovú flexibilitu a nadpriemernú finančnú kompenzáciu. Rodová platová medzera je v IKT sektore o 2,4 % nižšia ako národný priemer naprieč všetkými odvetvami. Ženy v IKT na Slovensku, ako aj v košickom regióne, zarábajú o 16 % menej ako muži, avšak v iných odvetviach platový rozdiel dosahuje 18,4 %.

2.ČASŤ:

ZAOSTRENÉ NA 5 IKT POZÍCIÍ



Ženy v IKT, beh na dlhú trať

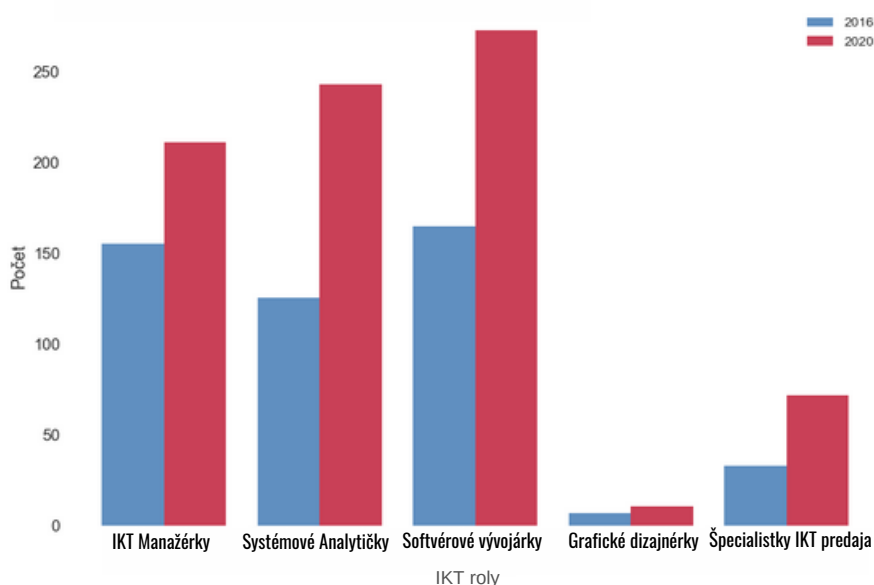
Eurostat monitoruje IKT špecialistov ako sumár 24 skupín pracovných pozícií s unikátnymi ISCO-08 kódmi (Príloha 1). Definuje ich ako zamestnancov, ktorí sú **schopní rozvíjať, prevádzkovať a udržiavať IKT systémy alebo aplikácie, a u ktorých IKT sú hlavnou náplňou ich práce**. (OECD 2004). Mapovali sme IKT role na Slovensku použitím rovnakej metodológie (viď kapitola Metodika práce na strane 35).

Proporcia žien na IT pozíciách v Košickom kraji (19 %) prevyšuje celoslovenský priemer (15,8 %). Na celoštátnej úrovni, ženy na pozícií IKT špecialistov zarábajú o 16 % menej ako muži. V Košickom kraji, IKT špecialistky zarábajú o 18 % menej.

Rozdiely na národnej úrovni sa líšia vzhľadom na konkrétnu pracovnú pozíciu od 8 do 34 %. Najbližšie k vyrovnanému platu sú špecialistky v oblasti počítačových sietí a technológií, ktoré zarábajú iba o 3% menej ako muži. **Najvýznamnejší rozdiel bol zaznamenaný v skupine špecialistov v oblasti predaja IKT, kde je priemerný plat žien až o 39% nižší ako u mužov a v Košickom kraji až o 43% nižší ako u mužov.**



Zamestnanosť žien v IKT v Košickom kraji

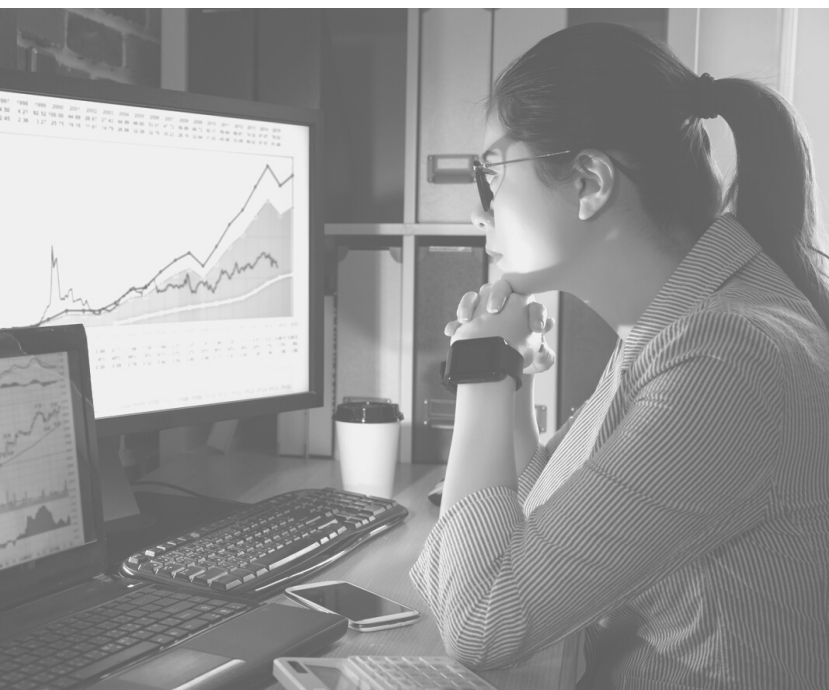


Zdroj: TREXIMA 2020

V tejto kapitole sme sa sústredili na päť skupín IKT rolí vzhľadom na proporciu mužov a žien, vekové skupiny a priemerné platy v Košickom kraji, a to v porovnaní s ostatnými krajinami alebo celoslovenským priemerom. Vybrali sme nasledovné skupiny pracovných pozícií v IKT: Systémoví analytici, Softvéroví vývojári, Grafickí dizajnéri, Špecialisti v oblasti predaja IKT a IKT manažéri.

Systemová analytička

Počet systémových analytikov sa na Slovensku od roku 2016 zvýšil o 1 236 na číslo 7 425. Nanešťastie, množstvo pozícií, ktoré zastávajú ženy, je oproti mužom viac ako dvojnásobne nižšie. Napriek tomu, že približne 372 žien bolo v priebehu ostatných piatich rokov zamestnaných na pozícií systémovej analytičky, ich proporcia sa v priebehu rokov zmenila iba minimálne. V roku 2020 na tejto pozícií pracovalo 1 832 žien a z toho 243 v Košickom kraji.



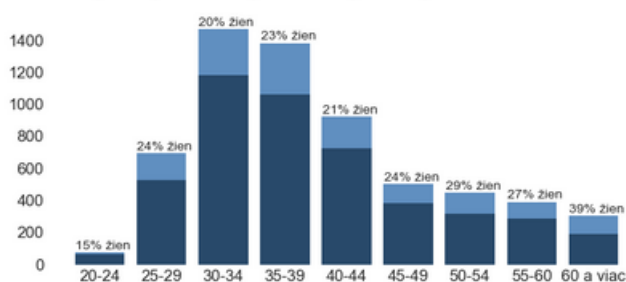
2 494 €

priemerný plat v roku 2020

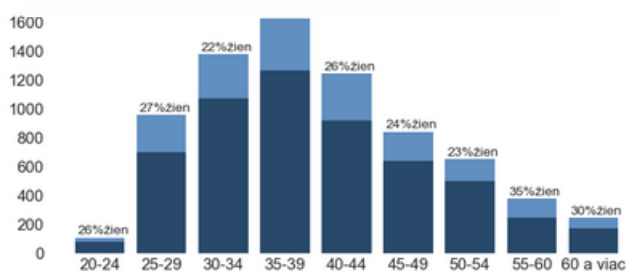
62 % všetkých systémových analytikov je koncentrovaných v oblasti hlavného mesta – v Bratislavskom kraji. Najviac žien na tejto pozícií je vo vekovej skupine medzi 30 a 39 rokov. Od roku 2016 sa počet žien zastávajúcich túto pozíciu signifikantne nezvýšil.

Platy systémových analytičiek v priebehu ostatných piatich rokov vzrástli o 205 €, napriek tomu však **ženy zarábajú o pätinu menej ako ich mužskí kolegovia na tej istej pozícií**. V absolútnych číslach, priemerný plat ženy na pozícií systémovej analytičky je o 480 € nižší ako plat muža na tejto pozícií. Rovnako ako v prípade ostatných IKT pozícií, napriek nárastu priemernej mzdy žien, ostáva platová medzera nezmenená.

Ženy na pozícií systémovej analytičky v SR, 2016



Ženy na pozícií systémovej analytičky v SR, 2020



Zdroj: TREXIMA 2020

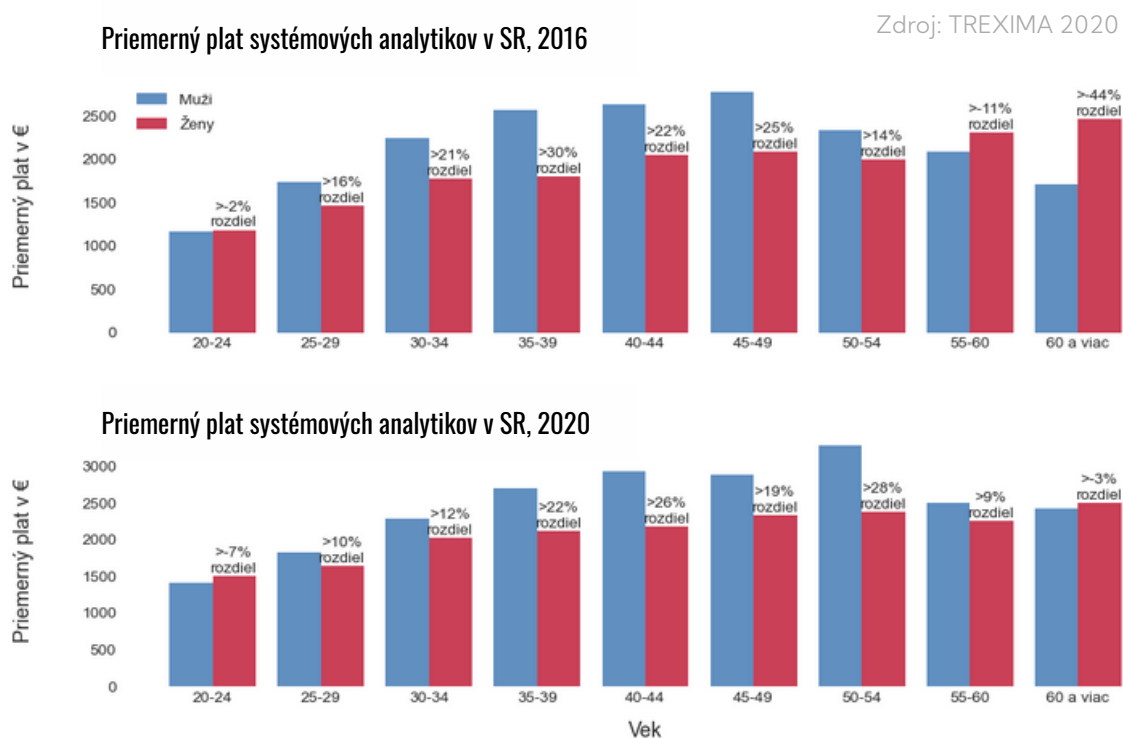
14 %

rodová platová medzera, 2020

Plat ženy na pozícií systémovej analytičky v Bratislavskom kraji je o 27% vyšší ako plat ženy na rovnakej pozícií v Košickom kraji – čo je nad priemerom platových rozdielov medzi týmito dvoma kraji.

Systémové analytičky v Košickom kraji zarábajú 1 688 €. Ich mužskí kolegovia na tej istej pozícií v tom istom kraji priemerne zarábajú 2 141 €. **Rodový mzdový rozdiel v Košickom kraji je 19%**, čo je o 5% viac ako celoslovenský priemer na tejto pozícií.

Zaujímavosťou je, že systémové analytičky zarábajú na začiatku a na konci svojej kariéry viac ako ich mužskí kolegovia. Podľa dát z roku 2016, **najvýraznejšie platové rozdiely existujú vo vekovej skupine 35 až 39 rokov – vo vysoko produktívnom životnom období, kedy sú platy žien takmer o tretinu nižšie ako platy mužov.** Žena na pozícií systémovej analytičky v roku 2020 zarábala maximum vo veku 55 až 60 rokov, kedy sa jej kariéra pomaly blíži ku koncu. Podobný fenomén sme zaznamenali aj v dátach z roku 2016. Ďalšou zaujímavosťou je, že platy mužov na tejto pozícií začínajú klesať po tom, čo dosiahnu vek 55 rokov.



Je za rozdiel v platovom ohodnotení zodpovedná schopnosť jednotlivcov vydobíť si vyšší plat? J. Zenger a J. Folkman vo svojom výskume analyzovali sebavedomie mužov a žien v súvislosti s ich manažérskymi schopnosťami. Zistili, že zatiaľ čo sebavedomie žien začína prudko rásť po dosiahnutí 40 rokov, to mužské pomaly klesá po dosiahnutí veku 55 rokov (Zenger a Folkman 2019).

Vývojárka softvéru

Skupina vývojárov softvéru popísaná v tejto kapitole pozostáva zo 4 rôznych rolí reprezentovaných konkrétnymi kódmi ISCO: Vývojári softvéru, Programátori aplikácií, Vývojári webu a multimédií a Vývojári a analytici softvéru a multimédií inde neklasifikovaní.

Z takmer 12 tisíc vývojárov softvéru na Slovensku predstavujú ženy 15 % (1 823) a 272 z nich je v Košickom kraji. Vstup žien do vývoja softvéru zaznamenáva rastúci trend. Za posledných päť rokov tvorili 30 % nováčikov v tejto oblasti práve ženy.



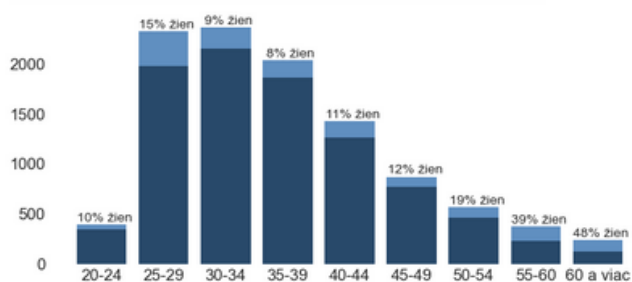
2 227 €

priemerný plat v roku 2020

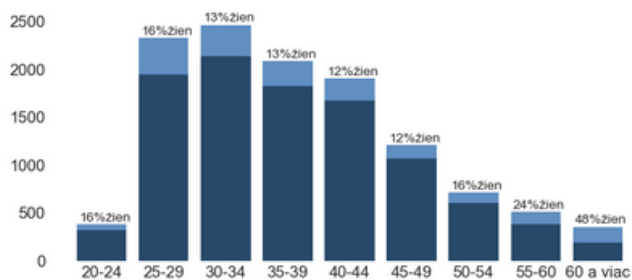
Najvyššia koncentrácia developerov je v Bratislavskom kraji, ktorý zamestnáva 57 % vývojárov a 63 % vývojárok z celého Slovenska. Košický región poskytuje pracovné príležitosti 16 % špecialistom a 15 % špecialistkám v oblasti vývoja softvéru zo všetkých na Slovensku.

V roku 2020 došlo k výraznému zvýšeniu pomeru žien takmer v každej vekovej skupine v porovnaní s rokom 2016. Do piatich rokov sa počet vývojárok softvéru zvýšil o viac ako 430 žien. Najvýraznejšie rastú kategórie žien vo veku 30 – 39 rokov a po nich 40 – 44 rokov.

Ženy na pozícií vývojarky softvéru v SR, 2016



Ženy na pozícií vývojarky softvéru v SR, 2020



Zdroj: TREXIMA 2020

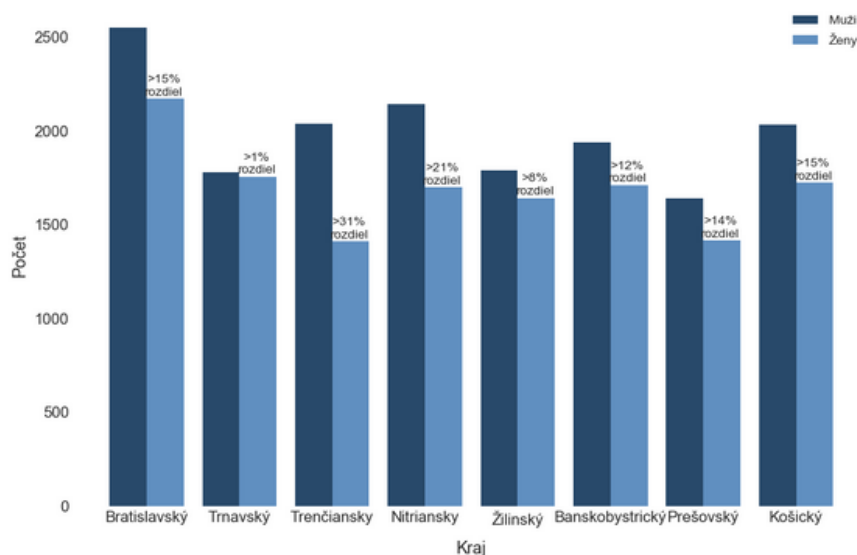
Veková kategória čerstvých absolventiek prekvapivo predstavovala za posledných päť rokov iba 5 % nových vývojárok. Kde prichádzame o stovky absolventiek technických fakúlt?

12 %

rodová platová medzera, 2020

Platy vývojárok sa za päť rokov zvýšili takmer o pätinu. V roku 2020 zarobili v priemere o 353 eur viac ako v roku 2016. Plat muža vývojára je však stále o 12 % vyšší. Pri pohľade na štatistiky za jednotlivé regióny Slovenska sa veľkosť platových rozdielov v jednotlivých regiónoch výrazne líši. V Trenčianskom kraji zarábajú vývojárky o tretinu menej ako ich mužskí kolegovia.

Priemerný plat vývojárov softvéru v SR, 2020

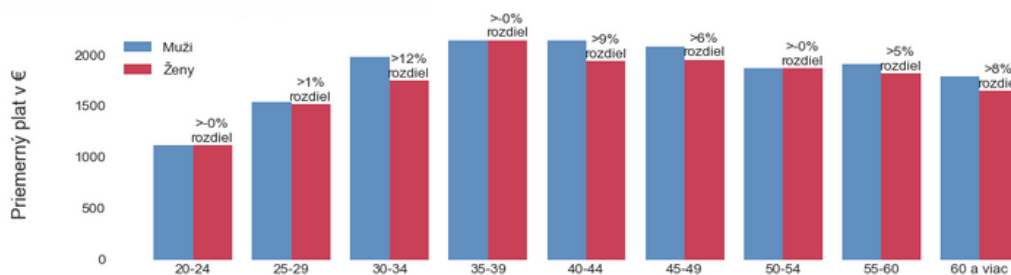


Zdroj: TREXIMA 2020

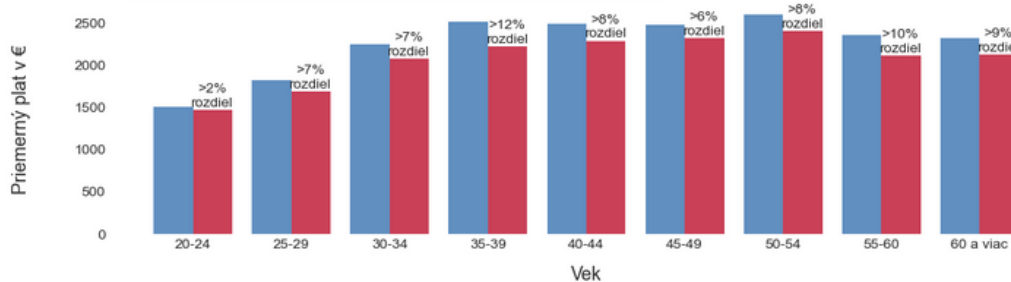
Naopak, v Trnavskom kraji sú mzdy žien len o 1 % nižšie. Košický a Bratislavský kraj majú rovnaký rozdiel v mzdách medzi ženami a mužmi – 15 %, čo je pod celoštátnym priemerom. Viditeľné sú aj mzdové rozdiely medzi západom a východom. Rozdiel medzi Košicami a Bratislavou je približne 18 %, čo je pod priemerom všetkých odvetví medzi týmito dvoma regiónmi v roku 2020 (27 %).

V porovnaní s rokom 2016 sa platy žien zvýšili vo všetkých vekových kategóriách. Je však dôležité poznamenať, že rovnako sa v každej z nich zvýšila aj rodová platová medzera. Pozitívne je, že plat sa zvýšil nielen skúseným vývojárkam, ale porástli aj platy žien vo veku 20 až 24 rokov. Za posledných päť rokov stúpili o 25 %.

Priemerný plat vývojárov softvéru v SR podľa veku, 2016



Priemerný plat vývojárov softvéru v SR podľa veku, 2020



Zdroj: TREXIMA 2020

Grafická dizajnerka

Na Slovensku pracuje ako grafický dizajnér štyrikrát viac mužov ako žien. V priebehu piatich rokov obsadilo pozíciu grafického dizajnéra 252 mužov a od roku 2016 sa počet grafičiek znížil o 66 žien. Pomer žien v odvetví grafického dizajnu sa preto znižuje.

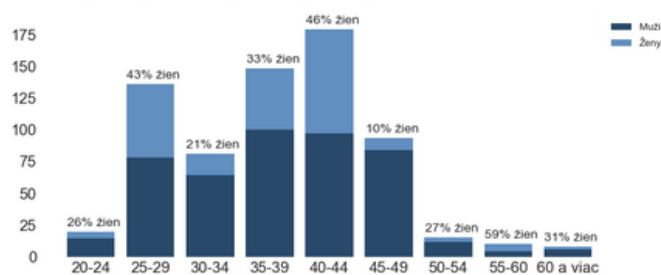


70% všetkých grafických dizajnérov na Slovensku pracuje v Trenčianskom a Bratislavskom kraji. Táto časť kreatívneho priemyslu každoročne priťahuje menej profesionálov, počet nováčikov mladších ako 30 rokov sa za posledných 5 rokov znížil o viac ako tretinu. Nízky počet ľudí nad 50 rokov naznačuje, že toto povolanie je relatívne nové. Táto rola patrí medzi najmenej platené na trhu práce v sektore IKT s priemerným platom 1 401 EUR. Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v roku 2020 predstavovali 14 %, v Košickom kraji 19 %.

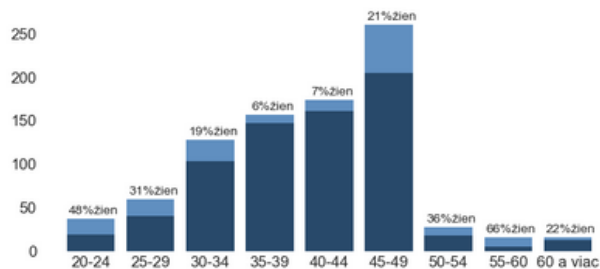
1 401 €

priemerný plat v roku 2020

Grafickí dizajnéri v SR podľa pohlavia a veku, 2016



Grafickí dizajnéri v SR podľa pohlavia a veku, 2020



Zdroj: TRIXIMA 2020

Grafickí dizajnéri predstavujú obrovskú pozitívnu zmenu v platovej nerovnosti všetkých analyzovaných skupín. Za pol desaťročia sa tu mzdový rozdiel znížil o 4 %. Je to tiež jediná zo sledovaných pozícií, kde platy žien rástli rýchlejšie ako u mužov, a to o 17 %. Plat grafičiek sa od roku 2016 zvýšil o 185 €. Grafici v Bratislavskom kraji zarábajú o 18 % viac ako ľudia na rovnakých pozíciách v Košickom kraji.

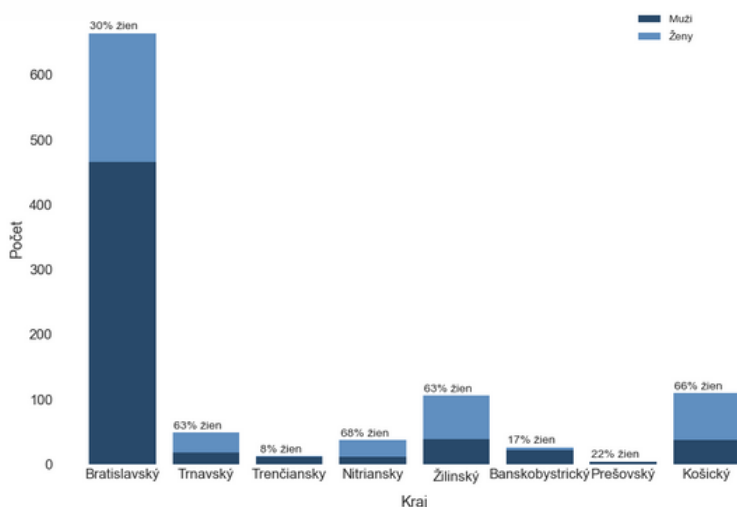
14 %

rodová platová medzera, 2020

Špecialistka IKT predaja

Podľa posledných dostupných údajov pracovalo v roku 2020 na pozícii profesionálov predaja IKT na Slovensku 1 008 ľudí. Podiel žien v tejto menej technickej roli, ktorá je viac orientovaná na mäkké zručnosti, je 40 %, čo je jedným z najvyšších medzi všetkými rolami v oblasti IKT. Tento pomer sa mierne zvýšil aj v dôsledku poklesu počtu mužov IKT predajcov. Koncentrácia odborníkov v oblasti predaja IKT je mimoriadne disproporčná – viac ako dve tretiny všetkých pozícií sa nachádzajú v Bratislavskom kraji.

Predajcovia v oblasti IKT v SR podľa pohlavia a veku, 2020



Ako znázorňuje graf, ženy v oblasti predaja IKT v Košickom kraji predstavujú 66 % všetkých špecialistov na predaj IKT. Pri analýze rodovej štruktúry podľa vekovej kategórie od roku 2016 badať najvýraznejší nárast podielu žien vo veku 30 až 39 rokov.

2 786 €

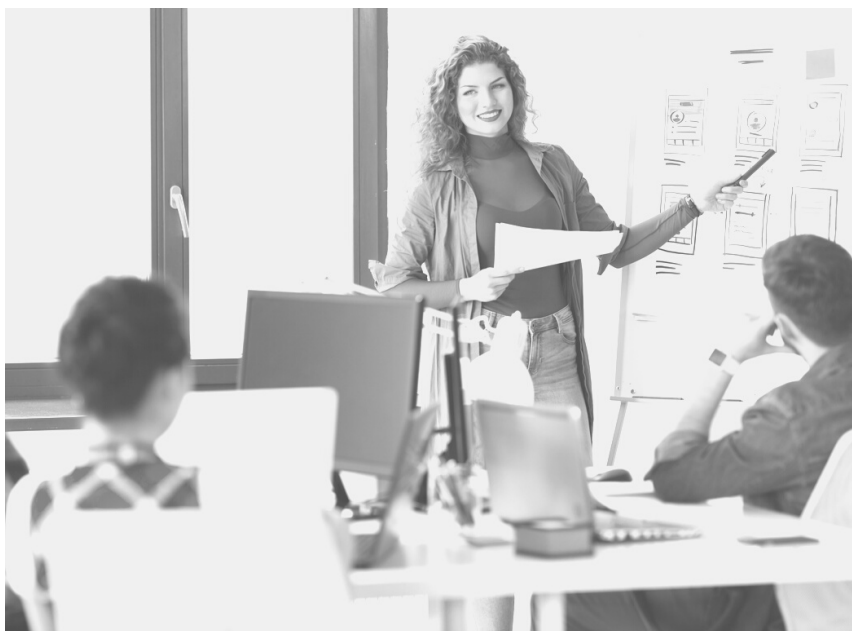
priemerný plat v roku 2020

Zdroj: TREXIMA 2020

Mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami pracujúcimi na tejto pozícii sa zväčšil o 11 %. Mzda mužov sa tu za päť rokov zvýšila o 27 %, čo je v absolútnom vyjadrení 700 €. Hoci sa zvýšili aj mzdy predajkyň, zmena ich platov bola štyrikrát nižšia.

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v Košickom kraji je 43 %. To je o 4 % väčší rozdiel ako národný priemer na tejto pozícii a viac ako dvakrát vyšší ako národný priemer naprieč odvetvami.

Priemerný plat predajcov v oblasti IKT na Slovensku v roku 2020 bol 2 786 EUR, čo je takmer o 60 % viac ako je priemer v Košickom kraji.



39 %

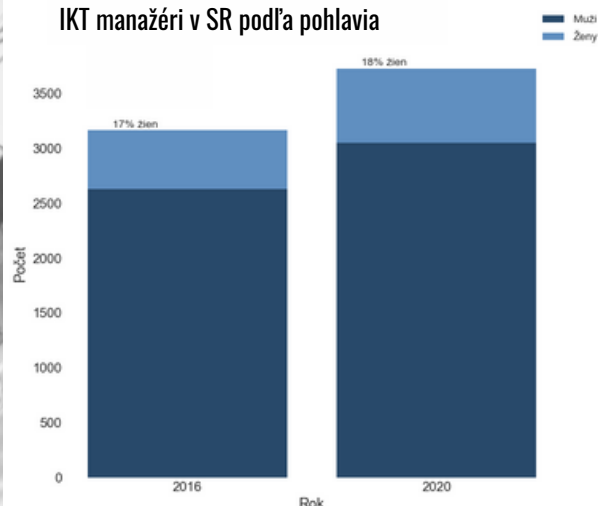
rodová platová medzera, 2020

IKT Manažérka

Ako manažér IKT na Slovensku pracuje takmer štyrikrát viac mužov ako žien. Podľa najnovších dostupných údajov z roku 2020 nastúpilo na riadiace pozície o 143 žien viac ako v roku 2016. Podiel manažérok v IKT sa však za posledných päť rokov zvýšil iba o 1%. Dôvodom je fakt, že túto pozíciu v rovnakom období obsadilo ďalších 417 mužov – manažérov IKT.



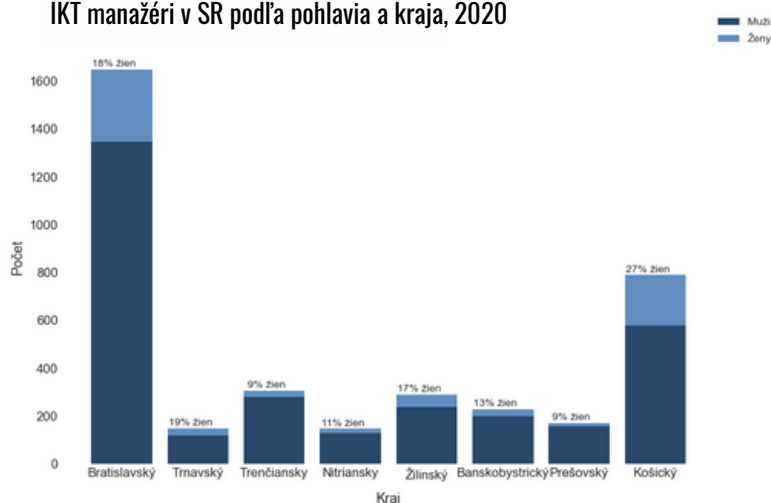
IKT manažéri v SR podľa pohlavia



Zdroj: TREXIMA 2020

V roku 2000 Slovensko dosiahlo dvojnásobný podiel žien na riadení spoločností v porovnaní s priemerom OECD (22 % vs. 10 %). Napriek tomu v roku 2018 dosiahol už iba priemernú hodnotu (24 % vs. 22 %), pretože v iných krajinách zastúpenie žien v manažmente výrazne vzrástlo (PwC Slovensko 2020). Slovenský IKT sektor, s iba 18 % ženských manažérok, má pred sebou stále dlhú cestu.

IKT manažéri v SR podľa pohlavia a kraja, 2020

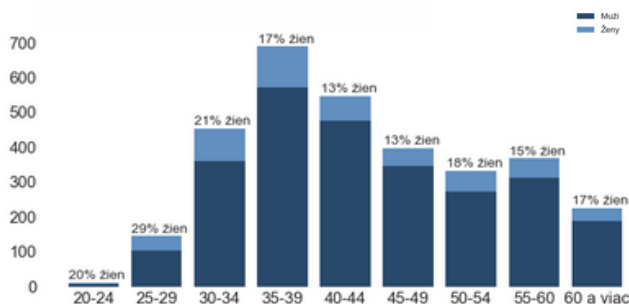


Zdroj: TREXIMA 2020

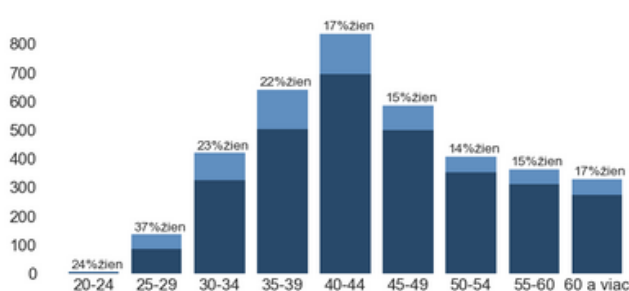
Údaje na regionálnej úrovni ukazujú, že manažérky v IKT sú v každom kraji nedostatočne zastúpené. Väčšina IKT manažérov pracuje v Bratislavskom (1 649) a Košickom (789) kraji. V Košickom kraji je výrazne najvyšší podiel žien – manažérok IKT – 27 %, čo je 9 % nad celoštátnym priemerom. Najvyššie percento žien je vo vekovej skupine 25 až 29 rokov.

V danej vekovej kategórii je však na manažérskych pozíciách relatívne málo zamestnancov. S vyšším vekom sa ich počet zvyšuje, ale riadiace funkcie obsadzujú vždy častejšie muži než ženy. V roku 2020 klesol podiel IKT manažérok mladších ako 54 rokov. Aj vo veku nad 45 rokov zastávalo manažérske pozície menej žien ako v minulosti. Pomer IKT manažérok vo veku od 20 do 49 rokov sa zas oproti roku 2016 zvýšil.

IKT manažéri v SR podľa pohlavia a veku, 2016



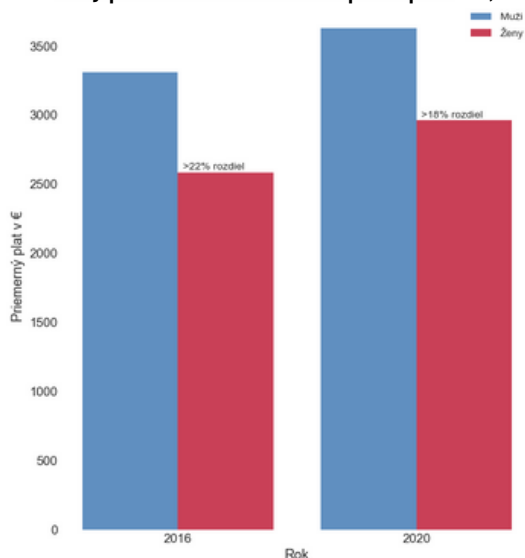
IKT manažéri v SR podľa pohlavia a veku, 2020



Zdroj: TRIXIMA 2020

Najvýraznejší mzdový rozdiel vidieť v Žilinskom kraji, kde ženy na manažérskych pozíciách zarábajú najmenej v porovnaní s inými kraji. V roku 2020 to bolo až o 36 % menej. Rovnaké odvetvie, rovnaká pozícia, rovnaká práca, ale na konci mesiaca mzdy žien tvoria iba dve tretiny toho, čo dostávajú ich kolegovia. Nadpriemerná rodová mzdová nerovnosť je vo všetkých krajoch, s výnimkou Bratislavského a Trnavského kraja.

Priemerný plat IKT manažérov v SR podľa pohlavia, 2020



Zdroj: TRIXIMA 2020

3 513 €

priemerný plat v roku 2020

Mzdová medzera medzi mužmi a ženami na manažérskych pozíciách v oblasti IKT sa za posledných 5 rokov zúžila o 4%. Dôvodom je rýchlejšie rastúci plat manažérok (o 4,9 %). Priemerný plat IKT manažérok narástol za posledných päť rokov o takmer 14,6 %, ale stále je takmer o pätinu nižší ako plat mužov na rovnakej pozícii. Rozdiel medzi priemerným platom ženy a muža v tejto funkcii bol v roku 2020 viac ako 666 EUR. **Inými slovami, hodnota jedného eura pre manažérky IKT je 82 centov.**

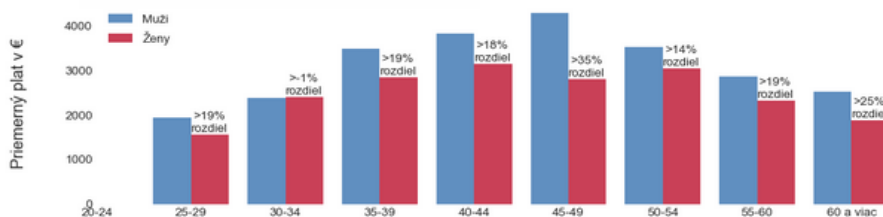
Pozitívne však je, že platy žien rástli v každej kategórii, okrem 30 až 34-ročných manažérok. **Najvýraznejší nárast miezd – až o tretinu – je viditeľný v kategórii 50 až 54-ročných manažérok.** Zvýšenie ich platu v tejto kategórii o viac ako 1 000 € malo pozitívny vplyv na platovú medzeru.

18 %

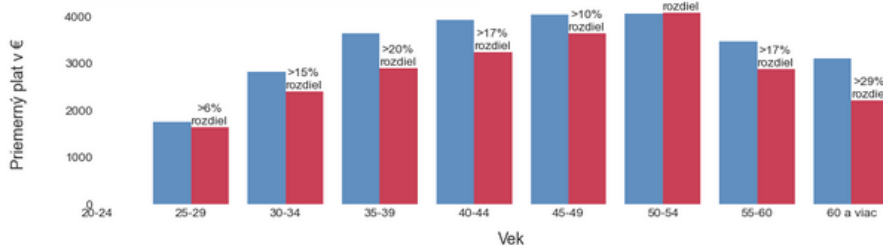
rodová platová medzera, 2020

Je zaujímavé, že rozdiel medzi platmi manažérov IKT v Bratislavskom a Košickom kraji je takmer 30 %, čo je vysoko nad priemerom platov IKT špecialistov (12 %). Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v Košickom kraji je na úrovni 23 %, čo je oveľa viac ako na iných IKT pozíciách.

Priemerný plat IKT manažérov podľa pohlavia a veku, 2016

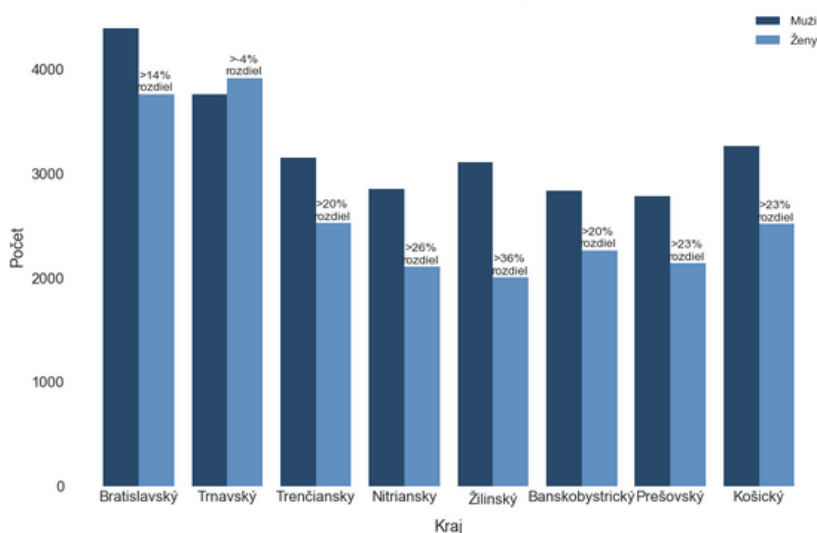


Priemerný plat IKT manažérov podľa pohlavia a veku, 2020



Zdroj: TREXIMA 2020

Priemerná mzda IKT manažérov podľa pohlavia a regiónu, 2020



Zdroj: Trexima, 2020

IKT manažérky v Košickom kraji zarábajú na tejto pozícii o 42 % menej ako je celoštátny priemer.

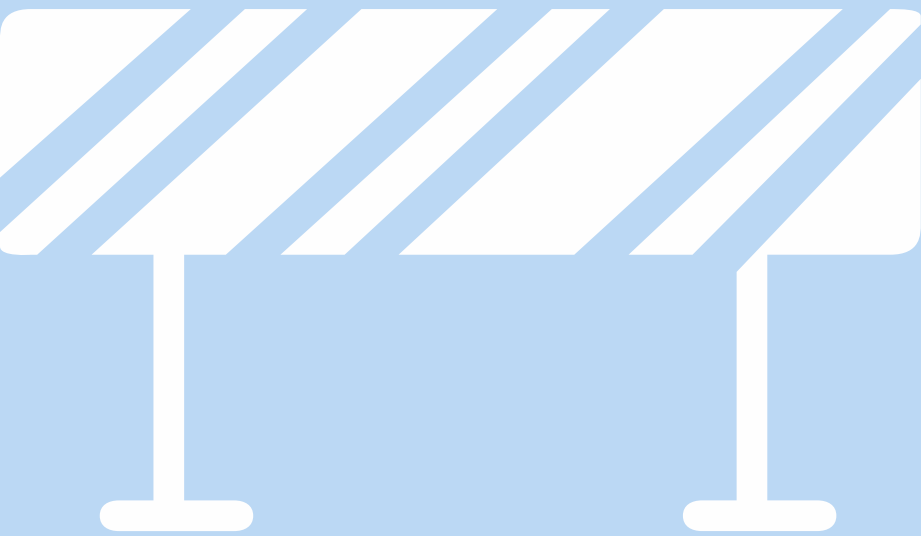
Ak by ženy zarábali rovnako ako muži, ich celkový príjem v krajinách OECD by sa mohol zvýšiť o viac ako dve milardy dolárov, čo by v priemere zvýšil ich celkové príjmy o 21 % (PwC Slovakia 2020).

Zakladateľky firiem

Globálne je za každým piatym startupom, ktorý vznikol v roku 2020, žena. Zdá sa to málo, ale v roku 2009 boli ženy na čele iba každého desiateho startupu. Startupy založené výlučne ženou alebo skupinou žien získali na celom svete investície iba 6 miliárd dolárov. To sú zhruba 3 percentá z celkového objemu peňazí, ktoré investori vlni vložili do startupov. Len 24 % slovenských startupov v roku 2016 založili alebo spoluzakladali ženy (KPMG 2016). Percento žien na startupovej scéne ani súvisiace investície v súčasnosti žiaľ nie sú na Slovensku pravidelne monitorované a zverejňované.

3.ČASŤ

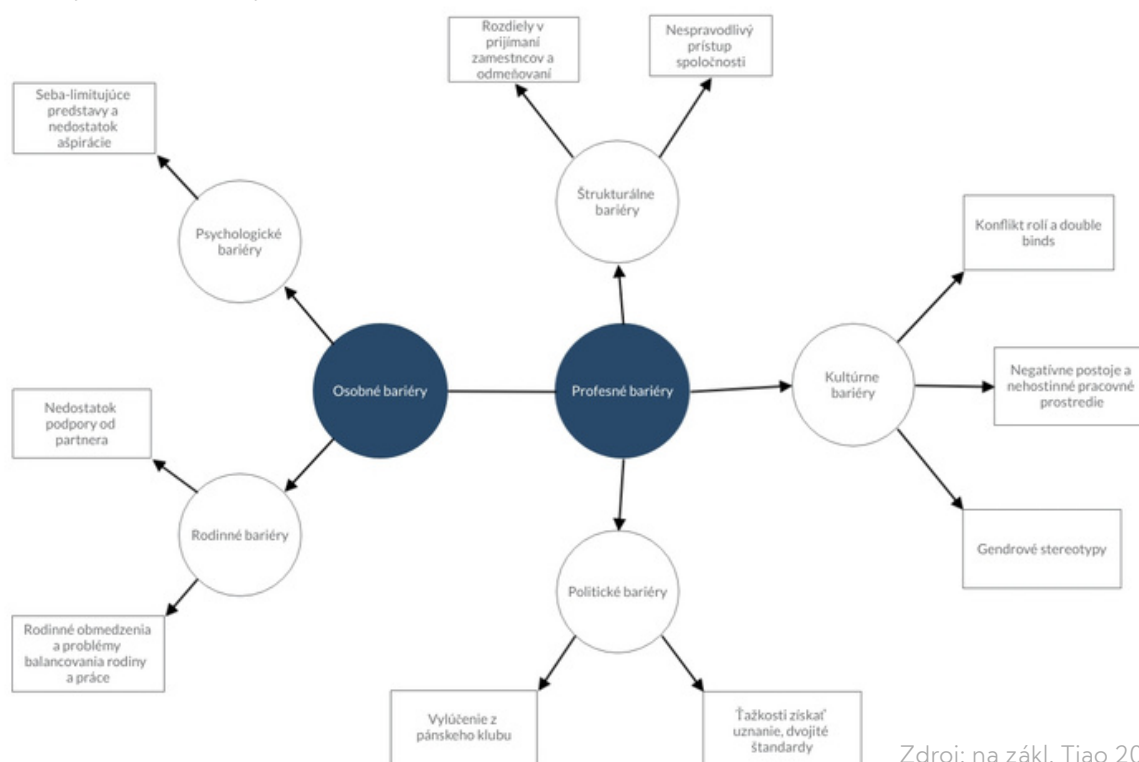
PREKÁŽKY, KTORÝM ČELIA ŽENY V IKT MANAŽMENTE



Spoza opony

Ďalším kúskom skladačky je pozrieť sa na problém rodovej nerovnosti na pracovisku zvnútra. V rámci tohto výskumu sme preto ženám v IKT manažmente rozoslali dotazník, kde nás zaujímalo ich vnímanie dvoch hlavných oblastí: kariérne prekážky, ktoré museli v ceste na vedúce pozície prekonať, a faktory, ktoré im v kariére naopak pomohli. Dvadsať žien pracujúcich na manažérskych pozíciách v IKT sektore na Slovensku sme sa pýtali na ich pracovné prostredie, rovnováhu medzi prácou a osobným životom, podporu okolia, či ich vnímanie rovnosti pracovných príležitostí. Ich odpovede boli porovnané s výsledkami kvantitatívnej časti a výsledkami zahraničných výskumov. Pomenovali sme dve veľké skupiny bariér, ktoré limitujú ženský kariérny progres – osobné a profesionálne.

Typy bariér, ktorým čelia manažérky



Zdroj: na zákl. Tiao 2006

Respondentiek sme sa na prekážky, ktoré museli prekonať, pýtali tiež priamo. Ich odpovede boli vyhodnotené obsahovou analýzou, na základe ktorej boli identifikované štyri hlavné skupiny bariér (kompletný zoznam: Príloha 3). Predpokladali sme, že IKT manažérky, ktoré sa už na vysoké pozície dostali, nebudú schopné prekážky identifikovať, v prípade, ak ich nemuseli zdolávať. V súlade s očakávaniami bola najčastejšia odpoveď, že žiadne prekážky nemali. Druhou a tretou najčastejšou odpoveďou boli organizačné prekážky a bariéry spojené so ženským rodom. Psychologické prekážky tiež hrali dôležitú úlohu – najčastejšie to bol nedostatok sebadôvery. Sexuálne obtiažovanie, mužská nadradenosť alebo „mužské kluby“ v IKT sa tiež objavili ako typy prekážok spojených s rodom.

Priemerný vek respondentiek v našej vzorke bol 35 rokov – najmladšia manažérka mala 27 a najstaršia 47 rokov. Najčastejšie riadili tímy do 20 ľudí, vyskytovali sa ale aj manažérky, riadiace tímy s 50 a 100 zamestnancami. 50 % našich respondentiek boli vydaté ženy a 55 % nemalo deti.

Seba-limitácia a nízka sebadôvera

Aj keď výsledky predchádzajúcich svetových výskumov indikujú, že seba-limitácia, nedostatok ašpirácie a nízka sebadôvera patria medzi najrozšírenejšie prekážky, ktoré brzdia ženy pri dosahovaní vedúcich pozícií, v našom dotazníku sa to neukázalo. Nízka sebadôvera je však bežným javom, ovplyvňujúcim ženy v pracovnom svete.



Môj súčasný zamestnávateľ ma podporoval v mojom kariérom raste tým, že mi poskytoval možnosti zúčastniť sa rôznych kurzov, ktoré rozvíjali moje manažérske schopnosti a zručnosti potrebné pre kariérny rast.

Bohužiaľ, predchádzajúci zamestnávatelia mi takéto príležitosti neposkytli.

ANONYMNÁ IKT MANAŽÉRKA, SLOVENSKO

IKT manažérkam v našom prieskume nechýbala sebadôvera. Nápomocní partneri a rodiny však boli veľmi dôležitými faktormi pre ich úspešnú kariéru. Najviac boli limitované predsudkami a nevhodným nastavením práce zo strany zamestnávateľ'a.

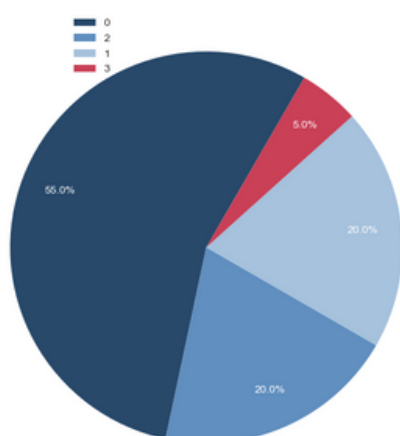
Za najdôležitejšie príčiny úspechu považovali svoje osobnostné charakteristiky a schopnosti. Medzi konkrétnymi vlastnosťami, ktoré prispeli k ich úspechu, sa najčastejšie objavovali cieľavedomosť, pracovitosť a zodpovednosť. Najväčšou výhodou, ktorú podľa nich môže žena v ich obore priniesť, je jedinečný pohľad na vec a odlišná perspektíva. Odpovede na viaceré otázky ukazovali, že manažérky sa vnímali ako tie, ktoré rozhodujú o svojom osude a ako schopné profesionálky.

Za hranicami pracoviska

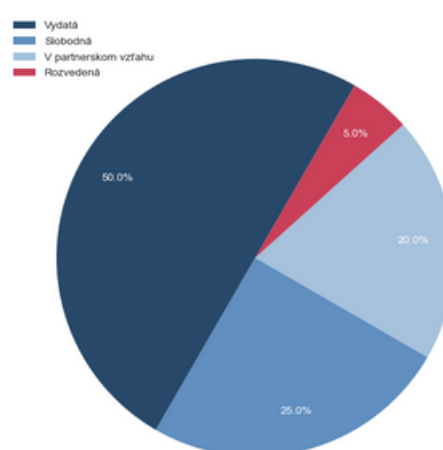
Proces, vďaka ktorému sa niektorým ženám podarí preraziť do najvyšších vedúcich pozícií, kým iné sklenený strop nikdy neprerazia, nie je zatiaľ celkom známy. Jedna z cien, ktoré ženy za svoj úspech musia zaplatiť, je však zrejماً. Pred viac než desiatimi rokmi vedci skonštatovali, že „takmer polovica žien, ktoré ostanú v akadémii, zostanú slobodné alebo bezdetné“ (Hensel 1991). Tento pomer nie je vôbec vzdialený výsledkom nášho dotazníka. Polovica respondentiek je vydatých, 55 % bezdetných a iba jedna manažérka má 3 deti.

Účastníčky prieskumu podľa počtu detí a rodinného stavu

Počet detí



Rodinný stav



Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

Podľa údajov z roku 2011, 10 % žien na Slovensku je bezdetných vo veku 35 rokov. Toto percento sa výrazne nezvyšuje ani neklesá so stúpajúcim vekom (SODB 2011). V našej vzorke úspešných manažérok je však až 55 % z nich bezdetných. Tieto výsledky by mohli vysvetľovať disproporciu medzi bezdetnosťou priemernej populácie a našim výberom žien na najvyšších pozíciách.

Až šesť rokov po prvom pôrode je mzda matky o 33 % nižšia, než keby žiadne deti nemala – to sú závery analýzy Inštitútu pre finančnú politiku (IFP) (TASR 2021). Rozdiel v platovom ohodnotení žien a mužov (z angl. gender pay gap) existuje už pred narodením prvého dieťaťa, a prehĺbuje sa, odkedy sa žena stane matkou. Na základe dát z roku 2006 Inštitút ukázal, že rozdiel v platovom ohodnotení matiek a otcov sa zvýšil z 29 % rok pred narodením dieťaťa na 60 % v štvrtom roku po narodení potomka. Aj 13 rokov po pôrode bol rozdiel stále väčší, než pred narodením potomka. V prípade otcov experti pozorovali iba minimálny efekt rodičovstva na počet odrobených mesiacov a tým pádom aj na zníženie príjmu.

Ženy sú ešte stále považované za preferované opatrovatelky detí, prípadne starých rodičov vo svojich rodinách. Bojujú so snahou sklbiť prácu so starostlivosťou o rodinu a ich kariéry sú z tohto dôvodu prerušované s väčšou pravdepodobnosťou.

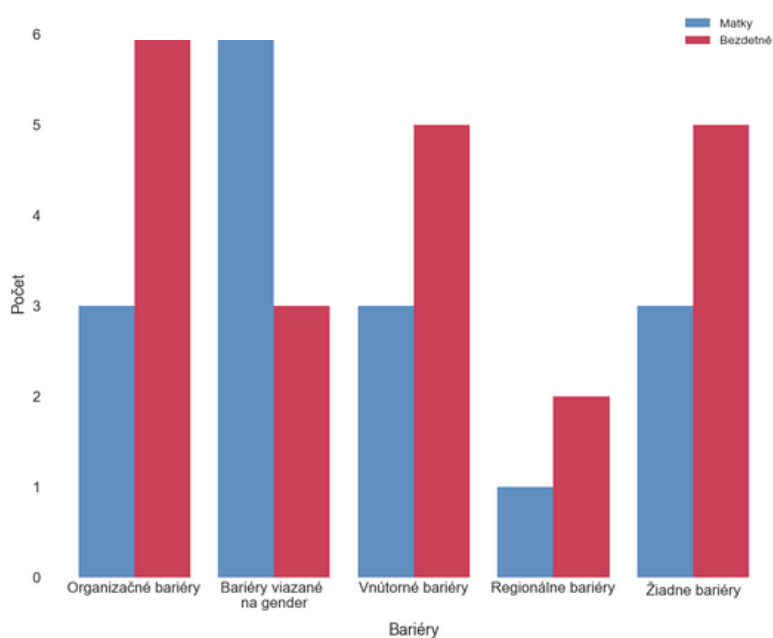


Odpovede úspešných slovenských IKT manažerok odhalili, že matky majú odlišnú manažérsku skúsenosť, než bezdetné ženy. Matky vnímali pracovné prostredie ako viac nespravodlivé a segregujúce než bezdetné ženy. Bariéry spojené s pohlavím (materstvo, tehotenstvo a rôzne predsudky o ich schopnostiach) boli z ich strany spomínané najčastejšie.

Starostlivosť o rodinu zasahovala do ich rovnováhy medzi prácou a osobným životom – čas, ktorý bezdetné ženy venovali sebarozvoju a relaxácii, ony venovali rodine. Zaujímavé však je, že napriek výzvam, ktoré materstvo prináša, zároveň pravdepodobne prispieva k osobnostnému rozvoju žien – sebadôvera a seba-limitujúce presvedčenia neboli medzi matkami vnímané ako také významné prekážky, v porovnaní bezdetnými ženami.

Ďalšou zaujímavosťou je, že bezdetná žena s väčšou pravdepodobnosťou volila odpoveď, že nečelila počas svojej kariéry žiadnej bariére. Materstvo i tak na Slovensku reprezentuje výraznú prekážku v kariérnom prograse žien. **Kultúrne očakávania na rolu ženy v rodine, z ktorých vyplýva nedostatok času pre samoštúdium a sebarozvoj – ktoré sú tak kľúčové v rapídne sa rozvíjajúcom IKT sektore – limitujú najmä matky.**

Bariéry, ktorým čelia bezdetné IKT manažérky verus matky



Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

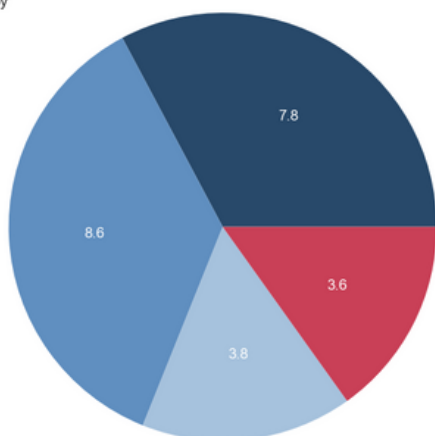
“Nemôžeš robiť všetko – upusti z nárokov na varenie a upratovanie, objednaj si donášku, zavolaj upratovaciu službu. Neboj sa požiadať o pomoc, rozprávej o svojich pocitoch. Nastav si veci tak, aby si bola šťastná.

ANONYMNÁ IKT MANAŽÉRKA, SLOVENSKO

Respondentiek vo vzťahu sme sa pýtali na počet hodín v týždni, ktoré ich partner strávi starostlivosťou o domácnosť. Priemerná odpoveď bola 4,1 hodiny TÝŽDENNE strávených prácou v domácnosti ich partnermi, s rozsahom odpovedí 0–10 hodín. Podobný čas – 3,8 hodiny, ale DENNE – strávia starostlivosťou o domácnosť IKT manažérky z tejto vzorky (viď koláčový graf nižšie).

Rozdelenie pracovného dňa IKT manažerok

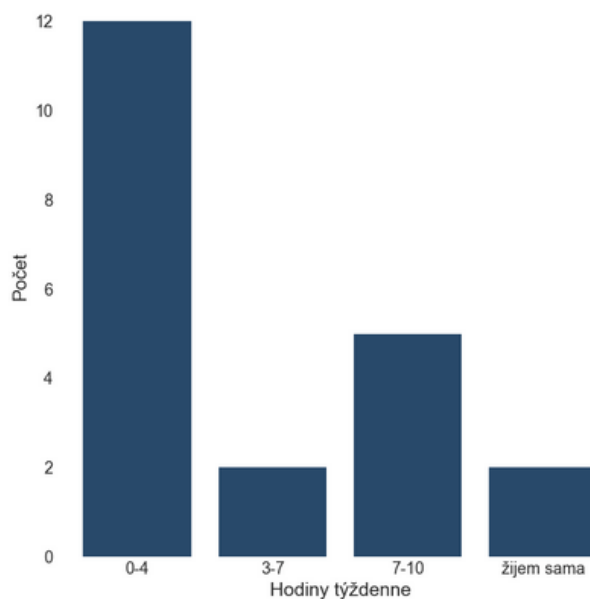
■ Spánok/ Oddych
■ Práca
■ Domáce povinnosti/ Starostlivosť o rodinu
■ Čas pre seba/ Hobby



Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

V priemere sa matkám darí udržiavať rovnováhu medzi prácou a osobným životom lepšie, než bezdetným ženám. Na prvý pohľad je toto zistenie paradoxné. Podobné výsledky sa však objavili aj v iných výskumoch a naznačujú osobitú ochrannú povahu materstva. Hypotéza znie, že matky si potrebujú prísne strážiť čas, ktorý rozdeľujú medzi prácu a zvyšok svojich povinností. Vďaka tomu je pre nich jednoduchšie udržať si work-life balance. Na druhej strane, bezdetné ženy nemusia medzi prácou a osobným životom často nastavovať také pevné hranice, a tak sa často prelínajú.

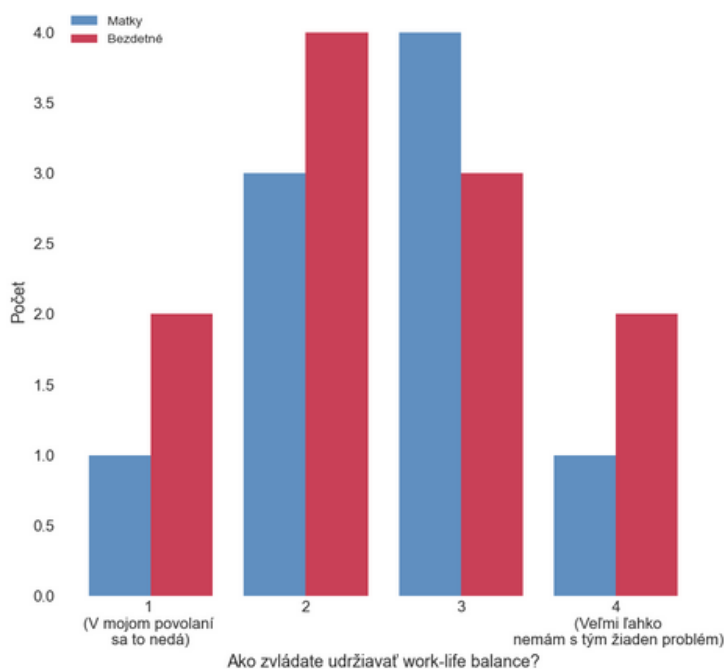
Domáce práce vykonávané partnermi manažeriek



Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

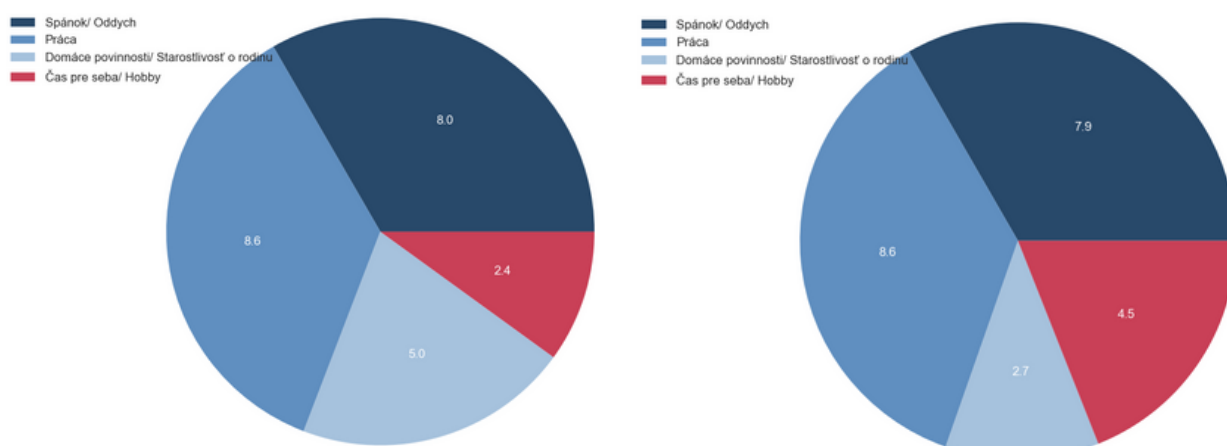
Medzinárodné štatistiky hovoria, že ženy priemerne trávajú o šesť hodín viac týždenne starostlivosťou o dieťa než muži (podľa výskumu UN Women). Náš výskum skôr naznačuje, že takéto ženy si nevyberajú manažérske pozície a rovnomerné rozdelenie prác v domácnosti je spoločným faktorom úspechu žien v IKT manažmente.

Work-Life balance IKT manažerok matiek verus bezdetných



Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

Denná rutina IKT manažériek (matky verus bezdetné, priemer v hodinách)



Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

Zaujímavosťou je, že matky aj bezdetné ženy venujú práci podľa vlastných slov rovnaký čas, jediný rozdiel je v tom, ako si rozdelia zvyšok dňa. Bezdetné ženy venujú viac času svojim hobby a starostlivosti o seba, matky väčšinu zvyšného času trávia starostlivosťou o rodinu a domácimi prácami. Jedným z rozšírených predsudkov voči pracujúcim mamám je, že nevenujú práci dost' času. Naše dáta i zahraničné výskumy však naznačujú, že matky pracujú rovnako dlho ako bezdetné ženy, kompromisy robia skôr v iných oblastiach.

Vlastnosti poháňajúce kariérny rast

Typ osobnosti môže byť prekážkou v kariérom úspechu, ale aj jeho dôležitou zložkou. Respondentky mali v dotazníku vymenovať tri vlastnosti, ktoré im podľa nich pomohli uspieť v ich profesii. Pomocou obsahovej analýzy sme odpovede klasifikovali do desiatich kategórií.

Ciel'avedomosť ako dôležitú vlastnosť uviedlo 7 z 11 bezdetných žien (64%) a 4 z 9 matiek (44%). Pracovitosť taktiež vnímajú ako dôležitú viac bezdetné ženy (55%) ako matky (33%). Komunikatívnosť ako významnú vlastnosť zasa častejšie uvádzajú matky (4 z 9 žien) ako bezdetné (2 z 11 žien).

Prekvapivé zistenie je, že empatiu ako dôležitú vlastnosť uviedla takmer polovica bezdetných žien a žiadna matka.

Kategória	Početnosť
Ciel'avedomosť	11
Pracovitosť	10
Zodpovednosť	7
Komunikatívnosť	6
Flexibilita	5
Empatia	5
Vytrvalosť	4
Pozitívne nastavenie mysle	4
Spol'ahlivosť	3
Férovosť	2

Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

Podporujúce pracovné prostredie

Ženy v top manažmente IKT spoločností fungujú stále v dominantne mužskom svete. Sú tu nielen menšinou, ale taktiež často vnímané ako „outsideri“. Čelia preto mnohým náročným prekážkam. Autori opisujú negatívne postoje voči ženám na líderských pozíciách a nehostinné pracovné prostredie ako jedny z hlavných profesných bariér, ktorým ženy v priebehu svojej kariéry čelia. Maskulínna kultúra je o to viac citel'ná v tzv. „tvrdých“ oblastiach – veda, technika, strojárstvo a matematika (STEM) (Tiao 2006).

Respondentiek sme sa pýtali, ako vnímajú svoje pracovné prostredie ony. Ich odpovede boli vysoko pozitívne. **Práca v podporujúcom prostredí je dôležitým determinantom, ktorý majú ženy v IKT manažmente spoločností spoločný.**

Vnímanie pracovného prostredia IKT manažérkami (sémantický diferencál)



Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

Popísali ho ako priateľské, dynamické, podporujúce. Priemerné skóre najviac blížiacie sa k negatívnejmu pólu bolo zaznamenané pri dvojici hierarchické/nepružné verus priepustné/flexibilné. **Nízka priepustnosť a silne hierarchické hranice sú už identifikovanou bariérou pre vstup žien na manažérske pozície.** Respondentky pravdepodobne dokázali prekonať tieto hranice a práve preto popisujú svoje prostredie pozitívne.

Väčšina žien (15) vnímala príležitosti na povýšenie ako rovnaké pre mužov aj pre ženy. Úroveň podpory závisela od zamestnávateľa. V 25 percentách prípadov ženy uviedli, že museli tvrdo bojovať za svoj kariérny postup a často museli byť lepšie ako muži.



Každá certifikácia a kariérny posun bol ťažko vybojovaný. Konkurečný boj je každodenná realita. Takže snažím sa byť radšej vzorom v zdieľaní a podpore mojich kolegov.

ANONYMNÁ IKT MANAŽÉRKA, SLOVENSKO

Plusy a mínusy žien v IKT manažmente

Ak sa zameriame na výhody, z 20 respondentiek dve žiadne výhody nevideli a dve uviedli iba jednu výhodu. Obsahovou analýzou sme zo zostávajúcich 34 plnovýznamových odpovedí identifikovali najčastejšie sa opakujúce témy.

Kategória	Počet
Jedinečnosť, unikátny pohľad	7
Empatia, efektívnejšie budovanie vzťahov	6
Lepší časový manažment a multitasking	5
Lepšie správanie v tíme, ak je v ňom žena	4
Efektívne riešenie problémov a konfliktov	4
Menej konkurentov z radu žien	2
Pozitívna diskriminácia	2
Iné	4

Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

Najviac rezonovala výhoda, že ako ženy **prinášajú novú perspektívu a inovatívnosť**, ich pohľad obohacuje tím a **prináša jedinečný náhľad**.

Ženy potvrdzujú svoju dôležitosť v IKT priemysle, uvádzajú hlavne **inovatívny a kreatívny pohľad**, ktorým dokážu **priniesť originálne myšlienky**.

Ako ďalšia dôležitá vlastnosť bola označená **empatia a dôraz na vyššie EQ**, ktoré ženy využívajú na lepšie budovanie vzťahov s obchodnými partnermi či interne v tímoch.

Tretia najčastejšia výhoda súvisela s tým, že ženy vnímajú svoj manažment času a multitasking ako lepší než majú muži, vedia si teda prácu efektívnejšie zadeliť a stihnúť viac. **Prítomnosť ženy v čisto mužských tímoch podľa našich respondentiek taktiež zlepšuje kultúru vo firme a prispieva k efektívnemu riešeniu problémov a konfliktov.**

Až 65 % žien vnímalo za najväčšiu nevýhodu rodové predsudky, čo často viedlo k podceňovaniu a nedostatku dôvery. Ženy často popisovali, o koľko je pre nich náročnejšie presadiť sa v čisto mužských tímoch, a ako sú spochybňované ich schopnosti a najmä technická znalosť.

Druhou najsilnejšou nevýhodou limitujúcou ženy v kariérom postupe bola kategória označená ako rodinné povinnosti.



Byť ženou je dar. Ženy majú schopnosť načúvať. Načúvaj svojmu tímu.

ANONYMNÁ IKT MANAŽÉRKA, SLOVENSKO

Kvôli svojej rodine – nie iba deťom, ale aj rodičom, či starým rodičom – sa často nemôžu presťahovať za lukratívnejšími ponukami do iných miest, robiť toľko nadčasov a častejšie absentujú v práci.

Kategória	Počet
Predsudky, diskriminácia	16
Starostlivosť o rodinu	7
Nedostatok sebavedomia, pribojnosti	4
Sexuálne obt'ážovanie, sexizmus	3
Iné	5

Tret'ou najčastejšou témou – aj keď zaznamenanou iba v 20 % odpovedí – bol nedostatok sebadôvery a pribojnosti.

Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021

Odpovede odrážali sebalimitujúce presvedčenia či nedostatok sebavedomia (napr. ženy si pri pohovoroch pýtajú menší plat) alebo zmienky o tom, ako musí byť žena extra pribojná. Jedna z 20 respondentiek zažila v priebehu svojej kariéry sexuálne obt'ážovanie a dve uviedli sexizmus.

Ženský vs. mužský štýl riadenia

50 % respondentiek vedie svoje tímy štýlom, ktorý by sme mohli charakterizovať ako typicky ženský (podľa charakteristík popísaných viacerými autormi, napr. Kiamba, 2009; Grove and Montgomery, 1999; Schaef, 1985). Pri opise zdôrazňovali zameranie na vzťahy a podporu svojho tímu či konsenzuálne vedenie. Iba 25 % žien má štýl vedenia tímu, kde prevládajú mužské charakteristiky, ako zameranie na cieľ či prísnosť. 20 % žien malo zmiešaný štýl, kde sa objavovali vlastnosti spadajúce pod obe kategórie.

“Niekdedy sa stretnem s predsudkami, či téme môžem ako žena rozumieť, ak ide o technický problém.

ANONYMNÁ IKT MANAŽÉRKA, SLOVENSKO

Tieto odlišnosti môžu byť často v neprospech žien, keďže pre nich typický facilitatívny prístup je vnímaný ako mäkkší. Štýl vedenia sa dotýka hlbších očakávaní a stereotypov, ktoré prevládajú o ženách a mužoch. S touto problematikou súvisí aj viacero kognitívnych skreslení – ako napríklad skreslenie obl'úbenosti (angl. likeability bias), kedy sa od žien očakáva, že budú milšie a konformnejšie. Asertívne ženy sú všeobecne neobl'úbené. Ak ale ženy asertívne nie sú, sú považované za menej schopné.

KLÚČOVÉ ZISTENIA

1. Rodová nerovnosť je viditeľná na každej zo sledovaných IKT pozícií.

Spoločnosti na Slovensku vykazujú nedostatok až 68 tisíc kvalifikovaných IKT pracovníkov. Väčšina žien má vysokoškolský diplom, reprezentujú 45% pracovnej sily na Slovensku. Napriek tomu pracuje v IKT sektore na Slovensku len 15,8% žien čo je pod priemerom Európskej únie. Ženy sú teda nevyužitým rezervoárom potencionalnej pracovnej sily pre oblasť IKT. Proporcía žien na IKT pozíciách v Košickom kraji (19 %) prevyšuje celoslovenský priemer (15,8 %). Napriek tomu ostáva platová medzera medzi mužmi a ženami na tých istých IKT pozíciách veľká. Hĺbková analýza piatich najfrekvencovanejších IKT pozícií ukázala, že rozdiely sa pohybujú medzi 8–43% vzhľadom na špecifické roly. Najbližšie k vyrovnanému platu sú špecialistky v oblasti počítačových sietí a technológií, kde ženy zarábajú iba o 3% menej ako muži. Najvýraznejší rozdiel bol zaznamenaný na pozícii špecialistov predaja IKT, kde je priemerný plat žien až o 39% nižší ako u mužov a v Košickom kraji až 43% nižší ako u mužov.

2. Medzi ženami-líderkami je disproporčný počet bezdetných žien oproti bežnej populácii.

V normálnej populácii je vo veku 35 rokov bezdetných 10% žien. V nami skúmanej vzorke je bezdetných až 55% žien. Predpokladáme, že toto zistenie súvisí s hypotézou o bariérach týkajúcich sa balancovania práce a rodiny. Starostlivosť o rodinu bola druhá najväčšia nevýhoda spojená s ženským pohlavím a druhá najväčšia prekážka v kariére. Málo flexibilné pracovné prostredie a nedostatok čiastočných úväzkov na manažérskych pozíciách núti ženy aj v 21. storočí vyberať si medzi kariérou a rodinou.

3. Pre matky sú oveľa významnejšie bariéry viazané na rod (gender), zatiaľ čo pre bezdetné ženy sú to organizačné a interné bariéry.

Vo odpovediach na viaceré otázky sa ukázalo, že matky majú inú manažérsku skúsenosť ako bezdetné ženy. Matky vnímali pracovné prostredie ako viac nespravodlivé a segregačné oproti bezdetným ženám. Bariéry súvisiace s rodom (materstvo, tehotenstvo, ale aj rôzne predsudky o schopnostiach) boli pre nich najvýznamnejšie. Starostlivosť o rodinu tiež zasahovala do ich rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom tým spôsobom, že jej obetovali čas, ktorý bezdetné ženy venovali sebarozvoju či oddychu. Materstvo so všetkými svojimi úskaliai však pravdepodobne prináša benefity v osobnostnom vývoji žien, pretože sebavedomie a sebalimitačné presvedčenia u matiek neboli takou významnou prekážkou ako u bezdetných žien.

4. To, že počas svojej kariéry nemala žiadnu prekážku, skôr označila bezdetná žena ako matka.

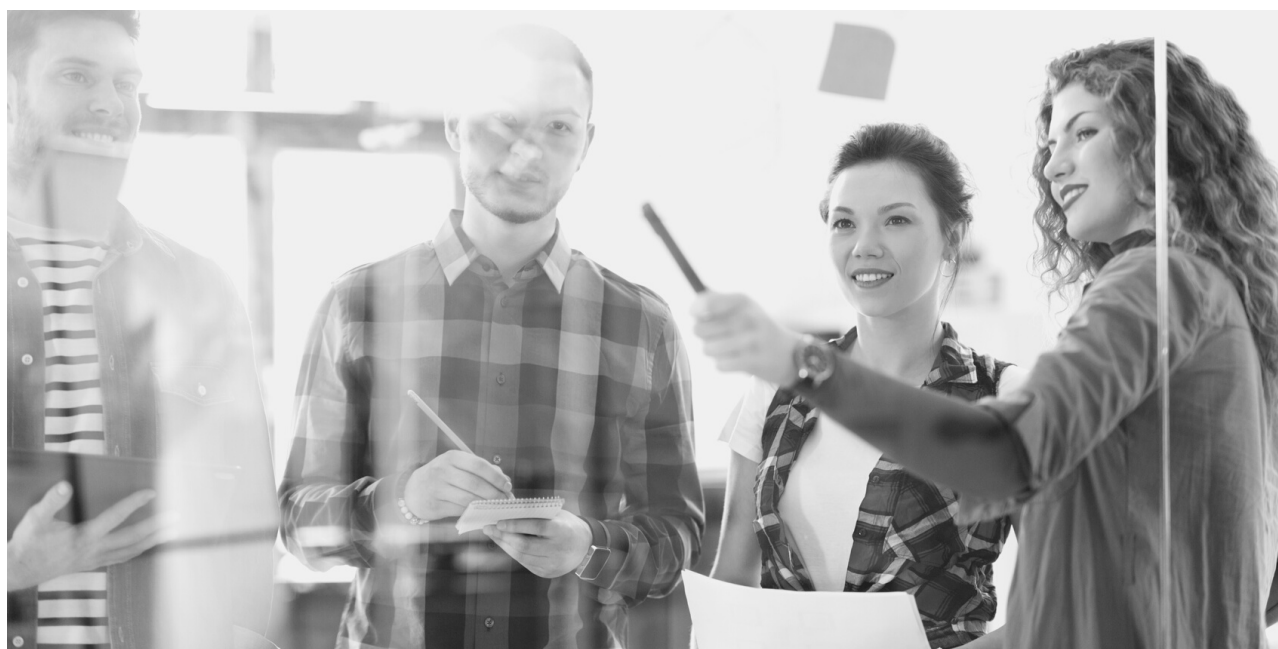
Respondentky v našej vzorke boli úspešné ženy, ktoré sa na riadiacu pozíciu v IKT dostali. Predpokladali sme, že mnoho bariér, ktoré ženy podľa zahraničných výskumov musia prekonať, budú tieto ženy nevnímať, alebo ich mohli prekonať bez vedomej reflexie. Zaujímavým zistením bolo, že pravdepodobnosť označenia odpovede, že počas kariéry nevníma žiadnu prekážku, bola vyššia u bezdetnej ženy. Materstvo v našej zemepisnej šírke skutočne predstavuje pre ženu významnú bariéru v kariérom posune. Kultúrne očakávania spojené s nedostatkom času na samoštúdium a sebarozvoj (dôležitým v dynamickom a rýchlo sa rozvíjajúcom IKT sektore) limitujú ženy-matky.

5. Sexuálne obt'azovanie zažilo 5% vysokopostavených žien v našej vzorke.

Jedna respondentka uviedla ako prekážku s najväčšou váhou sexuálne obt'azovanie. Sexizmus bol prekážkou pre ďalšie 2 respondentky. V našej krajine sa debatám o sexizme nevenuje toľko pozornosti, ako by sa malo. Sexizmus a sexuálne obt'azovanie sa pritom nevyhýba ani najvyšším sféram v IKT, ako ukázal náš dotazník. Firmy v IKT sektore by mali viac pozornosti venovať vzdelávaniu zamestnancov v témach diverzity, inklúzie a vhodného správania sa na pracovisku, aby sa všetci zamestnanci na pracovisku cítili bezpečne.

6. Líderky v IKT sektore netrpia nízkym sebavedomím. Dôležitá pre ich kariéru je podpora partnera a rodiny. Najviac ich limitujú predsudky a nevhodné nastavenie práce zo strany zamestnávateľa.

Naše respondentky vo väčšine netrpeli nízkym sebavedomím. Pri príčinách svojho úspechu najviac zdôrazňovali svoje silné stránky a schopnosti ako cieľavedomosť, pracovitosť a zodpovednosť. Ako najväčšiu výhodu, ktorú ako ženy môžu priniesť do svojho oboru, bola jedinečnosť a iný pohľad. Líderky vnímajú seba ako tvorkyne svojho osudu a schopné odborníčky. Limitujú ich hlavne predsudky a očakávania, vyplývajúce z rodových stereotypov.



ODPORÚČANIA

Rodová rozmanitosť v IKT prináša dokázateľné výhody pre podniky. A to platí aj pre manažérske pozície. Technologický priemysel by mal prejavovať kolektívnu snahu vytvárať alternatívne vstupné brány do týchto profesií. Viac žien v slovenskom IKT priemysle znamená vyššiu prosperitu pre Slovensko aj pre Košický kraj.

Pre zamestnávateľov

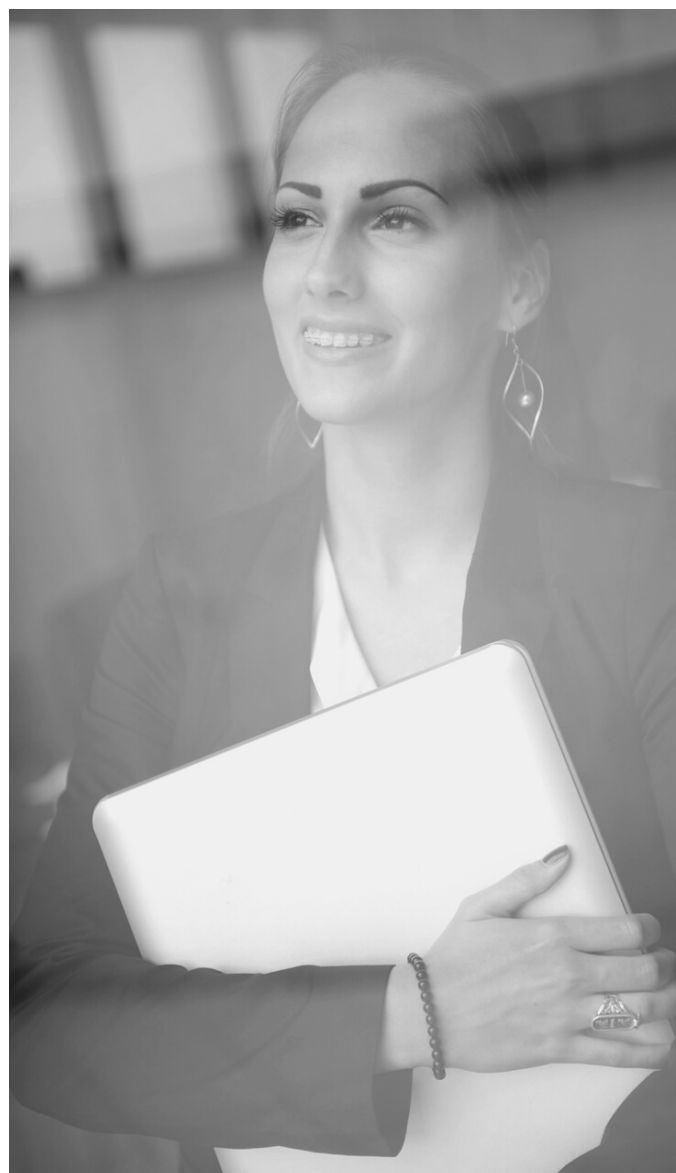
- Zvýšte dostupnosť stáží, budujte partnerstvá s univerzitami, ponúkajte tzv. shadowing zamestnancov a ďalšie pracovné skúsenosti pre rôzne vekové skupiny uchádzačov.
- Eliminujte penalizovanie prerušenia kariéry napr. reštrukturalizáciou dôchodkových plánov.
- Vytvorte alumni status pre bývalých zamestnancov. Obdobne ako aktívny dôchodok, by postavenie absolventiek pomohlo ženám, ktoré odišli na materskú alebo prerušili svoju kariéru, zostať v obraze. Firmy môžu využiť ich rady a usmernenia a financovať ich ďalšie vzdelávanie, aby si udržali profesionálne postavenie.
- Poskytnite flexibilný pracovný čas/prostredie. Máme príliš vysoký podiel žien pracujúcich na plný úväzok. Malé a stredné podniky, korporácie a verejné inštitúcie majú stále veľké rezervy vo flexibilitate zamestnávania žien.
- Ponúknite firemné škôlky/podporu v starostlivosti o dieťa – matky a otcovia, ktorí vedia, že ich dieťa je nablízku a je oňho dobre postarané, sú schopní viac sa oddať práci. Toto riešenie by taktiež ušetrilo rodičom čas, ktorí by inak strávili presunom do a zo škôlky.
- Umožnite mentoring na pracovisku. Mentoring dokázateľne akceleruje kariérny rast, zvyšuje schopnosti a fluktuáciu zamestnancov a je prínosom pre všetkých. Ak nie je poskytovanie mentorov možné, podávajte aspoň častú, konkrétnu a konštruktívnu spätnú väzbu. Výskum uskutočnený na Stanfordskej univerzite potvrdil, že vágna spätná väzba brzdí ženy na pracovisku.
- Adresujte nevedomé predsudky. Zahrňte vzdelávanie o diverzite a inklúzie do plánov odbornej prípravy zamestnancov s cieľom pomôcť riešiť sexizmus, diskrimináciu a mikroagresie na pracovisku. Zaistite, aby inklúzia bola súčasťou firemných procesov (napr. checklisty pri nábore zamestnancov, hodnotenie výkonnosti zamestnancov atď.).
- Plat'te ľuďom na základe ich schopností a potenciálu, nie pohlavia. Prihláste sa na certifikáciu rovnej mzdy (Equal Salary Certification, na Slovensku poskytované spoločnosťou PwC, <https://www.pwc.ch/en/services/people-organisation/equal-salary-certification.html>)

Pre samosprávy a vládu

- Publikujte pravidelné správy s detailnejším zoznamom pracovných príležitostí v IKT sektore a prognózami trhu práce. Tieto informácie by prospeli mnohým subjektom – vzdelávacím organizáciám pri príprave výukových plánov; školám pri otvorení špecializovaných študijných odborov; rodičom, ktorí ovplyvňujú svoje deti pri výbere kariérneho smerovania; mladým ľuďom zvažujúcim kariérne možnosti; zamestnancom, ktorí sa chcú rekvalifikovať; potenciálnym investorom a mnohým ďalším.
- Podporujte neziskové organizácie, ktoré sa zameriavajú na digitálne vzdelávanie.
- Otvorte aktívny dialóg medzi spoločnosťami, univerzitami, strednými školami, vzdelávacími inštitúciami a verejnosťou. Umožnite výmenu znalostí a osvedčených postupov. Vytvárajte komunikačné kanály a podporujte spoluprácu.
- Košický kraj by mal prioritizovať zvýšenie počtu zamestnancov v IKT sektore, pretože ide o jedno z najziskovejších a najrozvinutejších odvetví s veľkým potenciálom do budúcnosti.
- Žiadajte o štatistiky dopytu po špecialistoch od IKT firiem (napr. potrebu vývojárov softvéru podľa programovacieho jazyka) z regionálnych IKT klastrov a pravidelne ich uverejňujte.

Pre ženy

- Požiadajte o primeraný plat s ohľadom na priemer v konkrétnom odvetví. Pomáhajte preklenúť rodové rozdiely prostredníctvom vašej odvahy požiadať o to, čo si zaslúžite.
- Nájdite si optimálne nastavenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Hľadajte nápomocného partnera, otvorene komunikujte svoje očakávania ohľadom férového rozdelenia starostlivosti o rodinu a práce v domácnosti.
- Poznajte svoje silné stránky a uspejte. Urobte maximum, rozpoznať svoje obmedzenia, pozerajte sa na veci pozitívne, vybudujte si kvalitný podporný systém, buďte sebavedomé, využívajte svoje prednosti a výhody a nebojte sa byť asertívne.
- Nájdite si mentora. Hľadajte kontakty o niekoľko úrovní nad sebou a ukážte, že ste hodná ich času. Požiadajte o radu v niečom konkrétnom a potom ju nasledujte. Vzťah mentora a mentorujúceho často existuje skôr, než ho mentor alebo jeho zverenec rozpozná ako mentoring. Dokázateľne pomáha usmerniť kariéru a urýchľuje kariérny rast.
- Búrajte rodové predsudky tým, že budete ostatné ženy podporovať namiesto toho, aby ste s nimi súperili.



METODIKA PRÁCE

Metodika štúdia literatúry

Cieľom skúmania bolo zozbierať významné zistenia a trendy v oblasti prelínajúcej rodové otázky a IKT oblasť publikované v poslednej dekáde. Naším zameraním bola špecifickejšie oblasť práce, schopností, participácie žien v rozhodovacích procesoch, v manažmente a pracovné podmienky.

V cieľovom prieskume sme zozbierali vstupy od partnerov a širšej siete kontaktov. Pre interpretáciu zistení výskumu sme získané vstupy kombinovali so zisteniami zo štúdia odbornej literatúry.

Metodika zberu dát a ich analýzy

Metodika práce pre Časti 1,2 a 3 bola vybraná tak, aby reflektovala kvalitatívny aj kvantitatívny aspekt problematiky a zozbieraných dát.

V Časti 1 sme využívali dáta z Eurostatu, ktoré sú voľne dostupné. Pracovné pozície pre analýzu v Časti 2 boli selektované na základe klasifikácie a metodiky Eurostatu. Cieľ výskumu bol potom rozšírený o dve ďalšie pozície: Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti výskumu a vývoja (ISCO-08: 1223) a Elektroinžinieri a špecialisti energetici (ISCO-08: 2151). Názvy pracovných pozícií korešpondujú s klasifikáciou ISCO-08, ktorá vytvára systém pre klasifikáciu a agregáciu informácií o povolaniach. Tieto dáta boli získané od spoločnosti TRIXIMA, so sídlom v Bratislave.

V Časti 2, bolo vybraných 5 skupín pozícií, ktoré boli bližšie skúmané. Výskumníci sa zamerali na analýzu týchto skupín: Systémoví analytici, Grafickí dizajnéri, Špecialisti predaja IKT. Ďalšie dve skupiny boli vytvorené akumuláciou viacerých pracovných rolí. Skupina Vývojári bola vytvorená kombináciou pozícií: Vývojári softvéru, Vývojári webových aplikácií a multimediálnych aplikácií, Aplikační programátori, Vývojári a analytici softvéru a aplikácií inde neuvedení. Špeciálne sme sa zamerali taktiež na skupinu IT manažérov. Táto skupina bola vytvorená spojením pozícií: Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti IKT (1330) a Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti výskumu a vývoja (1223). Kompletný prehľad skúmaných pozícií k nahliadnutiu v Prílohe 1 a 2. Kvantitatívne dáta boli analyzované použitím knižníc pre štatistickú analýzu a dátovú vizualizáciu v programovacom jazyku Python.

V Časti 3 sme sa fokusovali na kvalitatívny pohľad. Cieľom výskumníkov bolo odhaliť na jednej strane bariéry, ktorým čelia ženy na manažérskych pozíciách a na strane druhej faktory, ktoré im pomáhali v dosiahnutí pracovných úspechov. Skúmanie zahraničnej literatúry nám pomohlo pomenovať najčastejšie bariéry, ktorým ženy globálne čelia. Predpokladali sme, že podobné bariéry budú popisovať aj ženy na vedúcich pozíciách na Slovensku. Dotazník bol skonštruovaný tak, aby sa na bariéry aj akcelerátory dopytoval nepriamo. Dotazník bol zaslaný 48 ženám na manažérskych pozíciách v IKT oblasti v Košickom kraji. Odpovede sme získali od necelých polovice z nich, miera odozvy teda bola 42%. Pre analýzu otvorených otázok sme použili obsahovú analýzu, otázky s numerickým výstupom boli analyzované kvantitatívne. Výsledky boli kódované a analyzované skupinou výskumníčov nezávisle na sebe, pre dosiahnutie čo najväčšej spoľahlivosti.

POUŽITÉ ZDROJE

1. CVTI SR 2021, Štatistická ročenka- vysoké školy 2021, Centrum vedecko-technických informácií SR [online]. [cit. 09.09.2021]. Dostupné z: <https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-vysoke-skoly.html?page_id=9596>
2. Eurostat 2021a, Percentage of total employment [PC_EMP], Eurostat [online]. [cit. 15.09.2021]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/ISOC_SKS_ITSPT
3. Eurostat 2021b, Employed ICT specialists by sex, Eurostat [online]. [cit. 27.08.2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/ISOC_SKS_ITSPTS>
4. Grove, R & Montgomery, P 2000, Women and the leadership paradigm: bridging the gender gap, National Forum Journal
5. Hensel, N 1991, Realizing gender equity in higher education: The need to integrate work/family issues. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 2, ERIC Publications, Washington, DC.
6. Kiamba, J M 2009, 'Women in Leadership Positions – Social and Cultural Barriers to Success'. In: L Bernstein, C Kattau, K Ndinda (eds.) Wagadu Volume 6 Journal of International Women's Studies, Xlibris, Corp.
7. Košice IT Valley 2021 [online]. [cit. 10.09.2021]. Dostupné z: <<https://www.itmapa.sk/>>
8. KPMG 2016, Startup Ecosystem Survey Slovakia 2016, KPMG [online]. [cit. 12.09.2021]. Dostupné z: <<https://home.kpmg/sk/en/home/insights/2016/06/startup-ecosystem-survey-slovakia-2016.html>>
9. McKinsey & Company 2020, Digital Challengers in the next normal [online]. [cit. 02.09.2020]. Dostupné z: <<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/McKinsey%20Digital/Our%20Insights/Digital%20Challengers%20in%20the%20next%20normal%20in%20Central%20and%20Eastern%20Europe/Digital-Challengers-in-the-next-normal-Central-Eastern-Europe.pdf>>
10. Miškerík, M 2021, 'Firmy „kričia“ po IT špecialistoch, tí utekajú do cudziny. Pracovný trh je pomaly v koncoch', Trend [online]. [cit. 09.09.2021]. Dostupné z: <<https://www.trend.sk/trend-archiv/sumrak-slovenskych-it-specialistov-najlepsich-davno-rozchytali-svetove-firmy>>
11. OECD 2004, OECD Information Technology Outlook, OECD [online]. [cit. 09.09.2021]. Dostupné z: <<https://www.oecd.org/sti/ieconomy/37620123.pdf>>
12. PwC Slovakia 2020, Increasing the female employment rate in Slovakia to match that of Sweden could boost GDP by 7.8%, shows a PwC study, PwC [online]. [cit. 15.09.2021]. Dostupné z: <<https://www.pwc.com/sk/en/current-press-releases/women-in-work-index-2020.html>>
13. Schaef, A W 1985, Women's reality, Minneapolis: Winston Press
14. SODB 2011 [online]. [cit. 01.09.2021]. Dostupné z: <<https://census2011.statistics.sk/tabulky.html>>
15. Štatistický úrad SR 2021, Zamestnanosť vo 4. štvrt' roku 2020 [online]. Dátum aktualizácie: 05.03.2021, [cit. 03.09.2021]. Dostupné z: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/3340dc47-9837-4032-8db8ef9b31f950e/ut/p/z1/tVJNc4lwFPw1HmMeBEg4ojMCFp1BC2ouHUDUFPIQKz99Q3aq2IPzSV5k919--Yt5niNeRG1Yh81oiyio6w33PjwqctGI8UCGHkE3Onbcu6MJ6od6DjEHPOkaKrmgDdlXEcHVGdIFDsUZc0A5KM851KtLVJUV-eovQ6grdMmkzchGmwTjSKTEYo0ICpi25ghl92ZMVf2pg5pJ18IYos3L6FXfX65_IYHx4Jf_ti2HI16AMyzdXAtj1iYPIFgkRv_ifyd_6RBL5_fIM8c9M1wB1i-7y9MAQ7VCfgEsWGERDIlkYP4N3AGzkFfWhToXjVivSCg6Lb7REv_7gkB_AUcxHnw0uSD2FIGVQVCKdNuZTR0QrrUqefZeLaXsIFz6OJU4vVL2plqPk8nbslUlkWTFjV4_RxrPKckasQKFs436M5sles_gEvvObb/dz/d5/L0IDUmITUSEhL3dHa0FKRnNBLzROV3FpQSEhL2Vu/>
16. TASR 2021, 'ANALÝZA: Ženy zarábajú aj 6 rokov po pôrode menej ako tie bezdetné', Teraz.sk, 21.07.2021 [online]. [cit. 01.09.2021]. Dostupné z: <<https://www.teraz.sk/ekonomika/analyza-tyzdna-aj-6-rokov-po-porod/566970-clanok.html>>
17. Tiao, Nan-Chi, 2006, 'Senior women leaders in higher education overcoming barriers to success', Master's Theses and Doctoral Dissertations, Eastern Michigan University [online]. [cit. 15.09.2021]. Dostupné z: <<https://commons.emich.edu/theses/104>>
18. Trexima 2020, unpublished internal company database
19. Zenger, J & Folkman, J 2019, 'Research: Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills', Harvard Business Review [online]. Dátum aktualizácie: 25.06. 2021, [cit. 10.09.2021]. Dostupné z: <<https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>>

POĎAKOVANIE

Autorky

LENKA HLINKOVÁ je výkonnou riaditeľkou neziskovej organizácie Ženský algoritmus, ktorá sa zameriava na otázky rodovej rovnosti a inklúzie v oblasti IT, a manažmentu. Je autorkou knihy s rovnomenným názvom a misiou. Lenka Hlinková má inžiniersky titul z ekonómie a 14-ročnú skúsenosť v oblasti projektového manažmentu softvérového vývoja. Posledných 6 rokov poskytuje konzultácie v oblasti diverzity a inklúzie pre korporátne spoločnosti a ako Externá expertka pre rodovú rovnosť na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny.

MIROSLAVA KULKOVÁ je v súčasnosti výskumný asistent v interdisciplinárnom výskumnom centre VITRI v Prahe. Získala doktorát na Karlovej univerzite v Prahe v oblasti medzinárodných vzťahov. Uskutočnila nezávislý výskum, v ktorom robila interview s 26-timi vysoko postavenými politikmi Balkánu, a taktiež participovala na medzinárodnom výskume v Kosove. Je odborníčkou na kvalitatívny výskumný dizajn, ktorý vyučovala na Karlovej univerzite. Spolupracuje s neziskovou organizáciou Ženský algoritmus, kde pôsobí ako lektorka pre témy diverzity, inklúzie a kritického myslenia.

SIMONA ŠIMOVIČOVÁ je PhD študentkou na Economickej fakulte Technickej univerzity v Košiciach. V dizertačnej práci sa zameriava na oblasť rodovej rovnosti, špecificky v oblasti verejnej správy. Je taktiež členkou tímu neziskovej organizácie Ženský algoritmus, kde koordinuje projekty v oblasti diverzity a inklúzie.

MIROSLAVA SUČOVÁ VERNARSKÁ je dátová vedkyňa. V priebehu svojej kariéry pracovala prevažne na projektoch zameraných na testovanie hypotéz a prediktívnu analytiku. V minulosti pôsobila v akademickom prostredí. Získala doktorát v oblasti psychológie, na tému medzikultúrnych a osobnostných aspektov používania a porozumenia figuratívneho jazyka. Táto kombinácia skúsenosti z nej robí špecialistu v oblasti porozumenia dát a ich vizualizácie, štatistických analýz a budovaní prediktívnych modelov. Ako členka tímu neziskovej organizácie Ženský algoritmus je zodpovedná hlavne za analýzu dát z rôznych zdrojov, vizualizáciu a otázky výskumu vo všeobecnosti.

Financovanie projektu a primárny zdroj dát

Projekt „Ženy v oblasti IKT, Slovensko, Košický kraj“ bol financovaný centrom **Center for International Private Enterprise**. V priebehu júna a septembra 2021 organizácia Ženský algoritmus vykonala mapovaciu štúdiu o rode a digitálnych technológiách. Táto publikácia vznikla ako finálny produkt výskumného projektu. Hodnotné dáta získané od spoločnosti **TREXIMA Bratislava**, boli základom pre Časť 1 a Časť 2 tohto výskumu. TREXIMA je expert na získavanie dát a ich analýzu. Dáta o slovenských platoch zbierajú od roku 1992.

PRÍLOHA 1

IKT špecialisti na Slovensku a v Košickom kraji, 2020

kód	názov	SR Spolu	SR muži	SR ženy	spolu KE kraj	KE kraj muži	KE kraj ženy
2511	Systémoví analytici	7425	5593	1832	1348	1104	243
7421	Mechanici a opravári elektrotechnických a elektronických zariadení (okrem IKT)	5334	4716	618	719	553	166
2151	Elektroinžinieri a špecialisti energetici	5187	4698	490	546	481	65
2522	Správcovia systémov	4877	4230	647	1406	1201	205
2512	Vývojári softvéru	4814	4276	538	993	893	99
2514	Aplikační programátori	4258	3624	635	515	466	48
3511	Technici prevádzky informačných a komunikačných technológií	4107	3278	829	756	476	280
2519	Vývojári a analytici softvéru a aplikácií inde neuvedení	2681	2067	613	383	261	122
1330	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti IKT	2518	2089	428	731	533	199
3513	Technici počítačových sietí a systémov	2253	2048	204	198	171	27
2523	Špecialisti v oblasti počítačových sietí	2213	1972	241	218	202	16
2529	Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí inde neuvedení	1807	1436	371	167	122	45
2153	Špecialisti v oblasti telekomunikácií	1489	1300	189	53	47	6
1223	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti výskumu a vývoja	1211	961	250	58	45	13
2521	Dizajnéri a správcovia databáz	1182	833	348	467	347	120
3521	Technici v oblasti vysielacích a audiovizuálnych zariadení	1172	1026	146	75	62	13
3522	Technici v oblasti telekomunikačných zariadení	1110	1100	9	88	83	5
2434	Špecialisti v oblasti predaja IKT	1008	608	400	109	38	72
3512	Technici užívateľskej podpory IKT	950	809	141	52	38	14
2166	Grafickí a multimediálni dizajnéri	880	714	167	40	29	11
3114	Elektronici	806	752	54	23	23	
7422	Montéri, opravári zariadení IKT	677	555	122	176	172	4
2152	Špecialisti elektroniky	385	374	11	148	140	8
2513	Vývojári webových aplikácií a multimediálnych aplikácií	225	188	38	26	23	3
3514	Weboví technici	66	52	14	10	5	6
2356	Lektori informačných technológií	40	13	27	19	5	14

Zdroj: TRIXIMA 2020

Poznámka: 24 IKT rolí mapovaných na základe zdroja metodiky Eurostatu (Eurostat 2021b), dve role boli pridané organizáciou Ženský algoritmus, vid' Metodika práce na str. 35.

PRÍLOHA 2

Priemerný plat IKT špecialistov na Slovensku a v Košickom kraji, 2020

kód	názov	SR priemer	SR muži	SR ženy	KE kraj priemer	KE kraj muži	KE kraj ženy
1330	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti IKT	€3,721.6	€3,871.0	€2,950.5	€2,536.2	€2,676.4	€2,145.3
1223	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti výskumu a vývoja	€3,303.9	€3,388.3	€2,976.2	€3,655.3	€3,861.2	€2,887.7
2434	Špecialisti v oblasti predaja IKT	€2,786.2	€3,297.6	€2,001.8	€1,629.7	€2,277.0	€1,294.9
2153	Špecialisti v oblasti telekomunikácií	€2,610.3	€2,659.6	€2,244.6	€2,342.3	€2,323.6	
2512	Vývojári softvéru	€2,596.2	€2,632.1	€2,273.3	€2,242.9	€2,278.0	€1,924.5
2523	Špecialisti v oblasti počítačových sietí	€2,590.4	€2,638.2	€2,195.3	€2,210.6	€2,247.2	
2511	Systémoví analytici	€2,493.9	€2,607.7	€2,127.7	€2,068.7	€2,141.0	€1,687.9
2529	Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí inde neuvedení	€2,399.6	€2,502.8	€1,997.0	€2,017.9	€2,215.0	€1,465.0
2519	Vývojári a analytici softvéru a aplikácií inde neuvedení	€2,340.0	€2,443.5	€1,976.5	€1,850.7	€1,990.7	€1,524.9
2514	Aplikační programátori	€2,181.5	€2,219.8	€1,953.7	€1,864.0	€1,878.4	€1,725.1
2521	Dizajnéri a správcovia databáz	€1,986.0	€2,161.3	€1,586.4	€1,383.1	€1,442.6	€1,228.0
2151	Elektroinžinieri a špecialisti energetici	€1,985.4	€2,018.8	€1,642.8	€1,806.5	€1,839.3	€1,560.8
2152	Špecialisti elektronikci	€1,880.0	€1,879.2	€1,907.5	€2,085.3	€2,102.4	
2513	Vývojári webových aplikácií a multimediálnych aplikácií	€1,789.8	€1,802.7	€1,721.0	€1,917.7	€1,982.8	
2522	Správcovia systémov	€1,780.0	€1,807.9	€1,593.0	€1,366.8	€1,377.0	€1,303.2
3512	Technici užívateľskej podpory IKT	€1,778.7	€1,808.3	€1,594.2	€1,436.4	€1,391.4	€1,541.8
3513	Technici počítačových sietí a systémov	€1,688.5	€1,693.6	€1,636.1	€1,562.5	€1,557.8	€1,590.0
3514	Weboví technici	€1,617.5	€1,683.0	€1,366.5			
3114	Elektronici	€1,580.6	€1,611.5	€1,025.8	€1,700.9	€1,700.9	
2356	Lektori informačných technológií	€1,570.3	€1,682.1	€1,509.6	€1,464.3		
3511	Technici prevádzky informačných a komunikačných technológií	€1,455.4	€1,513.4	€1,172.4	€1,149.8	€1,262.6	€900.3
3522	Technici v oblasti telekomunikačných zariadení	€1,443.1	€1,443.0		€1,607.8	€1,616.1	
2166	Grafickí a multimediálni dizajnéri	€1,401.3	€1,435.0	€1,231.0	€1,151.8	€1,225.4	€997.4
7421	Mechanici a opravári elektrotechnických a elektronických zariadení (okrem IKT)	€1,301.6	€1,335.5	€1,015.2	€1,244.7	€1,330.7	€911.5
7422	Montéri, opravári zariadení IKT	€1,232.6	€1,253.2	€1,132.8	€1,245.7	€1,247.0	
3521	Technici v oblasti vysielacích a audiovizuálnych zariadení	€1,154.7	€1,162.5	€1,096.8	€980.8	€992.1	

Zdroj: TREXIMA 2020

Poznámka: 24 IKT rolí mapovaných na základe zdroja metodiky Eurostatu (Eurostat 2021b), dve roly boli pridané organizáciou Ženský algoritmus, vid' Metodika práce na str. 35.

PRÍLOHA 3

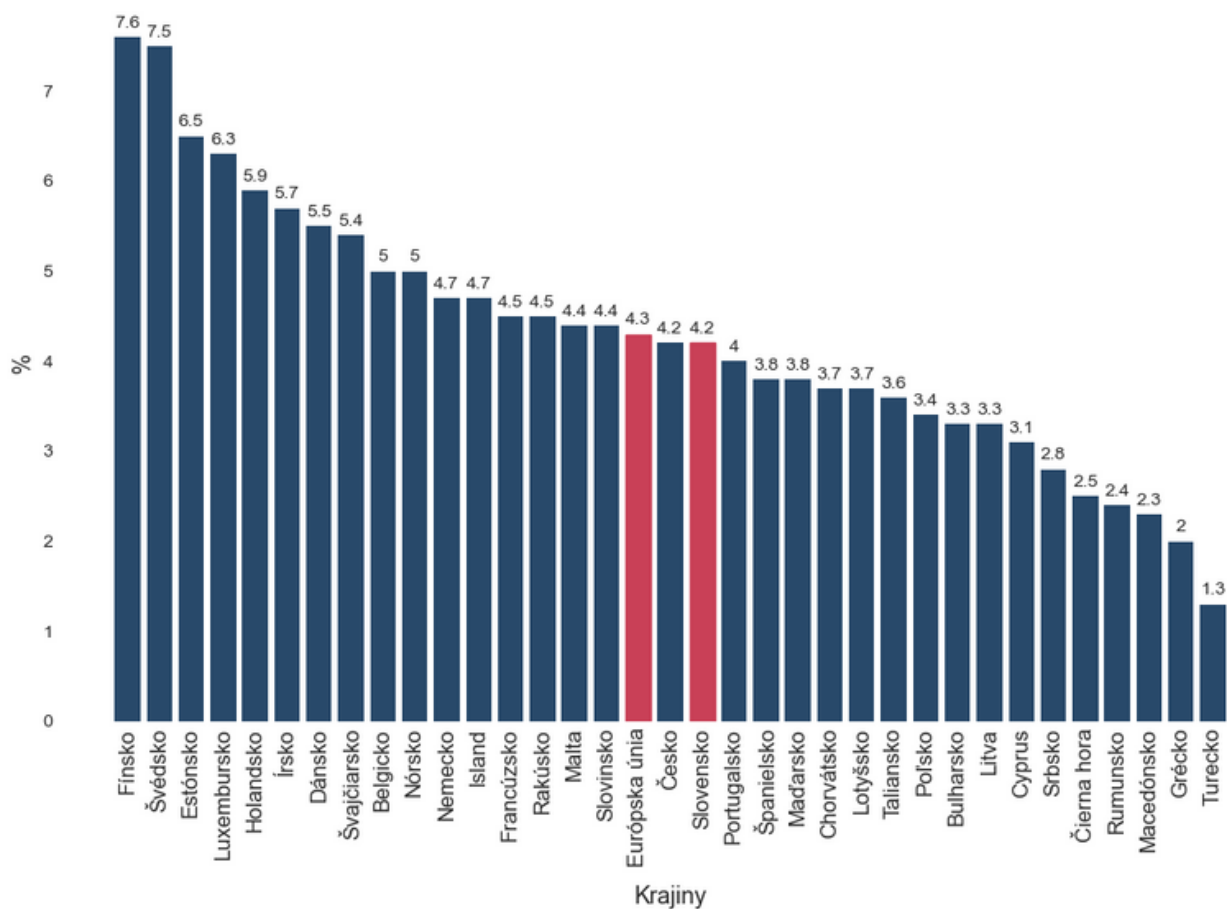
Bariéry, ktorým čelia IKT manažérky v práci, Slovensko, 2021

Skupina	Definícia a príklady	Počet
Žiadne bariéry		16
Organizačné bariéry	Bariéry spojené s fungovaním organizácie ako takým, zamestnávateľom, nesprávnym nastavením práce. Bariéry, ktoré môžu byť odstránené snahou zamestnávateľa. Príklady: 'Neadekvátne a príliš rôznorodý workload', 'Veľký tlak zo strany zamestnávateľa', 'Oddaľovanie zvýšenia platu'.	15
Bariéry viazané na gender	Bariéry súvisiace so špecifickým postavením ženy- tehotenstvo, starostlivosť o rodinu, biologické odlišnosti, ale tiež rodovo založené predsudky. Sú to bariéry, ktoré pochádzajú zvonka. Príklady: 'Očakávanie rodiny, keď sa mi narodilo dieťa', 'malé deti', 'sexuálne obťažovanie'.	13
Vnútorne bariéry	Bariéry, ktoré majú svoj pôvod v prežívaní a osobnosti jednotlivca. Sú to bariéry, ktoré jedinec svojim vlastným pričinením dokáže zmeniť, na rozdiel od tých pôsobiacich zvonka. Príklady: 'Nízke sebavedomie', 'Pochybnosti o vlastných schopnostiach', 'Strach z budúcnosti'.	11
Regionálne bariéry	Bariéry, ktoré sú viazané na širšie fungovanie spoločnosti a geografickú polohu Slovenska.. Mimo dosahu organizácie. Príklady: '...v chudobných regiónoch (ktoré sú na Slovensku všetky okrem BA), limitované alebo žiadne možnosti pre iné pracovné uplatnenie'.	3

Zdroj: Prieskum Ženský algoritmus 2021, vid' Metodika práce, str. 35

PRÍLOHA 4

Pomer IKT špecialistov voči všetkým zamestnancom podľa krajiny, 2020



Source: Eurostat 2021a

TIRÁŽ

Publikované v novembri 2021 organizáciou Ženský algoritmus. Projekt “Women in Technology, Košice Region, Slovakia,” bol podporený a financovaný organizáciou Centre for International Private Enterprise.

Ženský algoritmus o.z., Košice, Slovakia
info@zenskyalgoritmus.sk

Autorky: Lenka Hlinková
Miroslava Kul'ková
Simona Šimovičová
Miroslava Süčová Vernarská

Dátová analýza a vizualizácia: Miroslava Süčová Vernarská
Grafický návrh: Lenka Hlinková

Šírenie a použitie akejkol'vek časti tejto publikácie na nekomerčné účely je povolené iba uvádzaním zdroja www.zenskyalgoritmus.sk and cipe.org a po notifikácii vydavateľ'a na emailovej adrese info@zenskyalgoritmus.sk.

ISBN 978-80-974089-3-0

