

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Kristina Bertok

Reprodukcija spolnih neenakosti v sferi tehnologije

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Kristina Bertok

Mentorica: red. prof. dr. Tanja Oblak Črnič

Reprodukcija spolnih neenakosti v sferi tehnologije

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Reprodukcija spolnih neenakosti v sferi tehnologije

Ženske in moški naj bi bili različno pozicionirani v odnosu do tehnologij. Ustvarjanje tehnologije naj bi bila stereotipno moška domena, ženske so v tem procesu v več primerih manjšina ali pa so iz njega celo izključene.

V organizacijah je običajno že prisotna struktura »steklenih stropov«. Zanimalo me je predvsem to, kakšna je (ne)enakost med spoloma v slovenskih organizacijah in kaj je že bilo storjenega na področju enakosti spolov. Osredotočila sem se na ženske, ki delajo v takih organizacijah in ki se ukvarjajo s tehnologijo, saj je tu delež žensk (ki tehnologijo ustvarjajo ali so na vodilnih položajih) že tako majhen.

V empiričnem delu sem se usmerila na konkretne izkušnje žensk, ki delajo na področju tehnologij. S pomočjo intervjuja sem poskušala ugotoviti, ali so neenakosti prisotne, kako se konkretno odražajo, na kakšen način jih intervjuvanke zaznajo in ali se na tem področju kaj spreminja. Na podlagi odgovorov petih intervjuvank sem preverila svoji hipotezi.

Ključne besede: neenakost med spoloma, ženske, tehnologija, ustvarjalke tehnologij.

Reproduction of gender inequality in the sphere of technology

Women and men should be positioned differently in the relationship toward technologies. Stereotypically, creation of technologies should be a domain of men. In this process, women are in numerous cases a minority or are even excluded from the process.

In organizations, a structure of “glass ceilings” is usually present. I was mainly interested in the type of (in)equality among genders in Slovenian organizations, and what has already been done in the field of gender equality. I focused on women working in organizations that deal with technology, since here a share of women (who create technology or are in leading positions) is already small.

In the empirical part, I focused on actual experience of women working in the field of technologies. Based on the interview, I tried to find out whether inequalities are present, how inequalities are actually reflected, in what way they are perceived by the interviewees, and whether there are any changes in this field. Based on the answers of the five interviewees, I validated my two hypotheses.

Key words: gender inequality, technology, female creators of technologies.

Kazalo

1	Uvod	6
2	Kakšnega spola je tehnologija?	7
2.1	Aktualni kazalniki neenake zastopanosti spolov	8
2.2	Vpliv feminizma na razumevanje tehnologije.....	8
2.2.1	Pomen tehnologije	9
3	Ustvarjalke tehnologij	10
3.1	Pomen ustvarjalk tehnologij	10
3.2	Razlogi za manj žensk v tehnoloških poklicih	10
3.2.1	Spolno določene strukture in oblike diskriminacij v organizacijah.....	12
3.3	Argumenti za uravnoteženo zastopanost žensk in moških	14
4	Zakonodajna določila o enakosti spolov	15
4.1	Enakost spolov	15
4.2	Uravnotežena zastopanost in udeležba med spoloma.....	16
4.3	Enakost med spoloma v Sloveniji	17
5	Empirični del	18
5.1	Metoda raziskovanja in raziskovalna vprašanja	18
5.2	Zbiranje podatkov in vzorec	19
5.2.1	Intervjuvanke	19
5.3	Rezultati.....	21
5.3.1	Prvi sklop vprašanj: Na splošno o neenakosti med spoloma	21
5.3.2	Drugi sklop vprašanj: Neenakost med spoloma na delovnem mestu	22
5.3.3	Tretji sklop vprašanj: Osebne izkušnje z neenakostjo med spoloma na delovnem mestu ...	26
5.4.	Sinteza	30
6	Sklep.....	32
7	Literatura	34
Prilogi	36
	Priloga A: Transkripti intervjujev	36
	Priloga B: Anketni vprašalniki za intervjuvanke.....	57

Kazalo tabel

Tabela 5. 1: Podatki o intervjuvankah.....	20
--	----

1 Uvod

Tehnologija je namenjena tako ženskam kot moškim in posledično se zdi logično, da bi jo morali ustvarjati tako ženske kot moški. Podatki kažejo, da se pojavlja »problem nesodelovanja žensk pri produkciji, idejnem snovanju in modeliranju tehnoloških objektov«, zato je tehnologija prikazana kot prostor, kjer prevladujejo moški (Oblak 1998, 1).

Tehnologije ne moremo definirati kot bolj moške ali bolj ženske, vendar so »*družbeni in kulturni odnosi med tehnologijo ter okoljem*« družbeno pogojeni. Začetki ustvarjanja tehnologij so povezani z vojaškimi in ekonomskimi interesi, kjer so večino predstavljali prav moški. Več avtorjev poudarja maskulinizacijo tehnologije (Oblak 1998, 5).

Razlogov za vzpostavljanje takih razlik v tej panogi je več. Razlike med spoloma se pojavljajo že pri izbiri študija oz. pri izbiri smeri izobraževanja na univerzitetni ravni, na področjih elektrotehnike, informatike in strojarstva namreč še vedno prevladuje moški spol (Kanjuo Mrčela 2006, 211). Razlike se nadaljujejo pri procesu izbire poklica in v strukturi organizacij, kjer je delovno okolje običajno tako, da prevladuje patriarhalni vidik.

V Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) je predpisano, da se morajo ustvariti pogoji »za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja« in prav tu so opisani temelji, s katerimi je treba poskrbeti za izboljšanje položaja žensk (Zakon o enakih možnostih žensk in moških).

V empiričnem delu bom s pomočjo intervjuvank, ki predstavljajo manjšino v ustvarjanju tehnologij, skušala ugotoviti, ali se še vedno pojavljajo neenakosti med spoloma, na kakšen način se pojavljajo in kako so te neenake obravnave spolov sploh vidne. Zanimalo me bo tudi, kakšna je pri tem vloga organizacije, ali je tudi v organizacijah zaznati prisotnost diskriminacije. S petimi ženskami, ki delujejo v različnih panogah, sem opravila poglobljeni intervju. Na podlagi njihovih odgovorov sem želela prikazati sliko odnosov in razmerij moči v organizacijah, kjer so ženske ustvarjalke tehnologij.

2 Kakšnega spola je tehnologija?

Zgodnje študije trdijo, da je tehnologija opredeljena kot tradicionalno moška domena in izključno moški naj bi gojili interes do nje. Res je, da so ženske in moški drugače pozicionirani v odnosu do tehnologij. Žensk običajno ne povezujemo s tehnologijo oziroma jih povezujemo z drugačno tehnologijo, recimo z nizko cenovnimi produkti ali pripomočki, ki so običajno vezani na zasebno sfero (Terry in Calvert 1997, 6–8).

Podatki kažejo, da ženske ostajajo v največji meri potrošnice tehnologije, ne pa tudi proizvajalke (Cunningham 2015, 9). Več raziskav je prikazalo nizko stopnjo participacije žensk v sektorjih informacijsko-komunikacijskih tehnologij (npr. raziskava na primeru Avstralije) (Geneve in ostali v Prpič 2009, 139-161). Prav to, da je proizvajalk tehnologije (v primerjavi z moškim spolom) občutno manj, je osrednji problem, ki ga skušam najprej prikazati s podatki, raziskati njegove razloge in v empiričnem delu ugotoviti, kateri so razlogi za to, da so ženske ustvarjalke tehnologij v tej sferi še vedno v manjšini.

V preteklosti so se ženske srečevale s problemom produkcije, s tem, kako lansirati produkte v javno sfero (Adam 2013, 491). Primeri iz preteklosti kažejo, da je tudi kakovost produkta vezana na spol. Študija, ki jo navaja Wajcman, je pokazala, da ima marginalizacija žensk na področju tehnologije velik vpliv na dizajn, tehnično vsebino in uporabno vrednost nekega izdelka. Pri vsakem izdelku moramo imeti v mislih izdelavo, dizajn, marketing, nakup in uporabo, ki so odvisni od različnih družbenih faktorjev, med drugim tudi od spola (Wajcman 2010, 293–294). Prav zaradi teh razlogov je pomembno, da se tako ženske kot moške v proces produkcije tehnologij vključi enakomerno.

Zgodilo se je tudi, da so bile, v nekaterih dejanskih primerih, ženske izključene iz procesa tehnoloških inovacij, kljub temu, da je njihov glas tu ključen (primer pametnih hiš, kjer je pomembno, da se prisluhne njihovim potrebam). Odnosi med ženskostjo in tehnologijo se spreminjajo, vendar se v praksi te spremembe dogajajo počasneje kot v diskurzih (Corneliussen 2015, 218).

Te perspektive med drugim kažejo na to, da so v preteklosti ženske imele (in nekatere še vedno imajo) omejen dostop do medsebojno povezanih sredstev (denar, izobrazba, svoboda izražanja, svoboda do potovanja ...), kar je zagotovo vplivalo na to, da ženske (zaradi pomanjkanja teh sredstev) niso mogle sodelovati pri proizvodnji tehnologije (Youngs 2004, 186).

2.1 Aktualni kazalniki neenake zastopanosti spolov

V nadaljevanju bom z aktualnimi statističnimi podatki za Slovenijo skušala prikazati, v kolikšni meri se pojavljajo razlike med spoloma na več področjih tehnologije.

Za razliko od osnovno- in srednješolskega izobraževanja, kjer ni večjih razlik po spolu, se pri izbiri terciarnega izobraževanja začnejo pojavljati razlike. V bolj tehničnih panogah (npr. elektrotehnika, informatika) prevladuje moški spol (Kanjuo Mrčela 2006, 211). Leta 2015 je bilo v Sloveniji v terciarno izobraževanje (višje, visoko strokovno in univerzitetno, magistrsko ter doktorsko) na področju naravoslovja, matematike in računalništva vpisanih 221 žensk in 594 moških. Med diplomanti terciarnega izobraževanja je bilo v Sloveniji leta 2015 na področju znanosti, matematike in računalništva 789 žensk in 949 moških (SURIS 2015).

Ker je to (znanost, matematika in računalništvo) preširoka kategorija, sem se osredotočila na podatke za smer računalništva. Tukaj so bile v terciarno izobraževanje vpisane 503 osebe ženskega spola in 3128 oseb moškega spola. Torej je razmerje žensk in moških približno 1:6, kar nam pove, da je na tem področju veliko število fantov, dekleta pa so v manjšini. Na tem področju je bilo v istem letu 110 diplomantk in 538 diplomantov (SURIS 2015).

Kljub visoki izobraženosti ženske še vedno ne dosegajo enako visokih položajev kot moški (Kanjuo Mrčela 2006, 210). Statistika kaže, da je bilo leta 2015 v Sloveniji kar petkrat več moških zaposlenih kot strokovnjakov za informacijsko-komunikacijsko tehnologijo (1991 žensk in 10108 moških). Številke so prav tako podobne za leto 2014 (1911 žensk in 9592 moških) in leto 2013 (1840 žensk in 9242 moških) (SURIS 2015).

Mednarodna organizacija dela je leta 2012 opravila raziskavo stanja o deležu menedžerk v 108-ih državah. Slovenija je na 26. mestu (39 % menedžerjev je ženskega spola) (Robnik 2015, 10). Če število strokovnjakinj v IKT primerjamo s tem podatkom (s splošno zastopano žensk, ki so zaposlene na položajih odločanja, ne glede na stroko), ugotovimo, da se pojavljajo razlike (koraj 40 % ljudi, ki zasedajo vodilne položaje, so osebe ženskega spola, medtem ko je na področju tehnologije le približno 20 % vseh strokovnjakov žensk).

2.2 Vpliv feminizma na razumevanje tehnologije

Razmišljanje o razlikah med spoloma v sferi tehnologije je spodbudilo predvsem feministično gibanje. Feministične študije tehnologije (feminist technology studies, ponekod imenovano tudi feminist technoscience) so se pojavile v devetdesetih letih prejšnjega stoletja kot odziv na

študije o znanosti in tehnologiji (science and technology studies), ki so se oblikovale v osemdesetih letih kot odgovor tehnološkemu determinizmu. Feministične študije se osredotočajo na dve področji: ženske *in* tehnologija ter ženske *v* tehnologiji (Bjiker, Huges in Pinch v Cunningham 2015, 9–10).

Znanost in tehnologija sta se v preteklosti dojemali kot »moška kultura«, to razmišljanje pa ima korenine v patriarhalni strukturi. Nekateri feministični teoretiki in teoretičarke pravijo, da moška potreba po tehnologiji tiči v njihovi želji po dominaciji, nadvladi z agresijo. Po letu 1980 pa je postalo jasno, da je tehnologija vedno bolj del našega vsakdana in ni bila več toliko »Big Science« (pojem »Big Science« opredeljuje tehnologijo kot »veliko« znanost, npr. veliki vojaški projekti, podprti s strani vojske ali vlade) (Weber 2006).

Ne samo v odnosu do tehnologij, tudi v organizacijah, kjer ženske delajo (in ustvarjajo tehnologijo), se po mnenju feminističnih avtoric odražajo odnosi, ki so značilni za kapitalistično družbo, ki je strukturirana kot patriarhalna. Ženske naj bi tu bile diskriminirane v dvojnem sistemu podrejenosti: »kot poceni delovna sila v javni sferi in pod dominacijo moških v privatni sferi« (Kanjuo Mrčela 2000, 61). Zaradi take strukture organizacij lahko posledično pride do tega, da so ženske še dodatno deprivilegirane in postavljene v položaj, kjer nimajo enakih možnosti (napredovanja, odločanja, sodelovanja).

Cyberfeminizem je pojem, ki označuje vrsto feminizma, kjer se feministična skupnost ukvarja s teorijo, kritiko in rabo (nove) tehnologije, interneta, kibernetkega prostora ipd. Ta pojem je leta 1994 skovala Sadie Plant in je zrasel iz idej tretjega vala feminizma (ki se je začel v zgodnjih devetdesetih letih 20. stoletja). Osrednji argument cyberfeminizma je, da je tehnologija pozicionirana kot del dominantne kulture moškosti (nekaj, kar je namenjeno moškim, kar moške bolj zanima in so posledično v tem boljši). Poleg tega očitajo, da so bile ženske, ki so pomagale soustvarjati tehnologijo (ali so jo same ustvarile), velikokrat neomenjene (v literaturi, v zgodovinskih razpravah), ignorirane in marginalizirane. Pomembna je bila tudi Donna Haraway, ki je v svojem revolucionarnem eseju Manifest za kiborge (A Manifesto for Cyborgs) podpirala ženske ne le pri uporabi tehnologije, ampak predvsem pri razumevanju le te (Encyclopedia of New Media).

2.2.1 Pomen tehnologije

V dobi, kjer prevladuje digitalna kultura, dobivajo stari družbeni problemi nove kontekste, prav tako pa lahko starim kontekstom ponudimo sveže priložnosti. Ob nastanku tiska so se

neenakosti med spoloma, ki so bile prej rezervirane za zasebno sfero, preselile na javno sfero. Z razvojem tehnologije pa so se neenakosti preselile tudi v sfero digitalnih medijev.

Tehnologija ima dva pomena. Ožji pomen tehnologijo opredeljuje kot predmete, ki so lahko orodja, pripomočki, stroji in aparati. Širši pomen pa tehnologiji pripisuje družbeni pomen, v smislu produkcijskega sistema (Terry in Calvert 1997, 6). Pristop, nasproten tehnološkemu determinizmu, postavlja v ospredje odnos med tehnologijo kot napravo, oblikovalcem tehnologije in uporabnikom tehnologije. Opirala sem se na ta pristop, ki med drugim trdi, da tehnologija zahteva človeško moralno odgovornost. Oblikovalci tehnologij so namreč tisti, ki določijo, kaj bodo uporabniki z njimi počeli (Terry in Calvert 1997, 3–6).

3 Ustvarjalke tehnologij

3.1 Pomen ustvarjalk tehnologij

V procesu produkcije so ženske ključne (predvsem, če imamo v mislih tehnologijo, ki je namenjena ženskam), saj reprezentirajo uporabnika že v procesu dizajna in razvoja. Ko pomislijo na potrošnike tehnologije, najprej pomislijo na svoje potrebe in izkušnje. Tehnologije spreminjajo svojo identiteto in lahko prehajajo od »moške« (npr. visokotehnološke naprave) k bolj »ženski« (npr. beli tehniki). Tako je bilo v primeru mikrovalovne pečice, kjer so zaradi ekonomske recesije spremenili prodajno strategijo, kar je pripomoglo k temu, da so redefinirali pomen te tehnologije. Prav taki primeri so pripomogli k reprodukciji spolnih hierarhij v sferi tehnologije (Ormrod v Grint in Rosalin 1995).

Pomembno je, da so tudi ženske vključene v procese znanstvenega raziskovanja, poučevanja in razvoja. Med drugim je to pomembno zato, ker raziskovanje, v katerem sodelujejo samo moški, ni popolno, saj ne zajema realne slike sveta. Izumi so namenjeni izboljšanju in olajšanju življenja tako moškim kot ženskam.

3.2 Razlogi za manj žensk v tehnoloških poklicih

Razlogov za manj žensk v stereotipno moških poklicih je nedvomno več in tu ne gre posploševati. Avtorji navajajo različne razloge, a vsem je skupno to, da so v ozadju še vedno močno prisotni stereotipi in pričakovanja, ki se razlikujejo glede na spol.

V času razsvetljenstva se je recimo izpostavljala »pomen proste in brezpredsodkovne uporabe razuma na vseh področjih življenja«. Na »naravni razum« naj ne bi vplivali rasni, verski, socialni ali spolni predsodki. Razsvetljenci so bili obremenjeni s številnimi predsodki, med

drugim, da so ženske nesposobne ali manj sposobne za uporabo razuma v primerjavi z moškimi, to prepričanje pa se je »tihu in neopazno spojilo s številnimi metodološkimi praksami in pričakovanji o »dobri« znanosti, ki še danes prevladujejo v znanstveni skupnosti« (Ule 2003, 470–471). Spolni stereotipi povzročajo diskriminacijo tudi v praksi, »ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih družbenih vlog« (Zakon o enakih možnosti žensk in moških).

Med drugim se moške in ženske neustrezno usmerja že v samem izobraževalnem procesu, kar pripelje do »tradicionalnih spolno stereotipnih izobrazbenih/poklicnih izbir moških in žensk«. Ženske se manj odločajo za izobraževanje in delo v sferah, ki so značilne za razvoj družbe znanja (tehnologija, informatika). V teh poklicih so ženske tudi podpovprečno zaposlene. Kanjuo Mrčela pravi, da je to posledica »socialne konstrukcije ženskih in moških poklicev/dejavnosti/veščin«. Poleg tega pa so lahko razlogi povezani z »intenziteto dela, kulturo navzočnosti/dolгих delavnikov in nadur ter nejasnimi ločnicami med delom/zasebnim življenjem, ki so značilni za te poklice/dejavnosti« (Kanjuo Mrčela 2006, 210–211).

Po ugotovitvah analiz znanstvenih politik se ključne ovire, ki preprečujejo bolj enakopravno udeležbo žensk v znanostih (pa tudi v drugih strokah), lahko odražajo tako na osebni kot na institucionalni ravni. Na osebni ravni se to odraža v obliki spolnih stereotipov glede poklicev, ki so »primerni« ali »neprimerni« za ženske, ter s predsodki o kognitivnih zmožnostih žensk (ki naj bi bile stereotipno manjše v primerjavi z moškimi). Na institucionalni ravni se to odraža v politiki in v organizacijskih dejavnikih v institucijah: ženskam nenaklonjena hierarhija, prakse kadrovanja in promoviranja nazivov in zaposlitev, merila izbiranja in razdeljevanja sredstev ter socialna klima v teh delovnih okoljih. Pomembno vlogo imajo, po mnenju avtorice Ule, tudi družbena stališča o enakopravnosti in splošno razširjeni spolni stereotipi, »ki vplivajo na razmere, v katerih se ženske čutijo bolj ali manj spodbujane, da nadaljujejo znanstvene kariere« (Ule 2003, 472).

Poleg zgoraj naštetih razlogov pa sodobna družba teži k polni zaposlenosti prebivalstva (v družini tako ni nikogar, ki bi skrbel za otroke, bolne, ostarele), razširjenih družin pa je vse manj. To so lahko, med drugim, ovire pri produktivnem delu in pri zaposlovanju delovno sposobnih, ker so večinoma ženske tiste, ki prevzamejo skrb za pomoči potrebne ljudi. Globalizacija dodatno stopnjuje konkurenco med gospodarstvi, kar pripelje do večjega pričakovanja delodajalcev glede intenzivnosti dela in razpoložljivosti zaposlenih. Problem nastane, ko se to pričakuje v času, ko varstvene organizacije (npr. vrtci, šole) ne nudijo svojih storitev (zvečer in ponoči, ob sobotah in nedeljah). Bivše socialistične države so se vprašanja

ločevanja med delovnim in zasebnim lotile tako, da so začele graditi javne otroške vrtce, domove za ostarele, javne zdravstvene in kulturne ustanove, rekreacijske in počitniške zmogljivosti za zaposlene, delavske restavracije ipd., s čimer so omogočile višjo stopnjo zaposlenosti, še posebej žensk. Tak vzorec so razvile tudi kapitalistične države z močnimi sindikati in močnimi socialdemokratskimi strankami. Podobna prizadevanja lahko opazimo tudi v programih EU. Tu poudarjajo, da naj bi enakost možnosti pri zaposlovanju žensk dosegli z razvojem javne infrastrukture. Druga rešitev pa je tudi bolj prožna organizacija dela in delovnega časa. V Sloveniji podjetja lahko pridobijo certifikat Družini prijazno podjetje (ki ga podeljujeta Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Ekvilib inštitut), kar tudi vpliva na spreminjanje organizacijske kulture (Svetlik in Zupan 2009, 372–374).

Ker ostalih podatkov o razlogih za manj žensk v tehnoloških poklicih v Sloveniji ni bilo mogoče dobiti, sem si pomagala z drugimi raziskavami, ki nam lahko prikažejo podobno sliko in nam poskušajo približno odgovoriti na vprašanje, zakaj je manj žensk, ki se ukvarjajo s poklici, ki so stereotipno obravnavani kot bolj moški. V slovenski raziskavi, ki je bila izvedena leta 2002, so menedžerke med razlogi za majhen delež žensk na vodilnih položajih navedle naslednje: »družinske obveznosti žensk«, »pomanjkanje neformalnih poznanstev« in »družbo, ki ženskam onemogoča zasedanje visokih položajev«. Leta 1993 pa je bilo kot glavni razlog navedeno »pomanjkljivo specialistično izobraževanje žensk«. Ta spoznanja lahko apliciramo na situacijo žensk, ki so ustvarjalke tehnologij in se prav tako srečujejo z nekaterimi ovirami, če se odločijo delati v panogi, kjer prevladuje moški spol (Kanjuo Mrčela in drugi 2015, 15).

3.2.1 Spolno določene strukture in oblike diskriminacij v organizacijah

Sledi obrazložitev, zakaj med drugim prihaja do neenakih možnosti ali diskriminacije v delovnem okolju. V organizacijah se odražajo vrednote družbe, zato so v začetkih prevladovali patriarhalni odnosi in vidiki, ki so se na neki način ohranili in jih je težko čez noč izkoreniniti, kljub temu, da se stvari obračajo na bolje. Po zakonu sodeč imajo ženske sicer enake možnosti, vendar se v organizacijah srečujejo s »steklenimi stropovi«, ki jim onemogočajo, da bi prišle do napredovanja (razloge za to omenjam v nadaljevanju). Za razliko od njih pa se moški (zaradi prej omenjenega patriarhalnega sistema vrednot) srečujejo s »steklenimi dvigali«, ki jim omogočajo hitrejšo napredovanje po družbeni lestvici.

Mnogi teoretiki, ki obravnavajo odnose med spolom in organizacijo, trdijo, da je »prevladujoč vpliv moških ukoreninjen v hierarhičnih odnosih v patriarhalnih družinah«, družine namreč »služijo kot tovarne avtoritativnih ideologij«. Organizacije naj bi imele »patriarhalni vidik«. Formalne organizacije imajo običajno značilnosti, ki so povezane z »zahodnimi moškimi vrednotami«. V preteklosti so v organizacijah prevladovali moški, razen, če je bila služba taka, kjer je bila glavna dejavnost »podpora in postrežba ali laskanje, ugajanje in zabavanje«. Zato so tudi v organizacijah, kjer je bilo potrebno agresivno in odločno vedenje, prevladovali predvsem moški. Ženske so bile socializirane tako, da so sprejemale vrednote, ki so jih postavljale v podrejen položaj (zato so opravljale dela, kot so negovanje, pisarniška dela in vloge, ki so bile oblikovane za zadovoljevanje različnih oblik moškega narcisizma) (Morgan 2004, 201).

Pojem »steklenih stropov«, ki ga metaforično uporabljamo v raznih diskurzih o neenakosti na delovnem mestu, označuje nevidne ovire, »ki v obliki predsodkov in stereotipov ustvarjajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam«. V našem primeru so ta družbena skupina osebe ženskega spola. »Stekleni stropovi« so lahko prisotni na različnih ravneh, a vsem je skupno to, da so »trdno zasidrani kot nevidni del organizacijske zgradbe« in jih je »težko podreti«. Razlogi za ovire so lahko med drugim naslednji:

- »narava poklicnih poti žensk (ženske ponavadi napredujejo počasneje in na ne-strateških področjih, kot je npr. kadrovske, kar je posledica »steklenih sten« - horizontalne segregiranosti žensk v določene poklice in dejavnosti);
- družinske obveznosti žensk;
- odsev neenakosti v sferi plačanega dela (skoncentriranost žensk v majhnem številu slabše plačanih poklicev z manj odgovornosti);
- odsev družbene in ekonomske neenakosti žensk;
- lastnosti žensk, ki so hendikep za napredovanje;
- predsodki in stereotipi, ki jih imajo moški o ženskah;
- diskriminacija v organizacijski praksi in načrtnih napredovanjih (način izbire kadrov, omogočanje pridobivanja potrebnih izkušenj za razvoj in napredovanje, neobjektivno ocenjevanje) (Kanjuo Mrčela 2000, 58)«.

Problematična naj bi bila tudi »vertikalna segregacija«, ki pomeni »podzastopanost žensk v najvišjih položajih« in predstavlja problem, ker to »ovira njihove možnosti, da bi prišle na najvišje vodstvene položaje, torej na odločevalske pozicije«. Majhen delež žensk na odločilnih pozicijah v organizaciji (ali moška premoč na takih pozicijah) pa vodi v »pristranskost pri odločanju in vodenju« in med drugim tudi »ustvarja pristranska pravila in kriterije« (Ule 2003, 272–273).

Če govorimo o diskriminaciji (po spolu) v delovnem okolju, lahko razlikujemo med dvema tipoma diskriminacij; prva oblika ima »oporo v materialni podlagi« (npr. v težjih primerih zaposlovanja, v prekernih oblikah zaposlovanja za določen čas), druga pa je »prikrita oblika diskriminacije« (npr. pri pristranskih kriterijih za napredovanje v akademskih nazivih). Prvo obliko lažje prepoznamo in se proti njej borimo, pri drugi obliki pa je to težje izvedljivo, saj jo je težje prepoznati in dokazati (Ule 2003, 470).

Organizacije lahko obravnavamo kot nezavedne podaljške družinskih odnosov, saj nam to pomaga pri razumevanju ključnih značilnosti organizacijskega sveta. Ker se v sodobnih družinah dogajajo spremembe na področju strukture družine in starševskih odnosov, to ponuja vodilo za možne spremembe v organizacijah. »Dokler bodo v organizacijah prevladovale patriarhalne vrednote, bodo ženske vloge vedno določene v skladu z moškimi pogoji« (Morgan 2004, 202).

3.3 Argumenti za uravnoteženo zastopanost žensk in moških

Robnik opozarja, da le simbolna prisotnost žensk v upravah ne pomeni nujno, da se bo karkoli spremenilo. Kakršna koli raznolikost (rasna, verska, starostna, nacionalna ali spolna) prispeva nekaj drugačnega, novega, nekonvencionalnega k neki skupnosti in zagotovo doprinese k večji ustvarjalnosti in drugačnemu načinu dela. Že leta 2008 je Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) ugotovila, da je pomemben dejavnik gospodarske rasti tudi nižanje vrzeli med stopnjo zaposlenosti žensk in moških. Mnogo drugih raziskav potrjuje pozitivno povezavo med spolno raznolikostjo uprav in delovanjem organizacij:

- »kadar je med finančnim nazadovanjem podjetja v Angliji na direktorsko mesto imenovana ženska, se poveča vrednost delnic (Ryan in Haslam, 2005),
- finska podjetja, ki kotirajo na borzi in imajo na najvišjem mestu žensko ali je vsaj polovica članstva uprave ženskega spola, imajo boljše poslovne rezultate kakor druga podjetja (Kotiranta in drugi, 2007),

- tista francoska podjetja, ki so imela na menedžerskih položajih največ žensk, so bila med zadnjo gospodarsko krizo najmanj prizadeta (Ferrary, 2010),
- švedska podjetja, ki kotirajo na borzi in imajo največ žensk v upravah, imajo višje dobičke in hitrejšo rast dobičkonosnosti kakor podjetja, ki v upravah nimajo žensk (Lönnquist, 2006),
- na Nizozemskem je bila dokazana pozitivna povezanost med prisotnostjo žensk v upravah in delovanjem podjetja (Lückerath-Rovers, 2010),
- v največjih evropskih podjetjih je bila dokazana pozitivna povezanost med prisotnostjo žensk v izvršnih odborih in delovanjem podjetja (McKinsey & Company Report 2007),
- v Španiji je odziv trga vrednostnih papirjev na imenovanje žensk pozitiven in statistično značilen, prisotnost žensk v upravah pa je pozitivno in statistično značilno povezana z delovanjem podjetja (Campbell in Minguez-Vera, 2010)« (Robnik 2015, 16–18).

Poleg naštetega analize kažejo, da se večja udeležba žensk pozitivno odraža tudi na ostalih nivojih: stopnji donosnosti lastniškega kapitala, dobičkih iz poslovanja, vrednosti delnic, boljšem nadzoru upravljanja in obveznosti ter boljšem kadrovanju in razvoju žensk (Terjesen in drugi v Robnik 2015, 18). Vendar ne moremo mimo tega, da obstaja tudi nekaj raziskav, ki takšnih povezav ne zaznavajo (ali je povezava celo negativna).

4 Zakonodajna določila o enakosti spolov

V zadnjem delu predstavljam zakone in določila, ki so podlaga za upoštevanje raznolikosti spolov v vseh sferah družbenega življenja. Od začetkov zavedanja o neenakem položaju je prišlo do tega, da se je določene vidike uzakonilo in spodbudilo k izvedbi enakosti med spoloma, a raven enakopravnosti spolov je še vedno odvisna tudi od »institucionalnega in širšega družbenega okvira« (Kanjuo Mrčela in drugi 2015, 16). Tu podrobno prikažem, kakšna so slovenska določila. Namen tega poglavja je ugotoviti, kaj in kdaj je bilo dejansko že storjenega na zakonodajni ravni, koliko se to upošteva in kako se določila (ne)upoštevajo v realnih situacijah.

4.1 Enakost spolov

4. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških enakost spolov opredeljuje tako, da so »ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s

katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj« (Zakon o enakih možnostih žensk in moških).

Številne analize, ki so se ukvarjale s pristranskostjo na podlagi spola pri ocenjevanju odličnosti na področju znanstvenega dela in dosežkov, so pokazale, da je »odličnost družbeno konstituiran pojem« in da ga »moški in ženske na nekaterih področjih prej pričakujemo in pripisujemo moškim kot ženskam« (Kanjuro Mrčela in drugi 2015, 14).

Z globalnim problemom neenakosti med spoloma se je najprej začela ukvarjati prav OZN, še posebej v Desetletju Združenih narodov za ženske: enakopravnost, razvoj in mir (1976-1985). Na razširitev politike glede neenakosti med spoloma v EU "od izrazito enostranske tržne usmerjenosti do integralnega zajemanja vseh področij in ravni delovanja družbe" je vplivalo več dejavnikov. Eden od teh so strategije OZN. Na svetovni konferenci v Nairobiju (1985) je bilo prav načelo integracije spolov vneseno v razvojno politiko kot cilj. Ta cilj je bil formalno sprejet v zaključne dokumente na Četrti svetovni konferenci o ženskah v Pekingu deset let kasneje (1995). Cilj delovanja je bil, da bi "spolno specifično določene strukture postale bolj prijazne do žensk". V strategiji EU se po sprejemu tega načela (integracije enakih možnosti spolov) dopolnjujeta dve strategiji za odpravljanje neenakosti: "spolno specifični ukrepi naj bi podpirali ženske z odpravljanjem obstoječih neenakosti, medtem ko integracija enakosti na vseh ravneh in v vsa področja teži k preobrazbi institucij". Diskriminacija po spolu ni v skladu s Splošno deklaracijo človekovih pravic OZN (1948, 2. člen) ter z Listino o temeljnih pravicah EU (2000, člen 23). 203. člen pravi, da je treba »spodbujati večje vključevanje žensk tako v znanstveno kot tudi v tehnološko usposabljanje in izobraževanje«. Med drugimi so o tem ozaveščali organizacija UNESCO in Svet Evrope, pa tudi ustrezna telesa Evropske komisije (Jogan 2007, 132–134).

4.2 Uravnovežena zastopanost in udeležba med spoloma

»Uravnovežena zastopanost in udeležba žensk in moških v procesih odločanja je načelo demokracije in dejavnik, brez katerega ni mogoče doseči dejanske enakosti spolov« (Robnik 2015, 9).

7. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških opredeljuje zastopanost spolov kot neuravnoveženo, »če je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 %« (Zakon o enakih možnostih žensk in moških).

Zakonsko predpisan minimalni delež vsakega od spolov je ukrep, ki se zdi učinkovit, vendar pa je »njegovo izvajanje v praksi potrebno podkrepiti z ozaveščanjem o škodljivosti spolnih stereotipov, akcijami za njihovo odpravljanje ter ukrepi na ravni organizacij«. Namen ukrepov je »povečanje družbene pravičnosti in omogočanje sodelovanja tistemu spolu, ki je na nekem področju slabše zastopan« (Robnik 2015, 18 in 23). Pa vendar obstajajo tudi argumenti, ki tem ukrepom nasprotujejo (Robnik 2015, 19).

Poznamo več argumentov, ki zagovarjajo uravnoteženo zastopanost žensk in moških. Argument družbene pravičnosti temelji na naslednjem dejstvu: ženske predstavljajo polovico prebivalstva, približno enako so udeležene na trgu dela, ženske so v primerjavi z moškimi v povprečju bolj izobražene, a kljub temu na mestih odločanja v gospodarstvu ni sorazmernega deleža žensk in moških. Drugi argument je poslovni argument, ki temelji na ugotovitvah o pozitivni povezavi med prisotnostjo žensk v upravah podjetij in poslovnimi rezultati podjetij (t. i. »business case«) (Robnik 2015, 9).

Neuravnotežena zastopanost spolov se pojavlja iz več razlogov: družbeni (npr. stereotipi o tem, kaj so primerna delovna mesta za ženske), organizacijski (npr. postopki izbora kadra, menedžerska kultura in praksa) in individualni oz. osebni (pomanjkanje izkušenj, manjša ambicioznost) (Robnik 2015).

4.3 Enakost med spoloma v Sloveniji

V Sloveniji imamo na nacionalni ravni »zakonodajo in mehanizme javne politike«, ki na enake možnosti žensk in moških vplivajo posredno in neposredno. Enake možnosti za oba spola zagotavljajo:

- Ustava RS (14. člen),
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM),
- Zakon o uresničevanju načela enakega odobravanja (ZUNEO),
- Odločbe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR).

Pri pripravi zakonodaje (in drugih dokumentov) slovenska vlada upošteva mednarodne pravne podlage za ukrepanje kot so: Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Pekinška deklaracija ter direktive Evropske skupnosti (npr. direktiva 2006/54/ES) (Kanjuo Mrčela in drugi 2015, 22–23).

Države so se z vprašanjem uravnotežene zastopanosti spolov najprej začele ukvarjati na področju političnega udejstvovanja. Razlog za to je bila nizka udeležba žensk v procesih političnega odločanja. Države so zato začele sprejemati razne ukrepe (od »mehkejših« do zavezujočih), ki so jih kasneje prenesle tudi na področje gospodarskega odločanja. Pri tem so se pokazali podobni rezultati kot na področju politične zastopanosti. Spremembe so počasne ali jih sploh ni, če ukrepi niso zavezujoči in če nedoseganje uravnoteženosti med spoloma ni sankcionirano. Zakonsko predpisan ukrep, ki vpeljuje minimalen delež vsakega izmed spolov, podjetja prisili, da »hitro prepoznajo, razvijejo in podprejo primerne ženske talente za organizacijske vodstvene strukture (Robnik 2015, 12).

Slovenija je na področju doseganja uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu uvedla dva pomembna ukrepa. Leta 2004 je uvedla podzakonski akt oz. Uredbo o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov, ki določa, da »mora biti med predstavnicami in predstavniki, ki jih v javna podjetja imenuje vlada, najmanj 40 % vsakega spola, pri čemer velja načelo izpolni ali pojasni«. Leta 2009 pa je uvedla samourejevalni ukrep oz. Kodeks upravljanja javnih delniških družb, ki »poudarja raznolikost (tudi zaradi spola) pri sestavi nadzornih svetov, pri čemer velja načelo izpolni ali pojasni« (Robnik 2015, 14).

Po podatkih Eurostata je v Sloveniji delež žensk, ki so udeležene na trgu dela, podoben deležu moških. To bi lahko nedvomno bilo tudi posledica družbeno-kulturnih dejavnikov (dostopnost javnega otroškega varstva, sistem tople prehrane, podaljšanega bivanja in jutranjega varstva v osnovnih šolah itd.). A kljub visokemu indeksu enakosti spolov »žensk na najvišjih mestih gospodarskega odločanja ni niti 40 %, kaj šele 50 %« (Robnik 2015, 16–17).

5 Empirični del

5.1 Metoda raziskovanja in raziskovalna vprašanja

V empiričnem delu se bom osredotočila na konkretne izkušnje žensk, ki delajo na področju tehnologij ali so ustvarjalke IKT tehnologij. Pozornost bo usmerjena na analizo razmerja med njihovimi delovnimi izkušnjami in odnosi, kar kaže na enakost ali neenakost med spoloma, ki se pojavlja na področju tehnologij. Uporabila bom metodo poglobljenega intervjuja na pilotskem vzorcu intervjuvank, ki delajo v tej panogi.

Uporabila sem kvalitativno raziskavo, saj sem želela na majhnem vzorcu populacije s pomočjo poglobljenih vprašanj dobiti odgovore na preučevan problem. Merski instrument je

vprašalnik v obliki pol strukturiranega intervjuja z odprtimi vprašanji. Empirično gradivo predstavljajo odgovori na vprašanja. Gre torej za pol strukturiran (poglobljeni) intervju. Za individualen intervju sem se odločila zato, ker me je zanimala bolj poglobljena slika spolnih struktur v organizacijah, s tem pa konkretne izkušnje žensk in njihovo dožemanje neenakosti.

Raziskovalna vprašanja se bodo navezovala na delovne pogoje in okoliščine žensk, ki delajo na področju tehnologij. S pomočjo njihovih odgovorov bom poskušala odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Se neenakosti med spoloma v sferi tehnologije ohranjajo in reproducirajo? Zakaj je temu tako in kje tičijo razlogi?
- Na kakšen način so neenakosti v sferi produkcije tehnologij vidne?
- Na kakšen način lahko posamezniki in država te neenakosti odpravimo?

5.2 Zbiranje podatkov in vzorec

Intervju sem opravila s petimi ženskami, ki delujejo na področju tehnologij (z njimi delajo, o njih poučujejo, jih raziskujejo in jih pomagajo ustvarjati). Vzorec populacije je neslučajnosten, ker sem izbirala kandidatke, ki ustrezajo pogojem. Populacija zajema ženske, ki opravljajo delo na področju tehnologij in jih pomagajo ustvarjati. Vse intervjuvanke so slovenskega državljanstva.

5.2.1 Intervjuvanke

Intervjuvanke sem poskušala dobiti iz treh vrst organizacij:

- preko iniciativ in nevladnih organizacij (ČIPke, programerske skupine Code Catz);
- preko tehnoloških podjetij (Chipolo);
- iz znanstveno-raziskovalnih inštitutov in fakultet (Univerza v Ljubljani, Fakulteta za elektrotehniko).

Intervjuvanke sem anonimizirala. Podatke intervjuvank in organizacij kjer so zaposlene sem prikazala v tabeli 5.1.

Prva intervjuvanka je raziskovalka na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, delala je kot vodja projekta v več podjetjih, je soustanoviteljica CodeCatz.

Druga intervjuvanka je univ. dipl. arhitektka, vodja designa v znanem slovenskem podjetju.

Tretja intervjuvanka je po poklicu programerka, organizatorica številnih delavnic, kjer si prizadevajo za izobraževanje žensk na področju računalniškega programiranja (Rail Girls in Django Girls), soustanoviteljica skupine CodeCatz.

Četrta intervjuvanka je mag. gosp. inž., mlada raziskovalka in asistentka na katedri za informacijske in komunikacijske tehnologije na Fakulteti za elektrotehniko Univerze v Ljubljani.

Peta intervjuvanka ima naziv doc. dr., je asistentka z doktoratom na katedri za informacijske in komunikacijske tehnologije na Fakulteti za elektrotehniko Univerze v Ljubljani.

Tabela 5. 1: Podatki o intervjuvankah

Intervjuvanka	Izobrazba	Pozicija v podjetju	Napredovanje	Obstoj organizacije v letih	Število žensk v organizaciji	Pravnoorganizacijska oblika
Prva	dr. računalništva	Projektni vodja	Ne	4	3 (od skupno 5 zaposlenih)	d. o. o.
Druga	univ. dipl. arhitektka	Oblikovalka	Ne	3	4 (od skupno 15 zaposlenih)	d. o. o.
Tretja	univ. dipl. medijska komunikologinja	Produktno vodenje, UX, community management, podpora	Ne	3	2 (od skupno 8 zaposlenih)	d. o. o.
Četrta	mag. gosp. inž	Mlada raziskovalka	Da	97	72 (od skupno cca. 450 zaposlenih)	Javni zavod
Peta	doc. dr.	Asistentka z doktoratom	Da	97	72 (od skupno cca. 450 zaposlenih)	Javni zavod

5.3 Rezultati

Vprašanja v intervjuju sem razdelila na tri sklope. Sklopi obravnavajo naslednje tematike:

- na splošno o neenakosti med spoloma;
- neenakost med spoloma na delovnem mestu;
- osebne izkušnje z neenakostjo med spoloma na delovnem mestu.

Ker so me zanimale konkretne izkušnje žensk, ki delajo na področju tehnologij, bom v nadaljevanju prikazala različne odgovore intervjuvank in jih skušala med seboj primerjati.

5.3.1 Prvi sklop vprašanj: Na splošno o neenakosti med spoloma

Prvo vprašanje je bilo tako, da je predstavljalo »ledolomilca« med menoj in intervjuvanko. Za začetek sem vprašala, kaj jim pomeni neenakost med spoloma. Pri prvem vprašanju imajo vse intervjuvanke podobno interpretacijo pomena neenakosti. Njihove definicije se skladajo z definicijo neenakosti, ki je opredeljena v četrtem členu Zakona o enakih možnostih žensk in moških (Zakon o enakih možnostih žensk in moških). Ena od njih omeni stanje na fakulteti (»kjer smo bili punce in fantje v razmerju tri proti osemdeset«), ki je bilo podobno kot na delovnem mestu (»potem edina ženska v laboratoriju, na fakulteti«). Ne omenjajo stanja na osnovni ali srednji šoli. Torej, kot je omenjeno v literaturi, se neenakosti stopnjujejo v terciarnem izobraževanju in pri izbiri poklica (in zato posledično tudi na delovnem mestu) (Kanjuo Mrčela 2006).

Neenakost je mogoče občutiti tako na osebni kot na institucionalni ravni (Ule 2003). Sledilo je vprašanje, kako intervjuvanke občutijo neenakost. Na institucionalni ravni jo intervjuvanke zaznajo tako, da si »običajno edina ali redka ženska v prostoru, na dogodkih, v podjetjih itd.«. Med drugim pa tudi tako, da so poklici še vedno razdeljeni na bolj »moške« in bolj »ženske«. Na individualni ravni neenakost zaznavajo tako, da je treba vložiti »veliko energije in dokazovanja, da se dokaže, da si dejansko enak«. Pridobiti si morajo spoštovanje moških kolegov, »da te poslušajo, da poslušajo tvoje mnenje, da ga tudi upoštevajo, da te ne prekinjajo, da ti recimo ne nalagajo samo nekih lažjih del«. Na individualni ravni jo ena intervjuvanka občuti, ko »se moški hecajo, da smo ženske samo za v kuhinjo«.

Družbena področja, kjer je neenakost najbolj prisotna, se večini intervjuvank zdijo (bolj) tehnični poklici, ki so stereotipno obravnavani kot bolj »moški« poklici. Razlog za to lahko tiči v tem, ker so same del takih poklicev in imajo več osebnih izkušenj z neenakostjo. Ena od njih omeni obravnavanje profesorja na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, ki je izjavil, da bo večina deklet najbrž tajnic. Pravi, da je to neenakost občutila kasneje, ko je delala kot asistentka na fakulteti. Zdi se ji, da moški kolegi niso navajeni ženske družbe in se ne znajo obnašati, ko imajo ob sebi žensko sodelavko (npr. nagovarjali so jo enako kot moške kolege). Druga vprašana pravi, da je neenakost prav tako občutila na fakulteti, kjer so jih nekateri profesorji »nekoliko drugače obravnavali«. Pove, da je profesor eni od študentk očital, »da se ni odločila za pravi študij, pa da bi morda bilo bolje, če bi ostala doma in si ustvarila družino«. Zdi se ji, da pri ženskih profesoricah »ni bilo tega, bile so bolj empatične, kar se tega tiče, in so nas bolj spodbujale«. Še ena intervjuvanka navaja, da se ji je na fakulteti zgodilo, da je dobivala komentarje, da ji »morajo nekaj ponoviti, ker je ženska«. Na fakulteti prihaja do dvojnih meril (»Če ti profesor vpiše dobro oceno, ti (sošolci) očitajo, da je to zato, ker si ženska. Po drugi strani pa imajo profesorji take (neprimerne) komentarje, ker si ženska.«). Pravi, da so bile take stvari na fakulteti neprestano prisotne. Le eni od intervjuvank se zdi neenakost najbolj prisotna v gospodarstvu in politiki.

5.3.2 Drugi sklop vprašanj: Neenakost med spoloma na delovnem mestu

V tem sklopu sem se osredotočila bolj na organizacije same in na pojavljanje neenakosti v organizacijah. Predvsem me je zanimalo, kakšni so pogledi žensk, ki delajo v različnih vrstah organizacij. Ker imam dve intervjuvanki, ki delata v javnem sektorju, in tri, ki delajo v zasebnih podjetjih, me je med drugim zanimalo, ali se bodo pojavljale razlike v neenakosti spolov na teh dveh nivojih.

Štiri od petih intervjuvank trdijo, da je njihovo delovno okolje definitivno bolj »moško«, med drugim tudi zato, ker je moških, ki delajo na tem področju, več (ženske so v manjšini) in je večina moških na višjih položajih. Intervjuvanka, ki poučuje na fakulteti, pravi, da je temu tako, ker so tisti, ki imajo položaj, izključno moškega spola. Že v preteklosti je bilo tako, da so v organizacijah prevladovali moški, razen, če je bila služba takšna, kjer je bila glavna dejavnost »podpora in postrežba ali laskanje, ugajanje in zabavanje« (Morgan 2004). Vse tajnice, vsa podporna služba so ženskega spola. Med drugim intervjuvanke dodajajo, da v tem poklicu (v primeru programerke) moški niso navajeni imeti ob sebi ženske sodelavke. Ti odgovori potrjujejo besede avtorice Kanjuo Mrčela, da se ženske manj odločajo za izobraževanje in delo v takih sferah, ki so značilne za razvoj družbe znanja in so v teh

poklicih tudi podpoprečno zaposlene (Kanjuro Mrčela, 2006). Že v preteklosti je bilo tako, da so v organizacijah prevladovali moški, razen, če je bila služba taka, kjer je bila glavna dejavnost »podpora in postrežba ali laskanje, ugajanje in zabavanje« (Morgan 2004).

Le ena od intervjuvank, ki dela kot raziskovalka na fakulteti (ista, ki je pri prejšnjem vprašanju odgovorila, da neenakosti spolov v tej panogi ne zazna), meni, da je veliko žensk, ki to počnejo, a se nam ne zdi, da je tako, ker ženske tega ne poudarjajo (da delajo v »moškem« okolju).

Ko jih vprašam o poklicu, pa se odgovori nekoliko spremenijo. Sicer vse delajo v sferi tehnologije, a njihov poklic ni nujno zaznan kot bolj »moški«. Dve, ki delata na fakulteti, pravita, da poučevanje sicer ni tipično moški poklic. Oblikovalka pravi, da razlik med spoloma v tem poklicu ni občutiti. Programerki pa se strinjata, da so ljudje še vedno začudeni, ko izvedo, kaj sta po poklicu (čeprav ena pravi, da se to z leti nekoliko spreminja), pa vendar se jima zdi nekaj povsem običajnega, če ta poklic opravljajo ženske. Ena od njih opazi, da je to vidno, ko se pogovarja z ostalimi in so ljudje začudeni ter povedo, da ne poznajo kaj dosti žensk, ki so programerke. Tudi druga programerka pove, da so »ljudje presenečeni, ko izvejo, da delaš v IT«.

Od intervjuvank dobimo več različnih odgovorov na vprašanje o razlogih za odločitev žensk za ta poklic. Največji krivec se jim zdi razlog, da so ti poklici stereotipno dojeti kot »bolj moški« (in dekleta o izbiri takega poklica ali študija ne razmišljajo ali se jim zdijo taki poklici neprimerni, zahtevni, dolgočasni), za kar je kriva družbena klima. Ena od intervjuvank poudarja, da znajo biti ti poklici ustvarjalni, zanimivi, nedolgočasni. Drugi razlog naj bi bila tudi vzgoja (oz. starši). Nekateri starši menijo, da določeni poklici niso primerni za žensko in zato deklet ne spodbujajo, naj se odločijo zanje. Eden od razlogov naj bi bilo tudi pomanjkanje promocije (nekateri, ki se odločajo za študij, ne vedo, kako kreativne so lahko nekatere smeri študija in poklici). Intervjuvanki izpostavita, da sta v tej stroki najbrž zato, ker so to počeli njihovi starši in že od začetka ni bilo predsodkov, da je to bolj »moški« poklic. Nekatera dekleta pa enostavno niso za take poklice, pa ne zaradi predsodkov, ampak jih ne veseli delo s tehnologijo.

Ena od intervjuvank, ki vodi delavnice za ženske na področju tehnologije, mi ponudi vpogled v zgodovinsko perspektivo žensk, ki so delale s tehnologijo. Hecno se ji zdi, da so bile prve programerke prav ženske in je bil to izvirno »ženski« poklic. V 80-ih letih prejšnjega stoletja se je ta trend začel obračati in kasneje so bili programerji večinoma moški. Takrat so se začeli

pojavnjati stereotipi (omeni stereotip moškega »geeka«), ki so se promovirali predvsem iz medijev (filmska industrija). Sama je pričakovala, da se bo z leti v teh panogah povečalo število žensk. Pri programerskih delavnicah za ženske je ugotovila, da ima veliko žensk napačno percepcijo, »da je to moški poklic«.

Dve intervjuvanki trdita, da se zanimanje žensk za take poklice (v sferi tehnologije) spreminja oz. povečuje. Asistentka na fakulteti pravi, da na njihovi fakulteti beležijo iz leta v leto več vpisanih deklet (tako na dodiplomskem študiju kot tudi na podiplomskem) in tudi vse več deklet, ki se na fakulteti zaposlijo (v stroki elektrotehnike). Dvema intervjuvankama se zdi, da vpis na fakultete ali izbira takega poklica ne narašča. Se jim pa zdi, da narašča zanimanje za take delavnice (ker ženske nimajo nekih dodatnih znanj in jih je potrebno osvojiti zaradi narave njihovega dela ali ker delovni trg od delodajalcev pričakuje neka tehnična znanja). Torej narašča zanimanje predvsem za priložnostno izobraževanje (in ne toliko za formalno). Omenita tudi, da se spremembe in spodbude dogajajo drugje. Nekatere fakultete se neizmerno trudijo za to, da bi k vpisu spodbudile tudi dekleta (recimo Fakulteta za računalništvo in informatiko, ki organizira razne poletne šole, delavnice ipd.). Vse več je programov, ki spodbujajo žensko programerstvo, vse več je tudi takih natečajev. Ena od programerk pravi, da to poskušajo spremeniti tisti, ki delajo v tem svetu, ker se sami zavedajo, da je to panoga prihodnosti, kjer bodo še potrebe po usposobljenih kadrih. Le ena intervjuvanka pravi, da se ji ne zdi, da bi se kaj spreminjalo.

Če pogledamo statistične podatke zadnjih štirih let, ugotovim, da vpis v terciarno izobraževanje v zadnjih štirih letih ni narastel (podatki na SURS-u so na voljo le za obdobje zadnjih štirih let). Najprej sem pogledala podatke o tem, koliko je bilo vpisanih v terciarno izobraževanje na področju naravoslovja, matematike in računalništva. Leta 2015 je bilo vpisanih 3222 študentk, leto prej 3665, leta 2013 3857 oseb ženskega spola in leta 2012 3582. Za lažjo predstavo sem si izbrala podatke o ženskah, ki so se vpisovale na študij računalništva. Leta 2015 jih je bilo vpisanih 503, leta 2014 545, leta 2013 654 in leta 2012 646 vpisanih (SURS 2015). V mislih moramo imeti, da je splošen vpis (na vse smeri študija) v terciarno izobraževanje odvisen od številnosti generacije (vpis je v zadnjih štirih letih upadel na vseh smereh terciarnega izobraževanja). Če bi te podatke primerjali s podatki o vpisih izpred desetih ali dvajsetih let predvidevam, da bi se pojavile razlike.

Ko jih vprašam o tem, ali je na nekaterih področjih manj oz. več žensk (sfera tehnologije), dobim naslednje odgovore:

- ena od intervjuvank pravi, da je, kar se programiranja tiče, več žensk v »frontend-u« (torej v dizajnu), manj žensk naj bi bilo v »backend-u« (ker so to bolj tehnična, »moška« dela);
- ena od intervjuvank pravi, da je več žensk, ki sodelujejo pri programski opremi in manj takih, ki delajo s strojno opremo;
- ena od njih izda, da velja stereotip v tej stroki, da ženske niso najboljše pri razvijanju programske opreme;
- dve intervjuvanki pravita, da tega ne moreta komentirati oz. o tem težko govorita.

O tem, kako bi lahko država pomagala spodbuditi ženske k izbiri stereotipno »moških« študijev in poklicev, pravijo, da obstaja več rešitev. Rešitve, pri katerih bi lahko pomagala država, so, sodeč po njihovih odgovorih, naslednje:

a.) spremembe v šolskem sistemu:

- podpora programov, ki bi se uvedli v osnovnih šolah;
- v šolah spodbuditi k zanimanju za tehnologijo (tudi dekleta);
- posodobiti tehnologijo v šolah;
- podučiti o tem učitelje (da bi spodbujali dekleta k udeležbi na takih pristočasnih dejavnostih, nekateri učitelji ne znajo spodbuditi učencev k uporabi tehnologij in mislijo, da to ni za dekleta);
- predstaviti dobre prakse;
- na osnovnih in srednjih šolah ter fakultetah organizirati taborne, delavnice, programe (npr. Inženirji in inženirke bomo, Dan za punce);

b.) spodbujanje in financiranje delavnic, taborov, programov, predstavitve dobrih praks in že obstoječih dobrih iniciativ (delavnice Django Girls, Rail Girls);

c.) subtilna sporočila v medijih (način, kako se poroča o tehnologiji, npr. pomembno je, da izpostavljam tudi ženske, ki so uspešne na teh področjih, ne samo moških).

Za razliko od ostalih pa intervjuvanka, ki je raziskovalka na fakulteti, navede konkretna primera dobre prakse: program Inženirji in inženirke bomo (ki ga podpira sam predsednik države) in program Dan za punce (ki je namenjen mlajšim dekletom). Meni, da je ključ do uspeha v tem, da se spodbuja takšne programe in se s tem mladim dekletom pokaže, da je čisto običajno, če študirajo bolj tehnični poklic, ki je stereotipno »moški«. Poleg tega pravi,

da se že v vrtcih nebi smelo deliti igrače na »ženske« in »moške«, ampak se podpirati raznolikost.

Država enakost med drugim spodbuja z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških, ki določa temelje za »izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja«. To počnejo tako, da vlada Republike Slovenije in pristojna ministrstva pri »oblikovanju rešitev in predlogov za doseganje namena zakona sodelujejo s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami, ki delujejo na področju enakih možnosti« (Zakon o enakih možnostih žensk in moških).

5.3.3 Tretji sklop vprašanj: Osebne izkušnje z neenakostjo med spoloma na delovnem mestu

V tem sklopu se osredotočam na izkušnje posameznic, ki so jih bile udeležene v delovno okolje.

O tem, kako težko je uspeti kot ženska na tem področju, vse intervjuvanke menijo, da ni tako težko uspeti; bolj je problem »se dokazati«, za to »dokazovanje« in za pridobitev spoštovanja moških kolegov naj bi ženske porabile nekoliko več časa in energije. Oblikovalka pravi, da njej ni bilo težko, a je vse odvisno od tega, kakšna oseba si (ali se hitro vklopiš v moško družbo, ali si prilagodljiv). Dizajnerka opozarja, da se na dnevni ravni pojavljajo »manjše zadeve«, ki lahko »malo zmotijo«, ampak »če si to res želiš in si vztrajna, lahko uspeš«, ni pa vedno enostavno. Mlada raziskovalka na fakulteti pravi, da se ji zdi pomembno to, da se nikoli ni želela primerjati z ostalimi, želela je le biti vedno najboljša, tako v primerjavi z moškimi kot ženskami (tako na osnovni kot srednji šoli in naprej na fakulteti ter v službi). Torej že sama ni delala razlik med spoloma. Asistentka poudari, da je to težko zaradi klime, ki prevladuje v družbi, v delovnem okolju, v delovnem procesu. Problem ne tiči v dokazovanju (»Zdaj se je morda treba spet dokazovati nekoliko več, ne pa spet toliko«). Poleg tega mnogo žensk ne verjame, da se lahko v tem najdejo. Pravi, da se že podzavestno od ženske pričakuje, da je popolnoma drugače usklajena kot moški (»Od ženske se pričakuje, da je vedno nasmejana, dobre volje in prijazna, ker če ni, moški poleg nje ne zna odreagirati na take situacije, čisto podzavestno, in tu nastanejo problemi«).

Pojma, ki označujeta pojav, ko na delovnem mestu veljajo drugačna merila glede na spol, se imenujeta »steklenih sten« in »steklenih dvigal«. »Stekleni stropovi« označujejo nevidne ovire, »ki v obliki predsodkov in stereotipov ustvarjajo in onemogočajo napredovanje

določenim družbenim skupinam«. Razlogi za ovire tičijo v: odsevu družbene in ekonomske neenakosti žensk, predsodkih in stereotipih (ki jih imajo moški o ženskah), diskriminaciji v organizacijskih praksah in načrtnih napredovanjih (Kanjuo Mrčela 2000, 58)«.

Ko vprašam o porazdelitvi vlog, imajo vse ženske podobno izkušnjo o stereotipni porazdelitvi vlog. Prva pravi, da je bilo to na fakulteti (ko je tam delala) bolj očitno, zdaj, ko dela v podjetju, tega ni več v tolikšni meri. Tri pravijo, da so na delovnem mestu vloge stereotipno razdeljene (ženske opravljajo bolj »ženska« opravila, fizična opravila opravljajo moški sodelavci). Na fakulteti se po besedah ene od vprašanih dogaja to, da še vedno prihaja do stereotipnih vlog (npr. »V našem laboratoriju je vsak zadolžen za nekaj. S sodelavko sva zadolženi za kuhinjo. Seveda sva tudi midve tisti, ki opravljava inventuro, piševa zapisnike. Vsakič, ko je sestanek, določijo eno žensko, ki bo pisala zapisnik, nikoli pa ni to moški.«). Pravi, da moški tega ne počnejo zavestno, tega se ne zavedajo. Druga, ki dela na fakulteti, mi tudi pove primer stereotipne porazdelitve vlog. »Recimo, če je treba prelagati kakšno težko opremo, bodo ponavadi tako zadolžitev dobili fantje, pri čemer se strinjam, ker gre za večjo moč. Če pa gre za skupne prostore in skrb za urejenost prostorov (kuhinje, rože), so to naloge, ki »pripadajo« ženski.«

Ena od intervjuvank, ki je programerka, pravi, da med sodelavci ni toliko stereotipnega obravnavanja glede porazdelitve vlog. To se ji namreč bolj dogaja pri odnosu s strankami (pri njej ne iščejo odgovorov, ker je ženska in pričakujejo, da bo o tehničnih stvareh vedel več povedati moški sodelavec, čeprav temu ni tako). Pravi, da se hitro zgodi, da se vloge tako porazdelijo, če to sam dovoliš, odvisno je od karakterja in od tega, ali znamo postaviti meje. Sama ni imela takih težav, če so se pojavile, pa je na to takoj opozorila. Odgovornost morajo torej prevzeti tisti, ki so v manjšini, in morajo pokazati, da stereotipnih vlog na delovnem mestu ne bodo prevzeli. Kot razlog za to intervjuvanka navaja, da so nekateri »navajeni od doma, da vse naredi mama«. Med drugim pravi, da je to odvisno od oblike organizacije. V start up-u je po njenem mnenju zaposlenim to lažje dopovedati, ker so tam vsi enakovredni in ni hierarhije. Težje to postane, ko si v podrejenem položaju, nekje nizko na hierarhiji.

Iz tega lahko izpeljem ugotovitev, da so naloge v organizacijah stereotipno porazdeljene, vendar je to odvisno od velikosti in vrste organizacije (če imajo opravka s študenti, s strankami) in vrste ljudi ter odnosov, ki se tam razvijajo. Posebej je vidno, da so bolj stereotipne vloge prisotne pri intervjuvankah, ki delajo na fakulteti. Tukaj se pozna vpliv drugačne politike, ki vlada v tej organizaciji, ki je precej starejša v primerjavi s starostjo organizacij, kjer delajo ostale intervjuvanke.

Pri vprašanju razmerij me je zanimalo, ali se razmerja v organizacijah razlikujejo tudi glede na spol (ali recimo samo glede na hierarhično pozicijo zaposlenih). Dve intervjuvanki pravita, da delata v manjši ekipi in zato do teh razlik ne prihaja na nivoju spola. Eni od njiju se odnosi zdijo odvisni od velikosti organizacije. Druga pa pravi, da odgovora ne more dati zaradi premajhnega števila žensk. Tudi ta izjava pokaže, da so ženske na tem področju v manjšini. Dve intervjuvanki pravita, da se odnosi razlikujejo glede na spol (moški naj bi imeli večjo avtoriteto, žensko avtoriteto se dojema drugače kot moško, od žensk se pričakuje drugačne lastnosti kot od moških, poleg tega naj bi bil odnos med ženskami drugačen kot odnos ženska–moški). Ena od delavk na fakulteti pravi, da imajo moški tu večjo avtoriteto (»Če moški povzdigne glas, ga vsi poslušajo, če pa to naredi ženska, je nora, kriči, ima menstruacijo ipd.«). Tudi sama je deležna drugačne obravnave s strani študentov. Na fakulteti je mlada raziskovalka in vodi vaje. Vsakič, ko je treba posamezniku nekaj podrobno razložiti, jo »na skrivaj« pokličejo k sebi in za razlago nikoli ne vprašajo profesorja. Pravi, da to mogoče »izhaja zgodovinsko, da mama bolje razloži kot tata«, ali pa enostavno zato, ker profesor »predstavlja avtoriteto in si mislijo, da ženska ne bo nič naredila«.

Med drugim oblikovalka pravi, da so odnosi po spolu drugačni, saj »se ženski del težje pogovarja z moškimi programerji, težko je z njimi najti skupno temo«. Po njenem mnenju je to torej odvisno tudi od interesov, poklicnega področja, in ne samo od spola. Tudi tukaj odgovora ne moremo posplošiti, saj so razmerja zagotovo odvisna od tega, v kakšni organizaciji ženske delajo (tudi od velikosti organizacije) in kakšne vezi tam prevladujejo. Programerka pravi, da so v manjših podjetjih prisotna drugačna razmerja moči in drugačni odnosi. Zdi se ji, da bi do tega prej prišlo v večjih podjetjih.

O izbiri delojemalcev glede na spol mi vprašanke povedo, da nobena ni imela negativne izkušnje s tem. Ena pravi, da ponekod ne gledajo na spol, temveč potrebujejo predvsem izkušen kader, druga pravi, da je to odvisno od velikosti organizacije. Ena od intervjuvank izpostavlja predvsem to, da se ji zdijo problematični intervjuji (»white board« intervjuji, kjer je ženska sama v prostoru z moškimi in zna priti do nerodnih situacij). Ena od njih pa izpostavlja, da je treba razumeti tudi delodajalce, ki izbirajo kader glede na spol, saj človeka potrebujejo nenehno (in so zato porodniške ali bolniške zaradi otrok ovira). Nobena ni imela konkretno slabih izkušenj, navajajo le nekaj anekdot ostalih sodelavcev.

Vse kandidatke skušajo, po mnenju ene od intervjuvank, delodajalci nekako »potipati«, ali že imajo otroke ali ne: »Če jih nima in je stara kaj čez trideset, to lahko pomeni, da bo zdaj zdaj šla na porodniško.« Pove mi svojo izkušnjo, ki je bila presenetljivo drugačna. Direktor

podjetja je bil izjemno razumevajoč, ko je ob prihodu v novo službo že na začetku sporočila, da je noseča. A vendar pravi, da je treba razumeti tudi izbiranje kandidatke na podlagi spola, rekoč, da je »strah pred ženskami in porodniškimi ter bolniškimi razumljiv«. Podjetje namreč, ko človeka zaposli, »ne potrebuje delavca le za mesec dni, ampak za dlje časa. Če gre nekdo čez mesec dni na porodniško, nisi rešil problema«. Po drugi strani pa se strinja s tem, da je dejstvo, da imamo ženske pravico iti na porodniško. Sprašuje se, zakaj nas je tega strah: »Če ne bomo šle na porodniško, ne bo otrok.« Asistentka na fakulteti pove, da pozna primere, ko so nekatere punce zelo presenečene, ko naletijo na zelo zdravo vzdušje, kar se tega tiče. Intervjuvanka, ki dela na eni od fakultet univerze v Ljubljani, mi pove, da problem ni v tem, koliko žensk se odloči za ta študij in ta poklic, ampak v tem, koliko žensk ostane na tem področju.

Intervjuvanke sem vprašala tudi, ali so se morale kdaj bolj potruditi za uspeh v primerjavi z moškimi kolegi. Programerka pravi, da je to morda res specifična manjših podjetij ali start up-ov. Na fakulteti je trajalo nekaj časa, da je pridobila spoštovanje, vendar tam ni ostala dovolj dolgo, da bi se postavila v vrsto za napredovanje. Tri vprašane pravijo, da se jim načeloma ni bilo treba bolj truditi na delovnem mestu v primerjavi z moškimi. Ena pravi, da je le trajalo nekaj časa, preden si je pridobila spoštovanje sodelavcev. Dve imata občutek, da sta se morali nekoliko bolj potruditi, vendar ena od njiju izpostavlja, da ne more trditi, da le zato, ker je ženska. Intervjuvanka, ki dela kot asistentka na fakulteti, pa mi svoj pogled na to razloži tako: »Res je, da sem se morala dokazovati nekoliko več kot nekateri drugi ljudje, ki so mogoče celo po vsem naključju osebe moškega spola«, ker »sem edina ženska daleč naokrog«. Sicer pravi, da so moški tisti, v primerjavi s katerimi se je morala nekoliko več dokazovati, vendar ne more trditi, da je to zaradi spola. To vprašanje lahko povežemo s teorijo »steklenih stropov«, ki je opisana pri prejšnjih odgovorih intervjuvank. Neuravnotežena zastopanost spolov se lahko pojavlja iz več razlogov: družbeni (npr. stereotipi o tem, katera so primerna delovna mesta za ženske), organizacijski (npr. postopki izbora kadra, menedžerska kultura in praksa) in individualni oziroma osebni (pomanjkanje izkušenj, manjša ambicioznost) (Robnik 2015).

V zadnjem vprašanju se pozanimam, ali se jim zdi raznolikost spolov pomemben faktor pri doseganju dobrih rezultatov. Štirim intervjuvankam se to zdi pomemben faktor, le ena pravi, da tega ne more komentirati. Kot razloge navedejo naslednja dejstva: ženske marsikaj doprinesemo k dobrim odnosom in komunikaciji (pomirimo napete situacije), ženske razmišljamo nekoliko drugače (kar naj bi se poznalo pri kognitivni znanosti), pri izdelavi

produkta razmišljamo tudi o ženskih uporabnicah (o tem, da bo produkt primeren tudi za ženske, o načinu promocije produkta). Prav to so razlogi, ki sem jih navedla v teoretičnem delu in ki so ključni za spodbujanje vključenosti žensk na področjih, kjer prevladujejo moški.

Ena od programerk pove, da je projektni vodja in vedno skuša biti »priganjalec in branik med naročnikom in timom«, ob tem pa se ji zdi, da kot ženska skuša vse »z rokavicami obravnavati«, na tak način, »da ni nekih konfliktov«. Seveda trdi, da tudi moški to znajo, vendar kot ženska lahko pomiri situacijo v okolju, kjer so večinoma moški. Druga programerka mi izda konkreten primer, kaj se je zgodilo, ko v procesu izdelave neke tehnologije v ekipi (očitno) ni bilo ženske. Pravi, da se s tem, ko je v ekipi ženska, ne dogaja več, da bi se izključevala polovica strank, kar večina podjetij nehote počne. Tudi velikim in uglednim podjetjem se to zgodi. Pove mi o spodrsrljaju Appla, ki je naredil aplikacijo Health (ki pomaga pri zdravem načinu življenja), a ta ni imela funkcije za beleženje menstrualnega ciklusa, kar je pomemben faktor za žensko zdravje. Na polovico prebivalstva so, po njenem mnenju sodeč, nekako »pozabili«. Poleg tega se odsotnost žensk, ki pri izdelavi tehnologij sodelujejo, pozna tudi tako, da se izdelek običajno drugače promovira. Intervjuvanka, ki je asistentka na fakulteti, meni, da naj bi kakršna koli raznolikost med ljudmi doprinesla nekaj dobrega, ker vsak človek prinese neki »avtentičen doprinos v kolektiv, s čimer se odprejo nove možnosti«. Dodaja, da je razlika med spoloma »prva, res najbolj bazična razlika, že v načinu razmišljanja«.

V teoretskem delu so opisani argumenti, ki zagovarjajo enakomerno zastopanost žensk in moških. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) je v raziskavah ugotovila, da je pomemben dejavnik gospodarske rasti nižanje vrzeli med stopnjo zaposlenosti žensk in moških. V teoretskem delu navajam mnogo drugih raziskav, ki potrjujejo pozitivno povezavo med spolno raznolikostjo uprav in delovanjem organizacij (npr. v največjih evropskih podjetjih je bila dokazana pozitivna povezanost med prisotnostjo žensk v izvršnih odborih in delovanjem podjetja) (Terjesen in drugi v Robnik 2015).

5.4. Sinteza

V svoji nalogi sem se želela podrobno osredotočiti na manjšino žensk, ki se ukvarjajo s tehnologijo in prikazati, kakšne so njihove izkušnje z neenakostjo med spoloma v že tako stereotipno »moškem« okolju. Pet sogovornic mi je izdalo, kakšni so njihovi pogledi na neenakost, kako jo občutijo v delovnem okolju, kakšna je tam klima, kakšni so odnosi in kateri stereotipi še vedno prevladujejo.

V prvem sklopu ugotovim, da imajo vse intervjuvanke podobno predstavo o neenakosti na delovnem mestu in se je zavedajo. Vse neenakost tudi občutijo in se strinjajo, da so še vedno prisotni spolni stereotipi, vendar v praksi niso tako močni, da bi se o tem na delovnem mestu problematiziralo.

Neenakosti so se začele pojavljati že ob vstopu na fakulteto. Intervjuvanke so mi izdale, da so bile na fakulteti tarče raznih komentarjev profesorjev, ki so kazali na drugačno obravnavo žensk (predvsem o tem, da morda niso primerne za določen poklic ali da bi morale ostati doma in gospodinjiti). Ob vstopu na trg dela pa so se morale v delovnem okolju na začetku nekoliko več dokazovati. Ne glede na poklic, ki ga opravljajo, so običajno v sferi tehnologije ene redkih žensk.

Pravijo, da so pričakovanja moških (in družbe nasploh) od žensk zaradi vpliva tradicionalnih družbenih vlog drugačna kot od moških. To se odraža tudi v tem, da se nevede (lahko rečemo tudi podzavestno) od žensk pričakuje, da bodo opravljale bolj »ženska« dela, ki niso povezana s tehničnimi znanji, z odločanjem ali načrtovanjem, ampak predvsem s podporo (recimo z birokratskimi postopki) in s tradicionalnimi vlogami matere, gospodinje, žene (recimo kuhanje, vzgoja, nega). Intervjuvanke so mi izdale nekaj primerov, ki se dogajajo v delovnem okolju. Stereotipna porazdelitev del je značilna predvsem za intervjuvanke, ki delajo v javnem sektorju (na fakulteti). Morda lahko to povežemo s tem, da se v starejših organizacijah lažje ohranjajo razmerja moči, saj sta za take organizacije, ki imajo dolgo zgodovino, značilna tradicija ter upoštevanje (pretežno moške) hierarhije in avtoritete. Zaposlene na fakulteti poudarjajo, da obstaja vpliv avtoritete (moškega profesorja). Ne moremo tudi mimo trditve intervjuvank, da so odnosi pogojeni tudi od oblike in velikosti podjetja. Zaposleni v podjetjih, ki so relativno nova in kjer odnosi moči niso tako strogo pogojeni ali kjer je kolektiv majhen, gojijo drugačne medsebojne odnose. Odvisno je tudi od starosti zaposlenih.

Kljub temu, da so te vloge delno izkoreninjene in sta spola tudi po zakonu enakopravna, pa vseeno vprašam intervjuvanke o tem, kaj je krivo, da se ženske vseeno manj odločajo za take smeri študija in poklice (ki so bolj vezani na moškost). Seveda tukaj ne moremo mimo stereotipov, o vlogi staršev, pričakovanjih okolice in splošni neinformiranosti o takih poklicih (ki so, mimogrede, lahko tudi zelo ustvarjalni in dinamični). Z intervjuvankami diskutiram tudi o spremembah na tem področju in zaposlena na fakulteti mi pove, da iz leta v leto beležijo več vpisanih deklet (čeprav podatki o vpisih na take fakultete pravijo, da v zadnjih štirih letih ni bilo pretiranih sprememb kar se tiče števila vpisanih deklet).

Tudi znotraj sfere tehnologije se pojavljajo različni stereotipi o tem, kam bolj »spadajo« ženske (manj žensk je prisotnih v bolj tehnično zahtevnih delih, več žensk pa v oblikovanju). Za konec povprašam še o tem, kaj bi po njihovem mnenju lahko država (poleg zakonodaje) še storila za to, da bi spodbudila dekleta in ženske k študiju in opravljanju poklicev, ki so povezani s tehnologijo (in veljajo za bolj moška okolja).

6 Sklep

Kljub temu da »zgodnje študije trdijo, da je tehnologija opredeljena kot tradicionalno moška domena« (Terry in Calvert 1997) »tehnologija sama po sebi nima nikakršnih vnaprej pripisanih ženskih ali moških karakteristik« ampak »svojo izrazno obliko pridobijo skozi vse stopnje konstrukcije tehnoloških objektov« (Oblak 1998, 12).

Tako ženske kot moški so potrošniki tehnologije, a podatki kažejo, da je pri ustvarjanju tehnologij delež žensk nizek. Prva so se s tem začela ukvarjati feministična gibanja, ki so se osredotočala na dve področji: na ženske in tehnologijo ter na ženske v tehnologiji (Bjiker, Huges in Pinch v Cunningham 2015).

Z ženskami, ki delujejo v tehnologiji in pomagajo soustvarjati tehnologijo, sem opravila intervjuje, kjer so povedale, kakšni so njihovi pogledi na neenakost, kako jo občutijo v delovnem okolju, kakšna je klima, kakšni so odnosi in kateri stereotipi še vedno prevladujejo. Intervjuvanke pričajo o tem, da se morajo v teh okoljih na začetku nekoliko bolj »dokazati«, da si pridobijo spoštovanje (nadrejenih ali nasprotnega spola), vendar konkretnih izkušenj, da bi bile drugače obravnavane, niso omenile. Omenijo, da so na fakultetah bile priče izjavam, ki so bile obarvane s spolnimi stereotipi. Nekatere omenjajo, da jim sicer dodeljujejo stereotipna opravila, ki so vezana na ženskost, vendar večjih neenakih obravnavanj glede na spol, na makro ravni, iz njihovih odgovorov ni bilo zaznati. Zaznati je razlike glede na vrsto, velikost in starost organizacije. Pri intervjuvankah, ki delajo v starejši organizaciji, kjer je zaposlenih veliko več oseb in je javnega značaja (javni zavod) je opazno, da v večji meri prevzemajo vloge, ki so vezane na ženskost.

Poznamo več argumentov, ki zagovarjajo uravnoteženo zastopanost žensk in moških na vseh področjih: ženske predstavljajo polovico prebivalstva, približno enako so udeležene na trgu dela, v primerjavi z moškimi so v povprečju bolj izobražene. Poleg tega raziskave potrjujejo pozitivno povezavo med prisotnostjo žensk v upravah podjetij in poslovnimi rezultati podjetij (Robnik 2015, 9). Zato se ne bi smeli pojavljati dvomi pri vzpostavljanju in ohranjanju enake

zastopanosti spolov ter enakih možnosti tudi v bolj »moških« sferah. Vendar je »ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe« (Zakon o enakih možnostih žensk in moških).

7 Literatura

1. Corneliussen, Hilde G. 2014. Making the invisible become visible: Recognizing womens relationship with technology. *International Journal of Gender, Science and Technology* 6 (2): 209–22.
2. Cunningham, Carolyn M. 2015. "Men Are Like Bluetooth, Women Are Like Wi-Fi": What Feminist Technology Studies Can Add to the Study of Information and Communication Technologies. *Northwest Journal of Communication* 43 (1): 7–21.
3. Encyclopedia of New Media. 2002. *Cyberfeminism*. Dostopno prek: http://study.sagepub.com/sites/default/files/Ch17_Cyberfeminism.pdf (24. avgust 2016).
4. Fornäs, Johan, Kajsa Klein, Martina Ladendorf, Jenny Sunden in Malin Sveningsson, ur. 2002. *Digital borderlands: cultural studies of identity and interactivity on the Internet*. New York: Peter Lang Publishing.
5. Grint, Keith in Rosalind Gill, ur. 1995. *The Gender-Technology Relation: Contemporaray theory and Research*. London: Taylor&Francis.
6. Jogan, Maca. 2007. Delo + družina: razvojno geslo za oba spola v znanosti? V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 131–153. Koper: Univerza na Primorskem.
7. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devedesetih. *Družboslovne razprave* (tematska številka): 53–78.
8. --- 2006. Spolna razsežnost varne prožnosti pri graditvi slovenske družbe znanja. V *Pogledi na reforme: družboslovne refleksije na predlog reform: Slovenija 2005–2006*, ur. Niko Toš, 207–2018. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
9. ---, Tina Kogovšek, Maša Filipovič Hrast, Barbara Lužar in Tjaša Toni. 2015. *Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu: končno poročilo*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
10. Morgan, Gareth. 2004. *Podobe organizacij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. Oblak, Tanja. 1998. *Miti v slikah in podatkih: moderna tehnologija skozi žensko in moško optiko?* Dostopno prek: <http://uploadi.www.ris.org/editor/1225186480miti.pdf> (30. avgust 2016).

12. Prpić, Katarina, Luísa Oliveira in Sven Hemlin 2009. *Women in science and technology*. Zagreb: Institute for Social Research, Network of European Sociological Association.
13. Robnik, Sonja. 2015. *Enakost spolov na mestih odločanja - pomen transparentnega kadrovanja: končno poročilo*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
14. *Statistični urad republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb> (30. avgust 2016).
15. Svetlik, Ivan in Nada Zupan, ur. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Terry, Jennifer in Melodie Calvert. 1997. *Gender and technology in everyday life*. London: Routledge.
17. Ule, Mirjana. 2013. Prikrita diskriminacija žensk v znanosti. *Teorija in praksa* 50 (3-4): 469–481.
18. Wajcman, Judy. 2007. From Women and Technology to Gendered Technoscience. *Information, Communication & Society* 10 (3): 287–298.
19. Weber, Jutta. 2006. *From Science and Technology to Feminist Technoscience*. Dostopno prek: https://www.uni-bielefeld.de/ZIF/FG/2006Application/PDF/Weber_essay.pdf (16. avgust 2016).
20. Youngs, Gillian. 2004. Cyberspace: The New Feminist Frontier? V *Woman and Media: International perspectives*, ur. Karen Ross in Carolyn Byerly, 185–208. Malden: Blackwell Publishing.
21. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Ur. l. RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418> (8. maj 2016).

Prilogi

Priloga A: Transkripti intervjujev

Prva intervjuvanka

1. Na splošno o neenakosti med spoloma

Kaj za vas pomeni »neenakost med spoloma«, kaj so prve asociacije ob tem?

»Hm, zame to pomeni, ko je ženski spol iz neznanega razloga v manjšini. Ko pomislim na neenakost med spoloma se takoj spomnim na svoja študentska leta kjer smo bili punce in fantje v razmerju 3 proti 80. Potem edina ženska v laboratoriju, na fakulteti.. Biti prva ženska nekje, v nekem start-upu ali pa edina ali pa ena izmed dveh med dvajsetimi zaposlenimi. Pač, biti edina ali pa prva ali v manjšini nekje, to zame pomeni neenakost. Zdaj, posledica česa pa je to, je drugo vprašanje. Nimam občutka, da bi to nekdo namerno delal no. Da bi se mu godila neka strašna krivica.«

Kako jo pa vi osebno, če sploh občutite?

»Ja, aha. V bistvu je treba osebno veliko več neke energije vložiti, da se dokaže. Fantje, sploh programerji pa to, so, bom rekla skoraj brez izjeme zelo inteligentni in imajo veliko izkušenj, so drzni, si upajo. Potem pa pride neka ženska, in imajo nek stereotip, imajo stereotipno predstavo in smo ženske bolj »sport« in potem treba veliko energije in dokazovanja, da se dokaže da si dejansko enak. Ne bom rekla, da so vsi enaki, ampak večinoma. Potem je treba si pridobiti njihovo spoštovanje, da te poslušajo, da poslušajo tvoje mnenje, da ga tudi upoštevajo, da te ne prekinjajo, da ti ne recimo dajejo samo nekih lažjih del, ki so lažja za tebe. Sem pa to na lastni koži izkusila, ja.

Na katerih družbenih področjih se vam danes zdi neenakost med spoloma največja?

»Zdaj, če gledamo z vidika števila žensk je to zagotovo tehnologija oziroma neke tehnične vede. Če gledamo s stališča moških potem so to kake pedagoške smeri, kako računovodstvo... Zdaj, z nekimi drugimi področji nimam izkušenj, lahko govorim samo za računalništvo. Glede na to, da ste študirali računalništvo. Že prvi dan, ko smo bili zbrani, se mi je zgodila zanimiva izkušnja. Zdaj ne bom poimenovala kateri profesor je bil to. Ko nas je pozdravil je rekel: »Aha, nekaj punc. Ve boste itak tajnice, vi ostali pa boste mogoče programerji. Večina pa vas

bo itak padla.« To mi je dvignilo pritisk in lase in sem si rekla, da mu bom že dokazala. Drugače pa morem reči, da so bili dokaj korektni. Nimam nobene kakšne take izkušnje. No, mogoče pa se je najdel kakšen šovinist stare garde, ampak to so bile bolj izjeme. Bolj sem to občutila kasneje, ko sem delala kot asistentka. Pa ne da bi me nekdo šikaniral ali zapostavljal na nek način ampak gre samo za to, da so ti (ta družba) navajeni moške družbe in se niti ne znajo obnašati, ko imajo eno žensko. Recimo nagovarjajo nas kot moške kolege. Sej vem, da so to neke malenkosti ampak, če si tam edina ženska med samimi starimi mandeljci se zavzameš ne. In če je treba kak PR štant narediti, da se pridobi študente je fajn punco uporabiti, ker je pač tam ne za to ker bi dejansko doprinesla: to je to. Nisem imela občutka, da bi imeli punce za manjvredne ali, Bog ne daj, za manj sposobne.«

2. Neenakost med spoloma na delovnem mestu

Zaposleni ste v sektorju, ki velja »kot moško okolje« - se s tem strinjate in če da, zakaj?

»Ja, sem delala tudi v start-upu, na Zamanti. Tam je bil podoben problem, fantje pač niso bili navajeni imeti ženske družbe. Haha.«

Kaj pa vaš poklic, ki ga opravljate? Je še vedno dojet kot »moški« poklic? Na kakšen način je to opazno?

»Kaj pa vem. Zdi se mi, da se zadnje čase to kar spreminja. Upam, da smo tudi nekatere posameznice pripomogle k temu ozaveščanju in zavedanju, da je programiranje tudi za punce in ni to le moška domena in ni potrebe, da bi to bila. Tudi fantje pomagajo pri tem. Zdi se mi, da se zadnjih pet let stvari konkretno spreminjajo. Kako je to opazno? Prvo to opazim, ko se pogovarjam. Ko nekomu rečem, da sem programerka, najprej reče: »A resno? Veš kaj, ne poznam dosti punc, ki so programerke.« Drugače pa, ne vem. Da bi se pri izdelku kje konkretno poznalo... Mogoče pri odnosih v samem timu, pri komuniciranju s strankami, pri tem ko se rešuje probleme, ko daš nek drugi, mogoče malo bolj empatičen vidik na stvari. Večina punc, ki jih jaz poznam nimajo problema z egom. So tiste, ki skušajo umiriti te »tabore«, ki se ustvarijo na delovnih mestih. Včasih se hecam, da so fantje kot petelini, vsi se na svojem kupu gnoja kregajo. Tako da v določenih primerih lahko ženske služijo kot nek mediator. Fantje so se začeli lepše obnašati, manj je teh adrenalinskih ali testosteronih konfliktov.

Kateri so po vašem razlogi, da se ženske manj odločajo za delo na področju tehnologij?

»Na to vprašanje sem si skušala že sama nešteto krat odgovoriti, ampak ne vem kaj bi lahko bili... Mislim, ne vem kaj bi lahko bil pravi odgovor. Po moje je, da enostavno ne razmišljajo o tehničnih poklicih, ker imajo občutek, da je to enostavno pretežko in se bojijo kako bo to vplivalo na njihovo ostalo podobo, ker punce, ko smo v teh letih, ko se odločamo za študij verjetno nismo vse take, da bi bile samozavestne, prepričane v svoje sposobnosti, vedno nekaj dvomimo o sebi. Ne poznam kakih punc, ki bi rekle: »Ah, bom šla, pa bo kar bo!«. Smo bolj na zih. Mogoče to je en razlog. Potem se mi zdi, da tudi v šolah, ko sem se jaz odločala ni bilo neke promocije, da je lahko tehnologija in znanost tudi za punce, da je to lahko zelo zanimivo, kreativno. Mogoče imajo občutek, da če si nek programer pač sedi za računalnikom 12 ur in samo tipkaš ter da to ni nič kreativnega, nič umetniškega. Pa to niti slučajno ni res! Potem se mi zdi, da tudi starši doma imajo predstave in stereotipe o tem kaj je primerna služba za punco. Tudi jaz, ko sem šla na gimnazijo so me doma vprašali, če nebi raje šla na trgovsko ali na ekonomsko, ker ko končaš gimnazijo nimaš poklica. Če se na gimnaziji nebi srečala s programiranjem, ne vem če bi šla študirati računalništvo. Tam sem se spoznala s tem, to mi je bilo zanimivo, »kul«, to mi je bil izziv in sem si rekla zakaj pa ne. Potem obstajajo še druge stiske, morda niso seznanjeni s temi stvarmi. Zato smo tudi vse punce.. Ne vem če si slišala za CodeCatz. Izvajamo tudi delavnice RailGirlz in Django Girlz kjer skušamo punce privabiti, jim predstaviti te stvari, ki so lahko zelo zanimive pa zelo uporabne. Imajo pač neko orodje s katerim lahko dosežejo nek svoj cilj, nek projekt realizirajo. Pa tudi srednješolke se informira o tem kaj vse obstaja, da ni samo ekonomija pa pedagogika. Če pa bo to rešilo problem, ne vem.

Kaj pa vpliv že obstoječih stereotipov, v kolikšni meri se ti zdi, da vplivajo na to?

»Zdi se mi, da se zadnje čase tej stereotipi malo krušijo. Zdaj je kar veliko tega, tudi v medijih. Pa vključno s kvotami, ki jih uvajajo za vladne pozicije in podobno. Mogoče gredo stvari na bolje.«

Se vam zdi, da se trend zanimanja za tehnologijo spreminja in se tudi ženske vse več odločajo za študij in poklic povezan s tehnologijo?

»Zdaj, številke nimam, tako da ne vem, če se je dejansko povečalo število vpisanih deklet. Lahko bi preverili na FRI (Fakulteta za računalništvo in informatiko Univerze v Ljubljani) ali FERI (Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko Univerze v Mariboru). Ne vem. Zdi se mi, da mogoče se ta trend spreminja ampak ne glih pri faksih oz. pri vpisih na študij. Ko smo začeli s temi delavnicami smo na koncu morali žal zavrčati, ker ni bilo

prostora. Res je bilo hudo povpraševanje, ker se jim je zdelo enostavno »kul«. Punce so bile tam, mentorji so bili tam, enostavno so se počutile fajn, ker so nekaj zanimivega delale, pomoč so imele... Tako, da tui se je trend zagotovo izboljšal. Kar se tiče fakultet pa vem, da se FRI neizmerno trudi za to. Vem da organizirajo poletne šole, neke delavnice itd.«

Beležite razlike glede zastopanosti žensk v različnih področjih – kot npr. da je manj žensk na področju strojne opreme in več žensk, ki razvijajo programsko opremo?

»Jaz bi rekla... Ne vem če poznam kako, ki se profesionalno ukvarjala s strojno opremo. Mogoče eno. Drugače bi rekla, da so bolj za software, ja. Pa spet po moje je kriv ta strah, ker tam imaš neka vezja, neke opore itd. Si že slišala za Čipke? One so zelo zanimive punce, ki so večinoma tehnične izobrazbe in združujejo umetnost pa hardware. To je edina taka skupina, ki se ukvarja s hardware-om. Poznam pa tudi nekaj developerk, torej punc, ki se ukvarjajo z razvojem programske opreme.

Kaj se vam zdi, da bi lahko država storila, da bi spodbudila zanimanje žensk za tehnologije?

»Hmmm... Mogoče, da bi podprla programe, ki bi se uvedli v osnovno šolo. Mogoče ne kot obvezno izobraževanje ampak v neke krožke, da se učitelje spodbudi, da spodbudijo punce k udeležbi takih pristočasnih dejavnostih. Toliko, da se s tem spoznajo. Morajo pa biti začetki zgodnji saj se dogaja, da enkrat, ko so punce doštudirale začnejo delati v nekih podjetjih.. Mi smo imeli take v delavnicah, ki so nekje delale s programerji pa se jim je zdelo, da je nekatere stvari fajn vedet tako, da so se v službi lahko vsaj pogovarjali o tem. Nikoli pa te punce niso same razmišljale, da bi o tem študirale. Tu bi lahko vlada kaj naredila. Mogoče bi lahko namenila kak budžet za organizacijo takih in drugačnih delavnic.

3. Osebne izkušnje z neenakostjo

Kako težko/lahko je uspeli v slovenskem tehnološkem podjetju, če si ženska?

»Rekla bi, da je skoraj enako kot za moškega. Edina ovira, ki jo imaš, je to, da moraš porabiti ogromno časa in energije, da si pridobiš njihovo spoštovanje, ko pa ga enkrat imaš ni problema. To je moja osebna izkušnja. Verjamem pa, da so kakšno žensko spregledali pri napredovanju. Ne vem pa zdaj, nebi mogla nobenega konkretnega primera navesti, jaz nimam slabih izkušenj.«

Kako imate porazdeljene vloge? Se vam zdi, da dobivate ženske take zadolžitve, katere značilnosti so bolj vezane na ženskost (npr. ni na odločilnem položaju, ampak skrbi za podporo, pisarniška dela)?

»Moram reči, da razen na fakulteti...Na fakulteti sem imela tak občutek, ja! Smo ženske opravljale bolj tajniška opravila. Drugače pa v vseh ostalih podjetjih kjer sem delala, zdaj sem pri tretjemu, ne. Ne, prej obratno. Ko sem rekla, da bi skrbela za tim, da ne bi imela programerske vloge so rekli, da ne, da jaz to zmorem, da sem sposobna. V bistvu so me spodbujali in motivirali, da sem sprejela izziv, da sem se nekaj novega naučila in v bistvu sama svoje meje prekoračila. To je moja izkušnja.«

Kako se to kaže v odnosih v podjetju? Se odnosi razlikujejo glede na pozicijo ali tudi glede na spol?

»Po moje je to povezano z velikostjo organizacije pa kakšen profil ljudi v tej organizaciji dela. Za to, ker jaz sem v teh start-upih, v teh manjših, mladih podjetjih delala kjer smo delali večinoma ljudi enake starosti, oziroma tudi mlajši od mene in tukaj so čisto drugi odnosi in druga razmerja, kot da ti delaš v nekem podjetju kjer je veliko ljudi, več oddelkov, več šefov, ogromno tajnic... Tam bi po moje prej prišlo do tega. Razvoj je tisti, ki je odločilen.«

Se vam zdi, da organizacije/podjetja kandidate za delo zbirajo tudi na podlagi spola in ne toliko na podlagi izkušenj in znanja (recimo zaradi tega, ker ženske imajo družino oz. jo načrtujejo)?

»Ja, to bi pa lahko rekli. Vsekakor! Ammm. Zdaj, se dogaja, da kandidatko, ne vprašajo, če ima otroke, ampak skušajo potipati, če že ima otroke ali ne. Ker, če jih nima in je stara kaj čez trideset to lahko pomeni, da bo zdaj zdaj šla na porodniško in to so pač take realne stvari. Meni se je zgodilo, da sem zanosila prav takrat, ko sem šla iz prve službe in ko sem iskala novo službo sem tuhtala, če povedati ali ne, ali bi me nekdo sploh sprejel. Takrat nisem bila niti tri mesece še noseča in takrat se načeloma še to ne pove (da si noseč). Sama sem bila v bistvu res v taki hudi dilemi in sem ljudi okrog sebe spraševala kaj naj naredim. Rekli so mi, ne tega povedat, ker lahko npr. izgubiš otroka, pa na koncu tudi službe ne boš imela. Imela sem potem srečo, ker je moj šef v naslednji službi bil zelo zelo zelo razumevajoč! Ko sem prišla s »presenečanjem« na plano sem bila zelo prijetno presenečena, ker je prva njegova reakcija bila ta, da se je stegnil čez mizo, mi dal roko in mi čestital. Jaz sem pa mislila, da bo padel v nezavest, pa da mi bo očital, da sem ga zašila... Ker verjamem, da so situacije ko so ženske, ki si poiščejo službo, da si zagantirajo dohodek in je treba takoj na porodniško ali

bolniško. Tako, da je ta strah pred ženskami in porodniškimi in bolniškimi razumevajoč. Podjetje namreč, ko išče človeka ga tudi rabi in ko ga zaposli ga ne rabi za mesec dni časa ampak za nekaj več časa. Če nekdo gre čez mesec dni na porodniško nisi rešil problema. Tako, da jaz čisto razumem. Po drugi strani pa imamo ženske pravico iti na porodniško, ne vem zakaj bi nas moralo biti tega strah. Zakaj bi morali to skrivati? Zakaj nas je strah tega? Če ne bomo šle na porodniško, pa ne bo otrok... Hehe, ne vem kako si bodo ljudje družine ustvarjali. To je malo nerodno. To so zelo redka podjetja, ki z veseljem in razumevanjem sprejemajo ženske v tridesetih ali poznih tridesetih let, ki nimajo otrok in so tempirana bomba kar se porodniške tiče.«

Se vam zdi, da ste se za svoj uspeh/napredovanje v službi morali bolj potruditi kot moški sodelavci?

»Ne, tega občutka nisem imela, ne. Ko so videli, da sem sposobna nisem imela občutka, da se morem več truditi. No, mogoče je to res specifična teh manjših podjetij ali start-upov. Na fakulteti pa je trajalo nekaj časa ja, da sem pridobila spoštovanje. Samo tam nisem napredovala, ker sem še študirala, sem bila na doktorskem študiju, ko sem končala sem postala asistentka, ampak nisem ostala dovolj dolgo, da bi se postavila v vrsto za napredovanje. Ne vem, verjetno bi se morala kaj več potruditi, kaj pa vem.«

Več raziskav je pokazalo pozitivno povezavo med prisotnostjo žensk v upravah podjetij in poslovnimi rezultati podjetij. Se vam zdi, da to velja tudi za vaše podjetje? Zakaj?

»Kaj pa vem. Jaz delam kot projektni vodja in sem na nek način priganjalec in branik med naročnikom in timom in se mi zdi da ženske oz. jaz skušam to z rokavicami vse skušaj obravnavati. Da ni nekih konfliktov. Sem prepričana, da je kak moški, ki to tudi zna. Se mi zdi, da tam kjer je veliko moških egov na kupu lahko ženska nekako pomiri situacijo. Drugače pa v zadnjem podjetju nisem tako dolgo, da bi si lahko lastila zasluge. Morda so stranke lahko bolj odzivajo, ker sem bila nekoliko bolj tečna kot prej. Ne morem govoriti toliko o tem. Če pa gledam prejšnja podjetja lahko samo rečem, da so se odnosi spremenili. Da bi se to poznalo na profitu pa.. No, če se izboljšajo odnosi v samem podjetju pa to vpliva na njihovo delo pa komunikacijo... Na nek način ja. Da bi pa lahko jaz kot ženska pripomogla k 10% večjemu profitu pa ne.«

Druga intervjuvanka

1. Na splošno o neenakosti med spoloma

Kaj za vas pomeni »neenakost med spoloma«, kaj so prve asociacije ob tem?

»Ja, pač neenakost. Ne vem kako naj to povem. Da ima en spol več pravic ali več privilegijev kot nekdo drug.«

Kako jo pa vi osebno, če sploh občutite?

»Na splošno in tudi na delavnem mestu se mi zdi, da jo občutim. Pri določenih poklicih opažam da , tudi iz lastnih izkušenj, ko se moški hecajo, da smo ženske samo za v kuhinjo. Se pravi kot da smo manj sposobne, v tem smislu. Sicer ni vedno tako, vendar je bilo že več takih situacij.«

Na katerih družbenih področjih se vam danes zdi neenakost med spoloma največja?

»Hm. Mogoče pri politiki pa na splošno v gospodarstvu. Predvsem pri višjih položajih, kjer se odloča. »Delam kot dizajnerka, na tem področju so ženske manjšina. Študirala sem na Fakulteti za arhitekturo in tudi nekateri profesorji so nas nekoliko drugače obravnavali. Moški so bili večvredni. Meni osebno niso nič rekli so pa kolegici rekli, da se ni odločila za pravi študij, pa da bi morda bilo boljše, če bi ostala doma pa si ustvarila družino. Nekaj je bilo tudi ženskih profesoric, kjer je bilo več empatije v smislu, ko smo imeli kakšne projekte ali kakšni roki, pa ne da bi popuščale, ampak so nam pokazale, da verjamejo v nas. Bolj so nas spodbujale, no.««

2. Neenakost med spoloma na delovnem mestu

Zaposleni ste v sektorju, ki velja »kot moško okolje« - se s tem strinjate in če da, zakaj?

»Ja, se strinjam. Ne da to velja, ampak povprečno je več moških zaposlenih v tem sektorju, ja. Mislim, da je več moških, ki so bolj tehnični tipi in zaradi take izobrazbe jih je posledično več.«

Kaj pa vaš poklic, ki ga opravljate? Je še vedno dojet kot »moški« poklic? Na kakšen način je to opazno?

»Glede poklica dizajnerja pa ne vem reči katerih je več, v našem podjetju nas je v vlogi 50:50 kar se tiče dizajna. Je pa res, da iz drugih podjetij, kjer delajo kolegi tudi več moških dizajnerjev, ja.«

Kateri so po vašem razlogi, da se ženske manj odločajo za delo na področju tehnologij?

»Hm, mogoče za to, ker že v štartu nismo toliko tehnični tipi, oz. nas je manj, ki smo tak tip. Zdi se mi, da smo bolj razvit čut za socialna dela in družboslovna dela. Predvsem to se mi zdi razlog.«

Se vam zdi, da se trend zanimanja za tehnologijo spreminja in se tudi ženske vse več odločajo za študij in poklic povezan s tehnologijo?

»Ne vem, težko bi ocenila, ker ne poznam toliko ljudi, ki se sedaj odločajo za študij. Opazila pa sem, da je zdaj nekaj programov, ki spodbujajo žensko programerstvo. Vem da tudi v Sloveniji obstajajo neki taki natečaji. Žal pa... Po moje, da ja. Se odloča več žensk za to, ampak je po moje številka še vedno majhna. Kak procent več zagotovo je, konec koncev pa je še vedno ta procent žensk precej majhen.«

Beležite razlike glede zastopanosti žensk v različnih področjih – kot npr. da je manj žensk na področju strojne opreme in več žensk, ki razvijajo programsko opremo?

»Pri nas zelo težko rečem, ker smo samo štiri ženske od dvajsetih delavcev, če odštejem proizvodnjo kjer delajo večinoma študenti. Večinoma je moških. Mogoče ta administrativna dela so bolj ženska. Pri nas je samo eno delovno mesto na tem področju in ga pač zaseda ženska. Na ostalih področjih... Marketing je tudi samo ena, ki je punca. Težko rečem, ker smo zelo majhno podjetje in recimo na nekem področju dela samo ena oseba, ki je lahko po naključju ženska ali moški. Mislim, da nismo dovolj reprezentativni zaradi majhnega števila zaposlenih.«

Kaj se vam zdi, da bi lahko država storila, da bi spodbudila zanimanje žensk za tehnologije?

»Predvsem se mi zdi, da bi lahko dala več poudarka na te stvari že v osnovni šoli. Ne vem kakšen je zdaj program, ampak verjetno bi lahko bilo več tehničnih oz. več tehnoloških stvari v samem učnem programu. Drugo pa bi se po moje doseglo z dobro prakso, recimo kakšne predstavitve žensk, ki delajo na tem področju. Pa delavnice, predavanja ipd.

3. Osebne izkušnje z neenakostjo

Kako težko/lahko je uspeti v slovenskem tehnološkem podjetju, če si ženska?

»Meni osebno ni bilo težko. Sigurno pa zna biti težko, odvisno kakšna oseba si. Če se hitro vklopiš v moško družbo pa da si prilagodljiv po moje to ni problem. Osebno nisem imela nobenih težav.

Kako imate porazdeljene vloge? Se vam zdi, da dobivate ženske take zadolžitve, katere značilnosti so bolj vezane na ženskost (npr. ni na odločilnem položaju, ampak skrbi za podporo, pisarniška dela)?

»Ja, težko bi spet rekla, ker smo majhno podjetje. Lahko pa bi rekla, da ja. Če moramo narediti neko stvar, ki ni težka, ampak je to neka banalna stvar sem opazila, da ženske dobimo take bolj ženske zadeve, na primer, če je kaj za pospraviti pa kaj za arhivirati. Medtem, ko je za žarnico zamenjat pa bo to en moški naredil. V odločilnih položajih pa prevladujejo moški, ja.«

Kako se to kaže v odnosih v podjetju? Se odnosi razlikujejo glede na pozicijo ali tudi glede na spol?

»Oboje, glede na pozicijo in tudi glede na spol. Izven službe se ženski del težje pogovarja z moškimi programerji, težko je z njimi najti skupno temo. Ker se večina žensk ne spozna na programiranje. Ženske na delovnem mestu imamo med seboj drugačen odnos kot ga imajo z moškimi, so mogoče bolj strpne, razumljive.«

Se vam zdi, da organizacije/podjetja kandidate za delo zbirajo tudi na podlagi spola in ne toliko na podlagi izkušenj in znanja (recimo zaradi tega, ker ženske imajo družino oz. jo načrtujejo)?

»Ne, to nebi rekla. Mislim, da ne. No, mislim, da pri nas to ni taka težava, ker večji del moških ima mlado družino. Pri nas je večji problem dobiti pravi kader. Glede na to, da smo iz Zasavja gledamo bolj na to, da je delavec dobro izobražen pa ima neke dobro karakteristike. Ne gledamo toliko na spol. Mislim pa, da se v drugih podjetjih to dogaja, ne samo v tehnoloških podjetjih, tudi drugih. Se dogaja ja, da raje vzamejo moškega ali pač žensko, ki ima že malo večje otroke.«

Se vam zdi, da ste se za svoj uspeh/napredovanje v službi morali bolj potruditi kot moški sodelavci?

»Rekla bi, da ne, ni se mi bilo potrebno bolj truditi al dokazovati kot ostalim. Pa tudi v prejšnji službi nisem imela takega občutka.«

Več raziskav je pokazalo pozitivno povezavo med prisotnostjo žensk v upravah podjetij in poslovnimi rezultati podjetij. Se vam zdi, da to velja tudi za vaše podjetje? Zakaj?

»Osebnostno bi to težko rekla za naše podjetje, ker je to dokaj mlado podjetje. V letu in pol smo zrastle iz nič na 15 ljudi in bi težko temu karkoli pripisala.. V bistvu sploh prej ni bilo nekih raznolikosti, ker sem eno leto bila edina ženska. Potem jih je še nekaj prišlo in sedaj nas je 4. Težko bi rekla in težko je sklepati, ker je podjetje mlado. Zdaj iščemo nove programerje in za to delovno mesto se prijavljajo predvsem moški. Do zdaj smo za delovno mesto programerke imeli samo eno kandidatko, ki je bila ženskega spola.«

Tretja intervjuvanka

1. Na splošno o neenakosti med spoloma

Kaj za vas pomeni »neenakost med spoloma«, kaj so prve asociacije ob tem?

»Da nisi obravnavan na enak način kot drugi spol. Predvsem to, da te obravnavajo drugače zaradi tvojega spola.«

Kako jo pa vi osebno, če sploh občutite?

»Jaz v tehnologiji že skozi delam, desetletje ali več. Ni, da bi bilo blazno velike stvari ampak se pojavljajo razlike v odnosih. Moraš se nekoliko več dokazati, da znaš. Sicer potem si sprejeta, ampak je drugačen odnos. Po navadi kot ženska v tehnologiji so običajno edina ali redka ženska v prostoru, na dogodkih, v podjetjih itd.«

Na katerih družbenih področjih se vam danes zdi neenakost med spoloma največja?

»Predvsem, bolj kot gremo v neka zelo tehnična področja. Na primer v marketingu je več žensk in manj razlik, v programerskem svetu pa se počutiš dokaj osamljeno kot ženska. Študirala sem medijske komunikacije na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko Univerze v Mariboru. Na naši smeri je bilo kar 50:50, kar se tiče spola, ker je to bolj interdisciplinaren študij. Potem sem vzela interaktivno grafično komunikacijo tako da potem je tudi ostalo kar 50:50 kar se tiče spola.«

2. Neenakost med spoloma na delovnem mestu

Zaposleni ste v sektorju, ki velja »kot moško okolje« - se s tem strinjate in če da, zakaj?

»Ja, definitivno. Po navadi sem med redkimi ženskami na dogodkih, običajno sem v manjšini ne glede na to kaj delam.«

Kaj pa vaš poklic, ki ga opravljate? Je še vedno dojet kot »moški« poklic? Na kakšen način je to opazno?

»Jaz veliko različnih stvari počnem, ni nekega pravila, počela sem že vse živo. So pa vsekakor ljudje presenečeni, ko izvejo, da delaš v IT. Je dokaj nenavadno. Imela sem srečo, da je moja mama tudi delala v računalniškem svetu, ej programirala in delala podobne zadeve in jaz dolgo let nisem vedela, da tej poklici niso za ženske. Ker sem imela doma mamo, ki je to delala, se mi je zdelo čisto običajno, da ženske recimo »šraufajo« računalnike.«

Kateri so po vašem razlogi, da se ženske manj odločajo za delo na področju tehnologij?

»Razlogov je več, vsekakor je veliko še predsodkov in stereotipov med ženskami, da je to prezahtevno. Tudi družbeni pritisk, družine pričakujejo druge smeri študija. Hecno pa je to, da so bile prve programerke ženske in je bil to izvirno »ženski« poklic. V 80. letih se je ta trend začel obračat in so bili programerji večinoma moški. Takrat so se začeli tudi tej stereotipi pojavljati, tega »geeka«, ki dela sam v kleti, prek medijev ter filmov se to promovira. Tudi sama sem se spraševala, ker sem pričakovala, da bo z leti v teh panogah povečalo število žensk. Potem sem recimo organizirala te programerske delavnice za ženske in tam smo v prijavi ženske spraševali zakaj jih to zanima. Veliko jih je odgovorilo, da imajo še vedno to percepcijo, da je to moški poklic in ni za ženske.

Se vam zdi, da se trend zanimanja za tehnologijo spreminja in se tudi ženske vse več odločajo za študij in poklic povezan s tehnologijo?

»Ja, poskušamo ga spreminjati tisti, ki delamo v tem svetu, ker se zavedamo, da je to panoga prihodnosti. Industrija hitro raste in težko je najti usposobljene kadre, cela EU in svet ima ta problem. To je perspektivna panoga. Potrebovali bomo več ljudi z drugačnimi vpogledi. Preveč je podobnih ljudi, s podobnimi izkušnjami ki se ukvarjajo s podobnimi stvarmi in potem ti ljudje pridejo do podobnih rešitev. Zato potrebujemo raznolikost, tako po spolu, kot raso raznolikost itd. Pri programerskih delavnicah tudi opažamo, da se ženske pri šestindvajsetih začnejo zavedati, da jim manjkajo tehnična znanja. To so ženske, ki so že na trgu dela, ki so doštudirale in bodisi imajo neko delo ali so v iskanju in se zavedajo, da jim manjka tehničnih znanj. To so arhitektke, tudi zdravnice. Večina poklicev je nekako povezanih z računalništvom. Kakršnakoli dodatna znanja nam dajo prednost pri zaposlitvi.

Zaenkrat se opaža trend, da ženske, ki so na trgu dela se zavedajo, da jim teh znanj manjka in jih je potrebno osvojiti. Pri mladih dekletih pa tega še ni.«

Beležite razlike glede zastopanosti žensk v različnih področjih – kot npr. da je manj žensk na področju strojne opreme in več žensk, ki razvijajo programsko opremo?

»Ja, verjetno. Ja, v bistvu bi rekla, da ja. Bolj kot je delo percipirano kot moško, tehnično manj je žensk. V samem spletnem programiranju je malo več žensk frontend-u (dizajn itd.), manj pa jih je v backend-u (strežniki in podobno). Je lažje dobiti ženske na teh manj tehničnih, bolj mehkih področjih. Dizajnerk imamo veliko, pa kot dizajner si prisiljen spoznati tudi druge stvari... Težko pa se pomnim področja kjer bi bilo uravnoteženo število žensk. Rang žensk je od 0 do 20 % v teh poklicih.

Kaj se vam zdi, da bi lahko država storila, da bi spodbudila zanimanje žensk za tehnologije?

»Ah, država... Kot družba bi lahko že mediji veliko naredili, pač že kako poročajo o tehnologiji... recimo zdaj se na veliko piše o Zuckenbergu in podobnih tehnoloških milijonarjih, ki pa niti slučajno niso samo moški. Pomembno je, da izpostavljam tudi ženske, ki so uspešne na teh področjih. Čeprav še vedno nimamo neke ekvivalence Zuckenbergu. Starši imajo tudi veliko vlogo pri tem že s tem kakšne igrače kupujejo, k čemu otroke spodbujajo. Potem seveda vstop v šole, kar je tudi zelo odvisno od učiteljev. Nekateri učitelji so super in znajo spodbuditi učence k tem zadevam, se najdejo tudi učitelji, ki rečejo da to ni tako pomembno. Na splošno pa mislim, da bi v šolah rabili spodbujanje k zanimanju za tehnologijo za vse, ker zdaj imamo kriminalno malo tehničnega znanja v šolah. Kar čisto razumem, ker so učitelji obremenjeni in ni to stvar, ki se jo skozi noč naučiš, zahteva se druge pristope itd. Država bi lahko predvsem z usmerjanjem tega, neke učne reforme in prilagodili šole današnjemu svetu. Jaz bi si tudi želela, da bi spodbujali kakšne naše dobre iniciative kot so naše delavnice Django Girlz, Rail Girlz. FRI v Ljubljani je na tem področju zelo v redu, izvajajo delavnice in se trudijo, da imajo tudi za ženske. Tako da je, to je nek dober primer. Država pa bi lahko to vse bolj spodbujala, ker če kaj takega organiziraš najdeš sponzorje v tujih tehnoloških podjetjih, ne doma.

3. Osebne izkušnje z neenakostjo

Kako težko/lahko je uspeli v slovenskem tehnološkem podjetju, če si ženska?

»Ne poznam tako od blizu, vendar recimo v znanosti je podoben problem. V zadnjem letu so se pojavljali zelo odmevni primeri, od tega kako so profesorji študentke nadlegovali,

onemogočali... Jaz osebno česar tako ekstremnega nisem doživela na lastni koži. Na dnevni ravni se pojavljajo take manjše zadeve, ki te malo zmotijo, niso nek »big deal«, ampak, če se ti to vsak dan pojavlja si že slabe volje. Mislim, da če si to res želiš pa si vztrajna lahko uspeš. To možnost imamo, ni pa enostavno. Pridejo dnevi, ko se sprašuješ zakaj to sploh še počneš.

Kako imate porazdeljene vloge? Se vam zdi, da dobivate ženske take zadolžitve, katere značilnosti so bolj vezane na ženskost (npr. ni na odločilnem položaju, ampak skrbi za podporo, pisarniška dela)?

»Trenutno »freelancam«, sem pa prej 3 leta delala v startup-u. Hitro se zgodi, da se vloge tako porazdelijo, če tako dovoliš. Odvisno od karakterja, npr. nekdo reče da narediš kavo, hitro se zapade v to, jaz pa sem taka oseba, da rečem: »Ne! Tam imaš, lahko si narediš tudi sam.« Imeti moraš trdo kožo in se v takih situacijah postaviti zase. Nisem imela takih težav, če so se pojavile pa sem na to takoj opozorila. Sem pa slišala od kolegic zgodbe, da če je katera naredila neko stvar, na primer oprala posodo, se je potem to pričakovalo od njih tudi v prihodnje. Kakšne take bizarne stvari... Nekateri so navajeni od doma, da vse naredi mama. Sploh programerke pa smo take, ki fante takoj pošljemo nazaj na svoje mesto. Sicer pa smo bili kompatibilni in smo vedeli kdo je v nečem dober in s tem znotraj podjetja ni bil problem. Bolj se mi zdi, da se pojavi problem zunaj, s strankami. Ko sem bila na sestanku z dizajnerjem (oblikovalcem) sem jaz vse razlagala in je bilo očitno da sem imela vse tehnične odgovore, ampak je moški na drugi strani mize cel čas dizajnerja gledal in od njega pričakoval odgovore kljub temu, da sem bila jaz vodja. To so take izkušnje. Ali pa recimo na kakšnih predstavvah oz. na sejmiš kjer predstaviš nov produkt. Tam vsi obiskovalci predvidevajo, da nimaš nobenega tehničnega znanja, če tam si ženska. Sicer potem začneš razlagat in takoj vidijo... Je drugače. Tam sva bila z dizajnerjem, ki pozna manj tehničnih stvari, ampak so samo njega spraševali o tehničnih stvareh. Vsakič sem se morala njim dokazovat, da vem o čem govorim. Pa tudi na sejmiš so me kakšni moški za telefonsko številko spraševali in podobne zadeve, ki po mojem mnenju ne sodijo na strokoven dogodek. To se je torej dogajalo bolj zunaj, s strankam kot pa v samem podjetju. Niso grozne stvari, se pa nabira. Moraš enostavno postaviti črto. V start upu je to lažje dopovedati, ker smo si vsi enakovredni in ni neke hierarhije. Verjamem pa, da je to težje, ko si v podrejenem položaju, nekje nizko na hierarhiji pa po možnosti si mlajša, si ženska... Je težko se postaviti zase.«

Kako se to kaže v odnosih v podjetju? Se odnosi razlikujejo glede na pozicijo ali tudi glede na spol?

»Delala sem v majhni ekipi in tukaj ni prihajalo do tega, vsi smo se družili in bili vsi na nekem istem nivoju. Tu nimam kaj za komentirati. Tudi prej sem delala v takih okoljih, ki so bili majhna ekipa in med seboj zelo enakovredni.«

Se vam zdi, da organizacije/podjetja kandidate za delo zbirajo tudi na podlagi spola in ne toliko na podlagi izkušenj in znanja (recimo zaradi tega, ker ženske imajo družino oz. jo načrtujejo)?

»Jaz osebno s tem nimam izkušenj. Delala vsem v majhnih podjetjih kjer to morda ni toliko relevantno se pa definitivno to dogaja. Ko je podjetje neke določene velikosti je tudi bolj občutljivo na take zadeve. Že tako imamo visoke davke in me take zadeve nebi presenečale. Spet nisem imela prav takih izkušenj, so pa jih imele kolegice programerke. Ena od njih spet išče službi in hodi na razne intervjuje in tej intervjuji so zastavljeni tako, da dajo prednost določenim tipom človeka. Ženske se potem pogosto izključi, pa tudi nekaj dobrih moških programerjev, ravno zaradi tega procesa. To so tako imenovani »white board« intervjuji kjer je blazno neprijetno, ker si edina ženska v prostoru in tam so trije tipi, ki te gledajo v rit, ti pa moraš na »white boardu« programirati. Potem imaš tudi podjetja, ki nimajo osnovnih »social skill-ov« in primer kolegice, ki je par let nazaj šla na intervju, niso je niti pozdravili, niti pogledali, poslali so jo na tablo, da nekaj programira. Ne počutiš se prijetno. To je problem te industrije, ker je par posebnih pa se niti ne zavedajo oziroma nima teh spretnosti. Pa tudi nimamo dovolj velika podjetja z dovolj izkušnjami. Ko sem delala v startup-u sem imela žensko kolegico in sem jo pri tem poskušala motivirati, da je postala bolj samozavestna in je povedala, kar si misli. Ko smo v manjšini se je med seboj potrebno podpirati.«

Se vam zdi, da ste se za svoj uspeh/napredovanje v službi morali bolj potruditi kot moški sodelavci?

»Spet isto. Majhna ekipa, dobro smo se poznali že od prej. Povabili so me oni zaradi mojega preteklega dobrega dela drugje. Tako da pri sebi nisem tega opazila. Je pa pogosto spet veliko kolegic ki pravijo, da so se morale na začetku nekoliko bolj dokazati. Vendar vseeno, zakaj bi morali imeti mi neke prepreke, ker smo ženske.«

Več raziskav je pokazalo pozitivno povezavo med prisotnostjo žensk v upravah podjetij in poslovnimi rezultati podjetij. Se vam zdi, da to velja tudi za vaše podjetje? Zakaj?

»Da bi to razliko dokazali bi potrebovali najprej kontrolno skupino.. Haha. Definitivno pa to pomaga, ker imamo različne poglede, različne izkušnje v življenju, si nekakšne stvari bolj

pozorna, kaj opaziš in ne izključuješ polovica strank, kar večina podjetij nehote počne, ker so sami moški in to spregledajo. Podobno se je zgodilo Apple-u, ki je naredil aplikacijo Health dali za merjenje vseh pomembnih zdravstvenih izgub, ampak dve leti niso imeli tega, da lahko si svojo menstruacijo pišeš, kar je pomemben faktor za polovico prebivalstva, ampak nobenemu se to očitno ni zdelo pomembno, na polovico prebivalstva so nekako »pozabili«. Pri takih zadevah se to vidi, pa tudi na kakšen način se zadeve promovira.«

Četrta intervjuvanka

1. Na splošno o neenakosti med spoloma

Kaj za vas pomeni »neenakost med spoloma«, kaj so prve asociacije ob tem?

»Zame je to, ko nimata oba spola enakih pravic.«

Kako jo pa vi osebno, če sploh občutite?

»Ja, dandanes še vedno so ženska dela ... Npr. tajnica je še vedno tajnica, skoraj ni tajnikov. Tudi avtomehanik je avtomehanik. Tako da imamo na nek način porazdeljene neke poklice in tudi sposobnosti, ki se jih avtomatsko pripišejo ne glede na to ali si moški ali ženska. Stereotipi so še vedno prisotni.

Na katerih družbenih področjih se vam danes zdi neenakost med spoloma največja?

»Trenutno sedimo prav tu. Ja, se mi zdi, da še vedno tehnične fakultete in tehnični poklici. Poskušamo narediti spremembe, ampak je neenakost še vedno prisotna. Obiskovala sem Fakulteto za elektrotehniko, računalništvo in informatiko v Mariboru in tudi tam se je zgodilo, da sem dobivala komentarje, da mi morajo nekaj ponoviti, ker sem ženska. Prvič, če hočeš biti uspešen na taki fakulteti se moraš res izkazati in znati postaviti zase, ker so sošolci celi čas... Če ti profesor vpiše dobro oceno ti očitajo, da je to zato, ker si ženska. Po drugi strani pa profesorji imajo take (neprimerne) komentarje, ker si ženska. Tako, da je to celi čas pristno, ni tako enostavno.

2. Neenakost med spoloma na delovnem mestu

Zaposleni ste v sektorju, ki velja »kot moško okolje« - se s tem strinjate in če da, zakaj?

»Ne, veliko je žensk, ki to počnejo. Enostavno pa je tako, da ženske, ki to počnemo ne vidimo potrebe, da bi to navzven kazale, da bi poudarjale to, da delamo v moškem okolju. Zato se tudi ne vidi, da nas je v bistvu toliko, ki to počnemo.

Kaj pa vaš poklic, ki ga opravljate? Je še vedno dojet kot »moški« poklic? Na kakšen način je to opazno?

»Nebi vedela kako ostali dojemajo. Načeloma pa znotraj profesionalnega področja, recimo kakšne konference in podobno se mi zdi, da je zastopanost kar 50:50, ne vidim nekih velikih razlik v tem. Ljudje, ki me ne poznajo, se jim zdi to zanimivo, da opravljam tak poklic. Ljudje, ki me poznajo pa se jim zdi to nekaj čisto običajnega.

Kateri so po vašem razlogi, da se ženske manj odločajo za delo na področju tehnologij?

To predvsem izhaja iz okolice, že zelo zgodaj, v osnovni šoli učiteljice spodbujajo, da bodo ženske učiteljice, zdravnice, medtem ko moške k temu, da bodo inženirji. Drugače pa tudi družina, recimo jaz in moja sestra sva inženirke predvsem za to, ker nas je oče ni nikoli tretiral drugače samo za to, ker smo ženske. Tudi sam je inženir in mogoče zato to počneva...«

Se vam zdi, da se trend zanimanja za tehnologijo spreminja in se tudi ženske vse več odločajo za študij in poklic povezan s tehnologijo?

»Ja, na splošno mislim, da so tehnološke fakultete postale bolj zanimive tudi za dekleta. Tudi tehnologija se razvija in ponuja mnogo priložnosti, delovnih mest. Jaz sem na tej fakulteti šele drugo leto in težko rečem v kolikšni meri se je povečal vpis deklet.

Beležite razlike glede zastopanosti žensk v različnih področjih – kot npr. da je manj žensk na področju strojne opreme in več žensk, ki razvijajo programsko opremo?

»Hm, o tem nikoli nisem razmišljala. Sicer mislim, da ne, nebi vedela. Večina mojih kolegic so specializirane iz elektrotehnike in strojništva.«

Kaj se vam zdi, da bi lahko država storila, da bi spodbudila zanimanje žensk za tehnologije?

Ne vem, če si že slišala za zelo dober program Inženirji in inženirke bomo, ki ga podpira sam predsednik države. Potem obstaja tudi program Dan za punce. Torej spodbujanje takšnih programov. Pokazati mladim puncam da je čisto normalno če študirajo kakšen bolj tehnični oz. »moški« poklic. Pa tudi to, da se že v vrtcih ne deli igrače na »ženske« in »moške« ampak

se podpira raznolikost. Da se pokaže otrokom, da ni vse roza ali modro, da obstajajo še vmesne nianse.

3. Osebne izkušnje z neenakostjo

Kako težko/lahko je uspeti v slovenskem tehnološkem podjetju oz. organizaciji, če si ženska?

»Nikoli se nisem želela primerjati z ostalimi, tako da tudi v osnovni ali srednji šoli sem želela biti najboljša, tako v primerjavi z moškimi ali ženskami. Tako da nikoli nisem recimo tekmovala samo z moškimi ampak na splošno sem želela vedno biti najboljša povsod, recimo v razredu. Imam specifičen poklic, sem namreč gospodarska inženirka in na moji smeri sem bila edina od žensk. Sem pa imela nekaj predmetov tudi iz elektrotehnike in mehatronike in iz vsake smeri je bila še ena punca, kar pomeni, da nas je bilo skupno samo 3.«

Kako imate porazdeljene vloge? Se vam zdi, da dobivate ženske take zadolžitve, katere značilnosti so bolj vezane na ženskost (npr. ni na odločilnem položaju, ampak skrbi za podporo, pisarniška dela)?

»Ja, načeloma se vedno hecemo ženske, ki smo tu zaposlene ali že prej, ko smo bile še študentske, da ne glede na to, da delaš na tehnični fakulteti še vedno ženske dobivamo bolj ženska oziroma gospodinjska opravila. Na primer, v našem laboratoriju je vsak zadolžen za nekaj. S sodelavko sva zadolženi za kuhinjo. Seveda sva tudi midve tisti, ki opravljava inventuro, pišemo zapisnike. Vsakič, ko je sestanek, vsakič določijo eno žensko, ki bo pisala zapisnik, nikoli pa ni to moški. Mislim, da moški, ki so tu zaposleni to počnejo podzavestno. Ne vem, če se zavedajo. V našem laboratoriju res poskušajo biti taki, da ne obstajajo take neenakosti, podzavestno pa se to še vedno dogaja.

Kako se to kaže v odnosih v podjetju oz. organizaciji? Se odnosi razlikujejo glede na pozicijo ali tudi glede na spol?

»Mislim, da je tako kot je v družbi. Stereotipi še vedno veljajo. Če moški povzdigne glas ga vsi poslušajo, če ženska povzdigne glas pa je nora, kriči, ima menstruacijo ipd. Ja, se mi zdi, da se odnosi razlikujejo glede na spol. Sicer pa je zanimivo to, da je direktorica fakultete ženska. Na fakulteti sem mlada raziskovalka in vodim vaje. Vsakič, ko je treba nekaj podrobno posamezniku razložiti me pokličejo »na skrivaj«, nikoli profesorja ne vprašajo. To najbrž izhaja zgodovinsko, da mama boljše razloži kot tata. Vsakič, ko je treba nekaj razložiti pokličejo mene. Morda, ker on (profesor) predstavlja avtoriteto in si mislijo, da ženska ne bo nič kaj naredila.«

Se vam zdi, da podjetja oz. organizacije kandidate za delo zbirajo tudi na podlagi spola in ne toliko na podlagi izkušenj in znanja (recimo zaradi tega, ker ženske imajo družino oz. jo načrtujejo)?

»Zanimivo mi je, ko vidim, da iščejo »simpatično dekle za strežbo«, nikoli ne iščejo simpatičnega fanta. Na naši fakulteti pa lahko rečem, na mojem primeru, da so me res vzeli na podlagi mojih izkušenj, znanja, izobrazbe. In ja, tudi to (načrtovanje družine) dandanes še vedno vpliva na izbiro kandidata. Nekoč smo imeli eno okroglo mizo in smo govorili prav o tem, o ženskah v tehnologiji, in sem jaz postavila podobno vprašanje. Problem ni v tem koliko žensk se odloči za ta študij, ta poklic ampak koliko žensk ostane na tem področju. Prvič, zato ker, če se odločiš za tako kariero se pričakuje, da ne boš imel družine. «

Se vam zdi, da ste se za svoj uspeh/napredovanje v službi morali bolj potruditi kot moški sodelavci?

»Ja, trenutno je težko dati enoten odgovor. Odvisno od osebe, ki o tebi odloča. Včasih je bilo to zelo neenakopravno, včasih nekoliko težje. Nebi posploševala, da sem se kot ženska morala vedno bolj potruditi kot moški.

Več raziskav je pokazalo pozitivno povezavo med prisotnostjo žensk v upravah podjetij in poslovnimi rezultati podjetij. Se vam zdi, da to velja tudi za vaše podjetje ali organizacijo? Zakaj?

»Ja, zagotovo. Moški in ženske že po fizionomiji drugače razmišljamo in pri kognitivni znanosti se to še najbolj vidi in opazi. Prisotnost žensk in moških pripomore k boljšim rezultatom. Če je zastopan samo en spol se tudi pozna pri končnih rezultatih.

Peta intervjuvanka

1. Na splošno o neenakosti med spoloma

Kaj za vas pomeni »neenakost med spoloma«, kaj so prve asociacije ob tem?

»Že to vprašanje kot tako... Predvidevam, da je to mišljeno kot neenakovreden položaj oz. višji položaj ali superioren položaj. Torej, da so nepokretni in...«

Kako jo pa vi osebno, če sploh občutite?

»Zaznava se lahko med dnevnimi aktivnostmi moram pa priznati da to čutim manj kot bi verjetno lahko v kakšnem drugem delovnem okolju.«

Na katerih družbenih področjih se vam danes zdi neenakost med spoloma največja?

»Zdaj, za ostala področja ne morem govoriti, lahko govorim le o okolju v katerem se nahajam. Za druge pa ne morem reči, predvidevam lahko. Je pa, vsekakor. Mogoče če bi na kateri drugi fakulteti bila bi mogoče zaznala, mogoče. Ne morem pa reči da sem začutila drugačno individualno obravnavo. Je pa položaj stereotipa ženske, ki obstaja znotraj okolja, ki je zelo močen. Ni pa te stereotipne igre, ki se dejansko reflektira na obravnavo individuuma, ki vstopa v prostor. Je ta stereotip zelo... Ženske smo tudi zaznamovane.«

2. Neenakost med spoloma na delovnem mestu

Zaposleni ste v sektorju, ki velja »kot moško okolje« - se s tem strinjate in če da, zakaj?

»Vsekakor. Ker je distinkcija taka. Tisti, ki imajo položaj so izključno moškega spola. Vse tajnice, vsa podporna služba so ženskega spola. Ta distinkcija je premočna in izrazita.«

Kaj pa vaš poklic, ki ga opravljate? Je še vedno dojet kot »moški« poklic? Na kakšen način je to opazno?

»Ne vem če poklic, ker poučujem. Na kakšni drugi fakulteti je razmerje najbrž obratno. Vendar kar se tiče te panoge, da. Obstaja stereotip, med samo obravnavo pa ni to tako močno kot je sam stereotip. Je pa seveda drugačna obravnava, ker se normalno drugačno obravnava... Tudi, je razlika... Tudi spola so različna in moška pričakovanja od žensk so drugačna od moških.«

»Kateri so po vašem razlogi, da se ženske manj odločajo za delo na področju tehnologij?

»Družbena klima je kriva in vzgoja!«

Se vam zdi, da se trend zanimanja za tehnologijo spreminja in se tudi ženske vse več odločajo za študij in poklic povezan s tehnologijo?

»Se, se, očitno! Vendar zelo počasi. Vsekakor je na naši fakulteti iz leta v leto vpisanih več deklet, tako na dodiplomskem študiju kot tudi na podiplomskem. In tudi vse več deklet, ki tako ali drugače potem ostaja na fakulteti, da delajo tukaj nekaj. Ker v stroki elektrotehnike, ne pa v podpori (tajništvo, računovodstvo itd.)«

Beležite razlike glede zastopanosti žensk v različnih področjih – kot npr. da je manj žensk na področju strojne opreme in več žensk, ki razvijajo programsko opremo?

»Na splošno velja stereotip, ki ga zagovarja veliko moških v tej stroki, da ženske za razvijanje programske opreme niso ravno najboljša izbira. Zato je to tudi spet nekaj kar ustvarja družbeno klimo in tudi pri ustvarjalcih programske opreme zelo redko najdete osebe ženskega spola.«

Kaj se vam zdi, da bi lahko država storila, da bi spodbudila zanimanje žensk za tehnologije?

»Klimo bi treba spremenit. Pa subtilna sporočila! Čisto subtilna. Sej ni problem stereotipov in pri žalitvah, pri eksplisitnih zadevah. Problem ni tako izrazit kot vpliv kot pri subtilnih sporočilih. Človek se niti ne zaveda, niti ne zazna, pa lahko ga to zaznamuje za celo življenje, usmeri na čisto drugo življenjsko pot, brez zavedanja o tem.«

3. Osebne izkušnje z neenakostjo

Kako težko/lahko je uspeli v slovenskem tehnološkem podjetju ali kakšni drugi organizaciji, če si ženska?

»Vprašanje je zelo kompleksno, sicer pa že zaradi družbene klime, že zaradi tega, ker ženske ker ženske ne verjamejo, da se v tem lahko najdejo. Že zaradi tega je težko. Enkrat, ko si tam pa je to poklic oz. študij kot je kateri koli drugi. Ni stvar v dokazovanju ampak stvar klime v delovnem okolju in procesu, kjer so skrajne. Na nekem podzavestnem nivoju so pričakovanja na nek način od žensk drugačna kot od moških. Zdaj, se morda spet rabi dokazovati nekoliko več, ne pa spet zelo veliko. Kar je bistveno, je, da se pričakuje od ženske, da je popolnoma drugače usklajena kot so moški. Od ženske se pričakuje, da je vedno nasmejana, dobre volje in prijazna, ker če ni, moški ne zna odreagirat na take situacije zraven, čisto podzavestno in tu nastanejo problemi.«

Kako imate porazdeljene vloge? Se vam zdi, da dobivate ženske take zadolžitve, katere značilnosti so bolj vezane na ženskost (npr. ni na odločilnem položaju, ampak skrbi za podporo, pisarniška dela)?

»Ja, seveda, sedeva. To spet ni tako hud problem, ker na koncu si spet samo ženska. Recimo, če rabi prelagati kakšno težko opremo bodo po navadi tako zadolžitev dobili fantje, pri čemer

se strinjam, ker se gre za večjo moč. Če pa gre za skupne prostore in skrb za urejenost prostorov (kuhinje, rože) so to naloge, ki »pripadajo« ženski.«

Kako se to kaže v odnosih v podjetju oz. organizaciji? Se odnosi razlikujejo glede na pozicijo ali tudi glede na spol?

»Spet, ne morem dati nekega relevantnega odgovora na vprašanje, ker je premalo ženk, da bi o tem posploševala. Na vzorcu dveh ali treh oseb ženskega spola na fakulteti, ki imajo nek položaj... Pač, s tem vzorcem ne morem posploševati na neko povprečje. Situacije je zelo individualne, neodvisna od spola.«

Se vam zdi, da podjetja oz. organizacije kandidate za delo zbirajo tudi na podlagi spola in ne toliko na podlagi izkušenj in znanja (recimo zaradi tega, ker ženske imajo družino oz. jo načrtujejo)?

»Kolikor sem slišala, so nekatere punce zelo presenečene, ko naletijo na neko zelo zdravo vzdušje, kar se tega tiče. Ker že samo po sebi pomeni, da obstaja neko apriorno upoštevanje, da temu verjetno ne bo tako. Drugi segment je spet zaposlovanje na osnovi spola kjer je je prav da pride do enakosti možnosti za ene in za druge. Ali je prvo slabo in drugo dobro, to spet ni tako preprost odgovor. Človek bi e moral dejansko izkazati s svojimi sposobnostmi. Teh izkušenj pa sama nisem imela, tudi v akademskem svetu nisem naletela na kritike, kar se tega tiče.«

Se vam zdi, da ste se za svoj uspeh/napredovanje v službi morali bolj potruditi kot moški sodelavci?

»To je podobno vprašanje kot prej. Sem se morala dokazati nekoliko več kot nekateri drugi ljudje, ki so mogoče celo po vsem naključju osebe moškega spola. Sej pravim, sem edina ženska daleč naokrog. So pač seveda moški od katerih sem se morala nekoliko več dokazati. Če je to zaradi spola pa ne morem trditi, ker je vzorec premajhen. Tak faks je.«

Več raziskav je pokazalo pozitivno povezavo med prisotnostjo žensk v upravah podjetij in poslovnimi rezultati podjetij. Se vam zdi, da to velja tudi za vaše podjetje oz. organizacijo? Zakaj?

»Naj bi! Vsekakor. Pa ne samo raznolikost spolov, na splošno, raznolikost med ljudmi naj bi doprinesla dobro. Ampak človek kolikor je različen naj bi prinesel nek avtentičen doprinos v kolektiv s čimer se samo odprejo nove možnosti. Seveda je razlika med spoloma ta prva, res najbolj bazična razlika, že v načinu razmišljanju, če padamo pod stereotipe.«

Priloga B: Anketni vprašalniki za intervjuvanke

Demografski podatki

Prva intervjuvanka (intervjuvanka je izpolnila podatke tako za sedanjo kot za prejšnjo zaposlitev saj je takoj, ko se je zaposlila v novi službi, odšla na porodniško)

Starost: 37

Stopnja izobrazbe: dr. računalništva

Podatki o delovnem mestu

Pozicija, ki jo zasedate v podjetju: projektni vodja

(V prejšnjem podjetju: produktni vodja)

Koliko časa ste zaposleni v podjetju? 1 mesec

(V prejšnjem podjetju: 3 leta 3 mesece)

Ste v podjetju napredovali? Ne.

(V prejšnjem podjetju: Da)

Po kolikšnem času ste napredovali? /

(V prejšnjem podjetju: po cca 2 letih)

Podatki o organizaciji

Ime organizacije: Drugi vid d.o.o. (Maribor) oz. Equaleyes Solutions Ltd. (London)

(Prejšnje podjetje: Zemanta)

Obstoj organizacije v letih: 4

(Prejšnje podjetje: 8 let)

Število zaposlenih v organizaciji: 5 + zunanji izvajalci

(Prejšnje podjetje: 20+)

Število zaposlenih žensk v organizaciji: 3 (2+1 trenutno na porodniškem)

(Prejšnje podjetje: 4, dolgo časa sem bila edina)

Lastništvo:

- Zasebna last – domači kapital - trenutno podjetje
- Zasebna last – delno domači, delno tuji kapital - prejšnje podjetje

Pravnoorganizacijska oblika:

- Delniška družba
- Družba z omejeno odgovornostjo
- Samostojni podjetnik/podjetnica

Demografski podatki

Druga intervjuvanka

Starost: 28

Izobrazba: 7.stopnja

Podatki o delovnem mestu

Pozicija, ki jo zasedate v organizaciji: oblikovalka

Koliko časa ste zaposleni v organizaciji? 1,5 let

Ste napredovali? Ne

Po kolikšnem času ste napredovali? /

Podatki o organizaciji

Ime organizacije: ime podjetja naj ostane anonimno

Obstoj organizacije v letih: 3 leta

Število zaposlenih v organizaciji: 15

Število zaposlenih žensk v organizaciji: 4

Lastništvo:

- Zasebna last – domači kapital

Pravnoorganizacijska oblika:

- Družba z omejeno odgovornostjo

Demografski podatki

Tretja intervjuvanka

Starost: 32

Izobrazba: uni. dipl. medijska komunikologinja

Podatki o delovnem mestu

Pozicija, ki jo zasedate v organizaciji: Produktno vodenje, UX, community management, podpora ...

Koliko časa ste zaposleni v organizaciji? 3 leta

Ste napredovali? -

Po kolikšnem času ste napredovali? -

Podatki o organizaciji

Ime organizacije: CubeSensors / CBSR d.o.o.

Obstoj organizacije v letih: 3

Število zaposlenih v organizaciji: 6 full-time, 2 pogodbeno (opomba: na dan, ko sem zapustila podjetje)

Število zaposlenih žensk v organizaciji: 2

Lastništvo:

- Zasebna last – domači kapital

Pravnoorganizacijska oblika:

- Družba z omejeno odgovornostjo

Demografski podatki

Četrta intervjuvanka

Starost: 29

Izobrazba: doktorat

Podatki o delovnem mestu

Pozicija, ki jo zasedate v organizaciji: asistent in mladi raziskovalec

Koliko časa ste zaposleni v organizaciji? Dve leti

Ste napredovali? Da

Po kolikšnem času ste napredovali? Po dveh letih

Podatki o organizaciji

Ime organizacije: Fakulteta za elektrotehniko

Obstoj organizacije v letih: nekaj več kot 95 let

Število zaposlenih v organizaciji:

Število zaposlenih žensk v organizaciji:

Lastništvo:

- Javna last

Pravnoorganizacijska oblika:

- Javni zavod

Demografski podatki

Peta intervjuvanka

Starost: /

Izobrazba: doktorat znanosti

Podatki o delovnem mestu

Pozicija, ki jo zasedate v organizaciji: asistent z doktoratom

Koliko časa ste zaposleni v organizaciji? Sedem let in 9 mesecev

Ste napredovali? Da

Po kolikšnem času ste napredovali? Po petih in po sedmih letih

Podatki o organizaciji

Ime organizacije: Fakulteta za elektrotehniko

Obstoj organizacije v letih: nekaj več kot 95 let

Število zaposlenih v organizaciji:

Število zaposlenih žensk v organizaciji:

Lastništvo:

- Javna last

Pravnoorganizacijska oblika:

- Javni zavod