

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Darja Vogelink

Kariera žensk na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT) v Sloveniji

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Darja Vogelnik

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

Kariera žensk na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT) v Sloveniji

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Zahvala mentorici prof. dr. Nevenki Černigoj Sadar za strokovno pomoč in spodbudo.

Zahvala tudi vsem sodelujočim v raziskavi.

POVZETEK

Kariera žensk na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT) v Sloveniji

Ženske so v zgodovini opravljale predvsem dela, ki so bila povezana z gospodinjskimi deli, dela, ki so bila označena kot »naravna«. Kasneje se je tudi na razvijajoč trg dela prenesla delitev na moške in ženske poklice, pri čemer so bile ženske omejene na ožji sklop poklicev in na nižje položaje kot moški. Vendar pa so tudi zaposlitve postajale vse manj stabilne, zaradi izjemno hitrega tehnološkega, zlasti informacijskega razvoja in globalizacijskih procesov, stopi v ospredje kariera. Na poti do kariernega uspeha se ženske soočajo s številnimi težavami in ovirami, še posebej ko govorimo o industriji IKT. V pričujoči nalogi raziščem, kaj je razlog, da ženske na področju IKT ne gradijo kariere v enaki meri kot moški. Narejena je kvalitativna analiza 20 polstrukturiranih intervjujev. Večina meni, da ni razlog v slabšem plačilu v primerjavi z moškimi, niti da težje napredujejo ali da bi jih ovirale karakteristike dela na področju IKT, žensk prav tako ne ovira materinstvo. Žensk to preprosto ne zanima, so bolj družboslovni tipi in manj tehnološki. Še vedno je tudi prisoten stereotip, da je področje IKT v naravi moškega spola. Zato je predvsem pomembno, da upoštevamo priporočila in tako vsi skupaj pripomoremo k bolj bogati informacijski družbi, družbi naše prihodnosti.

Ključne besede: delovna participacija žensk, kariera, objektivni karierni uspeh, ovire za napredovanje, industrija informacijsko komunikacijske tehnologije

ABSTRACT

Women career in the field of information and communication technologies (ICT) in Slovenia

Women have historically performed mainly works that have been associated with domestic parts, parts that have been designated as "natural". Later, in the evolving labor market this division transpose into male and female occupations, while women were limited to a narrow set of occupations and lower positions than men. However, the job became increasingly less stable, due to the extremely rapid pace of technological, particularly IT development and globalization processes. Career comes to the forefront. People are focus on career success, where women are still in the background. Especially when it comes to the ICT industry. On the way to career success they are faced with many difficulties and obstacles. In this research the task is, what is the reason that women in ICT do not built careers to the same extent as men. I made a qualitative analysis of 20 semi-structured interviews. Where the majority believes that there is no reason to pay a disadvantage compared to men, nor to more difficult progressing, or that would impede the characteristics of work in the field of ICT. Women are also not interfere by motherhood. Woman are simply not interested in that type of industry. They are more sociological and less technological, and there is still present a stereotype that ICT is the field of male. Therefore, it is especially important to follow the recommendations and we all can contribute to richer information society, society for our future.

Key words: labor participation of women, career, objective career success, barriers to the advancement, industry of information and communication technologies

KAZALO.....	5
1 UVOD	7
2 KARIERA ŽENSK	8
2.1 DELOVNA AKTIVNOST ŽENSK.....	8
2.2 POKLICNA KARIERA	10
2.3 KARIERNI USPEH IN NAPREDOVANJE NA DELOVNEM MESTU.....	12
2.4 OVIRE PRI NAPREDOVANJU NA DELOVNEM MESTU.....	13
2.5 DELOVNA AKTIVNOST ŽENSK V SLOVENIJI.....	16
3 IKT INDUSTRIJA	20
3.1 OPREDELITEV POKLICEV NA PODROČJU IKT	22
3.1.1 Vodja IKT-podjetja	24
3.1.2 Oblikovanje politike na področju IKT	24
3.1.3 IKT-svetovalec	24
3.1.4 Razvijalec programske opreme	25
3.1.5 Tehnična podpora.....	25
3.1.6 Omrežni inženir.....	25
3.1.7 IT-sistemski administrator.....	26
3.1.8 Razvijalec videoiger.....	26
3.1.9 Zastopnik digitalne komunikacijske strategije.....	26
3.2 KARAKTERISTIKE IN ORGANIZACIJA DELA V IKT-INDUSTRIJI.....	27
3.2.1 Značilnosti dela	27
3.2.2 Organizacija dela.....	28
3.3 IKT-PODJETJA V SLOVENIJI	29
3.3.1 IKT-podjetja v Sloveniji s certifikatom Družini prijazno podjetje	31
4 ŽENSKÉ NA PODROČJU IKT	34
4.1 ODVRAČANJE ALI PREPREČEVANJE ŽENSKAM, DA GRADIJO KARIERO NA PODROČJU IKT.....	36
4.2 SPODBUJANJE ŽENSK, DA GRADIJO KARIERO NA PODROČJU IKT	41
5 EMPIRIČNA RAZISKAVA	44
5.1 NAMEN IN CILJI.....	44
5.2 HIPOTEZE	44
5.3 METODOLOGIJA	45
5.3.1 Zbiranje podatkov.....	45

5.3.2 Udeleženci raziskave	46
5.3.3 Obdelava in analiza podatkov	46
5.4 UGOTOVITVE KVALITATIVNE ANALIZE	47
5.5 PRIPOROČILA.....	52
6 SKLEP	55
7 LITERATURA.....	56
PRILOGE	61
Priloga A: Transkripti intervjujev	61
Priloga B: Izpoljeni vprašalniki.....	118
Priloga C: Prepis elektronskih klepetov (e-klepet)	133

1 UVOD

Prizadevanja za uveljavitev enakopravnosti žensk na področju zaposlovanja, kljub pravni enakopravnosti in čedalje večji usposobljenosti, trčijo na dve oviri: na trg delovne sile, ki dela očitne razlike med spoloma, in na seksistično dodeljevanje vlog glede na spol: svet moških je svet poklica; svet žensk pa svet družine« (Moser 2000, 279). Obe oviri sta v dobi informacijske tehnologije (IKT) prisotni že od nekdaj, saj se problem »ženske in IKT« pojavi že v poznih sedemdesetih in zgodnjih osemdesetih letih, ko je postalo jasno, da računalništvo ni bilo delovno okolje enakovredno obema spoloma (Woodfield v Griffiths in drugi 2007, 343). Odprava obeh ovir pa je še kako pomembna, da bi bili informacijsko bogati; da bi ekonomija temeljila na tehnologiji in da bi na področju IKT zaposlovali visoko usposobljeno, prilagodljivo in inovativno delovno silo. Raznolika delovna sila, sestavljena iz različnih ljudi, različnih narodnosti, sposobnostih in spolov, pa dokazano prispeva k bolj ustvarjalni, inovativni organizaciji« (Logan in Crump 2007, 1).

Kljub kampanjam privabiti ženske in povečati sprejetje politike enakih možnosti, so ženske v velikem številu zapuščale področje IKT delovne sile (Webster, Burns in drugi v Griffiths in drugi 2007, 343). Študije še dandanes kažejo, da po celem svetu na področju IKT prevladujejo moški, tako na univerzah kot na trgu delovne sile (Galpin, Huyer, Rosser in Sanders v Trauth in drugi 2008, 3). Leta 2004 je bilo denimo v Evropi (EU-27) samo 22 % diplomantk računalništva (Gras-Velazquez in drugi 2009, 4). »V sektorju IKT je bilo med menedžerji informacijskih sistemov samo 27,8 % žensk, medtem ko je njihov delež med inženirji računalniške strojne opreme le 9,6 %. Po zadnjih podatkih je namreč v evropskem sektorju IKT štiri petine zaposlenih moških, delež žensk pa se kljub vse večji prisotnosti IKT v vsakdanjem življenju in številnim priložnostim, ki jih ta dinamična panoga nudi za osebni in strokovni razvoj, še zmanjšuje« (Šalamon 2010). Zato bi bilo nadvse relevantno ugotoviti, kakšno je stanje v Sloveniji? Če pogledamo podatke Statističnega urada RS, je bilo leta 2014 v Sloveniji med delovno aktivnim prebivalstvom v informacijski in komunikacijski dejavnosti zaposlenih 12.230 moških in le 6.694 žensk, kaže svetovni trend. Trend, ki je bil predmet raziskovanja že nekaterih raziskovalcev v tujini, v Sloveniji pa je ta tema še vedno bolj v ozadju. Ker se Evropa, z njo pa tudi Slovenija, sooča s pomanjkanjem izkušenih strokovnjakov na področju IKT, bi se situacija lahko bistveno izboljšala s povečanjem rekrutiranja in obdržanjem žensk na delovnih mestih (Jakupović 2009). Pred tem bi se bilo smiselno vprašati, kaj ženske, zaposlene na področju IKT, pravzaprav ovira in odvrča?

2 KARIERA ŽENSK

2.1 DELOVNA AKTIVNOST ŽENSK

»V vseh civilizacijskih obdobjih je bila ženski priznana predvsem njena vloga v biopsihosocialni reprodukciji, medtem ko je bila njena vloga v javnosti pri ustvarjanju družbenih sprememb in na področju formalnega (plačanega) dela podcenjena oziroma izredno omejevana in včasih celo povsem spregledana« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 398). Izključenost žensk iz javnega življenja in razumskega delovanja je opredelil in upravičil že Aristotel (Jogan v Černigoj Sadar in Verša 2002, 398). Razlago o posebnih ženskih lastnostih in družbenem položaju ženske ter s tem tudi jasno razmejitev med delom moškega in položaju ženske so kasneje nadaljevali številni humanisti in družboslovci (npr. Rousseau, Comte, Parsons, Becker) do danes (Černigoj Sadar in Verša 2002, 398).

V ženski delokrog je znotraj tradicionalnega gospodarstva sodila cela vrsta opravil, povezanih s pridelavo, predelavo in pripravo hrane, oblačil, obutve ter njihovo morebitno prodajo, skrbjo za zdravje, nego, telesno ugodje in snago ter, nenazadnje, za duševno stanje članov gospodinjstva. Za ta dela, ki so jih v naši in v veliko drugih kulturah (vendar ne v vseh) opravljale ženske iz generacije v generacijo, je veljalo, da kar najbolje ustrezajo ženski »naravi«, da so ta dela za ženske »naravna« (Žnidaršič Žagar 2007, 18–19). Da pa bi tudi moški opravljali vsa dela, ki so sodila med tipično ženska, ni veljalo. V evropskih preteklostih so torej obstajala dela, ki se moški naravi ne spodobijo. In ravno to so bila tista delovna področja, okoli katerih se je postopoma zbrala večina žensk po vstopu na trg plačanega dela. Oziroma, da se je na razvijajoč trg dela prenesla tradicionalna delitev del na moška in ženska, ki je prerasla v delitev na moške in ženske poklice (Žnidaršič Žagar 2007, 19).

Poklic pa je eden osnovnih prvin, po katerem je segmentiran trg delovne sile. Poklici so medsebojno v hierarhičnem odnosu; nekateri imajo večji družbeni ugled, so bolje plačani, zagotavljajo večjo družbeno moč in prinašajo večjo socialno varnost kot drugi. Zato je porazdelitev moških in žensk po poklicih pomembna za ugotavljanje obstoja spolne segregacije na trgu delovne sile. Koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja kaže, da so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija) (Černigoj Sadar in Verša 2002, 409).

Horizontalna segregacija je pojav, pri katerem določeni poklici veljajo za moške, drugi za ženske. Informacijska in komunikacijska tehnologija velja za moški, nega za ženski poklic. Znatna posledica spolne segregacije je zmanjševanje ugleda in veljave poklicev, ki jih večinoma opravljajo ženske. Zaradi stereotipnega razumevanja ženskosti in moškosti "ženski" poklici veljajo za preproste, rutinske in podporne, "moški" pa za zahtevne, ustvarjalne in naporne (Monda.eu 2015).

»Vertikalna segregacija pa se nanaša na prisotnost žensk in moških znotraj poklicne hierarhije. Moški se bolj lotevajo vodilnih, odgovornih, odločevalskih poklicev, ženske pa bolj upravnih in podpornih ter manj izvršilnih poklicev« (Monda.eu 2015).

Spolna segregacija je tako odsev trga plačanega dela, ki so ga ekonomisti 19. stoletja skušali oblikovati kot prostor moških, aktualnih in potencialnih družinskih očetov in skrbnikov, ko so bila ženska dela ocenjena kot manj produktivna, manj profesionalna in manj vredna ter zato tudi manj plačana (Černigoj Sadar in Verša 2002, 398 in Žnidaršič Žagar 2007, 19).

Tradicionalna delitev na žensko in moško delo se nam z današnje perspektive morda kaže kot nezgodovinska, nadčasovna, statična, vendar so sodobne raziskave, predvsem tiste s področij ženske zgodovine in antropologije, pokazale, da gre v dobršni meri za konstrukte in nekritične projekcije 19. in 20. stoletja v preteklosti (Žnidaršič Žagar 2007, 18–19).

Stopnja delovne aktivnosti v Evropski uniji (28 držav) za osebe stare od 15 do 64 let, kot je bila izmerjena z anketo o delovni sili, je bila leta 2014 64,9 %. Najvišja stopnja delovne aktivnosti v Evropski uniji je bila leta 2008, in sicer 65,7 %. Kasnejši padec stopnje delovne aktivnosti je mogoče pripisati upadu gospodarske aktivnosti (EUROSTAT 2014).

Leta 2014 je stopnja delovne aktivnosti za moške v Evropski uniji dosegla 70,1 %, za ženske pa 59,6 %. Iz dolgoročne primerjave je razvidno, da je bila stopnja delovne aktivnosti za moške leta 2014 nižja od stopnje izpred desetih let (70,3 % leta 2004), precej pa se je povečal delež zaposlenih žensk (za 4,1 odstotne točke glede na 55,5-odstotni delež leta 2004) (EUROSTAT 2014).

2.2 POKLICNA KARIERA

Narava sveta dela se je v zadnjih treh desetletjih korenito spremenila. Zaposlitve so manj stabilne, več je gospodarske negotovosti; hitrih sprememb, ki se odvijajo okoli nas, je več kot kadarkoli doslej, in sicer zaradi izjemno hitrega tehnološkega, zlasti informacijskega razvoja in globalizacijskih procesov. Trg delovne sile je postal gibljiv in spremenljiv, kar terja od udeležencev hitro prilagajanje v znanju in obnašanju. Pojem poklic se vse bolj odmika v ozadje, saj je postal preveč statičen, v ospredje stopa kariera, ki kot poklicni, zaposlitveni in življenjski pojem odslikava nujnost zmožnosti za soočanje z neprestanimi spremembami v okolju in predpostavlja nujnost razvojnega procesa posameznika, ki nikakor ne more več računati na en sam poklic in zaposlitev v okviru enega podjetja na življenjski poti (Drobnič 2012, 13).

Z vzponom industrijske revolucije, po letu 1850, najdemo prve začetke pojmovanja o karieri. Kariera zaposlenih postaja vse pogostejše predmet raziskovanja po letu 1950, ko je izšlo nekaj teorij o karieri, in po letu 1970, ko so kariero zaposlenih pričeli množično raziskovati. Najuspešnejša podjetja v svetu so tedaj spoznala, da lahko kompetitivno prednost pred konkurenco uresničijo le skozi človeške vire in prav praksa vodenja kariere postane pomemben del upravljanja človeških virov (Cvetko 2002, 17).

V slovenski družboslovni literaturi se beseda »kariera« pričenja pogostejše uporabljati šele v zadnjem desetletju. Beseda kariera je v slovenskem jeziku tujka, ki izvira iz latinske besede carrus in pomeni voz. Naš slovar tujk navaja njen dvojni pomen: 1. dir, galop konja in 2. tok, potek življenja, življenjsko pot (glede službe, napredovanja itd.). V figurativnem pomenu pomeni naglo napredovanje v službi oz. pri znanstvenem delu (Verbinc v Cvetko 2002, 45).

Kariero lahko opišemo na dva popolnoma različna načina. Na eni strani so subjektivne kariere, ki odražajo lasten občutek posameznika za njegovo ali njeno kariero in kaj postaja (Stebbins v Arthur in drugi 2005, 179). Po drugi strani pa obstajajo objektivne kariere, ki odražajo bolj ali manj javno opazovane položaje, situacije in stanja, ki služijo kot mejniki za merjenje gibanja osebe prek družbenega okolja (Barley v Arthur in drugi 2005, 179).

Najnovejše definicije potrjujejo, da ima beseda kariera različno razumevanje tudi med raziskovalci, saj pojmovanje kariere v zadnjem času doživlja ogromne spremembe (Cvetko 2002, 47), predvsem zaradi številnih zunanjih dejavnikov (Boštjančič in Ferjančič 2012).

Danes v literaturi prevladujeta dva sodobna pogleda na kariero. Na eni strani se raziskovalci usmerjajo k opisovanju kariere kot spremenljive kariere, ki pojmuje psihološki uspeh kot posledico individualnega oblikovanja kariere ter na drugi strani kot kariero brez meja, za katero so značilne različne stopnje fizičnega in psihološkega gibanja (Briscoe in Hall v Boštjančič in Ferjančič 2012). Natančneje je kariera brez meja (boundaryless career) kariera, v kateri posameznik prehaja iz enega podjetja v drugo, predvsem z namenom pridobivanja najboljših možnosti za svoj poklicni razvoj (Kohont 2011, 20). Namreč v postmoderni družbi posameznik izredno težko vse svoje delovno aktivno obdobje sledi cilju kariernega napredovanja v eni organizaciji (ZZRS 2010, 6). In ravno koncept kariere brez mej ponuja osnovo za raziskovanje razvoja kariere v današnjem kompleksnem delovnem okolju.

Destandardizacija načinov zaposlovanja (numerična prožnost, zaposlovanje za določen čas, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacija dela (funkcionalna prožnost, prostorska in časovna prožnost) so namreč posledica ekonomskih in družbenih sprememb (tržni pritisk, spreminjanje načinov dela in življenja) pozne postmoderne družbe. Povečevanje prožnosti je mogoče pripisati uvedbi novih tehnologij, spremembi v načinu proizvodnje v sodobnih podjetjih in spremembi pri načinu zaposlovanja in poklicnega razvoja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 351).

Pozitivni vidiki prožnosti s stališča posameznikov in posameznic se kažejo v večji možnosti izbire primerne časa in prostora za delo ter posledično lažjega usklajevanja različnih delov življenja (delovnega, družinskega, zasebnega, političnega itn.) in vrst dela (plačanega, gospodinjanskega, skrbstvenega, prostovoljnega učenja). V tem smislu so prožnejše oblike zaposlovanja in dela osnova in pogoj vzpostavitve »multiaktivne družbe«. Vendar pa, da bi jih lahko uporabljali v tem pozitivnem smislu, morajo te destandardizirane oblike zaposlovanja in dela pridobiti enak status kot standardne oblike zaposlovanja in dela. A se trenutno še vedno kaže, da prožne oblike zaposlovanja uporabljajo predvsem delodajalci, države pa jih s svojimi politikami zaposlovanja spodbujajo, da bi povečali učinkovitost gospodarstva, ker naj bi prožnost omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilne za današnje poslovanje po celem svetu. Zaposleni pa se temu prilagajajo, ker druge izbire nimajo (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 352–353).

2.3 KARIERNI USPEH IN NAPREDOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Ena izmed uveljavljenih definicij kariere je razplet zaporedja delovnih izkušenj skozi čas (Arthur, Hall in Lawrence v Arthur in drugi 2005, 178). Ta definicija vztraja na pomembnosti časa, namesto sprejemanja statičnega pogleda delovnih dogovorov. Prav tako se izogiba vsem predpostavkam, ki omejujejo, kje ljudje delajo ali kaj predstavlja karierni uspeh. To prilagaja pogled na karierni uspeh, ki temelji na mobilnosti posameznika navzgor znotraj same organizacije, vendar le kot poseben primer širših možnosti. To lahko vključuje navzgor, vodoravno, ali v nekaterih primerih mobilnost navzdol znotraj priznanega organizacijskega, poklicnega, industrijskega ali nacionalnega konteksta, ali mobilnost med katerim koli od teh kontekstov (Arthur in drugi 2005, 178–179).

Karierni uspeh je torej rezultat delovnih izkušenj posameznika in ga je mogoče opredeliti kot dosežek zaželenih rezultatov, povezanih z delom na katerikoli točki delovnih izkušenj posameznika skozi čas. Ta se prilagaja opredelitvi kariere zgoraj. Prav tako se prilagaja dvema pomenoma uspeha, ki ga predlaga Oxford English Dictionary (1989), in sicer, da gre za doseganje objekta glede na posameznikove želje in uspešno doseganje nečesa, kar je poskusil. Prvi pomen predlaga obliko uspeha, ki je osebno (to je subjektivno) zaželeno, medtem ko drugi predlaga obliko uspeha – blaginjo, ki se nanaša na (večinoma objektivne) družbene primerjave. Ti alternativni pomeni kažejo, da pri karieri obstajata dva različna načina gledanja kariernega uspeha (Arthur in drugi 2005, 179). Vendar se večina študij kariernega uspeha zanašajo na ključne spremenljivke, kot so število napredovanj, povišanje plače ali na lestvico kariernega zadovoljstva (npr. Seibert, Kraimer, Lidén; Turban in Dougherty v Arthur in drugi 2005, 178).

Čeprav se je udeležba žensk v visokem šolstvu in na trgu dela izrazito povečala v industrializiranih državah (Chao in Rones v Evers in Sieverding 2014, 93), pa še vedno obstajajo presenetljive razlike med spoloma v kariernem uspehu (Eagly in Carli v Evers in Sieverding 2014, 93). Dva pogosto uporabljena kazalnika objektivnega kariernega uspeha sta napredovanje in plača (Seibert, Crant, Kraimer v Evers in Sieverding 2014, 93). V svoji meta-analizi kariernih kazalnikov pa so Ng, Eby, Sorensen in Feldman (Evers in Sieverding 2014, 93) dokazali večje razlike med spoloma v plači kot pri napredovanjih (Evers in Sieverding 2014, 93).

Tradicionalne vloge spolov veljajo kot odločilnega pomena pri pojasnjevanju razlik med spoloma v kariernem uspehu (Betz in Fitzgerald v Evers in Sieverding 2014, 93). Vloge spolov ne določajo le dopolnjene odgovornosti žensk in moških v družini in v družbi, temveč določa tudi osebnostne značilnosti, ki so družbeno pričakovane in pomembne pri ženskah in moških (Deaux in LaFrance, Eagly v Evers in Sieverding 2014, 93).

Vloga moškega spola je lahko videti koristna za poklicno kariero vsaj iz dveh razlogov. Prvič, prenos vzgoje otroka in družinskih obveznosti predvsem na ženske, zaradi česar je lažje za moške, da nadaljujejo svojo kariero tudi takrat, ko postanejo očetje. Drugič, osebnostne značilnosti, ki so koristne v poklicni karieri, so skoraj identične s tistimi, ki so osrednjega pomena za vlogo moškega spola (Betz in Fitzgeralds, Eagly in Karau v Evers in Sieverding 2014, 93).

Ženske pa so uspešnejše pri napredovanju takrat, ko upoštevajo formalne kvalifikacije, in tam, kjer so selekcijska in promocijska merila jasna. To se dogaja tako v javni kot v zasebni sferi. Deloma to lahko pojasnimo s tem, da se slabšajo razmere zaposlovanja v javnem sektorju kot tudi sam status javnega sektorja v nekaterih državah Evropske unije, kar se kaže v padanju relativne višine plač. Prihaja pa tudi do povsem nove segregacije na nekaterih poklicnih področjih. Na primer ženske se pogosteje zaposlijo na področju kadrovskega kot pa na področju finančnega menedžmenta. V sodniških poklicih pa so bolj usmerjene k specializaciji za družinsko pravo kot pa za korporativno pravo delovnih organizacij. Zaposlovanje žensk na nižjih položajih delno kaže podcenjeno žensko delo, kakor tudi pomanjkanje poklicnih lestev in kariernih struktur na področjih, na katerih prevladujejo ženske (Černigoj Sadar in Verša 2002, 413).

2.4 OVIRE PRI NAPREDOVANJU NA DELOVNEM MESTU

Spol je pri napredovanju na vodstvene položaje za moške odskočna deska, za ženske ovira. In čeprav ženske v Sloveniji vstopajo, če upoštevamo izobrazbo, na trg dela boljše usposobljene kot moški, jih je na vodilnih položajih v gospodarstvu veliko manj kot moških. To nam kažejo tudi izsledki raziskave o postopkih kadrovanja na menedžerska mesta, ki je bila v okviru projekta Vključi.vse v Sloveniji opravljena leta 2014. Namreč večina organizacij iz zasebnega sektorja še nikoli ni imela ženske na najvišjem mestu odločanja (76 % delniških družb in 60 % družb z omejeno odgovornostjo) (Koren 2015).

Skrbi vzbujajo ugotovitve, da za vodilna mesta med ženskami ni dovolj izkušenih in primernih kandidat, da imajo glavno besedo pri kadrovanju moški, ki podpirajo večinoma moške, in da so pravila za izbor praviloma prilagojena moškim. Vse to vodi do tega, da delodajalec po pogovoru s kandidatom raje izbere slabšega moškega kot žensko, ki je bolj izobražena, bolj ambiciozna in ima večjo podporo kolektiva, seveda pa bo imela še kakega otroka (Koren 2015).

Pri napredovanju na poklicni poti jih med drugim ovirajo sistemske prepreke, stekleni stropi, labirinti in lepljiva tla, eden izmed najbolj trdovratnih vzrokov za neenakost spolov pa so spolni stereotipi.

Metaforični izraz lepljiva tla se uporablja za opis diskriminatornega vzorca zaposlovanja, ki ohranja določeno skupino ljudi na dnu lestvice delovnih mest. Kar pomeni, da ni kariernega gibanja po začetnem vstopu na delovno mesto. Večina delavcev, ki so izkusili lepljiva tla, so delavci z roza ovratniki, kot so tajnice, medicinske sestre in natakariče. Skoraj polovica zaposlenih žensk, v primerjavi z eno šestino delovnih ljudi, opravlja uradniške in storitvena delovna mesta, ki so pogosto povezana z lepljivimi tli (Cross Currents 2003).

Ovira labirint se nanaša na zapletene in naporene izzive, ki jih morajo ženske znati navigirati na poti do višje pozicije (Guerrero v Schwanke 2013).

Naslednja sta metaforična izraza steklene stene, kar se nanaša na poklicno segregacijo, in stekleni stropi, kar se nanaša na vertikalno spolno segregacijo v organizaciji (Cross Currents 2003). Oba izraza v literaturi označujeta neformalne in nikjer eksplicitno določene, a izrazito močne in težko premagljive ovire mobilnosti znotraj organizacij. Organizacijske kulture, pričakovanja in norme, ki temeljijo na stereotipno določenih vlogah ali lastnostih posameznikov ali posameznic in so tako vezane na njihov spol, starost, barvo kože, nacionalno in versko pripadnost ali druge osebne okoliščine, predstavljajo še vedno močno protiutež obstoječim normativnim pričakovanjem enakopravnosti ne glede na osebne lastnosti, določene z zakonodajo ali formalnimi organizacijskimi pravili (Kanjuro Mrčela 2007, 181).

Pojav steklenega stropa je bil sicer prvič zapisan v članku Wall Street Journal leta 1986, in danes nadaljuje pojasnjevanje pomanjkanja navpične mobilnosti za ženske in manjšine na vodilnih pozicijah na delovnih mestih. Cesta, ki vodi do vodilnega položaja, je bila opisana

kot blokirana s strani podjetniških predsodkov in tradicije, kar je posledica pomanjkanja podpore za ženske in mentorjev (Gumbus 2004, 136).

Stekleni strop je oblika diskriminacije nad ženskami in prispeva k pomanjkanju dostopa do odločanja in moči v organizaciji za ženske. Zvezna komisija steklenega stropa je bila ustanovljena 1992 iz Zakona o državnih pravicah iz leta 1991 za reševanje problema umetnih in nevidnih ovir za ženske in manjšine. Študija je pokazala, da je stekleni strop in izključitev članov iz skupine, ki niso beli moški, škodljiva za poslovni uspeh (Gumbus 2004, 137).

Nekatere ženske so celo razbile t. i. stekleni strop in so zdaj na najvišjem položaju v politiki in gospodarstvu (Catalyst v Kelan 2007, 499). Lahko bi sklepali, da so se odnosi med spoloma preoblikovali do neprepoznavnosti. Istočasno pa je število žensk na vodilnih položajih še vedno neverjetno nizko, ženske so še vedno nakopičene na nekaterih delovnih mestih in še vedno zaslužijo manj kot moški (Anker, Halford in Leonard, Women and Equality Unit v Kelan 2007, 499).

Če gre za družinske zahteve, se ambiciozne ženske redko zanašajo na organizacijsko podporo zaradi strahu pred krepitevijo skupnega stereotipa (Cross Currents 2003). Mnoge ženske v vodstvu in tiste v elitnih poklicih se spopadajo z diskretnimi izbirami med kariero in družino, kot je »zavrnitev« ali zavlačevanje poroke in starševstva (Blair-Loy, Nelson and Burke, Olson in drugi v Ezzedeen in Ritchey 2009, 390). Sicer pa študije med drugim nakazujejo tudi to, da ženske težko najdejo primerne partnerja, s katerim pričeti, saj njihove poklicne ambicije na splošno niso privlačne za moške (Hewlett v Ezzedeen in Ritchey 2009, 390).

Obstajajo tudi družbeni in družinski dejavniki, ki otežijo poročenim ženskam, da bi vložile vrsto truda in predanost, ki posameznikom omogoča napredovanje. Kljub rekordni stopnji udeležbe žensk na trgu dela in napredek v odnosu med spoloma, sodobne zahodne družinske norme še vedno ohranjajo ženske odgovorne za dom in družino, zaradi česar je za njih težje napredovati (Bartley in drugi, Beatty, Rowney in Cahoon, Tichenor v Ezzedeen in Ritchey 2009, 390). In čeprav ima otroke, po navadi ne spremeni svoje poklicne orientacije (Korabik in Rosin v Ezzedeen in Ritchey 2009, 390), vendar pa je za ženske bolj verjetno kot za moške, da spremenijo svojo poklicno kariero kot odziv na starševstvo (Blair-Loy; Stroh in drugi v Ezzedeen in Ritchey 2009, 390). Posledično pa njihova odsotnost na trgu dela in manj let izkušenj zmanjša njihovo napredovanje in zaslužek (Waldfoegel v Ezzedeen in Ritchey 2009, 390).

Velikokrat se nadarjene ženske znajdejo nezainteresirane pri razvijanju njihove samoučinkovitosti preprosto zaradi delovnega okolja, v katerem se nahajajo. Delodajalci postavijo ženske v slabši položaj, ker jih napačno dojemajo, češ da jim manjkajo lastnosti ekipnega igralca in vodstvene sposobnosti (Cassirer in Reskin v Appelbaum in drugi 2011, 358). Te pa so sestavni del kriterija odločanja, ki se uporablja za napredovanje.

Stereotipna predstava o napredovanju ustreza stereotipni predstavi o »pravem moškem« in je popolno nasprotje stereotipni predstavi o »pravi ženski«. Za razliko od moškega, ki je odločen, ambiciozen, grob in racionalen, je ženska neodločna, neambiciozna, preveč nežna in emocionalna. Na osnovi teh stereotipnih predstav je izoblikovano tudi stališče o ženskah kot o slabih vodjih, pri čemer jih ovira še preobremenjenost s skrbjo za gospodinjstvo, otroke in starejše družinske člane (Kanjuo Mrčela 2007, 185).

Študija Appelbauma in drugih iz leta 2003 (Appelbaum in drugi 2011, 359) kaže, da se pri potegovanju za napredovanje pričakuje, da ženska »deluje kot moški« in manj kot ženska. Vendar pa so v pristransko moškem poslovnem okolju moški tisti, ki na koncu napredujejo, medtem ko izvajajo »ženski pristop« k upravljanju. Tak pristop se lahko dojema kot nepotreben za vodstvene uspehe s strani moških menedžerjev, ki imajo končno odločitev, kar vpliva na žensko mobilnost navzgor (Burke in Collins v Appelbaum 2011, 359).

»Stereotipi tako vplivajo tudi na dejansko obnašanje ljudi, ker oblikujejo družbena pričakovanja in standarde, ki jim želi večina ljudi zadostiti« (Kanjuo Mrčela 2007, 184).

2.5 DELOVNA AKTIVNOST ŽENSK V SLOVENIJI

»Naraščajoče povpraševanje po delovni sili v Sloveniji je k delu za plačilo pritegnilo žensko delovno silo tako, da je bilo na začetku 20. stoletja med zaposlenimi okoli 20 % žensk. Z ekonomskimi vzroki pogojen porast zaposlovanja žensk se je nadaljeval tudi po drugi svetovni vojni, le da je dobil drugačno ideološko utemeljitev. V prvi polovici petdesetih let je bilo med delovno aktivnimi 33,3 % žensk, leta 1987 pa že 45,6 %« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 403).

Tudi leta 2005 smo ženske v Republiki Sloveniji predstavljale skoraj polovico delovno aktivnih oseb, saj se je odstotek še povečal, natančneje na 48 % vseh zaposlenih oseb, kar je

bilo več tudi od evropskega povprečja. Tistega leta je tudi ogromna večina, 92 %, delovno aktivnih žensk pri nas opravljala delo za polni delovni čas (Hrženjak 2007).

Tako so v preteklosti ženske sestavljale večino slovenskega prebivalstva, kar pa nikakor ni bila zgolj slovenska posebnost. Rahli številčni presežki žensk med prebivalstvom so trend v obravnavanih letih tudi v drugih predvsem zahodno- in srednjeevropskih deželah. Pripisemo pa ga lahko pomembnim spremembam tega časa:

1. Večji prostorski mobilnosti prebivalstva, migracijam in izseljevanju, ki je bilo pogostejše pri moških;
2. Pomembnemu upadanju umrljivosti žensk v rodni dobi, kajti na področjih, kjer je ostala maternalna umrljivost visoka, so bili (in so) deleži žensk med prebivalstvom bistveno nižji;
3. Podaljševanju pričakovane življenjske dobe celotnega prebivalstva in še posebej žensk;
4. Pomembnim medkulturnim razlikam glede vrednotenja spolov (Žnidaršič Žagar 2007, 11).

Značilnosti gospodarskega in družbenega razvoja v drugi polovici 19. in v prvih desetletjih 20. stoletja, preoblikovanje, utrjevanje in vključevanje stereotipov, vezanih na spole v na novo oblikovane družbene konsenze, so predstavljali izhodišča za vrednotenje ženskega dela. In mnogi teh dejavnikov, kljub temeljnim spremembam, vztrajajo še danes (Žnidaršič Žagar 2007, 11–12).

Število delovno aktivnih oseb je bilo v juniju 2015 807.000, od tega približno 445.000 moških, kar znaša 67,0 %, in približno 362.000, kar znaša 33,0 % delovno aktivnih žensk (SURs 2014b). »Primerjava med letom 2004 in 2014 pa pokaže, da se je delež zaposlenih za določen čas znižal za 1,4 odstotne točke. Spolna struktura tako zaposlenih je dokaj izenačena: med delovno aktivnimi moškimi je v drugem četrtletju 2014 bilo zaposlenih 11,9 % za določen čas, med delovno aktivnimi ženskami pa 11,7 %« (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 364). Delo s skrajšanim časom je postalo bolj feminizirano, saj se je v primerjavi z letom 2001, ko je bilo v tej obliki zaposlitve 44,4 % moških in 55,6 % žensk, in letom 2014, ko je bilo 40,3 % moških in 59,7 % žensk, povečalo. Vendar pa primerjava v drugem četrtletju leta 2014 z državami EU-28 pokaže, da je delež žensk, ki delajo s skrajšanim delovnim časom bistveno manjši v Sloveniji (14,8 %), kot je povprečje EU-28 (32,4 %) (EUROSTAT v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 364).

Čeprav so ženske v Sloveniji v povprečju na številnih področjih v boljšem položaju kakor v povprečju ženske v EU-ju, pa so v primerjavi z moškimi praviloma v slabšem položaju. Slovenija je namreč v EU-28 država z najnižjo plačno vrzeljo, le 2,5 odstotka, ženske v povprečju zaslužijo manj kot moški, čeprav so v povprečju bolje izobražene (EUROSTAT 2014) in v povprečju delajo več ur na teden (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 371).

V primerjavi z delavci iz EU-27 pa so slovenski delavci manj zadovoljni z delovnimi razmerami, nekoliko nezadovoljne so namreč ravno ženske, ki v nasprotju s povprečjem EU-27 večkrat poročajo o nezadovoljstvu in manjkrat o velikem zadovoljstvu kot moški. Zatorej ne preseneča, da skoraj polovica moških in 40 % žensk v Sloveniji meni, da delo večinoma slabo vpliva na njihovo zdravje. V primerjavi s povprečjem v EU-27 je v Sloveniji bistveno več moških in skoraj dvakrat več žensk, ki menijo, da delo večinoma slabo vpliva na njihovo zdravje (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 372).

Zaradi stalnega spreminjanja družbenih vlog moških in žensk je namreč prišlo do preobremenjenosti žensk oz. do problema dvojne obremenjenosti žensk z neplačanim delom doma in plačanim delom v službi. Čeprav so skrb, nega in vzgoja otrok v Sloveniji porazdeljene med oba partnerja, je obremenitev še vedno večja za žensko kot za moškega. Videti je, da se količina časa, ki ga ženske namenijo gospodinjskim opravilom, prav nič ne zmanjšuje, kljub pestri ponudbi gospodinjskih aparatov na trgu (Hrženjak 2007).

Vertikalno segregacijo žensk oziroma zaposlovanje na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne pogoje in manjšo družbeno moč, poznamo tudi v Sloveniji (Černigoj Sadar in Verša 2002, 412). V Sloveniji imajo ženske v povprečju višjo izobrazbo in nižje plače kot moški. Po Surovih podatkih iz leta 2012 je imelo terciarno izobrazbo 21,2 odstotka žensk in 16,3 odstotka moških (SURS 2014a). Pa vendar je bilo po podatkih Evropske komisije v aprilu 2014 v Sloveniji v največjih podjetjih, ki kotirajo na borzi, pet odstotkov predsednic uprav, 23 odstotkov članic uprav, 18 odstotkov izvršnih direktoric in 23 odstotkov neizvršnih direktoric. Če vzamemo za primerjavo Norveško, so imeli po zadnjih podatkih Evropske komisije v primerljivem obdobju devet odstotkov predsednic uprav, 38 odstotkov članic uprav, 18 odstotkov izvršnih direktoric in 41 odstotkov neizvršnih direktoric v največjih podjetjih, ki kotirajo na borzi. Norveška ima uvedene kvote že od leta 2006 za neizvršno raven menedžmenta, kar pojasni visoko število neizvršnih direktoric. Z evropsko direktivo o ženskah kvotah v gospodarstvu, ki je v pripravi, naj bi dosegli, da bi bilo do leta

2020 na vodilnih položajih 40 odstotkov žensk. Norveška, ki je prva uzakonila takšne kvote, je delež žensk v upravah v sedmih letih uspelo povečati za petkrat (Todorovski 2015).

Študija iz leta 2014 pa kaže, da dosegajo po spolu uravnotežena vodstva tudi do 41 odstotkov višje dobičke kot enospolna vodstva. Poleg tega vidimo, da so bila podjetja, vodena od žensk, v času največje ekonomske krize manj na udaru kot preostala. Tudi sama osebno najraje delam v mešanih ekipah, saj je tako dinamika dela boljša (Svetec 2015).

V Sloveniji so ženske dolgo časa izstopale s trga delovne sile veliko prej kot moški. Nižja starostna meja za upokojitev žensk (53 let starosti) kot moški (58 let starosti) je bila neke vrste nagrada za dvojno obremenitev z gospodinjstvom in družino ter plačanim delom, ki ji je izpostavljena velika večina delovno aktivnih žensk. Po 50. letu starosti se stopnja delovne aktivnosti žensk prepolovi v primerjavi z moškimi; leta 1996 je stopnja delovne aktivnosti žensk starejših od 50 let, znašala 15,5 %, moških pa 33,3 %. Reforma pokojninskega sistema leta 1999 je najnižjo starostno mejo za upokojitev pri polni pokojninski dobi, ki je 40 let za moške in 38 let za ženske, poenotila za oba spola na 58 let starosti. To pomeni odpravo prej omenjene ugodnosti in poznejši umik žensk s trga delovne sile (Černigoj Sadar in Verša 2002, 404).

Negotovost, nižja socialna varnost, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje, ki so povezane z zaposlitvijo za določen čas, so pogoji zaposlovanja, v katere počasi, vendar zanesljivo drsi ženska delovna sila v Sloveniji. Statistični podatki jasno kažejo na kršitev načela enakih možnosti (Černigoj Sadar in Verša 2002, 405). Spremembe na strani ponudbe delovne sile z različnimi programi izobraževanja in dodatnega usposabljanja ne bodo učinkovite, če ne bo sprememb na strani povpraševanja, to so spremembe stališč delodajalcev in prevladujoče kulture v organizacijah, ki ne upošteva dinamike življenjskih ciklov zaposlenih (Černigoj Sadar in Verša 2002, 426). Poleg naraščanja deležev prožnih oblik zaposlovanja in drugih oblik dela se slovenski trg delovne sile vse bolj srečuje z drugimi posledicami globalizacije na eni strani in želje podjetnikov po zniževanju stroškov na drugi. Taki trendi pa pomembno vplivajo na poslabšanje delovnih razmer, nižanje življenjskih in delovnih standardov ter splošno naraščanje tveganja revščine v slovenski družbi (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 371).

3 IKT INDUSTRIJA

Leta 1990 se je zdelo, da so bile bogatejše regije Severne Amerike pripravljene na »novo ekonomijo«, ki bo prekinila stara pravila. Ta »nova ekonomija« naj bi temeljila na »delu znanja« ali natančneje, na delu z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo (IKT). Bogastvo se bo zlahka ustvarilo s tehničnim znanjem. Trdo delo bi postalo izpolnjujoče, ustvarjalno in dobro vodeno, delavec pa bi imel možnost izbire, kdaj in kje ga opravlja. Ljudje bi se povezali virtualno in stari označevalci, kot so spol, rasa in razred, bi bili pozabljeni. Za to »novo ekonomijo« je bil tehnološki razvoj ključnega pomena. Tehnološka sprememba pa je bila videti kot dragocena in pomembna, s tem pa neizogibna (Scoot-Dixon 2004, 23).

Priročnik OECD Guide to Measuring the Information Society 2011 opredeli definicijo IKT sektorja in s tem odraža nenehno spreminjajoči sektor, saj je bila opredelitev od začetne različice leta 1998 večkrat spremenjena, in vključuje:

- Predelovalne industrije IKT: proizvodnja elektronskih komponent in plošč, proizvodnja računalnikov in perifernih naprav, proizvodnja komunikacijskih naprav, proizvodnja potrošniške elektronike, proizvodnja magnetnih in optičnih nosilcev zapisa.
- Trgovinske industrije IKT: trgovina na debelo z računalniki, perifernimi napravami in programsko opremo, trgovina na debelo z elektronskimi in telekomunikacijskimi napravami in deli.
- Storitvene dejavnosti IKT: založništvo programske opreme, telekomunikacijske dejavnosti (žične), brezžične telekomunikacijske dejavnosti, satelitske komunikacijske dejavnosti, druge telekomunikacijske dejavnosti, računalniško programiranje, računalniško svetovanje in dejavnost računalniškega upravljanja objektov, druge dejavnosti povezane z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami, obdelava podatkov, gostiteljstvo in s tem povezane dejavnosti, spletni portali, popravila in vzdrževanje računalnikov in perifernih enot, popravila komunikacijskih naprav (Tandon 2012, 3).

Medameriška razvojna banka (2011) pa v nedavni objavi (Development Connections: Unveiling the Impact of New Information Technologies) navaja, da IKT lahko širše opredelimo kot »uporabo tradicionalnih in sodobnih komunikacijskih in računalniških tehnologij za ustvarjanje, upravljanje in uporabo informacij«. Ta opredelitev zajema tako

opremo in storitve, ki omogočajo elektronski zajem, obdelavo, prikaz in posredovanje informacij ter vključuje računalniško industrijo, internet, elektronsko in prikazne telekomunikacije ter s tem povezane storitve in avdiovizualno opremo (Tandon 2012, 3).

Pomembno je upoštevati daljnosežen vpliv, ki ga ima IKT na celotno gospodarstvo in je tesno povezan z večino današnjih dejavnosti: trgovina, distribucija, logistika, izobraževanje itd. (European Commission 2013).

V 21. stoletju smo tako pričali nastanku robustnega globaliziranega sektorja IKT. Obstajata dva pomembna dejavnika, ki sta k temu globalnemu fenomenu prispevala. Prvi, države po svetu so spoznale gospodarsko korist, ki izhaja iz razvoja delovne sile IKT, ki je sposobna sodelovati pri razvoju računalniške strojne opreme, programske opreme in informacijskih storitev (Irvin, Shiva, Trauth v Trauth 2008, 1–2). Drugi, prefinjene omrežne tehnologije, ki so omogočile tako asinhronost kot komunikacije izvedljive v realnem času med različnimi regijami in državami, so omogočile nove načine dela in povečale sodelovanje (Huang in Trauth v Trauth 2008, 2). Posledično so različne države postale opremljene z naprednim sektorjem IKT in bazenom nadarjenih IKT-delavcev, kar je znatno povečalo raznolikost delovne sile (Trauth, Huang, Morgan, Quisenberry in Yeo v Trauth 2008, 2).

Že od bankrota dot-com na začetku tisočletja se povpraševanje po tehnoloških delovnih mestih nenehno povečuje. Sedaj je v ZDA več IKT-delovnih mest, kot jih je bilo na vrhuncu dot-coma. Z ocenjenimi 700.000 delovnimi mesti v Evropi, 800.000 v ZDA in 200.000 samo v Braziliji bodo v prihodnjih letih v IKT-sektorju želeli zaposliti najmanj 1,7 milijona ljudi (Valenduc in drugi 2004). Zato sektor IKT ostaja živahen in rastoč sektor za zaposlovanje in ključni gospodarski dejavnik, ki podpira oba razvoja, tako nacionalnega kot mednarodnega (Tandon 2012, 9).

Na splošno se je zaposlenost v sektorju IKT v Evropi povečevala, zelo izrazito pred letom 2000. V letu 1998 je bila zaposlitvena rast v večini držav samo v računalniških storitvah več kot 10-odstotna (EUROSTAT 2001a). Do leta 1998 je zaposlenost tako v računalniških storitvah kot v proizvodnji prinesla 4,3 milijona, od tega je bilo 1,6 milijona zaposlenih v predelovalni IKT-proizvodni dejavnosti in 2,7 milijona v storitvah IKT (vključno z okoli 1 milijon v komunikacijskih storitvah) (EUROSTAT v Valenduc in drugi 2004, 14). Kasneje so v sektorju vse bolj prevladovala specializirana podjetja, ki so prevzela opravljanje računalniških storitev za podjetja. Z računalniškimi storitvami v EU prevladujejo mala in srednja podjetja; 93 % podjetij z računalniškimi storitvami je mikro podjetij, ki imajo manj

kot deset zaposlenih. Kljub prevladi mikro podjetij obstaja velika zaposlitvena koncentracija v večjih podjetjih. To je kontekst, kjer so ženske zaposlene v IKT (Valenduc in drugi 2004, 14).

Prihodnost IKT-sektorja je razburljiva. To so neznane sfere, odprte za kreativnost, inovativnost in povsem nov način dela, interakcijo in učenje, nekaj, kar bi se moralo nanašati tako na ženske kot na moške. Institute for the Future opredeljuje šest gonilnikov, ki bodo najverjetneje oblikovali prihodnjo delovno silo: daljša življenjska doba, povečanje števila pametnih naprav in sistemov, napredek v računalniških sistemih, kot so senzorji in procesiranje moči, nova multimedijska tehnologija, nadaljevanje evolucije socialnih medijev in globalno povezani svet. Sektor IKT vidno podpira to prihodnost (Tandon 2012, 9).

Uporabno človeško znanje s pravim naborom znanja bo še naprej ključnega pomena za gradnjo živahnega in raznolikega sektorja IKT. Bazen talentov bo treba obogatiti z gradnjo in usposobiti nediskriminacijski človeški kapital, ki je spolno nevtralen predvsem na univerzah, raziskovalnih in razvojnih centrih, kot tudi trgovanje ali »uporabne« šole, da se odzivajo na razvijajočo se IKT-industrijo (Kelan 2007).

3.1 OPREDELITEV POKLICEV NA PODROČJU IKT

Čeprav je delo na področju IKT raznoliko, kaže različne trende. To predstavlja konvergenco treh industrijskih in poklicnih tokov: inženiringa/uporabne znanosti, proizvodnje in uradniških/komunikacijskih del. V prvih dveh tokovih so že od nekdaj prevladovali moški, ki posedujejo kulturo IKT in so dosegli pričakovanja na področjih IKT (Scott Dixon 2004, 23). Tretji tok je postal prevladujoče ženski približno na začetku 20. stoletja, in poseduje veliko sedanjih objektov in praks na področju, kot so npr. besedni procesorji in vnos podatkov (van Oost v Scott Dixon 2004).

Z razvojem IKT in evolucije na področju IKT zunaj mehanskega sveta tehničnega dela je bilo ustvarjenih veliko novih stališč in poklicev. Delovna mesta, kot so informacijski arhitekt, intranet razvijalec ali vsebinski vodja/manager pred desetletjem niso obstajala. Številna nova delovna mesta so bila veje tradicionalno ženskega področja, kot so knjižničarstvo in odnosi z javnostjo. Ženske imajo nove priložnosti, da opravljajo svoje delo na tehničnih področjih, na novoustvarjenih tehničnih delovnih mestih. Dejansko se je področje IKT tako razširilo, da so lahko delavci različnih vrst rekli, da so IKT-delavci (Scott Dixon 2004, 24).

Konvencionalna slika IKT-delavca je stereotipno gledano bel moški, ki se kaže kot računalniški puščavnik in spada med delavce z znanjem – ljudje, katerih naloga je, da na neki način ustvarijo, upravljajo in/ali distribuirajo informacije s pomočjo tehnologije, in tovarniške delavce, ki ustvarjajo dejanske tehnološke predmete. Te nove skupine delavcev so lahko iz poklicnega sektorja, kot so telekomunikacijski delavci, ali pa iz poklicnega sektorja, ki prej ni bil štet kot visoko tehnološki, kar razjeda mističnost dela na področju IKT, saj ga izvaja samo posebna skupina ljudi. Medtem ko je prednost te širitve IKT, da obstajajo nove možnosti za skupine ljudi, ki so bili prej razdeljeni v netehnična področja, je slabost, da se sočasno tudi narava dela na področju IKT spreminja, da odraža delovne vzorce prej tehnično marginalizirane demografije. Z drugimi besedami, čim več žensk se bo premaknilo na tehnično delovna mesta, bolj bo verjetno, da bodo ta delovna mesta vse bolj podobna drugim tradicionalnim ženskim delovnim mestom z relativno nižjim statusom in plačilom. Delo na področju IKT zato predstavlja protislovje za ženske. Na eni strani je to delo za premožne, izobražene ženske v industrializirani državi, kot je Kanada, kjer delo na področju IKT ponuja veliko možnosti za zahtevno, zanimivo in strokovno delo. Številna tovrstna delovna mesta so »dobra delovna mesta«; s polnim delovnim časom, pogosto s koristmi in s pravično stopnjo samostojnosti zaposlenega in nadzorom nad delom (Duffy, Glenday in Pupo v Scott Dixon 2004, 24). Za druge delavke pa delo na področju IKT reproducira nestabilnost, trdo delo, ponavljanje, nizek status in nizko plačilo, ki označujejo veliko ženskih zaposlitev po svetu. Na primer, velike armade podjetij, ki se ukvarjajo z vnosom podatkov in klicni centri se selijo v revnejše regije, kot so Karibi in Kitajska, pa tudi v manj premožna območja Kanade, kot je Maritimes (Buchanan in Koch-Schulte; Freeman; Huws v Scott Dixon 2004). Velika večina zaposlenih v teh podjetjih so ženske. Tudi veliko »dobrih delovnih mest« na področju IKT prihaja do podobe, ki odraža tradicionalna »ženska delovna mesta« v svoji negotovosti. Številni strokovnjaki na področju IKT so bili presenečeni, da so se znašli v »krčenju«, »zunanjem izvajanju«, ali pa so se preoblikovali v »samostojne podjetnike«, ki se štejejo za samozaposlene, dežurne delavce, do katerih ima delodajalec minimalno odgovornost (Scott Dixon 2004).

Opredelitev poklicev na področju IKT že presega klasične poklice povezane z računalnikom in vključuje nove poklice povezane z internetom in multimedijo. Kljub tej širitvi so ženske še vedno slabo zastopane v poklicih na področju IKT, razlika med spoloma pa se v številnih evropskih državah celo še slabša (Valenduc in drugi 2004, 10).

Za poklice na področju IKT je značilna prevlada IKT-znanja nad poslovnim znanjem. Ti poklici pokrivajo spekter nalog, od zasnove do izvajanja in upravljanja (Valenduc in drugi 2004, 10).

V nadaljevanju sledi opis poklicev, ki se uvrščajo v industrijo dela na področju IKT.

3.1.1 Vodja IKT-podjetja

Oseba močnih tehničnih in vodstvenih sposobnosti kot tudi z globokim razumevanjem vloge IKT v organizacijah. Znan tudi kot CIO (Chief Information Officer), vodja IKT je odgovoren za zagotavljanje, da ima organizacija vso IKT infrastrukturo in storitve, ki so potrebne za delovanje organizacije. Hkrati nadzoruje tudi osebje oddelka, opredeli in upravlja proračun oddelka ter poroča izvršnemu direktorju družbe (CEO).

3.1.2 Oblikovanje politike na področju IKT

Oseba z močnim značajem in globokim razumevanjem IKT-sektorja in njegovih regulativnih in političnih sestavnih delov, ki je pripravljena, da vpliva na potek dogodkov. To vključuje položaje v mednarodnih, regionalnih ali lokalnih oblasteh, kot tudi javnih organov ali agencij. Oblikovalci politik imajo močan vpliv na sektor in so zato na položajih z visoko stopnjo odgovornosti.

3.1.3 IKT-svetovalec

Oseba z močnim poslovnim in tehničnim znanjem, ki pomaga strankam uporabiti IKT tako, da bodo izpolnjevale svoje strateške cilje. IKT-svetovalci morajo biti usmerjeni k strankam in morajo imeti dobre komunikacijske sposobnosti. Ker je njihov cilj izboljšati učinkovitost IT sistema organizacije, ta položaj zahteva tako znanje projektnega vodenja kot trdno poslovno ozadje. Poleg zagotavljanja svetovanja, IT-svetovalci pogosto ustvarjajo, izvajajo in upravljaajo IT-sisteme.

3.1.4 Razvijalec programske opreme

Kreativna oseba z močno sposobnostjo reševanja problemov, analitičnega in programskega znanja. Razvijalci programske opreme ustvarijo programe za reševanje problemov, izboljšanje učinkovitosti in uspešnosti procesa ali pa preprosto za zabavo. Razvijalci programske opreme ustvarjajo, testirajo in ovrednotijo programske sisteme, ki se uporabljajo za vse, od računalniških operacij za produktivnost na delovnem mestu do zabave.

3.1.5 Tehnična podpora

Oseba z močnimi tehničnimi in vodstvenimi sposobnostmi, ki je pripravljena pomagati strankam z njihovimi dnevnimi IT-problemi. Strokovnjaki za tehnično podporo morajo kombinirati tehnične spretnosti s komunikacijskimi in vodstvenimi sposobnostmi, saj je njihov cilj, da strankam pomaga rešiti okvare in napake v njihovih informacijskih sistemih, ki so običajno ključnega pomena, da njihovo poslovanje deluje.

3.1.6 Omrežni inženir

Oseba z močnim tehničnim in analitičnim znanjem ter s sposobnostjo reševanja problemov. Oseba, ki se je pripravljena nenehno učiti in posodobljati svoje znanje in spretnosti. Omrežni inženirji so odgovorni za načrtovanje in izvajanje komunikacijskih omrežij. Sposobni morajo biti oblikovati, načrtovati, namestiti in vzdrževati komunikacijska omrežja. To vključuje vzdrževanje in spremljanje aktivnih podatkovnih omrežij ali zblíževati infrastrukturo in s tem povezane omrežne opreme. Njihov cilj je, da se zagotovi nemoteno delovanje komunikacijskih omrežij, da bi zagotovili največjo učinkovitost in razpoložljivost za svoje uporabnike, kot so osebje, stranke, kupci in dobavitelji.

Drugi nazivi, ki se uporabljajo za sklicevanje na to vrsto dela, so omrežna podpora, varnostni inženir in omrežni arhitekt.

3.1.7 IT-sistemski administrator

Oseba s strastjo za informacijske sisteme, močne vodstvene sposobnosti in trdnega tehničnega znanja. Sistemski administratorji so odgovorni za načrtovanje, konfiguracijo, izvajanje, upravljanje in dnevne operacije IT-sistemov organizacije. Sistemski administratorji so tisti, ki nameščajo, konfigurirajo in vzdržujejo tako komponente strojne opreme kot programske opreme za informacijske sisteme. Njihovo delo je zelo tesno povezano z vsemi vidiki varnosti informacijskih sistemov.

3.1.8 Razvijalec videoiger

Kreativna oseba, ki je strastna v videoigrah in oblikovanju, ki želi ustvariti nove načine zabave in biti del multidisciplinarnega tima. Združuje globoko razumevanje programov z umetniško strastjo. Razvijalec videoigre je v bistvu programer programske opreme, ki piše kodo za videoigre in je odgovoren, da videoigra deluje pravilno. Razvijalec je lahko specializiran za določene konzole videoigre (npr. Wii, PlayStation 3,...) ali pa se lahko razvije za različne sisteme (npr. računalniki ali pametni telefoni).

3.1.9 Zastopnik digitalne komunikacijske strategije

Oseba, ki ima strast do interneta, odlične komunikacijske veščine, in je neodvisna, ustvarjalna, samoiniciativna. Je nekdo, ki ljubi izmenjavo idej z drugimi in delo v skupini. Digitalni komunikacijski strategji so odgovorni za oblikovanje, načrtovanje in izvajanje vseh spletnih komunikacijskih dejavnosti v organizaciji.

Predstavnik digitalnih komunikacij upravlja spletno strategijo in dejavnosti organizacije. To vključuje načrtovanje in upravljanje digitalne prisotnosti organizacije, digitalnega marketinga, e-poslovanja in družbenih medijev. Tradicionalno je bila digitalna prisotnost del marketinških oddelkov, vendar pa njegovo naraščanje povzroči nastanek novega položaja z vplivom po organizaciji (Tandon 2012).

Za zaključek te razprave lahko povzamemo, da se poklici na področju IKT nanašajo na strokovna znanja na področju IKT v IKT-industriji in v predelovalni industriji in storitvah, značilna prevlada IKT-znanja nad domeno poslovnega znanja, in zajemajo vrsto nalog, vključno s konceptualizacijo, načrtovanjem, razvojem, implementacijo, nadgradnjo, vzdrževanjem in upravljanjem sistemov in IKT-orodij (Valenduc in drugi 2004, 12).

3.2 KARAKTERISTIKE IN ORGANIZACIJA DELA V IKT-INDUSTRIJI

Sektor IKT je označen s pojmom zabrisanosti meja med zaposlenimi in samostojno zaposlitvijo, med profesionalno in zasebno sfero, med poklicnim in zasebnim časom. To težnjo pojasni več dejavnikov: značilnosti dela, organizacija dela in vrsta trga dela (Valenduc in drugi 2004, 27).

3.2.1 Značilnosti dela

Zagotavljanje IKT-storitev je kompleksna dejavnost, pri kateri so v igri pomembni gospodarski interesi. Naloge so dolgotrajne in pogosto je na začetku projekta težko natančno oceniti potrebna sredstva v času in človeških virih, ki bodo potrebna za realizacijo projekta. Sposobnost oceniti in načrtovati delo je ključnega pomena za nadzor delovnega časa.

Bolj splošno, za končni izdelek ne obstajajo kakršnikoli jasni kakovostni standardi in zahteve strank se pogosto razvijejo ali celo spremenijo med projektom. Poleg tega se pogosto pojavijo nepredvidljive težave pri realizaciji projekta. Zato je upravljanje dela zelo zapleteno in ima vpliv na delovni čas in fleksibilnost, še posebej v podjetjih, ki nimajo dovolj osebja. Nenazadnje je dobiček obratno sorazmeren s sredstvi vloženih v projekt, težnja pogosto podcenjuje sredstva, ki so potrebna za realizacijo projekta (Valenduc in drugi 2004, 27–28).

3.2.2 Organizacija dela

Sektor IKT označujeta dve ključni besedi: hitrost in dolge ure, ki so povezane z nepredvidljivostjo delovnega časa, ki onemogočajo kakršen koli poskus ureditve zasebnega življenja. Prav čas za delo, pogosto blizu 50 ur na teden, je pravi dejavnik za diskriminacijo, ki se tiče žensk. Tisti, ki niso zaskrbljeni glede daljšega delovnega časa, so moški brez družin. Pritisk na čas je še posebej večji v primeru projektne delo, kjer je pritisk na končni rok in skupino, kar vodi do samo-stopnjevanja dela. Ključno pravilo za mnoga podjetja v tem sektorju je, da je pomembno biti najhitrejši in prvi. Dolga obdobja odsotnosti, kot je porodniški dopust, oteži vrnitev v to vrsto dejavnosti, delo s krajšim delovnim časom pa se ne ujema s temi ritmi dela. Kljub dejstvu, da na splošno delajo mnogo več, kot je zakonsko določen tedenski delovni čas, se zaposlenim v tem sektorju ne zdi, da je to pravi problem. Težava je bolj v pritisku na odgovornost, pomanjkanje hierarhične podpore, pomanjkanje jasnih prioritet, protislovnih zahtev. Če se delovni čas ne zdi problem, je to zato, ker so med zaposlenimi večinoma moški in mladi brez družinskih obveznosti. V projektu NEST (Lehndorff S., Mermet E. v Valenduc 2004) vprašani moški, ki imajo otroke, pustijo ženi, da se v veliki meri ukvarja z domačimi opravili in obremenitvami povezanimi z otroki. Ti moški cenijo fleksibilnost in avtonomijo njihovega dela, na primer, zmogljivost za zgodnejšo vrnitev v popoldanskih urah, da bi bili z otrokom in potem spet delajo proti večeru, vendar v dogovoru z ženo, da opravi vsa domača opravila.

Delovne pogoje določa tudi odnos s strankami. Svetovalec, ki dela za stranko, ima delovne pogoje naročnika. Če je njegova naloga plačana na uro, bo delovni čas bolj preverjen, saj bo kupec plačal nadure. Pri projektne delu (pogostejše) se čas ne preverja, še posebej, če se s projektom ukvarja veliko ljudi. Nekateri projekti zahtevajo tesno sodelovanje, ki predstavlja precejšen čas za usklajevanje, ki na splošno ni planiran na začetku. V primeru, da se čas za stranko poveča, so obrobne dejavnosti (usposabljanje, sestanki,...) pogosto predvidene v večernih urah (Valenduc in drugi 2004, 28).

Delo na področju IKT se torej pogosto dojema kot egalitarno in kot področje, pri katerem je uspeh odvisen od uspešnosti (Gill v Kelan 2007, 500) področja, kjer moški tvorijo večino delovne sile (Funken, Henninger, Panteli, Stack, Ramsay v Kelan 2007, 500). Karikiran svet povezanih dinamičnih mladih ljudi, ki ni odprt za relativno stare kandidate z otroki, še manj, če so to ženske (Valenduc in drugi 2004, 29).

Za ta sektor je značilno, da so zaposleni bolj predani svojim nalogam, kot pa podjetju. Posledično sta zaposlovanje in razvoj lojalnosti osebja bistvenega pomena. V obdobju pomanjkanja je izziv najti ravnovesje med zahtevami dela in zadovoljstvom zaposlenih, da bi pritegnili nove kandidate in obdržali tiste, ki so že vključeni. Toda to ravnovesje ne vključuje standardov kakovosti dela, zlasti kar se tiče upravljanja časa, ki bi bil bolj ugoden za kariere žensk.

Poklicna raznolikost delavcev na področju IKT s pogostim zanašanjem na nestandardne zaposlitvene prakse na tem področju, kot je pogodbeno delo, je premaknila demografsko in dinamično delovno silo na področju IKT. V spodnjem koncu in na vstopni ravni položajev na področju IKT so klicni centri, kjer so prihodek od prodaje zaposlenega, monotonija nalog in nadzor delodajalca že tradicionalno visoki, plače, status in potencial napredovanja ter avtonomija delavca pa nizki. Te vrste delovnih mest so odvisne od velikega prometa in nizke ravni usposobljenosti delovne sile za lažje uveljavljanje nestandardnih ur, nizke odškodnine in pomanjkanja pravic zaposlenih ter koristi (Bibby v Scott-Dixon 2004, 25). V nasprotju s strokovnimi visokotehnološkimi stališči, kjer ostajajo večinoma moški, je nizek konec dela na področju IKT, ki ga izvajajo tradicionalne skupine atipičnih delavcev: mladi, ženske, priseljenci. Rdeča nit pri tako visokem kot nizkem koncu dela na področju IKT je večje pomanjkanje zaščite delavcev in ustreznega nadomestila.

Dodatna razsežnost te širitve je, da se za delovna mesta, ki vključujejo IKT, na splošno ponuja večje konkurenčno plačilo od tistih, ki ne vključujejo IKT. Dejstvo, da ta delovna mesta zahtevajo visoko raven usposabljanja, odbor predlaga, da ta delovna mesta postajajo vse bolj prefinjena, z IKT ponujajo boljše pogoje za plače in delovne pogoje.

3.3 IKT-PODJETJA V SLOVENIJI

Slovenska podjetja na področju IKT so bila v preteklih desetletjih v stalnem stiku s svetovnim tehnološkim razvojem in zadnjimi trendi. Njihovi izdelki in rešitve so bili v svetu poznani in cenjeni. Na lestvicah razvitosti IKT se je Slovenija pred približno desetimi leti uvrščala zavidljivo visoko, napredne rešitve in storitve smo vpeljevali in predstavljali med prvimi ali celo prvi. Vse to je temeljilo na več za Slovenijo zelo ugodnih dejstvih. Imeli smo številna ugledna proizvodna podjetja, ki so bila sposobna lastnega razvoja, izdelave in trženja izdelkov ter storitev. Tudi operaterji so imeli razvojne ekipe in so ambiciozno uvajali nove storitve in

tehnologije. Slovensko tržišče je majhno, številčno omejeno z zelo zahtevnimi uporabniki, ki ponudijo hitro povratno informacijo o uspešnosti in smiselnosti uvajanja novosti, zato je Slovenija lahko idealen živ laboratorij za najnaprednejše tehnologije, izdelke in storitve, ki se potem z bistveno manjšim tveganjem in večjo verjetnostjo uspeha prenesejo na večja tržišča in razširijo globalno.

S splošno svetovno gospodarsko recesijo ter procesi liberalizacije trga so se vlaganja v razvoj IKT močno zmanjšala, ponekod celo ustavila, Slovenija pa je na lestvici razvitosti IKT začela izgubljati mesta in drseti navzdol. Vzpostavitev pogojev za delovanje visokotehnološke države zahteva dobro strategijo in naložbe v IKT. Uspešen, dinamičen, sodoben in močan sektor IKT je odločilen za prihodnjo splošno gospodarsko konkurenčnost, okoljsko vzdržnost in družbeno-socialno blaginjo. Vendar pa nam naši najbolj nadarjeni posamezniki prepogosto uidejo v tujino, zato potrebujemo »ekosistem nadarjenih«, ki bo vzgajal in ohranjal vrhunski kadrovske potencial v domačem okolju. IKT je globalna »veda« in izobrazba, pridobljena na tem področju, omogoča zaposlitev povsod po svetu. Panoga IKT ponuja odlične možnosti tudi za samostojno podjetništvo, saj statistika slovenskih start-up podjetij kaže, da jih je večina prav s področja IKT oziroma telekomunikacij.

Slovenija je skozi desetletja na področju IKT dosegala številne uspehe, ki bi jih morali izkoristiti kot odlično izhodišče za nadaljevanje in nadgradnjo svojega tehnološkega razvoja. Z ustreznimi državnimi pobudami, sodelovanjem podjetij, inštitutov in fakultet ter učinkovitejšo uporabo evropskih sredstev lahko močno okrepimo sektor IKT, dvignemo raven tehnološke razvitosti in tako posredno spodbudimo celotno slovensko gospodarstvo (Šalamon 2010).

V Sloveniji je sektor IKT v letu 2013 štel 6.091 podjetij, 7 % več kot v letu 2012. Podjetja so predstavljala 4,8 % vseh v letu 2013 registriranih podjetij in ustvarila za 1.128 milijonov evrov dodane vrednosti. Večina podjetij je v dejavnosti J61 – telekomunikacijske dejavnosti (46 %), in v dejavnosti J62 – računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti (36 %). V sektorju IKT je bilo leta 2013 zaposlenih 19.781 oseb, kar je 2 % več kot leta 2012. V istem obdobju se je delež zaposlenih v vseh podjetjih, ki so bila registrirana za opravljanje pretežno tržne dejavnosti in so bila aktivna vsaj del leta 2013, zmanjšal za 2 %. Število podjetij sektorja IKT se je v obdobju 2005–2013 povečalo za 119 %. Število podjetij proizvodnega sektorja IKT se je povečalo za 16 %, storitvenega sektorja IKT pa za 127 %.

Za uvrstitev na letošnjo Delovo lestvico 50 največjih podjetij na področju IKT je bilo treba lani ustvariti malo manj kot pet milijonov evrov celotnega prihodka, leto pred tem pa je bilo dovolj malo več kot štiri milijone.

Podjetja z lestvice 50 največjih IKT-podjetij so lani ustvarila več kot 122 milijonov evrov čistega dobička, od tega 82,9 milijona Telekom in Si.mobil skupaj, ter 10,4 milijona evrov izgube. Zaposlovala so malo manj kot 6.200 delavcev.

Tako kot lani je tudi letos na tretjem mestu lestvice 50 največjih IKT-podjetij družba Akton, ki je v lasti nizozemskega bančnega holdinga. Na četrto mesto se je uvrstila družba Preskok, ki je lani ni bilo na lestvici, s tega mesta pa je izrinila T-2, ki je pristal na sedmem mestu. Čeprav na visokem četrtem mestu, je Preskok po številu zaposlenih med najmanjšimi podjetji na lestvici največjih IKT-podjetij v Sloveniji. Lani so imeli osem zaposlenih. Na peto mesto se je uvrstil Telemach, ki ga lani ni bilo na lestvici, je pa s tega mesta izpodrinil IBM Slovenija, ki je zdaj šesti. Sedmi je bil po čistem dobičku Dewesoft, osmi Nil, d. o. o., deveti že omenjeni IBM Slovenija in deseti Total TV. Več kot milijon dobička sta lani ustvarila le še Halcom in Intesa Sanpaolo Card (Pavlin 2014).

3.3.1 IKT-podjetja v Sloveniji s certifikatom Družini prijazno podjetje

Certifikat zagotavlja kratkoročne in dolgoročne pozitivne učinke usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, ki se kažejo v zmanjšanju fluktuacije, kvote bolniških odsotnosti, kvote nege, števila nezgod ipd. ter zvečanju zadovoljstva, motivacije in pripadnosti zaposlenih, kar pomeni jasne pozitivne ekonomske učinke. Certifikat Družini prijazno podjetje predstavlja družbeno odgovoren princip upravljanja in je edini tovrstni certifikat v Sloveniji.

Certifikat Družini prijazno podjetje so začeli podeljevati v letu 2007. Od takrat je certifikat pridobilo že več kot 190 slovenskih podjetij in organizacij, imetniki certifikata pa zaposlujejo več kot 68.000 ljudi.

Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje je pridobilo že več kot 130 slovenskih podjetij in organizacij, ki so se zavezali k izvajanju 76 ukrepov, ki so razdeljeni na osem področij:

delovni čas, organizacija dela, delovno mesto (prostorska prožnost delovnega mesta), politika informiranja in komuniciranja, veščine vodstva (strategija/filozofija vodenja), razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine.

V nadaljevanju sledi opis nekaterih najbolj znanih IKT-podjetij v Sloveniji in ukrepov, ki so se začeli uvajati po prejemu osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje.

Podjetje Microsoft, d. o. o., je slovenski predstavnik korporacije Microsoft, ki je eno od vodilnih podjetij s področja informacijskih tehnologij. Podjetje je do konca leta 2014 vpeljalo devet ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Ti ukrepi so: otroški časovni bonus – vstop v šolo in uvajanje v vrtec, tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, izmenično delo od doma, finančna in tehnična podpora delovnih mest od doma, komuniciranje z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjo javnostjo, raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine, izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine in pomoč pri reševanju stanovanjskega problema.

Podjetje SAOP je bilo ustanovljeno že leta 1987 in je med prvimi na slovenskem tržišču ponudilo lasten ERP informacijski sistem, vsa leta pa ostaja vodilni ponudnik ERP sistemov za podjetja in javne zavode. Podjetje bo do novembra 2015 implementiralo deset ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Ti pa so: komuniciranje z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjo javnostjo, mnenjske raziskave med zaposlenimi, izobraževanje/informiranje za vodilne za področje usklajevanja dela in družine, upravljanje delovnega časa, izmenično delo od doma, pooblaščenec/ka za vprašanja usklajevanja poklica in družine ter enakih možnosti, dan odprtih vrat, obdaritev novorojenca in otroci v organizaciji.

Družba Amis, ustanovljena leta 1995, je danes vodilni alternativni ponudnik celostnih komunikacij na področju interneta, televizije in telefonije v Sloveniji. Podjetje bo do oktobra 2016 uvedlo trinajst ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Med njimi so: izmensko delo, otroški časovni bonus – vstop v šolo, nadomeščanje, možnost izrednega dela od doma, komuniciranje z zaposlenimi,

komuniciranje z zunanjo javnostjo, raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine, posredovanje informacij odsotnim delavcem, druženje med zaposlenimi, izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine, obdaritev novorojenca, otroci v organizaciji/podjetju in novoletno obdarovanje otrok.

Polni certifikat pa so med drugim pridobila naslednja IKT-podjetja:

Si.mobil, d. d., je drugi največji slovenski mobilni operater. Certifikat Družini prijazno podjetje je podjetje prejelo 15. maja 2007. Polni certifikat Družini prijazno podjetje pa novembra 2010 in od takrat izvaja naslednje ukrepe: otroški časovni bonus, fleksibilni dnevni odmori, delovanje strokovne skupine, informiranje zaposlenih, odnosi z javnostjo, izobraževanje za vodilne, ponovno vključevanje v delovni proces po porodniškem in starševskem dopustu.

IBM Slovenija, d. o. o., je osnovni certifikat Družini prijazno podjetje prejel leta 2007, polni certifikat pa leta 2010. IBM Slovenija je med vodilnimi na področju razvoja in proizvodnje najnaprednejših informacijskih tehnologij, vključno z računalniškimi sistemi, programsko opremo, omrežji, hranjenjem podatkov in mikroelektroniko.

Med izbranimi ukrepi podjetja so: spremljanje in analiziranje dejanskega koriščenja obstoječih in novih ukrepov, mnenjske raziskave, informacijske platforme, odnosi z javnostmi in angažiranje v javnosti, otroški bonus, ukrepi za varovanje zdravja, ponudba za opravljanje počitniškega dela svojcem zaposlenih, prerazporeditev delovnega časa ob uvajanju otroka v vrtec, načrtovanje letnega dopusta, analiza bolniške odsotnosti, možnost izrednega dela od doma, pooblaščenec za vprašanja enakih možnosti in izobraževanje za vodilne za področje usklajevanja dela in družine.

Telekom Slovenije, d. d., je vodilni slovenski ponudnik elektronskih komunikacij. Podjetje je osnovni certifikat Družini prijazno podjetje prejelo 24. oktobra 2008. Družba se je v postopek certificiranja vključila skozi dva ločena postopka s podjetjema Mobitel in Telekom Slovenije, zaključila pa kot skupno podjetje Telekom Slovenije. Družba Mobitel je uspešno implementirala dvanajst ukrepov, Telekom Slovenije pa štirinajst ukrepov. Združeno podjetje Telekom Slovenije bo svojim zaposlenim nudilo petnajst ukrepov (Certifikat družini prijazno podjetje 2015).

4 ŽENSKE NA PODROČJU IKT

»Tehnologija je preveč pomembna, da bi jo prepustili samo moškim!« (Kroes, Neelie, Predsednica evropske komisije v European Commission 2013)

Slabša zastopanost žensk v IKT-delovni sili je že nekaj časa glavna skrb vzgojiteljev, praktikov in raziskovalcev (Adam, Howcroft in Richardson, Arnold in Niederman v Trauth 2008, 3). Študije so pokazale, da je slabša zastopanost žensk na področju IKT svetovni fenomen, kot je razvidno tako iz vpisa v IKT in sorodne discipline kot tudi iz števila žensk zaposlenih v IKT-delovni sili (Galpin, Huyer, Rosser, Sanders v Trauth 2008, 3).

V Evropi je bilo leta 2014 manj kot 30 % žensk, ki so delale na področju IKT. Med njimi jih je bilo le 9 od 100, ki so se ukvarjale z razvijanjem aplikacij. Le 19 % žensk je zasedalo mesto menedžerke na področju IKT, medtem ko jih je bilo v drugih sektorjih 45 %, in le 19 % je bilo samostojnih podjetnic IKT-podjetja, v drugih sektorjih 54 %. Od 1000 žensk z univerzitetno diplomom v Evropi jih ima le 29 diplomom s področja IKT (v primerjavi s 95 moškimi), medtem ko le štiri delajo v sektorju IKT. Da zaokrožimo problem, ženske zapustijo sektor sredi kariere v večji meri kot moški. Dejansko 20 % žensk, starih 30 let z univerzitetno diplomom na področju IKT, dela v sektorju, medtem ko je samo 9 % žensk starih nad 45 let s tako diplomom, ki dela v tem sektorju (European Commission 2013).

V Sloveniji se je od leta 2013 število zaposlenih na področju IKT povečalo za 2 % v primerjavi z letom 2012, in se je tako zaposlovalo 19.781 oseb. Število podjetij, ki se ukvarja s to dejavnostjo, pa se je od leta 2005 do 2013 povečalo za kar 119 %. Leta 2005 je bilo v Sloveniji med delovnim aktivnim prebivalstvom v informacijski in komunikacijski dejavnosti 12.230 moških in le 6.694 žensk. Leta 2014 pa 16.166 moških in le 7.730 žensk (SURS 2014b).

»Čeprav so ženske danes na tem področju v manjšini, pa so v zgodovini računalništva in programiranja igrale zelo pomembno vlogo. Namreč prva programerka na svetu je bila prav ženska. In to že v 19. stoletju, ko računalniki, kot jih poznamo, še niso obstajali. To je bila gospa Ada Lovelace. A še zdaleč ni bila edina. Ženske so igrale pomembno vlogo tudi v 2. svetovni vojni, ko so z uporabo takratnih računalnikov razbijale skrivne šifre, ki so jih uporabljali njihovi vojni nasprotniki za medsebojno komunikacijo. Konec 40. let prejšnjega

stoletja je Grace Hopper razvila prvi prevajalnik za programske jezike in enega prvih modernih programskih jezikov – COBOL. To so bile začetnice, po katerih se je zagotovo zgledovalo ogromno njenih naslednic« (Ovsenik 2014).

Pravi razcvet žensk v računalništvu se je zgodil v 70. in 80. letih 20. stoletja. Ponekod je bilo razmerje celo v prid ženskam. Tako je bilo tudi na naši fakulteti, se spominjajo starejši profesorji, ki so v svojih študentskih letih imeli veliko sošolk. Potem pa se je pojavilo nekakšno mnenje, da se z računalništvom ukvarjajo samo čudaki in piflarji, da to ni moderno in da to ni za ženske (Ovsenik 2014).

Medtem ko se je število žensk pri delu na področju IKT za nekaj časa rahlo povečalo, njihovo število od leta 1999 upada (Platman in Taylor v Kelan 2007, 500). Niz kampanj ima predloge, kako bi pripeljali ženske v računalništvo in druga področja znanosti, tehnike in tehnologije. Te pobude so zasnovane na preprečevanju zaznanega pomanjkanja usposobljenosti v sektorju, ki je videti ključnega pomena za razvoj informacijske družbe in družbe znanja (Adam in drugi, Henwood, Phipps v Kelan 2007, 500).

The Workforce Aging in the New Economy (2004) poroča v zvezi z Evropo, da pobude industrije in politike, da bi pritegnili več žensk v ta poklic, niso bile uspešne. Npr. v Veliki Britaniji in Nemčiji je bilo razmerje med moškim in žensko 5:1 v računalniških poklicih, na Nizozemskem je 7:1 (Trauth 2008, 2). V primeru Irske so ženske leta 1998 predstavljale skoraj 31 % IT-delovne sile, vendar je ta številka padla, saj je bilo leta 2004 27,5 % (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj v Trauth 2008, 2). Lahko sklepamo, da je IT-delovna sila raznolika, kar se tiče narodnosti, ne pa tudi, kar se tiče spola (Trauth 2008).

Danes trenutno stanje spola v družbi lahko najbolje opišemo kot nasprotujoče. Na eni strani so ženske v plačani zaposlitvi, ki jim daje boljše pogajalske pozicije v sorodstvenih odnosih, in se celo odlikujejo v spretnostih, kot so medosebne kompetence, ki so v informacijski družbi in družbi znanja zelo potrebne (Castells v Kelan 2007, 500). Spol nič več ne determinira življenjskih dogodkov, saj so ženske pridobile več moči nad svojim življenjem (Beck, Beck in Beck-Gernsheim v Kelan 2007, 500). To se nanaša predvsem na moč nad odločitvami o poroki, otrocih, ločitvi, izobraževanju in zaposlitvi. Na drugi strani pa plačna vrzel med spoloma in horizontalna ter vertikalna segregacija, kar ženske grupira na določenih delovnih mestih na spodnjem delu organizacijskega položaja in je še vedno vidna lastnost dela po svetu (Amsden, Anker, Hakim v Kelan 2007, 500). Čeprav ne obstajajo nobene formalne ali

institucionalizirane neenakosti med spoloma, ali z drugimi besedami, spol je »deinstitucionaliziran« (Heintz in Nadai v Kelan 2007), pa vendar razlike med spoloma v karieri na področju IKT vplivajo na konkurenčnost podjetij po vsem svetu. Izpostavljeno je, da je glede na sedanje pomanjkanje delovne sile v industriji IKT, postalo pomembno bolj kot kadarkoli prej, da se zmanjša uhajanje žensk v karieri na področju IKT (Ahuja 2002).

4.1 ODVRAČANJE ALI PREPREČEVANJE ŽENSKAM, DA GRADIJO KARIERO NA PODROČJU IKT

Izziv je torej razumeti, zakaj računalništvo in sorodne discipline niso privlačne za ženske. Problem ni nov in zdi se, da se je situacija še poslabšala. Med raziskovalci, ki se že dolgo zanimajo za problem »ženske in računalniške znanosti«, kot je delovna skupina iz IFIP (International Federation for Information Processing), je mogoče zaznati nekakšno utrujenost ponavljati iste izjave. In sicer, da so za dekleta v srednji šoli znanstvene in tehnične vede manj privlačne kot za fante, da niso usmerjene in tudi same se ne usmerijo na področje IKT, da srednješolsko in visokošolsko izobraževanje ohranja moško podobo IKT in strokovnjakov na tem področju. Podoba, ki jo imajo študentje o področju IKT, ni zelo natančna, narejena je iz stereotipov pobranih iz medijev, slike prihajajo iz uporabe računalnika v prostem času, predstave, ki jih predlagajo starši, pa izhajajo predvsem z njihovega strokovnega področja (Balka in drugi v Valenduc in drugi 2004, 26).

Obe študiji Eidelman in Hazzan (2005, 2006) in raziskava Nielsen in drugi (1998, 1999) sta pokazali, da so kulturni vplivi iz posameznikovega etničnega in družinskega ozadja pomembni pri oblikovanju lastnega odnosa do IKT (Trauth 2008, 7).

V času šolanja je IKT-kultura grajena drugače za fante in dekleta. V karikiranem smislu: za fante imamo akcijske, športne in bojne igre; za dekleta klepet, poštni seznam, fan klube; za prve imamo igralno palico in izvedbo, za druge pa tipkovnico in komuniciranje (Valenduc in drugi 2004, 32). Da obstajajo razlike med spoloma v računalniški industriji, kaže tudi raziskava narejena s študenti prvega letnika univerze, ki gradijo kariero na področju računalništva (Turner v Gumbus 2004, 134). Njene ugotovitve potrjujejo, da je dojemanje računalništva kot moško področje uveljavljeno (Van Oost v Gumbus 2004, 134) in da imajo ženske na univerzi še naprej slabo mnenje o svojih tehničnih znanjih in spretnostih, kot je bilo opredeljeno v preteklih raziskavah (Stepulevage v Gumbus 2004, 134). Našla je dokaze o

spolnih stereotipih, ko so bili študentje pozvani, da dodelijo spol različnim disciplinam računalništva. Stereotipni pogledi mehkejše discipline označuje kot ženske in trše discipline kot moške (Turner v Gumbus 2004, 134). Moški so večino računalniških disciplin videli kot moške, oba spola pa sta multimedijo, namizno založništvo in obdelavo besedil označila kot ženske. Ženske pa zaznavajo robotiko, inženiring in sistemsko arhitekturo kot moško (Turner v Gumbus 2004, 134).

Enaka stopnja izobrazbe z moškimi in primerljive kvalifikacije niso dovolj, da zagotovijo kariero ženskam v informatiki. Od ženske se pričakujejo druge zahteve povezane z njihovimi »naravnimi« družbenimi sposobnostmi, ki jih sistematično uvršča v podporne dejavnosti. Če tega ne storijo, jih dojemajo, kot da ne igrajo svoje vloge; istočasno pa se njihove netehnične kvalifikacije niti ne priznajo niti ne plačajo, saj se štejejo kot naravne. Po drugi strani pa njihovi moški kolegi predstavijo svoje morebitne relacijske sposobnosti, kot so dodatne kompetence, ki so za kariero dobičkonosne (Valenduc in drugi 2004).

Stereotipi, ki izhajajo iz uporabnikov IKT, vplivajo na tržne raziskave novih produktov ali storitev, kot tudi na oblikovanje teh izdelkov in storitev in na koncu tudi njihovo tržno podobo (Valenduc in drugi 2004, 32).

Kulturni dejavniki krepijo predsodke že dokazano na področju izobraževanja, pa tudi na področju usposabljanja in delovnih pogojev. Na začetku je bil IKT povezan z moško podobo, zgrajeno iz moči, zmogljivosti nadzora in prevlade, morebitnega uničenja, robotov. Ta podoba je še vedno živa. Najdemo jo v profesionalni kulturi mnogih programerjev, ki se strastno ukvarjajo z razvojem in preizkušanjem svojih algoritmov. Delajo noč in dan, da bi našli najmanjšo napako, govorimo v žargonu, in ignorirajo vse, kar ni tehnično. Ta kultura v veliki meri ženskam ni poznana, saj so redkejšje med programerji kot med analitiki (Valenduc in drugi 2004).

Intenziven ritem dela, preobremenjen urnik in pogosto prekrivanje med poklicnim in zasebnim življenjem, ki pogosto označuje delovne pogoje delavcev na področju IKT, so manj privlačni za ženske. Takšni delovni pogoji ne ustrezajo njihovim poklicnim željam in niso združljivi z domačimi in družinskimi bremenmi. Prostovoljni sporazumi fleksibilnega dela, kar bi boljše omogočalo usklajevanje dela in zasebnega življenja, so redki. Poleg tega prakse na področju zaposlovanja, upravljanja kariere in razmerja moči pogosto predstavljajo diskriminatorne razsežnosti v zvezi z ženskami (Valenduc in drugi 2004, 27).

Nedavna raziskava izvedena v Baden-Württembergu potrjuje, da je največja ovira za kariero žensk na področju IKT uskladitev poklicnega in družinskega življenja (Menez R., Munder I. v Valenduc 2004, 31). Ženske na področju IKT imajo namreč večje težave z izvedbo ravnovesja med delom in domom, saj je v navadi, da se delajo nadure, tudi pozno v noč (Logan in Crump 2007), se opravljajo dežurstva in rešujejo tehnične težave ter potuje (Ahuja 2002). Raziskava narejena v Sloveniji pa kaže, da delajo nadure, ki pogosto niso plačane. Da jim pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznostih veliko pripomorejo prožne oblike dela, ki »so po eni strani zaželeni, po drugi pa so sodelujoči v fokusni skupini izražali dvom o uspešnosti tovrstnega usklajevanja delovnega in zasebnega življenja, saj se po njihovih izkušnjah s tovrstno organizacijo dela kvečjemu zabrišejo meje med enim in drugim. Delajo tudi ob koncih tedna, ko so bolni itd.« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 54). Sodelujoči v omenjeni raziskavi kot najbolj problematično omenjajo vlogo države. Menijo, da jim podjetje na področju IKT zagotavlja ali skuša zagotoviti različne ugodnosti za svoje zaposlene, država pa je tista, ki ne ponuja dovolj ugodnosti na področju najemanja kreditov in stanovanjske problematike, delovnega časa vrtcev in podobnih ustanov (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 55).

Ne glede na državo izvora, družba po navadi daje družinske obveznosti na ramena žensk. Od zaposlenih žensk se pričakuje, da bodo konkurenčne na delovnih mestih in še vedno opravile večino dela doma (European Commison 2013).

Delodajalci bi si morali prizadevati, da bi zagotovili s praktičnimi rešitvami svojim zaposlenim ženskam, da bi lažje usklajevale delovne in družinske obveznosti, kot so npr. fleksibilni delovni čas in delo na daljavo. Hkrati bi morali delodajalci postaviti zaposlene ženske na pozicijo z več priložnosti in krepitev znotraj podjetja, tako da lahko izkoriščajo ali uporabljajo svoje talente in s tem povečajo verjetnost, da se vzpenjajo po lestvici podjetja navzgor (European Commison 2013). Ker pa na IKT-delovnih mestih prevladujejo moški, je manjše upoštevanje politike usklajevanja dela in družine (Logan in Crump 2007, 5).

V malih podjetjih (z manj kot 20 zaposlenimi) se zdi lažje sklepati fleksibilne sporazume, ki so v prid ženskam. V teh podjetjih so ženske številnejše med vodji projektov oz. na višjih položajih kot v večjih podjetjih (Valenduc in drugi 2004, 31–32).

Več študij je predstavilo idejo, da manj je žensk v dejavnosti, nižja so pričakovanja žensk za napredovanje (Cassirer in Reskin v Appelbaum 2011). Dejstvo, da ženske niso številne v podjetjih, ki ustvarjajo in razvijajo IKT-sisteme, pomeni, da so ti razviti predvsem s strani

moških, posledično z oblikami ustvarjalnosti in tipično moško mero učinkovitosti. Računalniki, programska oprema in strojni vmesniki moškega videza, ženske odvrtačajo, da bi izbrale znanstveno računalniški učni program.

Raziskava uspešnih strategij žensk na IKT-področju, opravljena v Avstraliji, potrjuje, da so bolj pomembni organizacijski dejavniki kot tehnološki, da se pojasni diskriminacija med spoloma. »Ženske mislijo, da je njihova težava bolj povezana s prilagoditvijo v moško organizacijsko kulturo kot s tehnološko nadarjenostjo žensk (Pringer R. in drugi v Valenduc in drugi 2004, 31).

Številne študije so pokazale, da je zakonska zveza videti kot karierna ovira na tehničnem področju (Evetts, Ismail v Appelbaum 2011, 357). Dvojna vloga matere doma in profesionalno na delovnem mestu otežuje ženskam napredovanje v karieri. Knight meni (v Appelbaum 2011, 357), da se mnoge ženske odločijo za polovični delovni čas, s katerim uravnovesijo vse v svojem življenju; materinstvo, zakonske obveznosti in delo. Karierno usmerjene ženske pa se na drugi strani odločajo, da odložijo ali se izognejo zakonski zvezi v celoti. Katrinli in Özmen (1994 v Appelbaum 2011, 357) verjameta, da odločitev, da se ne poroči, razbremeni nekatera družbena bremena, ki jih zakon prinaša.

Prejšnja študija Ecevit in drugih (2003 v Appelbaum 2011) je pokazala, da je bilo 37 % žensk v Turčiji na vodstvenih delovnih mestih razvezanih, ločenih ali ovdovelih. Ecevit in drugi (2003 v Appelbaum) so s svojimi ugotovitvami potrdili, da za turške ženske na področju IT ni zaželeno, da ostanejo poročene (Appelbaum 2011).

V longitudinalni študiji med visoko izobraženimi strokovnjaki je imelo starševstvo negativni vpliv na karierni uspeh žensk, ne pa tudi na moški (Abele in Spurk v Evers 2013, 94).

Čeprav ženske same ne dobijo napredovanja tako pogosto kot moški, pa jih zato dobijo njihove ženske karakteristike. Študija Appelbauma in drugih (v Appelbaum 2011) kaže, da se pri potegovanju za napredovanje pričakuje, da ženska »deluje kot moški« in manj kot ženska. Vendar pa so v pristransko moškem poslovnem okolju moški tisti, ki na koncu dobijo napredovanje, medtem ko izvajajo »ženski pristop« k upravljanju. Tak pristop se lahko dojema kot nepotreben za vodstvene uspehe s strani moških menedžerjev, ki opravijo/izdelajo končno odločitev, ki vpliva na žensko mobilnost navzgor (Burke in Collins v Appelbaum 2011, 359). Torej, kaj se zgodi z večino žensk, ki ne napredujejo? Druge študije, ki so jih uporabili Appelbaum in drugi (v Appelbaum 2011), zagotavljajo razlog za povečanje ženskih

podjetnic. Ker vzdušje podjetja ni spodbujalo njihovih kariernih aspiracij/teženj/žeja pri uveljavljanju/doseganju/nadaljevanju novih izzivov, se te ženske izvoziijo (so usmerjene) v podjetniški sektor, pa če so to načrtovale ali ne. Imajo že pridobljeno znanje s prejšnjih delovnih mest, vendar namesto, da rasle interno znotraj svojega podjetja, se same kot podjetnice usmerjajo navzven.

Če imajo vzornico zaposleni, ki delajo na višjih položajih, to zagotavlja motivacijo za mlajše, da sledijo (Liu in Wilson v Appelbaum 2011, 360) in popravijo moško dojemanje IT-sektorja (Joshi in Kuhn v Appelbaum 2011, 360).

Liu in Wilson (Appelbaum 2011, 360) sta pokazala, da so ženske, ki jim primanjkuje samozavesti predvsem na delovnem mestu, kjer so pretežno moški, kot npr. področju IT, prizadete s psihološko oviro, ki si jo postavijo same. Vprašanje zakonske zveze v smislu kariernega napredovanja je bilo že raziskano s strani mnogih raziskovalcev (Evetts, Ismail 2003 v Appelbaum 2011, 360), ki so s svojimi študijami pokazali, da na poročene ženske vplivata stekleni strop zaradi večje odgovornosti, ki jih imajo, in konflikt dela-družine, s katerim se soočajo.

Znova in znova je bilo skladno soglasje iz prejšnjih študij, da zakonska zveza in družinsko življenje dodata dilemo žensk, da ne bodo mogle prebiti steklenega stropa.

Službeni stres/stres v službi se povečuje po poroki. Nekateri bi lahko trdili, da nekaj stresa povečuje produktivnost na delovnem mestu. Vendar Aziz (v Appelbaum 2011, 356) na podlagi drugih študij, ki kažejo, da se zaposleni lahko poškodujejo fizično in psihično zaradi težav povezanih s stresom, kot so velika razdražljivost, motnje spanja in motena medosebna razmerja. Poleg tega, kot je prikazano v drugih študijah, ima stres negativen odnos do produktivnosti in pozitiven odnos do odsotnosti od dela in prihodka (Aziz v Appelbaum 2011, 356–357).

Nekaj težav, ki ženskam onemogočajo, da bi v celoti sodelovale v sektorju IKT:

1. Kulturna tradicija in stereotipi o vlogi žensk v družbi in v tem sektorju: kulturni faktorji, ki ženske pritiskajo ostati doma po porodniškem dopustu, stereotipi o vodstvenih sposobnostih, ki so še vedno povezani z moškimi, stereotipi žensk, ki imajo netehnične možgane in slabše zmogljivosti za študij in kariero na področju IKT ter negativne konotacije feminizma.

2. Notranje ovire, socialno-psihološki dejavniki, ki ženske vlečejo nazaj iz sektorja in njihovih vodilnih položajev: pomanjkanje samozavesti, pomanjkanje pogajalskih sposobnosti, strah pred tveganjem in negativni odnos do konkurence.
3. Zunanje ovire, značilnosti IKT-sektorja krepijo razlike med spoloma: močno prevladujoče moško okolje, kompleksno usklajevanje med zasebnim in poklicnim življenjem, ter pomanjkanje vzornikov v sektorju (European Commission 2013).

4.2 SPODBUJANJE ŽENSK, DA GRADIJO KARIERO NA PODROČJU IKT

Kljub dokazom, ki dokazujejo, da je vključenost žensk v kariero na področju IKT bistvenega pomena za dolgoročno rast sektorja in trajnost evropskega gospodarstva, še vedno ostaja velik razkorak med spoloma v evropskem sektorju IKT (European Commission 2013) in kljub množici prizadevanj, da privabijo in zadržijo ženske in manjšine na področju računalništva, njihovo zadrževanje in napredovanje še naprej ostaja velik izziv (Pfeeger in Mertz v Ahuja 2002). Kot rezultat, vse več podjetij ponovno ceni prakse, ki lahko vodijo k preobratu, vključno s tistim povezanim z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja (Goff v Ahuja 2002). V teh okoliščinah je postalo bolj pomembno kot kadarkoli prej, da prepoznajo dejavnike, ki vplivajo na ženske v karieri na področju IKT, kar lahko deluje kot vir puščanja v cevovodu IKT-karijerne poti. Potem ko se ovire identificirajo, jih lahko obravnavamo in za njihovo premagovanje je mogoče najti ustrezne rešitve (Ahuja 2002). Glede na sedanje pomanjkanje delovne sile v IKT-industriji, so vprašanja prihodka in ohranjanja prišli v ospredje (Maitland v Ahuja 2002).

Medtem gospodarskih argumentov za večjo udeležbo žensk v tem sektorju ne manjka. Če bi ženske zasedale delovna mesta na področju IKT tako pogosto kot moški, bi bil dobiček evropskega BDP-ja vsako leto okoli 9 milijard evrov (to pomeni 1,3-kratni BDP Malte). Industrija sama bi veliko pridobila od bolj uravnotežene stopnje udeležbe: organizacije, ki bolj vključujejo ženske v upravljanje, dosegajo 35 % višji ROE (donosnost kapitala) in 34 % boljši skupni donos delničarjev kot v drugih primerljivih organizacijah (European Commission 2013).

Ženske bi tudi same lahko veliko pridobile, če bi izbrali kariero na tem področju, saj zaslužijo višje plače: ženske v IKT-sektorju zaslužijo skoraj 9 % več kot ženske na podobnih položajih

v ne-IKT-storitvenem sektorju 16. Uživajo večjo fleksibilnost urediti svoje delovne urnike in so manj dovzetne za brezposelnost.

Zavedanje problema slabše zastopanosti žensk na področju IKT je visoko in države po svetu že izvajajo številne programe. Cilji številnih projektov so bili predvsem uvesti mlade, še posebej dekleta na področje IKT in opogumiti vse ženske, ki so in niso na področju IKT. Pričeli so z ustanavljanjem računalniških klubov za dekleta (npr. CC4G, Rails girls), podeljevati štipendije za ženske v tehnologiji in inženiringu (npr. WES Doris Gray štipendije za ženske v inženiringu), pripravljati IKT-spletne projekte za mlade in dekleta (npr. BigAmbition), izvajati razne konference (npr. Grace Hopper) in izobraževanja tako v šolah kot v podjetjih (npr. program HANIUM).

Vendar se večina deklet in žensk še ne zaveda številnih razpoložljivih priložnosti, zato si je treba prizadevati, da bi bile te veliko bolj vidne tako preko družbenih medijev kot na delovnem mestu. Ta pristop pa se mora odražati v nacionalnih strategijah in v političnih pobudah (Valenduc in drugi 2004, 40).

Tudi v Sloveniji so potekala prizadevanja v okviru raznih projektov – konferenc, okroglih miz, delavnic, predavanj. Med katerimi je bil tudi 2-letni projekt Vključi.vse, za katerega smo pridobili sredstva EU. Med cilji projekta je krepitev znanja o položaju managerk in managerjev in o ovirah za uravnoteženo zastopanost spolov na položajih odločanja v gospodarstvu. Odpravljati želijo stereotipe o ženskah in moških na vodstvenih in vodilnih položajih, promovirati poslovni vidik enakosti spolov v gospodarskem odločanju ter spodbujati zasebni sektor k večjemu vključevanju žensk na vseh ravneh odločanja. Akcija poteka tudi z ozaveščanjem prek nagovorov »IZKLUČI stereotipe. Vključi.vse«. Ob javnih dogodkih so bili na različnih produktih izdani tudi slogani, kot so: Kako se reče ženski na vodilnem položaju? Izjema.; Zakaj moških nihče ne vpraša, kako usklajujejo kariero z družino? Ker niso ženske.; Zakaj so vsi šefi moški? Ker se šefica čudno sliši.; Zakaj ženske v podjetjih ne dosegajo visokih položajev? Ker imajo prenizke pete (Frelj 2015).

Ena izmed poti so tudi kratki promocijski filmi, ki so jih zasnovali na Pristopu, posneli pa so jih s skrito kamero. V filmih so opozorili na absurdne razmere v družbi, v kateri je preveč ukoreninjenih stereotipov, in s sloganom Vključi.vse pozvali k spremembi razmišljanja in vedenja. Med zelo sporočilnimi je film, v katerem morajo ženske do višjih nadstropij po stopnicah, moškim pa je dovoljena vožnja z dvigalom (Frelj 2015).

Aktivna udeležba žensk v IKT-sektorju je tako bistvenega pomena za evropsko dolgoročno rast in ekonomsko trajnost. Študija Ženske aktivno v sektor IKT je še en korak k prizadevanjem (10), ki potekajo za reševanje problema. To se doseže: 1. s posodabljanjem trenutnih podatkov o vlogah žensk v sektorju; 2. z identifikacijo vzornikov in karijerne poti, da navdihnejo ženske in dekleta; 3. z ocenjevanjem gospodarskega učinka vključevanja žensk v tem sektorju; 4. s pregledovanjem statusa Evropskega kodeksa najboljših praks za ženske na področju IKT; in 5. z analiziranjem uspešnih medijskih kampanj (European Commission 2013).

Zaključki te študije zagotavljajo uporabne vpoglede, s katerimi upamo, da bo pomagalo pritegniti ženske na področju IKT in jih spodbujati, da v tem sektorju tudi ostanejo. Na podlagi teh spoznanj je predlaganih več priporočil: 1. graditi prenovljeno podobo sektorja; 2. krepitev vloge žensk v tem sektorju; 3. povečati število podjetnic v IKT-sektorju in 4. izboljšanje delovnih pogojev (European Commission 2013).

5 EMPIRIČNA RAZISKAVA

5.1 NAMEN IN CILJI

Cilj magistrske naloge bo ugotoviti, zakaj se tudi v Sloveniji ženske na področju IKT ne odločajo za gradnjo kariere v enaki meri kot moški? Ali so morda ženske na področju IKT slabše zastopane zaradi nižjih plač in možnosti napredovanja v primerjavi z moškimi? Ali kariera na področju IKT daje prednost moškim zaradi karakteristike in organizacije dela? Ali pa je družina še vedno glavna ovira, da ženske ne gradijo kariere na področju IKT? Odgovori na raziskovalna vprašanja bodo pripomogla k predstavitvi dejanskega stanja gradnje kariere žensk na področju IKT v Sloveniji, ki lahko s priporočili pripomore k tehnološkemu razvoju Slovenije in gradi boljšo prihodnost žensk, ki se odločajo za kariero na tem področju. »Pritegniti več žensk na področje IKT ne bo le pomagalo rešiti problem, ki potencialno lahko škodi celotnemu gospodarstvu, ampak bo prispeval tudi k omogočanju enakih možnosti in krepitev položaja žensk, da v celoti sodelujejo v informacijski družbi in oblikujejo njen razvoj« (HEPIS 2015).

5.2 HIPOTEZE

Na podlagi zbrane literature so hipoteze, ki jih bom preverjala v empiričnem delu magistrske naloge, naslednje:

H1: Ženske na področju IKT prejemajo slabše plačilo v primerjavi z moškimi.

H2: Ženske na področju IKT težje napredujejo na višje delovno mesto v primerjavi z moškimi.

H3: Kariera na področju IKT daje prednost moškim zaradi karakteristik in organizacije dela.

H4: Družina je glavna ovira, da ženske ne gradijo kariere na področju IKT.

Ugotovitev ne moremo posploševati na vso Slovenijo, saj bo raziskava eksploratorne narave, bo pa zanimivo videti, katera od teh trditev v večini potrjuje mnenje intervjuvancev moje empirične raziskave.

5.3 METODOLOGIJA

Navedene hipoteze sem preverjala na podlagi kvalitativne analize. Enota analize so moški in ženske, ki imajo končano izobrazbo na področju IKT v Sloveniji. V vzorec je bilo zajetih 20 enot, ki so glede na spol, starost in izobrazbo primerljive med seboj.

Kvalitativno analizo sem izvajala s polstrukturiranim intervjujem. Ta je imel sprva 67 vprašanj, saj sem želela dobiti vpogled v njihovo kariero skozi čas. Natančneje so se vprašanja nanašala na njihovo trenutno zaposlitev in zaposlitve v preteklosti. Vendar pa se je skozi proces intervjuvanja oseb pokazalo kot preveč naporno za kandidate in v nekaterih primerih niso želeli odgovarjati, saj bi vzelo preveč časa. Zato sem se v nadaljevanju osredotočila zgolj na trenutno zaposlitev in v intervju vključila le približno 48 vprašanj. Intervjuvance sem najprej povprašala po njihovi končani izobrazbi in zakaj so se odločili za to smer študija. V nadaljevanju pa sem se osredotočila na njihovo trenutno zaposlitev, pri čemer sem jih podrobneje povprašala po letu zaposlitve, njihovih nalogah, številu napredovanj, o možnosti za nadaljnje napredovanje, o višini neto plače, o pogojih dela, o spolu nadrejenega in podobno. V nadaljevanju sem jim zastavila še demografska vprašanja, pri čemer se me zanimali podatki o njihovi starosti, zakonskem stanu, ali imajo otroke in število oseb v gospodinjstvu. Proti koncu pa še vprašanja o usklajevanju dela z družino, ali ima njihovo podjetje certifikat Družini prijazno podjetje ter kako pomembna je za njih kariera.

V povprečju je intervju trajal 43 minut. V večini primerov smo se dobili na javnih mestih, najpogosteje v mirnem gostinskem lokalu.

5.3.1 Zbiranje podatkov

V obdobju od meseca maja do septembra 2015 sem pridobila 20 oseb. Večina oseb je bila pridobljena na podlagi snežne kepe, pri čemer so mi prijatelji, ki ustrezajo vzorcu, priporočili naslednjo osebo, ta oseba pa spet naslednjo, ki je prav tako ustrezala vzorcu. Tako vzorčenje se pogosto uporablja pri težje dostopnih skupinah, ki pa so med seboj povezane.

Ker je bilo na tak način mogoče pridobiti le devet oseb, sem druge osebe pridobila s povabilom, ki sem ga objavila na spletnih straneh. Natančneje na forumih, ki so tematsko primerni za osebe tega vzorca. S tremi osebami sem vzpostavila stik preko elektronskega sporočila in preko aplikacije za klepet, kjer je bil intervju tudi opravljen. S tremi osebami smo

prvi stik vzpostavili preko elektronskega sporočila, nato pa izpeljali intervju v živo. Preostale štiri osebe pa so me kontaktirale na podlagi povabila na oglasni deski njihovega podjetja, čemur je sledil intervju v živo. Sprva je bil namen v vzorec pridobiti vsaj 35 oseb, vendar je bila njihova odzivnost na to tematiko slabša, kot sem sprva predvidevala. Večinoma so se javili moški, kar pa glede na željo primerljivega vzorca med spoloma ni bilo mogoče izvesti. Namreč razumljivo je, da so ženske na tem področju slabše zastopane.

5.3.2 Udeleženci raziskave

V polstrukturiranem intervjuju je tako sodelovalo 20 oseb, med katerimi je bilo 10 moških in 10 žensk. Najmlajši intervjuvanec je star 30 let, najstarejši pa 41. Povprečna starost intervjuvancev je 35 let. V večini živijo z zunajzakonskim partnerjem, šest jih je poročenih, dva sta še vedno samska, trije intervjuvanci moškega spola pa še živijo s starši. 11 intervjuvancev je še vedno brez otrok, v večini pa so to ženske. Štirje intervjuvanci imajo po enega otroka, mlajšega od 10 let, štirje intervjuvanci imajo po dva otroka, po večini so to moški. Le en intervjuvanec moškega spola ima tri otroke. Ena intervjuvanka ima končano magistrsko izobrazbo, devet intervjuvancev jih ima univerzitetno, od tega je kar šest žensk in deset intervjuvancev ima končano višješolsko izobrazbo. Enajst od njih je končalo smer računalništva in informatike, devet pa elektrotehniko, smer telekomunikacije. Polovica intervjuvanec dela v večjem podjetju, devet jih dela v manjšem podjetju, samo en intervjuvanec moškega spola pa je samozaposlen. Večina prejema plačilo manjše od 2000 evrov, dva intervjuvanca prejemata manjše od 1000 evrov in prav tako dva intervjuvanca prejemata plačilo višje od 3000 evrov, oba pa sta moška. Vsi razen enega intervjuvanca imajo nadrejenega, ki je moški. Le trije intervjuvanci pa vedo, da delajo v podjetju, ki je prejelo certifikat Družini prijazno podjetje.

5.3.3 Obdelava in analiza podatkov

Vsi intervjuji so bili snemani, kasneje pa sem naredila transkripte. Intervjuje, ki so bili opravljeni bodisi preko elektronskega klepeta bodisi preko elektronske pošte, sem prepisala in smiselno uredila. Za obdelavo in analizo podatkov sem uporabila program za kvalitativno analizo podatkov QDA Miner 4 Lite, ki se je izkazal kot priročen in enostaven za uporabo. Omogoča vnos vseh transkriptov hkrati in jih med seboj loči. V programu tako lahko hitro

pregleduješ vsakega posameznega, ne da bi kaj dodatno odpiral ali zapiral. S kodirnim sistemom v naboru najprej določiš posamezne sekcije in nato še podsekcije, kar omogoča lažji pregled ključnih vprašanj in odgovorov ter primerjavo odgovorov med intervjuvanci. Intervjuvance glede na sekcije med seboj enostavno ločiš po demografskih spremenljivkah, kar omogoča lažjo analizo zastavljenih hipotez.

5.4 UGOTOVITVE KVALITATIVNE ANALIZE

Ugotovitve sem razdelila v štiri sklope, glede na postavljene hipoteze. V prvem sklopu bom preverila prvo hipotezo, in sicer, da *ženske na področju IKT prejemajo slabše plačilo v primerjavi z moškimi*. V poglobljenih intervjujih se je izkazalo, da večina meni, da ne prejemajo slabšega plačila, da je plačilo povezano z izkušnjami in s povpraševanjem, da pri tem spol ne igra pomembne vloge. Kar nekaj jih na to vprašanje ni znalo odgovoriti, saj ne poznajo veliko žensk, ki bi na tem področju delale, še manj, kakšno plačilo prejemajo. Le pet intervjuvancev je mnenja, da so ženske v slabšem položaju in da med drugim prejemajo tudi slabše plačilo kot moški. V primerjavi med spoloma obstajajo razlike, čeprav tako moški kot ženske na tem področju prejemajo v povprečju manj kot 2000 evrov, pa dva intervjuvanca moškega spola prejemata več kot 2000 evrov.

»Da. Sam je to odvisno tud od let izkušenj ...« (Žan, 35)

» ... v našem podjetju ne, ker samo jaz bolj opravljam to delo, ni primerljivo z drugimi, kolegi pa odvisno eni manj, eni več ... Zdi se mi, pa da vsi nekako premalo, sam pravijo, da je to odvisno od povpraševanja.« (Kaja, 31)

»Zadnjič sem se z eno pogovarjala, je rekla, da dobi manj, a je komaj začela. To se najbrž tako rangira. Za druge pa mislim, da smo podobno, morda kaka več. Čeprav jaz dobim več od sodelavke zaradi ur.« (Špela, 40)

»Ne, tu na oddelku imamo osnovo vsi isto, dodatki so tisti, ki višino spreminjajo ... Za kolege pa ne vem, eni ja, več drugi pač manj.« (Tanja, 35)

»Ne vem ... menim, da isto.« (Andreja, 35)

»Pa ni nas veliko na teh mestih, to bi težko odgovorila ... ne poznam je.« (Polona, 40)

Iz analize pa je sicer razvidno, da potrjuje ugotovitve raziskav omenjene v empiričnem delu, kjer smo zasledili, da ženske opravijo več dela in da so manj plačane. Kajti v povprečju tako moški kot ženske prejemajo enako plačilo, vendar pa ženske opravijo v povprečju več ur na teden.

Druga hipoteza se je nanašala na napredovanje, in sicer, da *ženske na področju IKT težje napredujejo na višje delovno mesto v primerjavi z moškimi*. Pri tem je bilo mnenje identično kot pri prvem sklopu, se pravi, da ženske prejemajo slabše plačilo, kar ni mogoče potrditi, saj so intervjuvanci mnenja, da žensk na tem področju ni veliko, da je napredovanje večinoma odvisno od izkušenj, spretnosti, od motivacije za napredovanje. Vsi pa so se nekako strinjali, da je v Sloveniji težje napredovati, saj delovna mesta na tem področju ne omogočajo napredovanja na višje delovno mesto, saj se napredovanje v teh podjetjih lahko odraža le v višini plačila in večji odgovornosti. V povprečju so intervjuvanci zaposleni več kot osem let in so že vsi napredovali, razen enega moškega, ki je v sedanjem podjetju zaposlen šele dve leti. Ženske v primerjavi z moškimi opravljajo statusno nižja delovna mesta, vendar jih to ne ovira, saj bi se zaradi večje odgovornosti težje posvečale družinskim obveznostim.

»... jaz mislim, da ...da ženske vseeno niso toliko tehnične na tem področju. Če pride enakovredna ženska, jaz mislim, da je isto ...« (Nejc, 31)

»Ne, po moje ne.« (Uroš, 32)

»... po moje bi spet takole rekla kot prej, da ni jih, al pa se potem za kaj drugega odločijo.« (Polona, 40)

»Hja, moških je veliko, težko rečem, če bi bilo več žensk, bi se to drugače, mogoče bolj videlo, tako pa ne morem tako sklepati.« (Kaja, 31)

»ne, kaj sploh je napredovanje ... nova virtualna zvezdica v kadrovske evidenci :)« (Miha, 38)

»Je ja, sicer pri nas, na našem oddelku je samo 1, in lahko res rečem, da je sposobna, da marsikaj od drugih fantov več ve. Je res ta prava, takih sicer najbrž ni velik, že če greva gledat nazaj v šolo, na faksu jih ... so bile 3 pa 100 fantov. So izjeme moram reči.« (Goran, 39)

»Odvisno, na drugo pozicijo težko, znotraj našega oddelka ni možno napredovati višje, ker nimaš kam ... upam, pa da se bo za kak euro povečala plača ... vsaj glede na zvišanje

življenjskih potrebščin. No, upam, da odpuščali ne bodo. Bolj se mi zdi, da se bomo še širili.« (Maja, 33)

»Ja, vendar v tem podjetju ni te možnosti, moj nadrejeni je šef podjetja.« (Neja, 31)

Tretji sklop se bo navezoval na tretjo zastavljeno hipotezo, ki se glasi, da *kariera na področju IKT daje prednost moškim zaradi karakteristik in organizacije dela*. Večina intervjuvancev dela nadure in tako tedensko v povprečju opravijo 46 ur, vendar pa v povprečju več ur na teden delajo ženske, saj opravijo v povprečju 1,4 ure na teden več kot moški. Polovica intervjuvancev dela tudi med vikendi in pozno v noč, vendar bolj redko. Pogosteje pa to opravljajo moški. Večina nima fleksibilnega urnika. Skoraj vsi, razen enega intervjuvanca se izobražujejo, polovica pa jih hodi tudi na službena potovanja, a je to pogosteje pri moških kot pri ženskah. Iz navedenega je mogoče sklepati, da delo na področju IKT zahteva veliko več delovnih ur kot morda druga področja dela, pogosteje tudi med vikendi in pozno v noč. Prav tako zahteva stalno izobraževanje in prisotnost na službenih potovanjih. Večina intervjuvancev kljub naravi dela svoje obveznosti ne opravlja na daljavo oziroma od doma, saj jim podjetje tega ne omogoči. Večina intervjuvancev ne ve, ali ima njihovo podjetje certifikat Družini prijazno podjetje. V analizi so le trije intervjuvanci moškega spola, katerih podjetje ima certifikat Družini prijazno podjetje, poročajo o pozitivnih učinkih uvedenih ukrepov. Pri teh intervjuvancih je namreč opaziti, da redko opravljajo nadure in da ne delajo pozno v noč ali čez vikend. Kar jim omogoča lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, saj imajo vsi trije mlajše otroke.

»Tud več kot 50, sam zdaj se je malo umirilo, smo mal posodobili vse, pač na začetku moraš malo več vložiti dela, truda, časa no ... sedaj je že vse bolj utečeno, boljše.« (Petra, 37)

»Ja, saj človek se vsega navadi, ko se primerjaš z drugimi, vidiš, da je ok. Da se da. Drugače je potem družina in vse, ampak zaenkrat gre ja.« (Kaja, 31)

»Eno bivšo sošolko iz FRI imam, ko mam stik z njo. Kak job kot programerka po moje bi uspela dobit - ima nekaj izkušenj - ampak zdaj že par mescov dela eno 'xy študentsko delo'. Ker je potrebovala job samo za par mescov in ni hotela it programirat za tako kratek čas. Ker itak tut podjetja ko iščejo programerje hočejo nekoga da ostnae z njimi vsaj nekaj mescev kolkor traja projekt.« (Zvone, 31)

»Ja, v tem poslu bi rekla, da ni ure. Delaš, ko delaš, sicer pa poskusim narediti čim več že v službi, potem doma s partnerjem še kaj pokomentirava, morda najdem že rešitev ... sicer pa ja, tudi kdaj ponoči, če lovim roke, vikende pa tako, poskusim kar z morja ... prenosnik s sabo in gremo ... zdej je vse tako bolj dostopno ... všeč mi je pisarna ob obali.« (Špela, 40)

»Pa veš da me ... varstvo je hudič dobit, pa še v zadnjem trenutku se tkole kej sviži, pa morm kam letet, tamale 2 pa ne morem kar doma pustit, ampak je tko neki se je treba spovnt, pa mal počaka stranka, tok da jst uredim, če ne pa stari starši tud kej pomerkajo, druge ni...« (Pero, 41)

»Na začetku me je, ko je bil Tian še dojenček, sedaj ni več tako odvisen od mene in si s partnerjem pomagava. Po porodniški sem se normalno vrnila, je bilo po službi še izobraževanje, da sem nadoknadila, ampak ni bilo kaj težjega. Tudi sedaj pomaga, kar je vidno že iz urnika.« (Tanja, 35)

»Ja ima certifikat ja ... mi pomaga ja.« (Goran, 39)

V zadnjem četrtem sklopu pa preverim še zadnjo hipotezo, in sicer, *da je ravno družina tista glavna ovira, da ženske ne gradijo kariere na področju IKT*, s čimer se je strinjala le polovica intervjuvancev. Razvidno je, da imajo intervjuvanci moškega spola več otrok, nekateri tudi dva ali tri, medtem ko imajo le tri intervjuvanke otroka, samo ena pa dva. Videti je, da se ženske na tem področju vseeno odločijo za družino in materinstvo, da bodo kljub porodniškemu dopustu še vedno nadoknadile zamujeno. V nekaterih primerih jim pomaga podjetje, v drugem primeru sodelavci. Je pa morda pogosteje pri ženskah, ki delujejo na področju IKT, da si otrok sploh ne želijo, saj so bolj predane karieri in v tem vidijo večji smisel. Polovica intervjuvancev večji razlog, zakaj se ženske ne odločijo za kariero na tem področju, vidijo drugje.

» ... jih ne zanima.« (Uroš, 32)

»Morda niso imele možnosti, ali pa je to za njih prezahtevno. Ta poklic zahteva kar dost takih spretnosti, da razume programerje, ki so morda na drugi stopnji kot smo mi, mogoče nimajo radi izzivov.« (Neja, 31)

»Ker jih to ni zanimalo. Se je že od malih nog vedlo, da bi ene rade bile zdravnice, pa učiteljice, vse pa manekenke (smeh). Jaz sem bila vedno tehnični tip in se je najbrž že takrat vedelo, da bom kaj tako bolj tehničnega, naprednega, kaj tako dinamičnega.« (Kaja, 31)

»Jst bi rekel, da ni zanimanja za tehnologijo, bolj na splošno, naravoslovni predmeti, splošno manj ponudbe na trgu, pa seveda tudi spodbujanje, da ni dovolj prikazano, da bi se jih bolj spodbujalo v to, že v šoli pa tko. To mislim, da to.« (Goran, 39)

»Ženske v IKT-ju so verjetno v slabšem položaju v primerjavi z moškimi samo zato, ker so označene kot »šibkejši« spol, kar je diskriminatorno do njih. Načeloma naj bi imele ženske skorajda boljše organizacijske sposobnosti. Ok toliko, upam, da je bilo ok.« (Luka, 30)

»Nah, smešno. .. tko kot se jim zih smejal na avtomehانيčni, tko smo se jim tud mi, blo je nekj vicov na to, je blo pa njej zih fajn tok fantov okol sebe ... če je bila kaka huda, smo jo vsi gledal, pa za njo hodil ... dons jih bom malo vidim, da bi to delale kar jst delam, verjamem, pa da dons tud kšna ženska sama zna računalnik popravt, ne bi pa reku, da so v večini ... to je še vedno moški biznis.« (Pero, 41)

»Dobro vprašanje. Najbrž niso ljubiteljice tehnike. Menim, da to kmalu ugotoviš. Ali si ali nisi človek iz tega testa. Morda vpliva tudi mnenje staršev, družbe. Odvisno, kako si gor rasel. Potem pa zanimanje, kaj te bolj veseli. Mene je to že od nekdaj veselilo.« (Maja, 33)

Iz analize intervjujev je mogoče razbrati, da ženske opravijo več ur na teden, kot je bilo zaslediti v sekundarni literaturi. Da prejemajo slabše plačilo in zasedajo slabša delovna mesta, čeprav so boljše izobražene. Analiza dokazuje, da se je na področju IKT potrebno stalno izobraževati, če želiš biti konkurenčen in motiviran za nadaljnje delo na tem področju. Da je večina zaposlenih moškega spola, kakor tudi njihovi nadrejeni. Moški večinoma opravljajo dela, ki so bolj tehnična, ženske pa bolj administrativna in tista dela, ki so bolj povezana s podporo strankam, kar nakazuje na tako horizontalno kot vertikalno segregacijo. Kariera vseh pa je tako razgibana, da v enem podjetju v povprečju niso ostali več kot pet let. Večina je napredovala zgolj v smislu plačila in odgovornosti, in tako za moške kot za ženske ni motivacije za vzpenjanje po hierarhični lestvici podjetja. Ustreza jim trenutno delovno mesto, saj se zavedajo, da se bo bolj povečala odgovornost, kot bi se s tem primerno plačilo. Vsi so predani delu, saj jim kariera pomeni veliko, vendar se intervjuvanci v večini ne bi odrekli družini, zato tako moški kot ženske vztrajajo na pomembnosti obeh, ker v kariernem smislu

ne bi bilo mogoče več pridobiti. Pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja so podjetja, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje, z ukrepi pozitivno vplivala na zaposlene.

Iz analize je mogoče razbrati, da so ženske, ki so sodelovale v raziskavi, vložile več truda, da jim je uspelo na področju IKT, na področju, kjer prevladujejo moški. Tiste, ki so visoko karierno motivirane za razliko od moških, nimajo ne partnerja in ne otrok. Stereotipni pogled na ženske pa so ovrgli le tisti moški, ki so že spoznali žensko, ki se je na področju IKT tudi izkazala kot enakovredna v tehničnem znanju. Za razliko od intervjuvank, ki so bile stereotipnega pogleda deležne že ob vstopu na univerzo, danes poročajo, da je ta pogled še vedno prisoten, a se manjša glede na dokazane izkušnje.

5.5 PRIPOROČILA

Ključne prednostne naloge za ukrepanje so zgraditi prenovljeno podobo sektorja med ženskami in »mainstream« družbo. Kajti mlade ženske pogosto vidijo zaposlitev v IKT-sektorju kot samotno, dolgočasno in neuporabno v smislu pomagati drugim. Raje delajo z ljudmi na nalogah, ki vključujejo močne človeške odnose. Trenutni stereotipi, ki se nanašajo na sektor, vključujejo: dolg delovni čas, v veliki meri gre za prevladujoče moško okolje, in težave pri usklajevanju osebnega in poklicnega življenja (Gras-Velazquez in drugi 2009; Valenduc in drugi 2004). Da bi zagotovili celovit pristop dvojnega vidika, je potrebno uporabiti širjenje obeh, tako ustvarjalne plati tehnologije kot tudi omogočiti njihovo vlogo. To pa lahko dosežemo:

1. S širitvijo najbolj privlačnih vidikov IKT za mlade, zlasti za ženske, kot so: zanimivo, raznoliko, zahtevno, polno priložnosti in dobičkonosno. Ustvariti vzornike skozi prepoznavnost ključnih žensk v tem sektorju. Razširiti dokaze o enakih sposobnostih žensk za študij znanosti, tehnologije, inženiringa in matematike ter spodbujanje pristopa »raznolikosti« in uporabo vključevalnih pogojev za spodbujanje deklet, da se odločijo za IKT-kariero ter nadaljnjo vključevanje moških v rešitev (European Commission 2014, 14). Mladim ženskam ponuditi nepovratna sredstva za pomoč pri študiju, dodatke pri univerzitetnih raziskavah, projektih in v organizacijah (Valenduc in drugi 2004, 93).

2. Potrebno bo krepiti neodvisnost žensk v tem sektorju. Namreč nekateri psihološki in socialno-psihološki dejavniki pomembno vplivajo na izid trga dela, zlasti v prevladujočih moških sektorjih, kot je npr. IKT. Ti dejavniki vključujejo razlike med spoloma v preferencah tveganja, odnos do konkurence, krepitev drugih preferenc in odnos do pogajanj (European Commission 2014, 14). Zato bi moralo biti povezovanje med ženskami pogostejše, saj so ženske bolj izolirane od moških v tem poklicu, pa ne samo zato, ker so redke, temveč predvsem zato, ker imajo manj časa zunaj njihovega delovnega časa za izgradnjo profesionalnega odnosa (Valenduc in drugi 2004, 93).

Te razlike pomembno vplivajo na razlike med spoloma v IKT-sektorju in se delno pojasnijo s pomanjkanjem zaupanja žensk v njihove lastne sposobnosti, kot tudi kulturno in družbeno okolje, kjer še vedno prevladujejo močni predsodki glede primernih delovnih mest za moške in ženske. Zato bo potrebno:

1. Spodbujanje usklajenega evropskega izobraževalnega učnega načrta (tesno sodelovanje z industrijo), da bi spodbujali jasne in enostavne karijerne IKT-poti, zlasti v inovativnih in mladih sektorjih, hkrati pa spodbuja neformalno in vseživljenjsko učenje na IK- področju.
2. Izboljšati zaupanje žensk v svojih vodstvenih sposobnostih skozi programe usposabljanja in spodbujanje programov mentorstva v podjetjih (European Commission 2014, 14). To bi ženskam omogočalo lažji dostop do nasvetov ali pomoči, da se soočijo s težavami, s katerimi se srečujejo na področju IKT, še zlasti z diskriminacijo (Valenduc in drugi 2004, 93).
3. Izpostaviti izume, razvoje in inovacije, ki prihajajo s strani ženske: več prepoznavnosti opredmetenih izdelkov ali storitev žensk (European Commission 2014, 14). To bi na ženske delovalo kot sprožilec, ki obrne področje IKT od nečesa nepredstavljivega do nekaj zaželenega (Valenduc in drugi 2004, 94).

Potrebno bo povečati število podjetnic v IKT-sektorju, saj je število podjetnic v IKT-sektorju nizko v primerjavi z drugimi sektorji. Ženske predstavljajo 53,9 % podjetnikov v sektorjih, ki niso IKT in 31,1 % vseh samozaposlenih v Evropi, medtem ko predstavlja le 19,2 % IKT-podjetnikov. Spodbujanje podjetništva v Evropi, tako med moškimi kot med ženskami, je ključnega pomena za evropsko gospodarstvo. Zato so priporočila naslednja:

1. Izboljšanje dostopa do financiranja podjetnic, še zlasti programov semenskega in tveganega kapitala.
2. Spodbujanje ideje podjetništva v IKT-sektorju in to lažje kot v drugih sektorjih: programiranje je lahko narediti z računalnikom kjerkoli in zahteva nizko začetno investicijo (European Commission 2014, 14). Hkrati pa »ustvariti podjetniško klimo, ki spodbuja strpnost, podpira zaposlitveno rast in pravičnost, mentorstvo in napredovanje ter pritegne in obdrži ključne talente, saj to pozitivno vpliva na javno podobo in uspeh podjetja na trgu« (Gumbus 2004, 137).

Hkrati bo potrebno izboljšati delovne pogoje v tem sektorju, saj obstajata dva glavna problema, ki vplivata na delovne pogoje žensk: trajnost nekaterih neformalnih pravil v sektorju (t. i. omrežni sistem starih fantov) ter delovni pogoji (delovni čas in urnik). Kot rečeno tudi materinstvo ostaja prelomnica v karieri žensk v tem sektorju. Zato morajo:

1. Komunikacijske kampanje morajo razširjati obstoječe ekonomske podatke, ki se nanašajo na izboljšano delovanje podjetij z ženskami (in raznolike delovne sile) in predvidljivo pomanjkanje kvalificiranih IKT-delavcev v prihodnosti. Dejansko to krepi idejo, da imajo ženske enake zmogljivosti kot moški.
2. Podjetja bi morala govoriti ženski jezik: da postane bolj privlačno za ženske, morajo osredotočiti svojo ponudbo na vidike, ki najbolj cenijo ženske (European Commission 2013). Poudarek na izboljšanju delovnih pogojev, da bi ženske lažje usklajevale družinsko in poklicno življenje (gibljev delovni čas, krajši delovni čas, možnost dela od doma, varstvo otrok na delovnem mestu ali v centru za usposabljanje) (Valenduc in drugi 2004, 93).
3. Reforma kodeksa boljših praks za ženske na IKT-področju v obliki oznake »IKT raznolika delovna sila« (European Commission 2013). Trauth in drugi (2008) trdijo, da bi morali sprejeti celovit pristop do raznolikosti, ki temelji na pojmu raznolikosti kot razlike in ne vključuje samo demografske razlike, temveč tudi družbeno-kulturne in individualne razlike.

6 SKLEP

Industrija informacijske komunikacijske tehnologije, že dolgo ni v domeni samo moškega spola. Kar nekaj držav in podjetij je že spoznalo, da je raznolika delovna sila, ki je sestavljena iz različnih ljudi, različnih narodnosti, sposobnosti in spolov, prispevala k večji ustvarjalnosti, inovativnosti in nenazadnje tudi k večjemu dobičku. Kljub izrazitemu povečanju števila žensk v visokem šolstvu in na trgu dela pa statistični podatki še vedno kažejo, da v Sloveniji na univerzah in v podjetjih, ki so IKT usmerjena, prevladujejo moški. Kljub raznim pobudam in akcijam žensk ni mogoče privabiti in obdržati v industriji IKT. Sprva je kazalo, da jih morda ovira neenakovredno plačilo v primerjavi z moškimi ali nezmožnost napredovanja na tem področju, saj so moški v večini in jim ravno to daje prednost. Dolge ure in stalno izobraževanje pa so neprivlačna zgolj za tiste ženske, ki imajo otroka in se bolj posvečajo družini. Skozi pogovore in prebrano literaturo se namreč izkaže, da ženske najbolj ovira stereotipno mišljenje, da ženske na IKT-področje ne sodijo, ker so bolj družboslovno usmerjene in jih to preprosto ne veseli. Da bi stereotipno mišljenje lahko odpravili, bi bilo smiselno zgraditi prenovljeno podobo tega sektorja, tako med ženskami kot med družbo, povečati zaupanje žensk v njihove lastne sposobnosti, posledično povečati število vzornic na tem področju in sprejeti dejstvo, da podjetja, ki delujejo po ukrepih, sprejetih na podlagi certifikata Družini prijazno podjetje, povečujejo dobiček in s tem tudi državni interes. Namreč žalostno je, da država vlaga v izobrazbo žensk, njihovih potencialov pa se ne izkoristi. S tem, ko je delež žensk na mestih odločanja veliko nižji od deleža diplomantk, kakor tudi število žensk na področju IKT, država izgublja dragocen kapital.

7 LITERATURA

1. Ahuja, MK. 2002. Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information System* 11: 20–34. Dostopno prek: <http://dikul.uni-lj.si.nukweb.nuk.uni-lj.si/> (10. julij 2015).
2. Appelbaum, Steven H., Neveen Asham in Kamal Argheyd. 2011. Is the glass ceiling cracked in information technology? A qualitative analysis: part 1. *Industrial and Commercial Training* 43 (6): 354–361. Dostopno prek: <http://dx.doi.org/10.1108/00197851111160487> (2. avgust 2015).
3. Arthur, B. Michael, Svetlana N. Khapova in Celeste P.M. Wilderom. 2005. Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior* 26 (2): 177–202. Dostopno prek: <http://girlsinct.org/get-inspired/bright-future-icts-opportunities-new-generation-women> (2. avgust 2015).
4. Boštjančič, Eva in Nuša Ferjančič. 2012. Sodobna kariera in pripadnost poklicu – primerjava med različnimi poklici. *Revija HRM* 49. Dostopno prek: http://www.hrm-revija.si/index.php?page=magazine&s=1&iid=130&a_id=2379 (25. avgust 2015).
5. *Certifikat družini prijazno podjetje*. 2015. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/> (2. september 2015).
6. *Cross Currents*. 2003. Sticky Floor and Glass Ceiling: Barriers to Career Advancement. Dostopno prek: <http://www.crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=eng&site=us&theme=work&s ubtheme=WOMEN&unit=USWORK004> (2. avgust 2015).
7. Crump, Barbara J., Keri A. Logan in Andrea McIlroy. 2007. Does Gender Still Matter? A Study of the Views of Women in the ICT Industry in New Zealand. *Gender, Work and Organization* 14 (4). Dostopno prek: <http://sig.massey.ac.nz/pubs.htm> (25. avgust 2015).
8. Cvetko, Roman. 2002. *Razvijanje delovne kariere*. Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije, Koper in Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
9. Drobnič, Janez. 2012. Novi pristopi pri vodenju kariere, ki izhajajo iz teorije socialnega učenja. *Šolsko polje: revija za teorijo in raziskave vzgoje in izobraževanja* 23 (3/4): 277–278. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-LZNQ6UQ7> (16. julij 2015).

10. EUROSTAT. 2014. *Statistika zaposlenosti*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/sl (19. september 2015).
11. European Commission, Directorate-General for Communications Networks, Content & Technology. 2013. *Women active in the ICT sector*. Dostopno prek: http://www.bgwomeninict.org/language/bg/uploads/files/documents__0/documents__32b35cbb8f4815da69c1295eb5c29c99.pdf (28. avgust 2015).
12. Evers, Andrea in Monika Sieverding. 2014. Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly* 38(1): 93–106. Dostopno prek: <http://pwq.sagepub.com/content/38/1/93> (22. junij 2015).
13. Ezzedeen, R. Souha in Kristen G. Ritchey. 2009. Career advancement and family balance strategies of executive women. *Gender in Management: An International Journal* 24 (6): 388–411. Dostopno prek: <http://dx.doi.org/10.1108/17542410910980388> (2. julij 2015).
14. Gras-Velazquez, Agueda, Alexa Joyce in Malte Debry. 2009. Women in ICT: Why are girls still not attracted to ICT studies and careers? *Insight, observatory for new technology and education*. Dostopno prek: <http://eskills.eun.org> (22. junij 2015).
15. Griffiths, Marie, Karenza Moore in Helen Richardsom. 2007. Celebrating Heterogeneity? A survey of female ICT professionals in England. *Information, Communication & Society* 10 (3): 338–357. Dostopno prek: <http://dikul.uni-lj.si.nukweb.nuk.uni-lj.si/> (2. julij 2015).
16. Gumbus, Andra in Frances Grodzinsky. 2004. Gender bias in internet employment: A study of career advancement opportunities for women in the field of ICT. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society* 2 (3): 133–142. Dostopno prek: <http://dx.doi.org/10.1108/14779960480000248> (26. julij 2015).
17. Hellenis Professionals Informatics Society (HEPIS). 2015. *ICT: A career for women*. Dostopno prek: www.hepis.gr (2. junij 2015).
18. Hrženjak, Majda. 2007. *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne in politične študije.
19. Jakupović, Esad. 2009. V IT-ju je žensk premalo in vse manj. *Monitor PRO*. Dostopno prek: http://www.monitorpro.si/si/_detajl/?id=40751 (22. julij 2015).

20. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2007. Spol in organizacijska moč: Ženske in moški v managementu. V *Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela*, ur. Sedmak, Mateja in Zoran Medarič, 179–210. Koper: Univerza na Primorskem.
21. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroslav Ignjatovič. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 3: 350–379. Dostopno prek: http://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/3-15_mrcela_ignjatovic.pdf?sfvrsn=2 (18. september 2015).
22. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2007. Neznosna lahkotnost dela v »Hi tech-u«: nejasne meje med delovnim in zasebnim življenjem. V *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, 53–58. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Kelan, K. Elisabeth. 2007. »I don't know why« - Accounting for the scarcity of women in ICT work. *Women's Studies International Forum* 30: 499–511. Dostopno prek: www.elsevier.com/locate/wsif (16. julij 2015).
24. Kohont, Andrej. 2011. *Terminološki slovarček: karijerne orientacije*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3594/terminoloski_slovar.pdf (2. september 2015).
25. *Monda.eu*. 2015. Enakost med spoli. Dostopno prek: <http://monda.eu/sl/modules/gender/19> (2. september 2015).
26. Moore, Karenza, Marie Griffiths, Helen Richardon in Alison Adam. 2008. Gendered Futures? Women, the ICT Workplace and Stories of the Future. *Gender, Work and Organization* 15(5): 523–534. Dostopno prek: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00416.x> (2. julij 2015).
27. Moser, Anna. 2000. Biti ženska na avstrijskem koroškem. *Zbornik izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes II*: 279. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Urad za žensko politiko.
28. Ovsenik, Ana. 2014. Računalniška strokovnjakinja: Programiranje je lahko kul tudi za ženske. *Planet Siol.net*. Dostopno prek: http://www.siol.net/novice/tehnologija/racunalnistvo/2014/07/programiranje_je_lahko_kul_tudi_za_zenske.aspx (2. september 2015).
29. Pavlin, Cvetko. 2014. Največja IKT – podjetja v Sloveniji. *Delo*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/najvecja-ikt-podjetja-v-sloveniji.html> (19. september 2015).

30. Koren, Janja. 2015. Ženske po stopnicah, moški z dvigalom. *RTVSLO*. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/zenske-po-stopnicah-moski-z-dvigalom/359949> (2. september 2015).
31. Scott-Dixon, Krista. 2004. Old news from the »new economy«: women`s work in ICT. *Canadian Woman Studies* 23. Dostopno prek: cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/6233 (12. junij 2015).
32. *Statistični urad Republike Slovenije (SURS)*. 2014a. Mednarodni dan žensk 2014. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=6100> (19. september 2015).
33. --- 2014b. SI-STAT podatkovni portal. Delovno aktivni po področju dejavnosti, po spolu in kohezijskih regijah. Dostopno prek: <https://www.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp> (14. junij 2015)
34. Svetec, Pija. 2015. »V svoji karieri sem velikokrat slišala različne stereotipe«. *RTVSLO*. Dostopno prek: http://www.rtv slo.si/pda/?&c_mod=pda&op=view&id=359882 (13. junij 2015).
35. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Poglavlje Zaposlovanje žensk. Černigoj Sadar, Nevenka in Doroteja Verša. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
36. Šalomon, Brane. 2010. Tam, kjer moški »odpovedo«. *Dnevnik.si*. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nika/1042354094 (2. junij 2015).
37. Tandon, Nidhi. 2012. A bright future in ICT opportunities for a new generation of women. Report. *Telecommunication Development Sector*. Dostopno prek: <http://girlsiniict.org/get-inspired/bright-future-icts-opportunities-new-generation-women> (12. julij 2015).
38. Trauth, Eileen M., Jeria L. Qusenberry, in Haiyan Huang. 2008. A Multicultural Analysis of Factors Influencing Career Choice for Women in the Information Technology Workforce. *Journals of Global Information Management* 16 (4): 1–23. Dostopno prek: www.emeraldinsight.com/0959-3845.htm (2. junij 2015).
39. Valenduc, Gerard, Patricia Vendramin, Caroline Guffens, Anna M. Ponzellini, Adele Lebano, Laurence D`Ouille, Isabelle Collet, Ina Wagner, Andrea Birbaumer, Marianne Tolar in Juliet Webster. 2004. Widening Women`s Work in Information and

Communication Technology. *European Commission*. Dostopno prek: <http://www.ftu-namur.org/www-ict> (22. april 2015).

40. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. 2010. Kariera se ustvari ne zgodi. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/4337/kariera_se_ustvari_ne_zgodi.pdf (12. junij 2015).
41. Žnidaršič Žagar, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim. Ženske na trgu dela*, ur. Sedmak, Mateja in Zoran Medarič, 11-41. Koper: Univerza na Primorskem.

PRILOGE

Priloga A: Transkripti intervjujev

Priloga A.1: Intervju – Nejc (m, 31)

D: Pozdravljen! Kot veš sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo Kariera na področju IKT. K sodelovanju sem te povabila, ker se ukvarjaš z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let. D: Intervju bo anonimen, zato te prosim, da si izbereš ime, ki bo omenjeno v nalogi.

N: Fake?

D: Ja. Npr. tvoj nickname..karkoli...

N: O.k. Nejc.

D: Super, Nejc. Me veseli. (smeh) Povej mi, katera je tvoj zadnja dosežena formalna izobrazba? Srednješolska? Višješolska? Visokošolska?

N: Ja. Ja. Visokošolsko.

D: Katero smer oz. tvoj naziv?

N: Inženir elektrotehnike.

D: Koliko časa traja ta študij?

N: 7 semestrov. To je približno 3 leta in pol. Reciva 4. 4 ja.

D: Kdaj si študij zaključil, katerega leta?

N: 2013

D: Povej mi, zakaj si se pravzaprav odločil za to smer študija?

N: Ja, takrat sem vedel, da hočem nekaj tehničnega, tehnično smer. Končal sem srednjo šolo, smer računalništva in sem potlej hotel tudi na računalniški faks, vendar nisem bil sprejet. Elektro faks me na začetku niti ni veselil, pol šele s telekomunikacijami pa ja, je pa že bolj v tej smeri računalništva. Ni čista elektronika, bolj moja smer.

D: Super. Sedaj se bova osredotočila na tvoje prve kvalifikacije na tem področju. Lahko je bilo to pred šolanjem, študentsko delo...prva delovna izkušnja...

N: Prov na tem področju smo začel šele s prasko

D: Ali to v večjem ali manjšem podjetju?

N: Manjšem, 25 zaposlenih.

D: Koliko od tega žensk?

N: Zelo malo...mmm...2,3.

D: S čim se je podjetje ukvarjalo?

N: Z geodezijo...mmm...kako reči...ja...mmm z izdelavo programske opreme različice Autocada, za risanje cest. V bistvo je bila to njihova glavna veja.

D: Aha. Zanimivo. Kaj pa si ti počel? Kakšne so bile tvoje naloge?

N: Ha, različne. Jaz sem se bolj ukvarjal z raziskovanjem. Programiral, montirali cestno vremenske postaje, raziskovali kako bi naredili neko ladjico...ja hotel so narediti čolnček, ki bi imel senzorje in bi se bil sposoben peljati čez reko in povedati, ali so tla dovolj trdna.

D: Kakšen naziv bi imel nekdo na tvojem mestu, v tem podjetju?

N: Hmm..najbrž sistemski inženir.

D: Katerega leta si ti počel?

N: U ene 9-10 let nazaj...2005

D: Koliko časa?

N: 5,6 mesecev

D: Spol nadrejenega, tvojega?

N: Moški.

D: Bi v tem podjetju na tem mestu imel možnost napredovati?

N: Mmm..ubistvu težko, oni so se s tem ukvarjali. To je bilo to. Znotraj oddelka ne.

D: Ok. Greva naprej z vprašanji oz. z naslednjo kvalifikacijo, študentskim delom, morda zaposlitvijo, ki ni sedajšna zaposlitev.

N: Ja, ne. Ni, potem je sedajšna zaposlitev, ker ne štejem tiste, ki niso vezani na to področje.

D: Nisi potem nič več delal? Preko študenta? Vnašal podatke? Popravljaj računalnike? Prodajal?

N: Ne. Ne.

D: Ok. Potem greva na trenutno zaposlitev. Povej, imaš za določen, nedoločen čas?

N: Nedoločen.

D: Je podjetje manjše, večje?

N: Manjše.

D: Koliko ljudi zaposluje? Koliko od teh je žensk?

N: 12 ljudi, od tega je 1 ženska.

D: S čim se podjetje ukvarja?

N: Ja, zdej bi lahko čisto na splošno rekel, da se ukvarjamo s digitalnimi radijskimi omrežji...a...ampak je zaenkrat edini posel, no sej imamo tudi manjše..vzdrževanje...upravljanje.

D: Katerega leta si se zaposlil?

N: 2007...o šment še nekaj sem delal vmes..

D: Ja, ni problema...to je bilo pred trenutno zaposlitvijo..kaj pa? Študentsko delo?

N: Ja, v bistvu takrat ko sem iskal službo, sem pošiljal prošnje in hodil na razgovore.

D: Torej je bilo študentsko delo?

N: Ja.

D: V večjem, manjšem podjetju?

N: Manjše.

D: Moški, ženske?

N: Vsi moški.

D: S čim se je podjetje ukvarjalo?

N: V bistvo smo...a...načrtovanje...aaam....kot omrežje, železnice...načrtovanje železnic...napiš načrtovanje železniškega omrežja in telekoma.

D: Vrsta dela oz. naziv?

N: Aaaam...naziv...risanje z AUTOCAD-om, načrtovanje, disajner...pač načrtovalec.

D: Je bil nadrejeni moškega ali ženskega spola?

N: Moški. Vseh skupaj, malo, 4-5.

D: Katerega leta je to bilo?

N: 2007

D: Za koliko časa?

N: 3 tedne

D: Zakaj samo 3 tedne?

N: Zaradi priložnosti, druge službe, te trenutne.

D: Ok, potem nadaljujva z vprašanji na temo trenutne zaposlitve. Kaj potem trenutno počneš? Naloge?

N: Hja....to je zdej težko reči..to je že moje 4 delovno mesto...sem že napredoval.

D: No, osredotočiva se na trenutno delovno mesto.

N: Aha. Ok. Trenutna vrsta dela je upravljanje in vzdrževanje, se reče sistemski specialist za digitalna radijska omrežja.

D: Kakšne so tvoje naloge?

N: Ja, upravljanje in vzdrževanje jedrnega dela omrežja, komunikacija s proizvajalci, šolanje uporabnikov, terensko delo odpravljanja napak...v pogodbi imam to dobro opredeljeno...hmm...menja se...ampak to je v glavnem to ja.

D: Ali si pri svojem delu samostojen? Te kdo stalno nadzira?

N: Ne, sem kar samostojen ja.

D: Katerega spola pa je nadrejeni?

N: Moški.

D: Prej sva omenila, da si v tem podjetjem že napredoval? Kolikokrat?

N: Ja, 3krat.

D: Od česa je bilo tvoje napredovanje odvisno?

N: Od dokončanja šolanja, doveznosti, motivacije...

D: Ali na tem delovnem mestu, kjer si zdaj, še obstaja možnost napredovanja?

N: Hmm...ja...recimo ja.

D: Bi veljalo enako za ženske?

N: Hmm..ja, ne...ona je pri nas tajnica, ona nima nikamor napredovati.

D: Kaj pa ti, si še želiš napredovati? Trenutno?

N: Trenutno, ne.

D: Meniš, da boš napredoval v prihodnjih 3eh letih?

N: Če bom v tej firmi ostal, ne, mislim da ne. Pa tud to, želite, trenutno...veš...priložnost, možnost je...zdej nas vidim, da taka ekipa kot smo, je najbolje...aaa...zdej smo taka ekipa uredi in ne bi tega rušil. Že takrat ko sem napredoval, so bili eni ljubosumni, sploh tisti starejši od mene. Ok, pol sem se dokazal, pa se jim zdi v redu.

D: Je še kdo v vašem oddelku, vašem podjetju napredoval? Kdo? Meniš, da si je to zaslužil?

N: Ja, ene 2 – 3 so...tko napredoval v tem času za 1 delovno mesto...

D: Morda veš zakaj? Sta bila moška, ženski?

N: Hmm...oba moška...zaradi motiviranosti, želje, pa potrebe po tem kadru.

D: Sta si oba, po tvojem mnenju, to zaslužila?

N: Ja, ja eden bolj..no sej sta si oba zaslužila, samo eden bolj.

D: Bi vas motilo, če bi bila vaša nadrejena ženskega spola?

N: Ne.

D: Meniš, da moški hitreje napredujejo kot ženska na tem področju?

N: Hmm...jaz mislim, da...da ženske vseeno niso toliko tehnične na tem področju. Če pride enakovredna ženska, jaz mislim da je isto..

D: Pa si jo že srečal?

N: Videl sem na faksu, takrat spoznaš 150 ljudi, tu pa pač ne.

D: Kaj je po tvojem mnenju potrebno za napredovanje?

N: Priložnost, potreba...to najprej no...potreba po tem delovnem mestu, pol se pa izbere najbolj zagretega, izobraženega.

D: Ok, greva sedaj nazaj k tvoji trenutni zaposlitvi. Povej mi, koliko ur na teden delaš, približno.

N: 44, približno, to je neko povprečje, ja.

D: Delate nadure?

N: Da.

D: Vikende?

N: Da.

D: Pozno v noč?

N: Da. Kaj pa dežurstva?

D: Aha, ja. Si torej tudi dežuren?

N: Ja.

D: Ti da delovni urnik ustreza?

N: Ja, delovni urnik ustreza, sam ta dežurstva no. No, ima prednosti in slabosti. Mogoče bi si lahko našel še boljši urnik, ampak mi je sedaj ok tako.

D: Si lahko sam prilagajaš urnik? Imaš fleksibilen delovni čas?

N: Ne.

D: Se dodatno izobražujete zaradi službenih obveznosti (seminarji, delavnice,...)?

N: Da.

D: Hodiš na službena potovanja?

N: Da, a redko.

D: Lahko delo opravljaš od doma/ na daljavo?

N: Kaj preko telefona, se da rešiti, sicer pa ne.

D: Višina tvoje plače? Plačo, ki jo prejemaš na svoj osebni račun...razdeljen v kategorije. Manj kot 790€? Več?

N: Več kot 1800€ in manj kot 2600€.

D: Meniš, da prejemaš slabše ali boljše plačilo kot vaši sodelavci na istem delovnem mestu?

N: Isto.

D: Meniš, da prejemaš slabše ali boljše plačilo kot vaši kolegi na istem delovnem mestu, v drugem podjetju?

N: Hmm...ne vem. Ne bi mogel reči, res.

D: Sedaj še nekaj demografskih. Tvoja letnica rojstva?

N: 1983

D: Zakonski stan?

N: Živim z izvenzakonsko partnerico. Se pravi, druga možnost.

D: Še kdo živi z vama v gospodinjstvu?

N: Ne.

D: Imaš otroke?

N: Ne.

D: Si jih želiš?

N: Trenutno se v tej vlogi ne vidim, vendar pa obstaja možnost v prihodnosti.

D: Kdo v gospodinjstvu opravi večino domačih opravil? Ti? Ona?

N: Pol, pol. Isto.

D: Njen poklic?

N: Družinska zdravnica.

D: Te delo ovira pri opravljanju družinskih obveznosti in obratno?

N: Ne, samo ta dežurstva, nočna.

D: Ti tvoje podjetje omogoča uskladiti delo z družino? Ima podjetje kakšen certifikat? Npr. družini prijazno podjetje?

N: Ne.

D: Kako pomembna je zate kariera, od 1 do 10?

N: 7-8.

D: Si se pripravljen odreči družini, otrokom v imenu kariere?

N: Ne.

D: Lahko rečeš, da si predan delu, te to veseli?

N: Hmm..to so tko obdobja...al je dolgčas, al je preveč dela. Včasih pride tko mal...nič konkretnega za narest. Včasih..še vedno pa pride...tud ta teden sem...ker sta 2 na dopustu in je dost težje. Dostkrat pa pridejo težji problemi, sicer bolj rutinsko delo vezano na obdobje.

D: Kaj misliš, zakaj se za to področje v večji meri niso odločile tvoje kolegice, bivše sošolke, sodelavke?

N: Ker so bolj družboslovni tip.

D: Kaj meniš...da ženske na področju IKT prejemajo slabše plačilo, v primerjavi z njihovimi moškimi kolegi?

N: Ne vem, ne bi mogel reči.

D: Meniš...da ženske težje napredujejo?

N: Ne vem.

D: Meniš, da karakteristike in organizacija dela, daje prednost moškim?

N: Karakteristike?

D: Ja, delovni urnik, pozno v noč, potovanja, izobraževanje,...

N: Aha ja...mogoče fizično preveč naporno, dela na višini, na splošno pa niti ne.

D: Meniš, da je družina glavna ovira, da ženske na gradijo kariere na tem področju?

N: Ne.

D: No, prišla sva do konca. Bi morda še kaj dodal? Se ti zdi, da sva kaj spustila? Bi želel, kaj dodatno pojasniti?

N: Ne, to je to, ja.

D: Super. Hvala ti, za iskrene odgovore in tvoj čas.

N: Malenkost.

Priloga A.2: Intervju – Uroš (m, 31)

D: Pozdravljen! Kot veš sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo Kariera na področju IKT. K sodelovanju sem te povabila, ker se ukvarjaš z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let. Tvoje

sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se ti vnaprej iskreno zahvaljujem. Pa kar začniva. Katero stopnjo izobrazbe si dosegel? Magisterij?

U: Ne. Se še...trudim. Zdej se je neki ustavlo.

D: Univerzitetno ali visoko?

U: 6.2..Napiši 6.2

D: Ok.

D: Smer študija?

U: Telekomunikacije.

D: Katerega leta si zaključil 6.2?

U: Hm...mislim, da je bilo leta 2011. Ja. 2011.

D: Zakaj si se odločil za to smer študija?

U: Perspektiva.

D: Zakaj ne računalništvo in informatiko?

U: Programiranje mi ni ok.

D: Aha, zanimivo. No, sedaj pa se bova osredotočila na tvojo trenutno zaposlitev. Saj si zaposlen, kajne?

U: Ja.

D: S čim se podjetje ukvarja?

U: S telekomunikacijami, televizija, telefon, internet, storitve, ki so povezane z njimi.

D: Kakšno je približno število zaposlenih, morda v procentih? 60% moški? 40% ženske?

U: Hmm..bolj 70% 30%. Več jih je v klicnem centru. Pri nas jih ni, na našem oddelku. So pa, ja.

D: Kakšna je tvoja funkcija, kaj delaš?

U: Pomoč uporabnikom, amm tehnična pomoč, vzdrževanje sistemov.

D: Katerega leta si se zaposlil v tem podjetju?

U: 2008. Prej 2007 sem pa delal še kot študent. Praktično od začetka sem zraven.

D: Super. In kako si danes pri svojem delu samostojen? Te kdo nadzira, ukazuje?

U: Ne, tko ukazuje ne... Saj vsak ve kaj mora početi, če kdo česa ne zna, pa vpraša.

D: Koliko ur na teden delaš?

U: 50.

D: Delaš nadure?

U: Ja, neplačane.

D: A tud vikende? In neplačane?

U: Ja, včasih. Odvisno če s študenti delamo. Takrat je plačano.

D: Zanimivo. Pa ne noben nič ne reče?

U: Ne, tako pač je.

D: Delaš tudi ponoči?

U: Ja, tudi včasih.

D: Ti tak delovnik ustreza?

U: Ja, no. Jaz sem bolj jutranji tip, mi bolj paše od sedmih do treh. Čeprav smo potem do petih. Še boljše bi bilo od šestih do dveh. Pa je še kaj od dneva.

D: Imaš fleksibilen delovni čas? Si sam prilagajaš urnik?

U: Ne.

D: A se dodatno izobražuješ?

U: Ja, sam ja. Za potrebe svojega dela. Da znaš naredit, si pogledaš vsake toliko časa kaj.

D: Hodiš na službena potovanja?

U: Ne.

D: Lahko delo opravljaš od doma, na daljavo?

U: Da se, ampak se ga edin k si dežuren, drgač pa želijo, da si osem ur tm.

D: Mi lahko zaupaš višino neto plače? Tiste, ki jo dobiš na račun. A je to več kot 500 manj, več ko 1000, manj kot 2?

U: Zdj, po pravic mam tm 700 pa dodatek prevoz malca mal manj kot 300, tko da mal manj kot 1000, sam zdej pravjo, da bo povišica. Tko da bo več kot 1000.

D: O fino. A pa misliš, da prejemaš slabše plačilo kot tvoji sodelavci, kolegi na istem delovnem mestu?

U: Ma tm tm..ne bi mogel rečt..nekje ja prejemajo več, nekje pa prejemajo manj...

D: Spol nadrejenega?

U: Misliš direktno?

D: Ja.

U: Ker direktno je moški, direktorica je pa ženska.

D: O zanimivo. Pa bi te motilo, če bi bila direktno nadrejena ženska?

U: Načeloma ne, odvisno kako bi bila tehnično podkovana.

D: Si v tem času že napredoval?

U: Sedaj bom, mislim pravijo, da bomo... imel večjo plačo (smeh)

D: Pa si potem še želiš napredovati?

U: Ja do neke mere, h 20€ več, pa dvakrat večjo odgovornost. Bolje mi je tako kot je, tako plačilo, pa toliko odgovornosti. Nisem tip, da bi se gnal za denar. To mi ne igra vloge.

D: Meniš, da moški hitreje napredujejo kot ženske?

U: Ne, pomoje ne.

D: Kaj si delal pred tem? Si bil zaposlen, delal preko študentskega servisa?

U: Ja, kot električar v operi, študentska dela ja.

D: Zanimivo. Pa greva še mal na demografska vprašanja. Letnica rojstva?

U: 1983.

D: Tvoj zakonski stan? Kot vem nisi poročen, se je kaj spremenilo?

U: Ne, ne, samski sem.

D: Torej tudi še brez otrok. Pa si jih želiš? Od česa je odvisno?

U: Ja, želim...s partnerko, če bo...

D: Koliko in kdo živi s tabo?

U: Hotel mama je najboljši. Ja, mami in oči, brat pa sestra sta se že odselila.

D: A, ja, saj je fino, da nekdo ostane, se še mal razvaja. Kdo pa opravi večino domačih opravil?

U: Mami.

D: Morda veš, ali vam vaše podjetje omogoča uskladiti delo z družino? Ima kakšen certifikat?

U: Ne, mislim da ne.

D: Kako pomembna je zate kariera?

U: 4.

D: Zanimivo. Morda veš, zakaj se tvoje kolegice, prijateljice, bivše sošolke, sestrične niso odločile za to smer študija, za ta poklic?

U: ..jih ne zanima.

D: Hvala za tvoj čas. Me je veselilo, da sva se ponovna srečala.

U: Ni kaj. Tudi mene. Srečno.

D: Enako, hvala.

Priloga A.3 Intervju – Neja (ž, 31)

D: Pozdravljen! Kot veš sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo Kariera na področju IKT. K sodelovanju sem te povabila, ker se ukvarjaš z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let. Pa kar začniva. Katero stopnjo izobrazbe si dosegla? Višjo strokovno, visoko strokovno, univerzitetno?

N: Univerzitetno.

D: Katero smer študija?

N: Računalništvo.

D: Katerega leta si zaključila študij?

N: 2010.

D: Zakaj si se odločila za to smer?

N: Jaa..že od nekdanj so me zanimale nove tehnologije, računalniki, informacije, ki jih ponuja.

D: Si trenutno zaposlena?

N: Da.

D: S čim se podjetje ukvarja?

N: Z informacijskimi sistemi za transportna podjetja.

D: Zanimivo. Mogoče, lahko oceniš približno število zaposlenih, približno razmerje med številom žensk in številom moških, v procentih.

N: Ja. 6 zaposlenih. 2 ženske pa 4 moški, pa še nekaj študentov pol.

D: Kakšna je tvoja funkcija, kaj pravzaprav delaš?

N: Vodja programerjev.

D: Katerega leta pa si se zaposlila v tem podjetju?

N: V podjetje sem prišla leta...2005 že kot študentka. Zaposlena pa sem od leta 2010, od leta ko sem končala študij.

D: Super. Potem si v podjetju že več kot 10 let. Povej mi še...kako samostojna si pri svojem delu? Te kdo nadzira, ukazuje?

N: Ne, u bistvu se z našim šefom peljeva te projekte, se organizirava, sodelujeva, dajeva navodila programerjem, kako naj izgleda aplikacija ali končni produkt.

D: Koliko ur približno delaš na teden?

N: Na teden 40 ur, ampak podaljšam...tako da bi rekla, da povprečna kar 50 ur na teden.

D: Se pravi delaš nadure?

N: Ja.

D: Vikende?

N: Tudi, če je kaj nujnega tud, drugače pa se temu poskušamo čim bolj izogniti.

D: Delaš tudi pozno v noč?

N: Pa tud kdaj no...če se kdaj na kakšnem projektu zakomplicira, se dela tudi do takrat dokler se problema ne reš, drugače pa večinoma čez teden, če se le da.

D: Ti tak delovnik ustreza?

N: Ja, zaenkrat mi ja...ker mi ponuja določene izzive, ki jih rada rešujem.

D: Imaš fleksibilen delovni čas?

N: Delno no...zato ker ta podjetja delajo od osmih do štirih pa pač moram tudi jaz biti takrat tam, da komuniciram z njimi, z našimi programerji... del opravi pa se lahko opravi tudi izven delovnega časa, kar je administracija, operativa pa je od osmih do štirih, tako da bi bolj rekla, da ne.

D: Ali se zaradi narave dela dodatno izobražuješ?

N: Ja.

D: Pogosto?

N: Bi rekla, da ja, glede na to da delamo z novimi tehnologijami, bi rekla, da se približno 1 na leto udeležim kakšnih konferenc, kjer spoznavamo nove trende...

D: To plača podjetje?

N: Ja, ja podjetje ja. Smo tudi partnerji Microsoft in potem nam pripadajo še določene stvari, ugodnosti.

D: Zanimivo. Greš potem tudi na službena potovanja?

N: Am, na krajša ja, tudi kdaj, pogledat nove stvari, se mal pozanimat, če lahko še kaj novega dosežemo, tko da, ja ni pa to tako zelo pogosto.

D: Bi morda tvoje delo opravljala kar od doma?

N: Tko...operativo nemogoče, sem nadrejena programerjem in to težko, kakšne stvari bi pa lahko od doma ja, ampak načeloma pa niti ne no.

D: Ok. Kako pa je s plačilom, oz. z višino plačila, ki ga prejmeš na račun? Ni potrebno povedati točnega zneska, lahko mi pokimaš..manj kot 500€, več kot 500 manj kot 1000, več kot 1000€ manj kot 2000€

N: Ja, več kot 1000 manj kot 2000€.

D: Meniš, da prejemaš slabše plačilo kot vaši kolegi na istem delovnem mestu?

N: Da.

D: Spol tvojega nadrejenega?

N: Moški.

D: Bi te motilo, če bi bila ženska?

N: Ne.

D: Si napredovala odkar si v tem podjetju?

N: Ja, leta 2013.

D: Si želiš še napredovati?

N: Ja, vendar v tem podjetju ni te možnosti, moj nadrejeni je šef podjetja.

D: Meniš, da moški hitreje napreduje kot ženska?

N: Ja.

D: Si pred to zaposlitvijo in kot študentka še kje delala?

N: Ja, samo ni bilo povezano z IKT. To je bilo bolj tako...v gostinstvu, trgovini...počitniška dela bolj.

D: Ok. Sedaj se bova posvetili k bolj demografski temi vprašanj. Mi zaupaš letnico rojstva?

N: 1983.

D: Tvoj zakonski stan? Si poročena? Živiš z izvenzakonskim partnerjem?

N: Ja, z izvenzakonskim partnerjem živiva skupaj.

D: Imata otroke?

N: Ne.

D: Pa si jih želita?

N: Ja, ja pa ne..odvisno...bo prišel čas..trenutno pa se ne počutim, da bi ga imela, to ni stvar za čez noč.

D: Še kdo živi v vašem gospodinjstvu?

N: Midva s partnerjem sva sama, živiva pa v hiši k sta še dve družini, mava pa svoje gospodinjstvo.

D: Kdo v vajinem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil?

N: Ženska, jaz (smeh)

D: Kaj je on po poklicu?

N: On je krupje, dela ponoči, tako da večino dela doma opravim jaz, se pravi kar 70%.

D: Pa te potem te domače obveznosti kaj ovirajo pri delu v službi?

N: V bistvu me ne ovirajo pri delu ne, imam pa kdaj, kakšen dan manj delovne energije zato.

D: Vam mogoče podjetje to pomaga uskladiti? Imate kake ukrepe, ki k temu pripomorejo? Morda veš, ali ima podjetje certifikat Družini prijazno podjetje?

N: Ne, ne, ker je manjše podjetje. To pa nimamo, kot jih imajo, vem, v nekaterih večjih podjetjih.

D: Kako pomembna pa je zate kariera? Od 1 do 10?

N: Amm...7.

D: Bi se odrekla družini, otrokom v imenu kariere?

N: Ne.

D: Kaj misliš, zakaj se tvoje kolegice, bivše sošolke niso odločile za ta poklic?

N: Morda niso imele možnosti, ali pa je to za njih prezahtevno. Ta poklic zahteva kar dost takih spretnosti, da razume programerje, ki so morda na drugi stopnji kot smo mi, mogoče nimajo radi izzivov.

D: Kaj pa misliš, da bi bila lahko glavna ovira? Da prejimate slabše plačilo kot moški? Ker težje napredujete na tem področju? Ali zaradi materinstva?

N: Mislim, da materinstva, ja. Težko je slediti.

D: Hvala za sodelovanje.

N: Malenkost.

Priloga A.4: Intervju – Kaja (ž, 31)

D: Zdravo, kot sem omenila delam raziskavo. Hvala, da si se odzvala. Najbolje, da kar začneva. Katero stopnje izobrazbe si dosegla? Magisterij? Univerzitetno?

K: Univerzitetno, ja.

K: Računalništvo in informatika.

D: Zakaj si se odločila za to smer študija?

K: Hmm..že od nekdanj sem bila bolj fantovska, večino časa sem preživela v njihovi družbi, fantovske stvari so mi bile bolj kul, pa računalniki. Sem bolj tehnični tip človeka, znam marsikaj popraviti (smeh).

D: Super, to je dobro, da si priročen. Kdaj pa si potem to šolanje zaključila? Ali še študiraš?

K: Ne. Šolanje sem zaključila in to leta..hmm..2009.

D: Ali si trenutno zaposlena?

K: Ja.

D: S čim se podjetje ukvarja?

K: Z outsourcingom, mislim to je klicni center, imamo naročnike za katera izvajamo razne storitve s tega področja. Zaposlene oziroma študente na podlagi želje naročnika, njegovih storitev in ponudb...amm..jih stalno izobražujemo, se prilagajmo trgu naročnika in v njegovem imenu izvajamo tako tehnično kot zgolj samo uporabniško pomoč njegovim strankam in seveda na tak način, da stranka ne dobi občutka tega outsourcinga.

D: Koliko je zaposlenih v podjetju? Število moških, žensk? Morda v procentih, v kolikor ti je lažje.

K: Hmm..se pravi..trenutno nas je zaposlenih šest, in tam štirje redni študentje. Spol. Hmm bolj ženske prevladujemo...direktor je moški, pa še trije fantje, se pravi bolj 60%, 40% za ženske.

D: Kakšna je tvoja funkcija v podjetju?

K: Tehnična pomoč uporabnikom, vodja študentov, delno koordiniranje projektov, kar se tiče informatike in sistemov, načrtovanje.

D: Katerega leta si se zaposlila?

K: 2009 ali začetek 2010 ja.

D: Kako samostojna si pri svojem delu? Te kdo nadzira, ukazuje?

K: Bi rekla, da sem kar samostojna ja, da imam kar direktorsko odgovornost. Da me redko nadzirajo, da bolj sama poročam o svojih napredkih, izvajanju in napakah. Pa se še drugi naučijo.

D: Koliko ur na teden približno delaš?

K: Trenutno malo manj, sicer pa tudi 50 ur na teden ja.

D: Zakaj trenutno malo manj?

K: Okrepili smo študentsko delovno silo, poletje čas dopustov.

D: Sicer pa delaš nadure?

K: Ja.

D: Vikende?

K: Včasih ja, odvisno sem na vrsti za dežurstvo. Če je kaj zelo pomembnega potem uredim ja. Ni pa tako, da bi bilo dela za del dan.

D: Pozno v noč?

K: Včasih, je pa od tebe bolj odvisno, ali si pripravljen, da narediš nekaj več, rešiš projekt, težavo...ko se ti ravno odpre, dobiš zagon, pa čeprav je to pozno v noč.

D: Ti tak delovni urnik ustreza?

K: Ja, saj človek se vsega navadi, ko se primerjaš z drugimi vidiš, da je ok. Da se da. Drugače je potem družina in vse, ampak zaenkrat gre ja.

D: Imaš morda fleksibilen delovni čas? Si sama prilagajaš?

K: Ne, bolj specifičen delovni urnik imamo, včasih sem že prva tam, včasih je potrebno narediti več, včasih manj, vse je odvisno od količine dela, od naročnikov in strank.

D: Se zaradi narave dela dodatno izobražuješ?

K: Seveda ja. Vedno kaj novega izveš..tu je tako, da se tudi kaj vedno novega zgodi...to je tisto, kar me žene dalje, neka radovednost, nekaj narediti boljše, morda hitreje.

D: Zanimivo. Vidim, da te to res veseli.

K: Res je.

D: Hodiš tudi na službena potovanja?

K: Ja, gremo s sodelavci, morda še direktor, gremo na kakšen sejem, sami se udeležimo delavnic ali nazadnje konferenco. Odvisno ali je tema, ki bi nas zanimala. Kam daleč, v druge države pa ne. Prej kake članke, v tujem jeziku.

D: Lahko delo opravljaš od doma?

K: Celo ne, ni mogoče, vsaj ne brez vse tehnologije. Bolj osebno, mislim, dalo bi se zgolj urejati kako dokumentacijo, sicer pa ne.

D: Mi lahko zaupaš v kateri razred spada višina tvoje plače, tiste ki jo prejmeš na osebni račun..ali je to manj kot 500€? Je to več kot 501 in manj kot 1000€? Ali je to več kot 1001 in manj kot 2000€? Morda več kot 2001 in manj kot 3000?

K: Ne, ne, je kar več kot manj kot 2000€, a več kot 1001€.

D: Pa meniš, da prejemaš slabše ali boljše plačilo kot tvoji sodelavci, sodelavke ali kolegi, kolegice na istem delovnem mestu v drugem podjetju?

K: Hmm...dobro vprašanje, v našem podjetju ne, ker samo jaz bolj opravljam to delo, ni primerljivo z drugimi, kolegi pa odvisno eni manj, eni več...zdi se mi, pa da vsi nekako premalo..sam pravijo, da je to odvisno od povpraševanja.

D: Spol nadrejenega je moški, kajne?

K: Ja.

D: Pa bi te bilo ok, ali bi te motilo, če bi bila nadrejeni ženskega spola?

K: Ne, bilo bi mi vseeno, mislim, odvisno kako bi bila usposobljena. Moti me lahko tudi če je moškega spola, pa če ni dovolj podkovan, mislim, da je kos svojim nalogam, pol je ok, drugače pa je lahko tudi ženska ja.

D: Si, odkar si v tem podjetju, že napredovala? Katerega leta?

K: Ja, sem ja. In to leta hmm se pravi 3 leta po tem ko sem bila tam, oz. če že prej štejem, da sem iz študentka postala zaposlena, pa potem iz zaposlena za določenega v nedoločen, potem pa še delo in s tem povezane odgovornosti, več dela, pa več odgovornosti.

D: Misliš,da boš še napredovala, npr. v prihodnjih treh letih?

K: Težko rečem, ni mesta, da bi napredovala. Nad mano je šef. Mogoče, če bi bilo še kako drugo delovno mesto, druga funkcija, to kar pa jaz delam, pa težko.

D: Meniš, da moški hitreje napreduje kot ženska na tem področju?

K: Hja, moških je veliko, težko rečem, če bi bilo več žensk, bi se to drugače, mogoče bolj videlo, tako pa ne morem tako sklepati.

D: Si preden si delala v tem podjetju, delala še kje?

K: Ja, preko študentskega servisa.

D: Kje?

K: Ja, isto v klicnih centrih oz. kot pomoč uporabnikom, pa da je bilo povezano z IKT, potem je bila še delo v spletni trgovini, tako da ja, razno delo.

D: Zakaj z njimi nisi nadaljevala svoje poklicne poti? Zakaj nisi ostala?

K: Nisem videla neke prihodnosti, nisem se počutila ok, da bi lahko razvila svoje potencialne, da bi rekla, da je to to. Da sem danes tu (smeh).

D: Ok. Sledijo demografska vprašanja...mi zaupaš tvojo letnico rojstva?

K: Ja, 1984.

D: Tvoj zakonski stan? Si poročena?

K: Ne. Samska.

D: Imaš partnerja?

K: Ne.

D: Najbrž tudi ne otrok?

K: Ja, res je..nimam.

D: S kom živiš v gospodinjstvu? Sama?

K: Ja, sama...mislim, v stanovanju živi še nekdo, a sama skrbim zase.

D: Imaš cimra?

K: Ja, nekako mi je finančno lažje, kar se tiče najemnina. V Ljubljani so cene garsonjer kar visoke, no vsaj take, ki so ok, primerne.

D: Potem sama opraviš vsa domača opravila, ali ti cimer kaj pomaga?

K: Ne, pobere perilo na balkonu, če slučajno dež pada, pa je doma..drugače pa sama, ja kuham, perem in pospravljam.

D: Te to delo doma, ovira pri opravljanju dela v službi?

K: No ja, lažje bi bilo če bi bilo kdaj kaj skuhano in pospravljeno...sicer pa sem že navajena.

D: Ti podjetje pomaga uskladiti to? Morda veš, ima certifikat Družini prijazno podjetje?

K: Ne, če morda potrebujem kak dan prost, kaj zaradi zdravstva, se da urediti, drugače pa mislim, da nimamo tega certifikata.

D: Kako pomembna je zate kariera?

K: Hmm, ja kar no, rada imam, da se mi dogaja, kariera na tem področju mi to nekako omogoča.

D: Kaj misliš, zakaj se za to področje niso odločile vaše kolegice, bivše sošolke?

K: Ker jih to ni zanimalo. Se je že od malih nog vedlo, da bi ene rade bile zdravnice, pa učiteljice, vse pa manekenke (smeh). Jaz sem bila vedno tehnični tip in se je najbrž že takrat vedelo, da bom kaj tako bolj tehničnega, naprednega, kaj tako dinamičnega.

D: Hvala.

Priloga A.5: Intervju – Špela (ž, 40)

D: Zdravo, kot veš izvajam raziskavo na temo Kariera žensk na področju IKT v Sloveniji. K sodelovanju sem te povabila, ker se ukvarjaš z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter si starejša od 30 let. Tvoje sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se ti vnaprej iskreno zahvaljujem! Pred nama so vprašanja najprej na temo študija, nato sledijo vprašanja o zaposlitvi in domu. Nenazadnje pa tudi nekaj demografskih vprašanj. Morda pred začetkom kakšno vprašanj?

Š: Koliko časa bo trajalo..približno?

D: Dobre pol urce, morda več, morda manj..odvisno koliko izkušenj imaš.

Š: Ok. Potem pa kar začniva.

D: Super. No, naprej mi zaupaj katera je tvoja zadnja končana izobrazba?

Š: Končano imam fakulteto za računalništvo in informatiko v Ljubljani.

D: Se pravi univerzitetno?

Š: Da.

D: Kdaj si zaključila študij?

Š: Hmm..leta..uu to je pa že kar nekaj let nazaj...bom morala malo preračunati...mislim, da je bilo leta 95, ja, če me spomin ne vara...ja

D: Potem se nisi odločila za nadaljevanje, temveč si se zaposlila?

Š: Da.

D: Si še vedno v tem podjetju?

Š: Ne, sem pa delala...hmmm..približno 4 leta ja...potem pa sem se zaposlila v tem podjetju, kjer sem sedaj.

D: Je bilo področje poslovanja prvega podjetja tudi informacijsko telekomunikacija?

Š: Ja.

D: Si v tem času v prejšnjem podjetju kdaj napredovala?

Š: Ne..ni bilo te opcije...si bil zadolžen za določeno vrsto delo, ki se je samo dopolnjevalo.

D: Kaj pa...sestava...so bili večinoma moški, ali je bilo tudi kaj žensk?

Š: Ja, jaz sem bila pa še ena, a je ona počela druge stvari.

D: Ok. Sedaj pa se bova osredotočila na sedajšno zaposlitev. Kdaj si se zaposlila v tem podjetju kjer si zdaj?

Š: Se prav...am...to je bilo pred mislim, da 14 let nazaj...tako da leta 2001.

D: Ja, je treba kar malo preračunati, ko čas tako hitro beži. Ok. Povej mi s čim se podjetje ukvarja?

Š: Z shranjevanjem informacijskih podatkov, no to se sedaj...smo se razširili oz. no v to smer se je podjetje razvilo.

D:Koliko ljudi pa zaposluje, se je razširilo tudi v to smer?

Š: Ja, trenutno mislim, da nas je preko 30 že...na začetku nas je bilo le ene 5, 6 ja.

D: Koliko pa vas je žensk?

Š: Smo kar v manjšini ja, no saj to je nek standard v podjetjih na tem področju. Mislim, da nas je cirka 10%, več ne...no pa tud vse ne delajo to kar jaz delam, 2 sva trenutno ki to počneva?

D: Kaj točno pa?

Š: Analitično bolj, sistemske mreže, nadzor nad bazo podatkov in še se najde...oz no še bolj točno bi bilo sistemski administrator.

D: Koliko ur na teden?

Š: Tud več kot 50, sam zdaj se je malo umirilo, smo mal posodobili vse, pač na začetku moraš malo več vložiti dela, truda, časa no...sedaj je že vse bolj utečeno, boljše.

D: Potem delate nadure? Kaj pa pozno v noč?

Š: Ja, nadure še vedno, pozno v noč, pa kdor hoče (smeh) se ne branimo...no kdo še kaj čez noč naredi, če je potrebno, jaz ne...mi ni potrebno no, če tko rečem, vse kar opravi, opravi pač čez dan.

D: Vau. Pridna. Vidim, da te to veseli. Potem sklepam, da delaš nadure, vikende in pozno v noč?

Š: Ja, v tem poslu bi rekla, da ni ure. Delaš ko delaš, sicer pa poskusim narediti čim več, že v službi, potem doma s partnerjem še kaj pokomentirava, morda najdem že rešitev...sicer pa ja tudi kdaj ponoči, če lovim roke, vikende pa tako, poskusim kar iz morja (smeh)...prenosnik s sabo in gremo...zdej je vse tako bolj dostopno...všeč mi je pisarna ob obali (smeh).

D: Ti tak delovnik ustreza?

Š: Ja mi ja...se počutim na višku moči, da lahko nekaj naredim, ko najdeš pravo pa veš da je to to, potem ne spustiš kar tako...

D: Najbrž se potem tudi stalno izobražuješ? Hodiš na seminarje? Konference?

Š: Ja, vsak dan zagotovo izvem kaj novega. Tudi na seminarje hodimo, v tujino, Ameriko in konference. Odvisno, včasih se tudi mi predstavimo.

D: Plača pa vse podjetje?

Š: Ja, tko je zdej tisto osnovno ja, no nastanitev si raje pokrijem sama, greva s partnerjem potem da sva bolj na free

D: Mi lahko zaupaš višino neto plače? Je to med 501€ ali 1000, med 1001 in 2000, 2000 - 3000?

Š: Ta, ta ja. 1-2000 eurov.

D: Meniš, da prejemaš slabše/ boljše plačilo kot tvoje prijateljice na istih oz. podobnih delovnih mestih?

Š: Zadnjič sem se z eno pogovarjala, je rekla, da dobi manj, a je komaj začela. To se najbrž tako rangira. Za druge pa mislim, da smo podobno, morda kaka več. Čeprav jaz dobim več od sodelavke zaradi ur. Ona ima še druge skrbi.

D: Kako to misliš?

Š: Študira še, pa ima to in ono, saj veš.

D: Si v tem času odkar si tu napredovala?

Š: Ja, pa ne...ubistvu sem na istem mestu, le več stvari počenem, pa plača večja, več odgovornosti, pol pa še ure štejejo.

D: Misliš, da boš napredovala v prihodnjih treh letih?

Š: Ne vem, nič ne morem reči, morda se bomo širili. Bomo videli. Meni tako zdaj odgovarja.

D: Meniš, da moški hitreje napredujejo kot ženske na tem področju v Sloveniji?

Š: Nah, ne bi rekla, saj jih je tako malo...tista ki pride not v študiji, mislim, da si, če je dobra najde kaj, vem da še vedno iščejo, pa bi tudi žensko vzeli, če je dobra, pol je pa v igri znanja,

spretnosti, ni potem samo šola. Mene so nekaj naučili, ampak sem kar veliko časa še sama preštudirala počez pa še (smeh).

D: Mi zaupaš tvojo letnico rojstva?

Š: 1979.

D: Poročena nista?

Š: Ne še, nekaj se opogumlja (smeh).

D: Super, držim pesti, da čimprej. Kaj pa potem otroci?

Š: Ne, pa veš, da o tem nisva premišljevala...jaz tako mislim na zaščito...ne vem če bo potem še čas...ampak zaenkrat nisva premišljevala.

D: Živita sama?

Š: Ja, v najemniškem stanovanju.

D: Kdo v vajinem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil?

Š: Jaz. Saj se ve (smeh).

D: Pa te to ovira pri opravljanju dela v službi?

Š: Včasih vzamem to kot sprostitev, si pravim, da ne morem vedno pred računalnikom sedet, pa se še malo na tak način pretegnem, on pa kaj skuha dobrega, pa sva si bot.

D: Lepo. Bi rekla, da te domače obveznosti, se pravi delo doma opravi pri delu v službi in obratno?

Š: Ne, ne bi rekla..če ni kaj skuhano doma...greva pa ven...jaz se ponavadi že v službi najem (smeh)

D: Kako pomembna je zate kariera?

Š: Pa kr ja...bi lahko to počela kar celo življenje, no ni pa to sedaj nuja...9, tak da 9 ja.

D: Morda veš zakaj se za to področje, to kar ti delaš...zakaj se za to niso odločile tvoje prijateljice, bivše sodelavke, sošolke, znanke? Kaj misliš, kaj je temu botrovalo?

Š: Dobro vprašanje...ne vem kaj bi rekla, da je najbolj, ampak verjamem, da ni vsakdo za vse...najbrž se jih je več odločilo za druge vede, mogoče bolj zdravniške poklice, pa vzgojiteljice, trgovke...saj jih je drugje dovolj..nevem pa zakaj ravno tu ne...morda morajo biti bolj tehnične...pa bi rekla tudi, da jih je vedno več.

D: Lepo slišat. Mi dve pa sva tudi prišle h koncu intervjuja, tako da bi se ti zahvalila za sodelovanje in vam zaželela še velik kariernih užitkov.

Š: Hvala, tudi tebi.

Priloga A.6 Intervju – Goran (m, 39)

D: Zdravo, kot veš delam magistrsko in v ta namen izvajam raziskavo na temo Kariera na področju IKT, kamor vem spadaš tudi ti. Ker si starejši od 30 let še posebej. Tako, da upam, da lahko kar pričneva z vprašanji.

G: Ja.

D: Najprej mi povej, katero stopnjo izobrazbe imaš končano?

G: Peto, delam pa za šesto. Končal sem srednjo šolo, po poklicu sem električar, razvijalec. Nisem zaključil pa potem organizacijo v Kranju, sem se pa vmes zaposlil.

D: Katerega leta si zaključil študij?

G: Čak...ta prvo...se pravi srednjo šolo sem leta hmm 95, to, ki je pa nisem zaključil pa potem kdaj...pred 10 leti, se pravi 2005.

D: Kaj pa si študiral v Kranju, katero smer? Zakaj v Kranju?

G: It, smer na organizaciji ja, izredni študij, v Ljubljani ni bilo mogoče, da sem lahko študiral ob delu.

D: Trenutno si zaposlen?

G:Ja.

D: S čim se podjetje ukvarja?

G: S telekomunikacijami.

D: Število zaposlenih...aha gre za večje podjetje?

G: Ja, to si lahko na internetu pogledaš ja.

D: Ok. Kaj je tvoje delo, funkcija, kaj ti delaš?

G: Obračun...mmm..billing, storitev, klicev...

D: Katerega leta pa si se zaposlil tu?

G: Štirinajst let nazaj, 2001 ja.

D: U lepo obdobje. Povej, si pri svojem delu samostojen, te kdo nadzira, ukazuje?

G: Ja, samostojen.

D: Koliko ur delaš na teden?

G: 40

D: Potem najbrž ne delaš nadure, vikende in pozno v noč?

G: Ne...je pa tako mogoče 5 ur maksimalno nadur na mesec.

D: Ti tak delovni urnik ustreza?

G: Ja.

D: Imaš fleksibilen delovni čas?

G: Ja, lahko rečem, da ja.

D: Se zaradi narave dela dodatno izobražuješ?

G: Ja, sam...ali predavanja pri nas. Se ja.

D: Hodiš na službena potovanja?

G: Jaz ne.

D: Lahko delo opravljaš od doma, na daljavo?

G: Ja, lahko ja..sam mam tako 2 dni na mesec pa.

D: Mi lahko zaupaš višino plače, neto...manj kot 1000, med 1000 in 2000, 2000 ali 3000€? Več?

G: Med 1500 in 2500 (smeh) med 1000 in 2000.

D: Ok. Meniš, da prejemaš slabše boljše plačilo kot kolegi na podobnem delovnem mestu v drugem podjetju?

G: Ne, podobno.

D: Spol nadrejenega?

G: Moški.

D: Bi te motilo, če bi bila ženska?

G: Ne.

D: Si v tem času, odkar si tukaj zaposlen, že napredoval? Kolikokrat?

G: Ja, dvakrat.

D: Kako se je to poznalo? Kaj se je spremenilo?

G: Odgovornost, več dela, plača, samostojnost.

D: Meniš, da boš še napredoval v prihodnjih treh letih?

G: Ja.

D: Misliš na višji položaj, v drugi oddelek?

G: Ne, bolj po plači (smeh)

D: Je v tvojem podjetju kdaj napredovala tudi ženska, si je to zaslužila?

G: Je ja, sicer pri nas, na našem oddelku je samo 1, in lahko res rečem, da je sposobna, da marsikaj od drugih fantov več ve. Je res taprava, takih sicer najbrž ni velik, že če greva gledat nazaj v šolo, na faksu jih so bile 3 pa 100 fantov. So izjeme moram reči.

D: Pa mogoče veš, ima ta sodelavka otroka?

G: Ne, nima.

D: Kako pa bi gledali na to če bi jih bilo več, žensk na vašem oddelku, kako bi to sprejeli tvoji sodelavci?

G: Nič, ok bi bilo (smeh) Ne bi se grdo gledali..tu je bolj pomembno znanje, spretnosti.

D: Kaj si počel pred to zaposlitvijo, kako si se pravzaprav tu zaposlil?

G: Delal sem prakso, potem sem se zaposlil...pred tem sem delal preko študenta računalniške storitve, drugače pa tudi raznašanje hrane, razne tiskarne...

D: Svež spomin, saj si še mlad..koliko si star?

G: 76 letnik

D: Imaš tudi že otroke. Koliko, koliko stari?

G: Dva ja, tri in pet.

D: Potem sami štirje živite v gospodinjstvu?

G: Ja.

D: Kdo potem v vajinem gospodinjstvu opravi največ domačih opravil?

G: Hmm, kar pol pol bo.

D: Pa te to kaj ovira pri delu?

G: Ne. Me je sicer, ko sta bila mlajša...spanje pa to...ampak je kar ok.

D: Ti morda podjetje pomaga to uskladiti, morda veš ima certifikat družini prijazno podjetje?

G: Ja ima certifikat ja..mi pomaga ja.

D: Kako pomembna je zate kariera? Od 1 do 10? Je bolj družina?

G: Kariera bi rekel tam 6 do 7.

D: Ok. Povej mi še za konec, kaj je po tvojem mnenju razlog, da se tvoje sošolke bivše, prijateljice..niso odločile za to kariero kot ti npr. misliš, da jih je oviralo mnenje, da je to moško področje ali da niso sposobne tega narediti, da ne bodo mogle imeti otrok, ker je narava dela taka, da se stalno izobražuje? Kaj ti meniš?

G: Jst bi rekel, da ni zanimanja za tehnologijo, bolj na splošno, naravoslovni predmeti, splošno manj ponudbe na trgu, pa seveda tudi spodbujanje, da ni dovolj prikazano, da bi se jih bolj spodbujalo v to, že v šoli pa tko. To mislim, da to.

D: Hvala ti za čas in za vse odgovore.

G: Prosim, pa še kdaj.

Priloga A.7 Intervju – Luka (m, 30)

D: Te lahko prosim, če boš odgovoril na par vprašanj?

L: Lahko. Par. Ker nimam toliko časa, je najbolje, da se kar preko sporočil tu.

D: Ok, kar začeniva. Katero stopnjo izobrazbe imaš končano?

L: 7.stopnjo.

D: Katero smer študija si končal?

L: Matematika in računalništvo – star UNI program, Pedagoška fakultetaUL

D: Katerega leta si končal študij?

L: 2013

D: Zakaj si se odločil za to smer študija?

L: Ker me je poklic učitelj zanimal od prvih osnovnošolskih let...

D: Ali si trenutno zaposlen?

L: Ne.

D: Ok, potem ti bom zastavila še par drugih vprašanj, ker tega sicer nisem predvidevala, vendar bodo tvoji odgovori vseeno izjemnega pomena. Kaj meniš, ali moški hitreje napredujejo kot ženske na tem področju?

L: Ne. Če govorimo o programiranju, moraš samo osvojiti programersko logiko, ki je ista za moške in za ženske.

D: Si pred tem delal še kje drugje? Preko študentskega servisa?

L: Za čase gimnazije sem delal pri mami v službi, ko sem vsako leto nadomeščal njeno sodelavko. Ko sem začel študij, sem se 100% posvetil samo temu.

D: Tvoja letnica rojstva?

L: 1989

D: Tvoj zakonski stan? Samski? Imaš punco?

L: Samski.

D: Imaš otroke oz. si jih želiš?

L: Če gledam pri kolegih (kot njihov prijatelj), ki so čez noč postali očetje, ter se jim je življenje čez noč »obrnilo na glavo«, potem si lastnih otrok ne želim, če se stiki in kontakti potem tako zmanjšajo in če cel čas preživljaš samo z družinico in nimaš casa za druge kolege. Če pa gledam iz vidika poklica (profesor matematike in računalništva), pa je moj poklic vezan ravno na otroke, na poučevanje otrok, pa si jih seveda želim....Seveda je pa to odvisno od tega, ali imaš dovolj finančnih sredstev za vzgajanje otrok in sploh, ali si sposoben imeti otroka ter se ukvarjati z njim.

D: Kdo v vašem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil?

L: Ker živim še doma pri starših, večino opravijo oni, jaz jim pa pomagam pri kakšnih stvareh.

D: Pa še za konec. Kaj misliš, zakaj se za to področje niso odločile tvoje prijateljke, znanke? Meniš da so ženske na tem področju v Sloveniji na slabšem položaju v primerjavi z moškimi? Zakaj?

L: Ženske v IKT-ju so verjetno v slabšem položaju v primerjavi z moškimi samo zato, ker so označena kot »šibkejši« spol, kar je diskriminatorno do njih. Načeloma naj bi imele ženske skorajda boljše organizacijske sposobnosti. Ok toliko, upam, da je bilo ok.

D: Ja, res hvala za čas, za trud. Lepo bodi še naprej!

L: Enako, čao.

Priloga A.8 Intervju – Pero (m, 41)

D: Pozdravljen, kot sva že govorila po telefonu, bi se danes pogovorila malce o karieri na področju informacijske komunikacijske tehnologije. Če se ne motim imaš ti tako izobrazbo.

P: Res je. Zaključil sem srednjo šolo, se prav v Kranju, elektro, pol pa nadaljeval na organizaciji, prou telekomunikacije.

D: Katerega leta pa?

P: U to je že dolgo nazaj, to morm pa prou preračunat...

D: Kar.

P: Se pravi, 95ga leta.

D: Zakaj si se takrat odločil za to smer študija?

P: U računalniki so bili takrat in, ni ga imel še vsak, jaz sem. Zanimalo me je. Že prej, potem pa skoz bolj in sem šel še naprej študirat.

D: Kaj si potem po srednji šoli? Si se zaposlil, praksa?

P: Ja, najprej sem opravljal prakso v enem manjšem podjetju, takrat si bil iskana roba. Vidim, da je danes mlajšim težje. Vsak lahko študira, že doma, saj ne rabi šole.

D: Kaj si pa potem po praksi?

P: Po praksi sem se zaposlil, najprej pri njih, potem pa sem šel delat k enmu, še manjše podjetje, bolj kot en servis.

D: Kdaj pa je to bilo?

P: To je bilo se pravi, ene 2 leti po...se pravi, da sem se zaposlil pri drugem podjetju kot sem delal prakso, a ne...potlej je to leta 97.

D: In kakšne razmere so bile tam? Kdo je bil zaposlen? Moški? Tudi kaj žensk?

P: Razmere so bile ok, kot sem rekel še manjše podjetje, 3je smo bili vse skupaj, pa 1 študent takrat. Ne, žensk ni bilo, tako kot na faksu. Smo se jim že prvi dan posmehovali. Nismo si jih predstavljali, da popravljajo računalnik.

D: Zakaj ne?

P: Eh kje pa, one pa z šraubencigarji, gledajo žarnice kot čudo, kaj bi šele z matično ploščo delale. Verjame, da se je danes to spremenilo, samo takrat pa je bila res redkost. Katera je tudi uspela ne rečem, samo ni bilo nekako popularno, pa računalniki, dons pa vsak, pa telefon, pa vse...

D: Koliko časa si delal pri tem manjšem podjetju, servisu?

P: Tam sem bil pol kar štiri leta, pet, pet je blo. Potem sem imel pa dost tega, da delam za druge, pa ure k se jim sprdne, pa sem šel na svoje, tako da sem zdej že več kot 10 let na svoje, bo že več kot 10...matr hitr gre...

D: Se pravi si privatnik? Kako pa je kaj s tem? Ti uspeva? Občutiš kaj krize?

P: Ja, privatnik, na svoje, svoj servis. Pa kar gre...enkrat manj, drugič več...privadiš še...človek...boljš pa je kot da te eden zajeb...boljš je tko, svoj majster, sam si čas urejam...pač delam kot je delo, ko ga je manj pa manj.

D: Imaš koga zaposlenega?

P: Ne, imel sem nekaj časa enga študenta. Sam tud to ni šlo, ni bilo za oba.

D: V kolikor bi imel več dela, bi zaposlil žensko?

P: Hmm, to pa ne vem..bi se mogla najprej izkazat. Da vidim, kaj zna, da ji ni treba potlej skoz prste gledat. Drugač pa čej čedna zakaj pa ne (smeh)

D: Koliko ur približno delaš na teden?

P: Pa čist odvisno...lohka tud manj kot 40, kšn tedn tud več...ampak recva tam 40, 50.

D: Se pravi delaš kdaj tudi nadure, pozno v noč, med vikendi?

P: Ja, ja kakor je.

D: Pa ti tak delovni urnik ustreza?

P: Ja, sam da si svoj šef, je bolj ja, pa delaš tko da si mal razporediš, da vidš, če moraš kam letet, pa po otroke, kdaj u trgovino, sej je skoz nekej, važn pa da nardim to takrat ko sm reku.

D: Pa se dodatno tudi kaj izobražuješ?

P: Pa moram ja, pogledat tud kaj kej novga pride, pol mularije več od mene ve...pogledam kšne računalniške novice, kšn forum preberem, odvisn če mam kak problem k ga ne znam rešt, pol pa internet prou pride, sej se pogleda, zato pa je.

D: Hodiš na službena potovanja?

P: (smeh) ja, ja to pa vsak dan, mislim do stranke, če moram na dom, al pa tud nazaj kaj računalnik peljem, odvisno v kero smer grem, kaj rabim...tok o mojih potovanjih.

D: Potem predvidevam, da nekaj dela opraviš doma, nekaj pa kar na terenu, pri stranki?

P: Tako ja.

D: Mi lahko zaupaš višino tvoje neto plače, če ni skrivnost?

P: Hja, kokr si jo nakažem.

D: Mislm, je to manj kot 1000, ali več kot 2000, več kot 3000€.

P: Pa tok, da skoz mesec pridemo, težko danes kej pršparat, pri majhnih otrocih to ne gre...eden dela...tko da mam neki, ampak ne več od 2000€, za položnice, pa je mesec okol...

D: Pa misliš, da se bo situacija kaj izboljšala?

P: Hja, sej se more...drugač bomo vsi šli u franže.

D: Meniš, da prejemaš boljše ali slabše plačilo kot drugi?

P: Odvisno kakor si ceno postaviš, pa pol za koga delaš...odvisno, pomoje pa smo vsi tamali privatniki na istem,...beda, eni si raje nov računalnik kupijo...pri drugem pa se toliko matraš, da dobiš iz poškodovanega diska podatke dol...ni dolgčas ne

D: Bi šel, če bi ti slabo kazalo, nazaj v kako firmo?

P: Ja kaj pa, saj mi drugega ne bi preostalo. Umret pol, edin.

D: Ja, se strinjam. Sledijo še mal demografskih vprašanj. Mi zaupaš letnico rojstva?

P: 74

D: Imaš otrok, koliko so stari?

P: 2 ja, edn gre zdej v prvi razred, se pravi 7 bo, druga pa 5. Obe pa živi za 10.

D: Še kdo živi v gospodinjstvu, poleg tebe, nje in punčk?

P: Ne sam sva.

D: Kdo bi rekel, da od vaju opravi doma več opravil.

P: Doma ona, jst mam šiht, za otroke pa pol pol.

D: Te drugače družinske obveznosti ovirajo pri tvojem delu?

P: Pa veš da me...varstvo je hudič dobit, pa še v zadnjem trenutku se tkole kej sviži, pa morm kam letet, tamale 2 pa ne morem kar doma pustit, ampak je tko neki se je treba spovnt, pa mal počaka stranka, tok da jst uredim, če ne pa stari starši tud kej pomerkajo, druge ni...

D: Kako pa ti je pomembna kariera, od 1 do 10?

P: Pa tko, lej živi se, preveč hudga nam ni...ampak kariera, sej neki moraš delat, ne bi se pa dajau do krvi, 6 bo kr uredi.

D: Ok, sva že pred zadnjim vprašanjem...povej mi, morda veš, zakaj se takrat za kariero v enaki meri niso odločale ženske, za to šolo, za ta poklic?

P: Nah, smešno. ..tko kot se jim zih smejal na avtomehanični, tko smo se jim tud mi, blo je nekj vicov na to, je blo pa njej zih fajn tok fantov okol sebe...če je bila kaka huda, smo jo vsi gledal, pa za njo hodil...dons jih bom malo vidim, da bi to delale kar jst delam, verjamem, pa da dons tud kšna ženska sama zna računalnik popravt, ne bi pa reku, da so v večini...to je še vedno moški biznis.

D: Hvala za sodelovanje.

P: Malenkost.

Priloga A.9 Intervju – Tanja (ž, 35)

D: Zdravo, najprej hvala, da si se odzvala povabilu. Upam, da nama res ne bo vzelo veliko časa, kot sem obljubila. Pa kar začniva. Katero stopnjo izobrazbe si dosegla?

T: univerzitetno

D: Smer študija?

T: Informatiko, tu v Ljubljani.

D: Katerega leta zaključila?

T: 2006.

D: Trenutno si zaposlena. Podjetje se ukvarja s telekomunikacijami, kakšna pa je tvoja funkcija v podjetju?

T: v obdelavi podatkov, bolj analize, kalkulacije.

D: Katerega leta si se zaposlila tu?

T: Hmm...2009.

D: Si pri svojem delu samostojna, te kdo nadzira, ukazuje?

T: Ne, samostojna sem ja.

D: Koliko ur na teden delaš, približno?

T: 40.

D: Potem ne delaš nadure, vikende ali kdaj pozno v noč?

T: Sem ja...sedaj bolj poredko. Če je kakšen projekt. Drugače pa ne, za vikende bolj aktivno.

D: Bi rekla, da imaš fleksibilen delovni čas? Si sama prilagajaš urnik?

T: Ne. Od 7ih do 15ih.

D: Se zaradi narave dela dodatno izobražuješ?

T: Ja, se ja.

D: Ti to predstavlja izziv ali težavo?

T: Ne, saj ni toliko. Mi je takrat izziv ja.

D: Hodiš na službena potovanja?

T: Ne.

D: Lahko delo opravljaš od doma, na daljavo?

T: Lahko, vendar ga ne.

D: Če ni preveč osebne podatke, mi lahko zaupaš višino plače, glede na razrede, se pravi manj kot 1000, več kot 1001 pa manj od 2000, več od 2001 in manj kot 3000€..

T: Med 1000 in 2000.

D: Meniš, da prejemaš slabše boljše plačilo kot tvoji sodelavci na istem delovnem mestu in kolegi iz drugih podjetij?

T: Ne, tu na oddelku imamo osnovo vsi isto, dodatki so tisti, ki višino spreminjajo..za kolege pa ne vem, eni ja, več drugi pač manj.

D: Kakšen je svoj tvojega nadrejenega?

T: Moški.

D: Ti je to ok? Bi raje imela šefico?

T: Ja, ok je, to je bolj odvisno od osebe, ne od spola.

D: Si v tem času odkar si tu zaposlena, že napredovala?

T: Ja, enkrat.

D: Se pravi na višjo pozicijo z boljšim plačilom.

T: Tako ja.

D: Meniš, da boš napredovala še v prihodnjih 3eh letih?

T: Mogoče. Čisto odvisno. V 3eh letih se lahko zgodi marsikaj. Upam, pa da se vsaj še plača zviša.

D: Si pred tem podjetjem delala še kje drugje, morda v času študija preko študentskega servisa?

T: Ja, vendar ni bilo povezano z informatiko.

D: Ok. Naslednja vprašanja bodo demografska. Tvoja letnica rojstva?

T: 1980.

D: Si poročena, imaš fanta?

T: Poročena ja.

D: Imata kaj otrok, koliko so stari?

T: Ja, imava enega, star je 4 leta.

D: Ste sami 3ije v gospodinjstvu? Kdo opravi večino opravil?

T: Ja, sami. Jaz.

D: Te to ovira pri delu?

T: Na začetku me je, ko je bil Tian še dojenček, sedaj ni več tako odvisen od mene in si s partnerjem pomagava.

D: Ti morda podjetje pomagalo premostiti to težavo, ti morda še vedno pomaga uskladiti delo z družno?

T: Mi je ja. Po porodniški sem se normalno vrnila, je bilo po službi še izobraževanje, da sem nadoknadila, ampak ni bilo kaj težjega. Tudi sedaj pomaga, kar je vidno že iz urnika.

D: Kako pomembna je zate karierna, od 1 do 10?

T: Dokaj, 7-8.

D: Vidim, da naju je čas že pregnal, še eno vprašanje za konec. Kaj misliš, zakaj se tvoje bivše sošolke, morda prijateljice niso odločile za tako kariero kot ti?

T: Hmm, to pa ne vem, kaj bi rekla. Morda, ker jih to ne zanima. So postale nekaj drugega in prav tako uspešne, saj je to dovolj.

D: Super, res ti hvala za čas, za sodelovanje. Želim ti še obilo kariernih uspehov in družinskega veselja.

T: Hvala, enako. Uspešno pri magisteriju.

D: Hvala.

Priloga A.10 Intervju – Maja (ž, 33)

D: Najprej naj se vam zahvalim za vaš čas. Kot veste, izvajam raziskavo na temo Kariera žensk na področju IKT v Sloveniji. Pred nama je nekaj vprašanj, vse skupaj bo trajalo morda dobrih 15 minut. Intervju pa je popolnoma anonimen. Lahko kar pričneva? Najprej z vašim študijem?

M: Lahko ja. Lahko se kar tikava, kajne?

D: Lahko ja, seveda. Povej mi torej, katero stopnjo izobrazbe imaš?

M: Stopnjo izobrazbe? Magisterij imam končan.

D: Super. Magisterij torej. Na kateri fakulteti?

M: Za računalništvo in informatiko.

D: To ni tako pogosto za ženske. Zakaj si se odločila za to smer, za to fakulteto?

M: Ja, res je. Ni tako pogosto, ni nas veliko, pa je morda ravno v tem prednost. Bolj me je zanimala matematika, tehnika, informatika...bolj sem se v tej smeri videla, kot pa kaj bolj družboslovnega na primer.

D: Katerega leta si zaključila študij?

M: To je bilo leta 2008.

D: Ste, si trenutno zaposlena?

M: Sem ja.

D: Že dolgo?

M: Ja, sedaj bo že kar 2 leti. Prej sem bila še nekaj časa na zavodu.

D: S čim se podjetje ukvarja?

M: S spletno prodajo, bolj s spletnim marketingom.

D: Kaj pa ti počneš natančneje?

M: Hmm programiram, popravljam aplikacijo, da dobiva svoj polni in delujoči izgled, pravimo da štima...trenutno gradim tudi naš CRM, da bo naše delo bolj tekoče.

D: Kakšno je število zaposlenih? Koliko vas je žensk?

M: Trenutno nas je trinajst, mislim da trinajst ja. Od tega nas je pol pol...ampak ženske so bolj drugih oddelkih, predvsem marketing, pa tudi pomoč uporabnikom, na mojem oddelku pa je več moških ja.

D: Kako samostojno si ti pri svojem delu? Te kdo nadzira, ukazuje?

M: Dokaj samostojna ja. Nadzira ravno ne, delam pa po navodilih ja oziroma se skupaj dogovarjamo, kaj bi bilo najbolje.

D: Koliko ur na teden?

M: Hmm 40, tudi 50, povprečje bi rekla tam 50 ur na teden.

D: Delaš nadure?

M: Ja.

D: Vikende?

M: Redko, bolj ne. Delamo od ponedeljka do petka. Vikende smo prosti. Mi bolj paše.

D: Kaj pa pozno v noč?

M: Ne, tudi pozno v noč ne. Ni se še zgodilo.

D: Potem, kot praviš ti tak delovni urnik ustreza?

M: Ja, mi ja. Bolj si svoboden, več časa imaš še za druge stvari, pa kakšno stvar hitreje in prej opraviš, kot ravno zadnji dan.

D: Se zaradi narave dela dodatno izobražuješ?

M: Tudi ja. Kaj se je treba naučit še ja, pride kaj, če ne pa sodelavca povprašam, pa mi pokaže.

D: Hodite na službena potovanja?

M: Ne, to še nismo šli. Hodimo na te skupne zabave, da se malo bolj povežemo s sodelavci, na teambuidling, kaj prav tako službene narave pa ne. Pravijo, da ni denarja za te stvari, da se lahko naučim sama. Če pa je ravno kaka konferenca izven delovnega časa, te pa se kdaj udeležim ja, na svojo roko, ker me to pač zanima.

D: Bi lahko svoje delo opravljala od doma?

M: Bi ja, samo to ni v skladu z njihovimi predstavami. Moraš priti tja. Moram.

D: Ja, pri večini je tako. Kako pa je s plačilom. Mi lahko zaupaš v kateri razred spada višina tvoje plače, tiste ki jo prejmeš na osebni račun..ali je to manj kot 500€? Je to več kot 501 in manj kot 1000€? Ali je to več kot 1001 in manj kot 2000€? Morda več kot 2001 in manj kot 3000? Več kot 3000€?

M: Na račun? Ja, manj kot 2000€.

D: Misliš, da tvoji sodelavci na istem delovnem mestu prejemajo več?

M: Ne, odvisno od dodatkov, prevoz..morda več, ampak načeloma pa je isto.

D: Kaj pa kolegi v drugem podjetju, prejemajo več?

M: Hmm konkretno ne bi vedela. Mislim, da so danes razmere v Sloveniji bolj tako tako...vsi bi radi, da delamo zastoj, ne uvidijo pa, da brez nas ne bi nič stalo, mislim teklo tako kot mora. Morda so mnenja, da če ne boš ti, bo nekdo drug...to se mi ne zdi ok.

D: Si v tem času napredovala?

M: Kaj je napredovanje?

D: Napredovanje bolj v subjektivnem smislu, se pravi, višja pozicija, višje plačilo.

M: No, pozicije se ni spremenila, še vedno sem na istem mestu, le več nalog, je pa bilo pred leti tudi povišica, zgolj dodatek, ker sem že nekaj časa tu, morda malce nepogrešljiva. To oni bolj vedo.

D: Misliš, da boš še napredovala v prihodnjih treh letih?

M: Odvisno, na drugo pozicijo težko, znotraj našega oddelka ni možno napredovati višje, ker nimaš kam...upam, pa da se bo za kak euro povečala plača...vsaj glede na zvišanje življenjskih potrebščin. No, upam, da odpuščali ne bodo. Bolj se mi zdi, da se bomo še širili.

D: Meniš, da moški hitreje napredujejo na tvojem področju kot ženske?

M: Da. Moški držijo skupaj, tako je bilo že v šoli. Nas punce so gledali postrani, saj so nas lahko...čudakinje, kaj iščemo tu. Jaz se nisem dala, pokazala sem jim kaj znam, potem je bil mir. Padale so razne šale, no morda je tako tudi obratno, ko moški vstopi v razred polno bodočih medicinskih sester.

D: Tvoja letnica rojstva?

M: 1982

D: Si morda v zvezi? Poročena?

M: V zvezi ja, nisva poročena. Trenutno nimava denarja, da bi si to privoščila.

D: Imata morda otroke?

M: Ne.

D: Pa si jih želita?

M: Si ja..ampak se mi zdi, da sva oba trenutno bolj predana poslu. V prostem času veliko športava, ob priliki pa tudi kam skočiva, mislim odpotujeva.

D: Super. Kaj pa doma? Še kdo živi v vajinem gospodinjstvu?

M: Ne, sama sva.

D: Kdo pa opravi večino gospodinjskih opravil?

M: Jaz.No, tudi on, ne rečem, a večino jaz.

D: Pa te to ovira pri delu, v službi?

M: Ne.

D: Kako pomembna je zate kariera?

M: Kar pomembna.

D: Npr. če oceniš z oceno od 1 do 10.

M: 8

D: Kaj meniš, zakaj se za podobno kariero niso odločile tvoje kolegice, bivše sošolke?

M: Dobro vprašanje. Najbrž niso ljubiteljice tehnike. Menim, da to kmalu ugotoviš. Ali si ali nisi človek iz tega testa. Morda vpliva tudi mnenje staršev, družbe. Odvisno kako si gor rasel. Potem pa zanimanje, kaj te bolj veseli. Mene je to že od nekdaj veselilo.

D: Super. Potem verjamem, da v svojem delu res uživaš in se veseliš novega dne...

M: No ja, lahko bi se tako reklo. Če bi se še enkrat odločila, bi se odločila za isto, to vem.

D: Super, hvala ti za sodelovanje. Želim ti še obilo poslovnih uspehov in seveda tudi doma.

M: Hvala, enako.

Priloga A.11 Intervju – Simona (ž, 31)

D: Najprej naj se ti zahvalim za tvoj čas. Kot veš, izvajam raziskavo na temo Kariera žensk na področju IKT v Sloveniji. Pred nama je nekaj vprašanj, vse skupaj bo trajalo morda dobrih 15 minut. Intervju pa je popolnoma anonimen. Lahko kar pričneva?

S: Ja.

D: Super. Najprej mi zaupaj katero stopnjo izobrazbe imaš oz. katero šolo si zaključila?

S: Elektrotehnika, smer telekomunikacije, nisem prepričana katera stopnja je to.

D: Ok. Zakaj si se odločila za to smer, za to fakulteto?

S: Bo kar največji razlog...družinski...tudi brat je to študiral...pa tudi oče dela na tem področju. So me spodbujali. Mene pa je zanimalo.

D: Katerega leta si zaključila študij?

S: To je bilo leta 2007.

D: S trenutno zaposlena?

S: Sem ja.

D: Že dolgo?

S: Ja, sedaj bo že kar 5 let.

D: S čim se podjetje ukvarja?

S: S telekomunikacijami. Operater.

D: Kaj pa ti počneš natančneje?

S: Delam kot sistemski inženir.

D: Kakšne so tvoje naloge?

S: Upravljanje sistema, vzdrževanje, komunikacija z dobavitelji, strankami, nadrejenimi...am..ja tko na grobo je to to.

D: Kakšno je število zaposlenih? Koliko vas je žensk?

S: Uuu to pa ne bi znala povedati točno. Veliko nas je. Mislim, da je mogoče pogledati na bizi ali kaj podobnega.

D: Ok. Torej gre za večje podjetje. Povej mi, kako pa si samostojno pri svojem delu? Te kdo nadzira, ukazuje?

S: Sem samostojna ja. Me je tudi nadziral ja, ampak to je bilo bolj na začetku. Imam nadrejenega, tako da če so kake nejasnosti, vprašam...dobivamo pa nove naloge, pa se prej tudi dodatno posvetujemo, mislim izobražujemo.

D: Pa se izobražuješ sama, organizira podjetje?

S: Oboje ja. Odvisno od tega a gre za neko novo stvar mislim, na trgu..no čisto odvisno.

D: Ok. Koliko ur na teden pa delaš?

S: Hmm 40, tudi 50, odvisno.

D: Delaš nadure?

S: Ja.

D: Vikende?

S: Ne prav pogosto.

D: Kaj pa pozno v noč?

S: Še bolj redko. Na začetku ja, zdaj ne.

D: Ti tak delovni urnik ustreza?

S: Ja pa ne. Ma prednosti pa tudi slabosti. Odvisno zakaj ne.

D: Se zaradi narave dela dodatno izobražuješ?

S: Ja se ja.

D: Hodite na službena potovanja?

S: Tudi ja.

D: Bi lahko svoje delo opravljala od doma?

S: Bi ja, a mi bolj paše iz službe, mislm da sem v podjetju.

D: Kako to?

S: Navajena. Boljši računalnik. Vmes pa ne počnem vsega hkrati, bolj se posvetim delo, velja neka delovna kultura, ki mi paše.

D: Mi lahko zaupaš v kateri razred spada višina tvoje plače, tiste ki jo prejmeš na osebni račun..ali je to manj kot 500€? Je to več kot 501 in manj kot 1000€? Ali je to več kot 1001 in manj kot 2000€? Morda več kot 2001 in manj kot 3000? Več kot 3000€?

S: Na račun? Ja, manj kot 2000€.

D: Misliš, da tvoji sodelavci na istem delovnem mestu prejemajo več?

S: Ne.

D: Kaj pa kolegi v drugem podjetju, prejemajo več?

S: Odvisno od podjetja, ampak mislim, da smo vsi v Sloveniji na istem. No vsaj tisti, ki smo se zaposlili že nekaj časa nazaj. Sem slišala, da je s telimi ta novi drugače. Leta, leta izkušenj so potrebna ja, ni več isto.

D: Si v tem času napredovala?

S: Sem ja.

D: Kdaj, že dolgo časa nazaj?

S: Zdej bo 2 leti ja.

D: Misliš, da boš še napredovala v prihodnjih treh letih?

S: Ne vem.

D: Meniš, da moški hitreje napredujejo na tvojem področju kot ženske?

S: Kaj pa vem, odvisno kje, v katerem podjetju. Če so manjša podjetja, saj nimaš kam napredovat.

D: Ok, se strinjam ja. Sedaj pa poglejva še malo demografskih podatkov. Tvoja letnica rojstva?

S: 1983.

D: Si morda v zvezi? Poročena?

S: V zvezi ja.

D: Imata morda otroke?

S: Ne, sem pa noseča.

D: O čestitke. Nisem opazila. V katerem mesecu?

S: Hvala. Drugi bo. Frišno.

D: V podjetju že vedo?

S: Ja.

D: Kako so sprejeli?

S: U redu. Ni bilo problemov, bli so veseli, kaj naj rečem.

D: Ko se vrneš s porodniške, boš normalno opravljala svoje delo, ali bo potrebno še kaj, npr. dodatno izobraževanje?

S: Kaj bo zagotovo novega, ampak ne bo hujšega. Smo s sodelavci stalno v kontaktu, tako da mi bodo poročal.

D: Kdo pa opravi večino gospodinjskih opravil?

M: Oba delava doma, jaz malo več, ampak nič zato.

D: Pa te to ovira pri delu, v službi?

S: Ne.

D: Kako pomembna je zate kariera?

S: Kar pomembna.

D: Npr. če oceniš z oceno od 1 do 10.

S: 8

D: Kaj meniš, zakaj se za podobno kariero niso odločile tvoje kolegice, bivše sošolke?

S: Kaj pa vem, zaradi zanimanja, situacije na trgu, vem da so šle bolj take sociološke, vzgojal pa medicina.

D: Aha. Hvala ti. Prišle sva do konca vprašalnika. Se ti zahvaljujem za čas in odgovore. Želim ti še obilo uspehov in seveda veliko lepih in zdravih trenutkov z novim članom.

S: Hvala. Tudi tebi vse dobro, predvsem pa uspešno pri magisteriju.

D: Hvala.

Priloga A.12 Intervju – Polona (ž, 40)

D: Zdravo, kot veš izvajam raziskavo na temo Kariera žensk na področju IKT v Sloveniji. K sodelovanju sem te povabila, ker se ukvarjaš z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter si starejša od 30 let. Tvoje sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se ti vnaprej iskreno zahvaljujem! Pred nama so vprašanja najprej na temo študija, nato sledijo vprašanja o zaposlitvi in domu. Nenazadnje pa tudi nekaj demografskih vprašanj. Morda pred začetkom kakšno vprašanj?

P: Koliko časa bo trajalo..približno?

D: Dobro pol urce, morda več, morda manj..odvisno koliko izkušenj imaš.

P: Ok. Potem pa kar začniva.

D: Super. No, naprej mi zaupaj katera je tvoja zadnja končana izobrazba?

P: Končano imam fakulteto za računalništvo in informatiko v Ljubljani.

D: Se pravi univerzitetno?

P: Da.

D: Kdaj si zaključila študij?

P: Hmm..leta..uu to je pa že kar nekaj let nazaj...bom morala malo preračunati...mislim, da je bilo leta 95, ja, če me spomin ne vara...ja

D: Potem se nisi odločila za nadaljevanje, temveč si se zaposlila?

P: Da.

D: Si še vedno v tem podjetju?

P: Ne, sem pa delala...hmmm..približno 4 leta ja...potem pa sem se zaposlila v tem podjetju, kjer sem sedaj.

D: Je bilo področje poslovanja prvega podjetja tudi informacijsko telekomunikacija?

P: Ja.

D: Si v tem času v prejšnjem podjetju kdaj napredovala?

P: Ne..ni bilo te opcije...si bil zadolžen za določeno vrsto delo, ki se je samo dopolnjevalo.

D: Kaj pa...sestava...so bili večinoma moški, ali je bilo tudi kaj žensk?

P: Ja, jaz sem bila pa še ena, a je ona počela druge stvari.

D: Ok. Sedaj pa se bova osredotočila na sedajšno zaposlitev. Kdaj si se zaposlila v tem podjetju kjer si zdaj?

P: Se prav...am...to je bilo pred mislim, da 14 let nazaj...tako da leta 2001.

D: Ja, je treba kar malo preračunati, ko čas tako hitro beži. Ok. Povej mi s čim se podjetje ukvarja?

P: Z shranjevanjem informacijskih podatkov, no to se sedaj...smo se razširili oz. no v to smer se je podjetje razvilo.

D:Koliko ljudi pa zaposluje, se je razširilo tudi v to smer?

P: Ja, trenutno mislim, da nas je preko 30 že...na začetku nas je bilo le ene 5, 6 ja.

D: Koliko pa vas je žensk?

P: Smo kar v manjšini ja, no saj to je nek standard v podjetjih na tem področju. Mislim, da nas je cirka 10%.

D: Kaj pravzaprav počneš?

P: Administatorka.

D: Koliko ur na teden?

P: Tud več kot 50, sam zdaj se je malo umirilo, smo mal posodobili vse, pač na začetku moraš malo več vložiti dela, truda, časa no...sedaj je že vse bolj utečeno, boljše.

D: Potem delate nadure? Kaj pa pozno v noč?

P: Ja, nadure ja, pozno v noč pa ne.

D: Kako pa je z izobraževanjem? Kako pogosto se izobražuješ?

P: Pa je vedno kaj novega..tehnologija pač..trendi...vedno hitreje, kaj je danes že vse na trgu..kako pogosto, ja pač vsak dan, da pa bi imeli prav izobraževanje..odvisno recimo 1krat na mesec.

D: Mi lahko zaupaš višino neto plače? Je to med 501€ ali 1000, med 1001 in 2000, 2000 - 3000?

P: Ta možnost, manj kot 2.

D: Pa meniš, da prejemaš slabše/ boljše plačilo kot tvoje prijateljice na istih oz. podobnih delovnih mestih?

P: Pa ni nas veliko na teh mestih, to bi težko odgovorila...ne poznam je.

D: Verjamem ja. Morda je to nekaka prednost za tebe. Si v tem času odkar si tu napredovala?

P: Ja, sem ja. Dvakrat. Druga delovna mesta.

D: Misliš, da boš napredovala še na primer v prihodnjih treh letih?

P: Težka..se tkole čist fajn počutim...kaj več pa tudi ne moreš bit, no tle v Sloveniji naprimer.

D: Meniš, da moški hitreje napredujejo kot ženske na tem področju v Sloveniji?

P: Ja, po moje bi spet takole rekla kot prej, da ni jih al pa se potem za kaj drugega odločijo.

D: Mi zaupaš tvojo letnico rojstva?

P: 1975

D: Si samska, poročena, živiš s partnerjem?

P: Poročena.

D: Imata kaj otrok?

P: Da, dva.

D: Koliko sta stara?

P: 15 in 12.

D: Sami živite v gospodinjstvu, ali so morda še stari starši?

P: Sami smo ja.

D: Kdo v vajinem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil?

P: Jaz. No tud otroka pa mož. Večji del pa jaz.

D: Pa te to ovira pri opravljanju dela v službi?

P: Ne, nič več. Je bilo pa naporno ja, ko sta bila mala..pomoje bi bila vsaka služba.

D: Kako pomembna je zate kariera?

P: Je pomembna, seveda.

D: Če bi morala oceniti od 1-10..

P: 8..ja pa odvisno od primerjave a ne...če bi rekla družina, potem enako..8

D: Fino in da ti to uspe tudi to vse usklajevati. Se da. Vidim. No, sva tudi že pri koncu...pa me zanima še, kaj ti misliš...zakaj se za to niso odločile tvoje prijateljice, bivše sodelavke, sošolke, znanke? Kaj misliš, kaj je temu botrovalo?

P: Preprosto..ni jih zanimalo. Sej vemo kako je s stem...

D: Se strinjam ja. Super....res ti hvala za tvoj čas.

P: Ni kaj. Srečno.

D: Hvala.

Priloga A.13 Intervju – Žan (m,35)

D: Najprej hvala, da si se odzval povabilu. Kot veš sem te povabila, ker bi rada s teboj malce več spregovorila o karieri žensk, predvsem pa o tvoji. Če bodo kakšne nejasnosti, kar vprašaj, sicer pa predlagam, da kar začneva. Lahko?

Ž: Ja.

D: Katera je tvoja zadnja končana izobrazba, kaj si po poklicu?

Ž: Univ. dip. računalništva.

D: Katero smer študija?

Ž: Računalništvo.

D: Katerega leta si zaključil študij?

Ž: 2005.

D: Zakaj si se odločil za to smer?

Ž: Pa veselili so me računalniki, se spomnem, da sem bil stara tm ene 13 let k sm ga že mel doma, tud razstavljal...

D: Ja. Fino. Ljubezen že od malih nog torej. Kot vem si trenutno zaposlen. S čim se podjetje ukvarja?

Ž: S telekomunikacijami, internet in to.

D: Kot vem je število zaposlenih kar veliko, kaj pa na primer v tvojem oddelku, koliko vas je in koliko je žensk?

Ž: Prav na našem oddelku nas je zaposlenih sedem, za pomoč pa še študente, pa se tud menjajo.

D: Kakšna je tvoja funkcija, kaj pravzaprav delaš?

Ž: Tehnična pomoč uporabnikom.

D: Zanimivo. Koliko pa vas je na vašem oddelku?

Ž: Ena je še.

D: Koliko časa si tu že zaposlen?

Ž: Letos bo šesto leto.

D: Super. Povej mi še...kako samostojen si pri svojem delu? Te kdo nadzira, ukazuje?

Ž: Ne, u bistvu se posvetujem, ni pa kej preveč konkretnega, da bi mi kdo ukazoval.

D: Koliko ur približno delaš na teden?

Ž: Na teden 40 ur, ampak tudi podaljšam...D:

D: Delaš ob vikendih?

Ž: Včasih sem zdaj ne več.

D: Delaš ali si kdaj delal pozno v noč?

Ž: Pa tud kdaj no...a ne več.

D: Ti tak delovnik kot ga imaš ustreza?

Ž: Ja no, lahko bi bil še petek prosti.

D: Se strinjam. Imaš fleksibilen delovni čas, ga lahko prilagajaš?

Ž: Ne, ne bi rekel.

D: Ali se zaradi narave dela dodatno izobražuješ?

Ž: Ja.

D: Pogosto?

Ž: Pa odvisno, sproti kaj preveriš, drugače pa recimo zdaj enkrat na 3 mesce.

D: To plača podjetje?

Ž: Ja, ja podjetje ja. Je tudi na podjetju organizirano. Pač pride nekdo predstaviti, par ur, mal materiala.

D: Gresta kaj tudi na službena potovanja?

Ž: Tko v lastni režiji, drugače pa ne..konferenca kšna mogoče, to je pa to.

D: Bi morda tvoje delo opravljal kar od doma?

Ž: Bi ja. Sam grem kr za pisalno mizo v podjetje.

D: Ok. Kako pa je s plačilom, oz. z višino plačila, ki ga prejmeš na račun? Ni potrebno povedati točnega zneska, lahko mi pokimaš..manj kot 500€, več kot 500 manj kot 1000, več kot 1000€ manj kot 2000€

Ž: Ja, več kot 1000 manj kot 2000€.

D: Meniš, da prejemaš slabše plačilo kot vaši kolegi na istem delovnem mestu?

Ž: Da. Sam je to odvisno tud od let izkušenj. Jaz se ne pritožujem. Mi je ok.

D: Kakšen pa je spol tvojega nadrejenega?

Ž: Moški.

D: Bi te motilo, če bi bila ženska?

Ž: Ne. Sam ne vem če je katera tako sposobna.

D: Si napredoval odkar si v tem podjetju?

Ž: Ja, leta 2012.

D: Si želiš še napredovati?

Ž: Ja, vendar v tem podjetju ni te možnosti, edino na druge mesto, al pa če se bo plača povišala zaradi inflacije.

D: Meniš, da moški hitreje napreduje kot ženska?

Ž: Ja. Najbrž spet zaradi izkušenj.

D: Si pred to zaposlitvijo in kot študent še kje delal?

Ž: Ja, sam ni bilo povezano z IKT-jem. Bilo je bolj vse preko študenca...taka dela, polnjenje polic, pa strežba, nič kaj posebnega kar bi se navezalo na to kar delam zdaj. Sem bil tud zaposlen tm cirka 3 leta, ampak tud to ni bilo povezano. Potem pa še nekaj časa na zavodu, dokler se nisem tu zaposlil.

D: Ok. Sedaj se bova posvetili še demografskim vprašanjem. Mi zaupaš letnico rojstva?

Ž: 1980.

D: Tvoj zakonski stan? Si poročen? Živiš z izvenzakonskim partnerico?

Ž: Ja, z izvenzakonskim partnerjem.

D: Imata otroke?

Ž: Da, enega.

D: Koliko je star?

Ž: Letos bo 4, hitro gre.

D: Še kdo živi v vašem gospodinjstvu?

Ž: Ne, mi trije samo.

D: Kdo v vajinem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil?

Ž: Oba pol pol..ker imava tudi tako službe, ona dela včasih tudi popoldan, pa je zjutraj frej.

D: Pa bi rekel, da te domače obveznosti kaj ovirajo pri delu v službi?

Ž: Ne, nič več, je pa bilo malce stresno...ko je bila noseča in veliko dela...po porodniški je bilo spet kar noro..ampak sem speljal...tud na delu so bili kar v pomoč..no se je dalo tud kaj dogovoriti, pa narediti od doma.

D: Ima podjetje certifikat Družini prijazno podjetje?

Ž: Ne, to pa nimamo ne.

D: Kako pomembna pa je zate kariera? Od 1 do 10?

Ž: Amm...7.

D: Bi se odrekel družini, otrokom v imenu kariere?

Ž: Ne.

D: Kaj misliš, zakaj se tvoje kolegice, bivše sošolke niso odločile za ta poklic?

Ž: Hja ne bi rekla, da smo vsi za isto narejeni...pa še pomoje dost stereotipno je to področje, bolj za moške...tko kot mehaniki, ne vem če je veliko žensk..čeprou je pa tle bolj fizično delo no...tko da kaj bi rekel, pomoje je to, da je vseeno bolj prikazano kot moško in da to še ni za punce, potem pa tud ne grejo študirat.

D: Ja, tudi statistika tako kaže, tako da bo že nekaj na tem. Super. Nama je kar hitro minilo in sva odgovorila na vsa vprašanja. Jaz se ti prav lepo zahvaljujem za čas in sodelovanje. Pa še veliko poslovnega in družinskega uspeha.

Ž: Hvala!

Priloga B: Izpolnjeni vprašalniki

Priloga B.1: Vprašalnik – Irma (ž, 39)

Pozdravljeni! Sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo **Kariera na področju IKT**. K sodelovanju sem vas povabila, ker se **ukvarjate z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let**. Vaše sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se vam vnaprej iskreno zahvaljujem!

Pred nama so vprašanja najprej na temo študija, nato sledijo vprašanja o zaposlitvah in domu. Nenazadnje pa tudi nekaj demografskih vprašanj.

IME (vaše poljubno ime, ki bo omenjeno v nalogi):
IRMA

SPOL (obkroži): M / **Ž**

1. Ali se ukvarjate z informatiko, računalništvom, telekomunikacijami, npr. kot vodja IT oddelka, informatik, računalničar, tehnik za računalniško podporo, direktor ipd.? **DA**

Študij

2. Katero stopnje izobrazbe ste doslej dosegli: nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo / srednje strokovno ali splošno izobrazbo/ višjo strokovno izobrazbo / **visoko strokovno izobrazbo** / univerzitetno / magisterij / doktor znanosti
3. Smer študija oz. poklic:
: TELEKOMUNIKACIJE
4. Zakaj ste se odločili za to smer študija? Že oče se je s tem bavil, po njegovih stopinjah, možnost zaposlitev v domačem podjetju, bodočnost

5. Katerega leta ste zaključili študij? **98**

Delo

6. Ali ste trenutno zaposleni? **da**

If NE = V19

7. S čim se podjetje ukvarja/ področje poslovanja? **telekomunikacije**

8. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? **Večje število, ne vem točno**

9. Kakšna je vaša funkcija in vrsta dela, ki ga opravljate? **Analitik, poročila, analize, marketinška podpora**

10. Katerega leta ste se zaposlili v tem podjetju? **2007**

11. Kako samostojni ste pri svojem delu (vas kdo nadzira, ukazuje)? **ja**

12. Koliko ur na teden? **Cca 40-45**

13. Delate nadure, vikende in pozno v noč? **ne**

14. Vam tak delovnik ustreza? Zakaj? **da**

15. Imate fleksibilen delovni čas? Si sami prilagajate urnik? **ne**

16. Se zaradi narave vašega dela dodatno izobražujete? **da**

17. Hodite na službena potovanja? **včasih**

18. Lahko delo opravljate od doma/ na daljavo? **ne**

19. Mi lahko zaupate višino vaše neto plače (znesek, ki ga prejmete na vaš osebni račun):
manj kot 500€ / več kot 501€ in manj kot 1000€ / **več kot 1001€ in manj kot 2000€**
/ več kot 2001€ in manj kot 3000€ / več kot 3001€ in manj kot 4000€ / več kot
4001€?

20. Menite, da prejmete slabše / boljše plačilo kot vaši sodelavci ali kolegi na istem delovnem mestu? **enako**

21. Spol vašega nadrejenega? Bi vas motilo, če bi bil ženskega spola? Zakaj? **Moški, ne**

22. Ste v tem času že napredovali? Katerega leta? **Da, 2011**

If NE = V14_____

23. Si želite napredovati? **da**

24. Menite, da boste napredovali v prihodnjih 3-eh letih? **da**

25. Je kdo v vašem podjetju že napredoval? Si je po vašem mnenju to zaslužil? Zakaj? **Da, kakor kdo, odvisno od drugih kandidatov, razpisa, utemeljenih predlogov za iskanje**

26. Menite, da moški hitreje napredujejo kot ženske na področju IKT? **ne**

27. Kaj je po vašem mnenju potrebno za napredovanje? Se je potrebno čemu odreči?
Znanje, sposobnost, željo

28. Kje ste delali prej? Ste bili zaposleni, delo preko študentskega servisa, praksa? **Da, v očetovem podjetju, potem je šel v stečaj**

29. Katerega leta je bilo to? **97**

30. S čim se podjetje ukvarjalo/ področje poslovanja? **telekomunikacije**

31. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? **6**

32. Kakšna je bila vaša funkcija in vrsta dela, ki ste ga opravljali? **Vse, pomoč očetu, tudi administrativna dela**

33. Koliko časa ste opravljali to delo? **Dokler ni šel v stečaj**

34. Ste v tem času kdaj napredovali? Kdaj? **ne**

35. Spol vašega nadrejenega? **Moški**

36. Ste pred tem delali še kje? Ste bili zaposleni, delo preko študentskega servisa, praksa?
ne

37. Katerega leta je bilo to?

38. S čim se podjetje ukvarjalo/ področje poslovanja?

39. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških?

40. Kakšna je bila vaša funkcija in vrsta dela, ki ste ga opravljali?

41. Koliko časa ste opravljali to delo?

42. Ste v tem času kdaj napredovali? Kdaj?

43. Spol vašega nadrejenega?

Demografska vprašanja

44. Mi zaupate vašo letnico rojstva? **1976**

45. Vaš zakonski stan: **poročen** / živi z izvenzakonskim partnerjem(ko) / samski, nikoli poročen / samski, ločen / samski, ovdovel / ne želi odgovoriti

Delo / družina

46. Imate otroke? Koliko in koliko so stari? **Enega, 10**

If NE = V46

47. Si jih želite? Od česa je to odvisno? **Ne, s partnerjem nama tako ustreza**

48. Koliko in kdo živi v vašem gospodinjstvu? **Z njegovimi starši, vendar imamo mi svoje gospodinjstvo.**

49. Kdo v vašem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil? (njen/njegov poklic)

Enako, policaj

50. Vas delo ovira pri opravljanju vaših družinskih obveznosti in obratno?

ne

51. Vam vaše podjetje omogoča uskladiti delo z družino? Kako? Ima vaše podjetje kakšen certifikat (družini prijazno podjetje)?

ja

52. Kako pomembna je za vas kariera (1-10)? Oz. kaj je za vas bolj pomembno kariera ali družina?

8-9

53. Ste se pripravljene odreči družini, otrokom v imenu kariere?

ne

54. Kaj mislite zakaj se za ta področje/KARIERO niso odločile vaše kolegice, bivše sošolke, sodelavke?

Ker jih to ni zanimalo, večina je šla v bolj družboslovne vode

Priloga B.2: Vprašalnik – Peter (m, 37)

Pozdravljeni!

Sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo **Kariera na področju IKT**. K sodelovanju sem vas povabila, ker se **ukvarjate z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let**.

Vaše sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se vam vnaprej iskreno zahvaljujem!

IME (vaše poljubno ime, ki bo omenjeno v nalogi):
_____PETER_____

SPOL: MOŠKI

Študij

55. Naziv oz. vaš poklic: UNIV.DIPL.INŽENIR RAČUNALNIŠTVA IN INFORMATIKE

56. Smer študija: RAČUNALNIŠTVO

57. Katerega leta ste zaključili študij? 1999

58. Zakaj ste se odločili za to smer študija? KER ME JE ZANIMALO, TEHNOLOŠKO, TEHNIČNA SMER, MOŽNOST ZAPOSLOTITVE, ISKAN KADER

Delo

59. Ali ste trenutno zaposleni? DA

60. Katerega leta ste se zaposlili v tem podjetju? 2005

61. S čim se podjetje ukvarja/ področje poslovanja? PROGRAMSKE REŠITVE, RAČUNALNIŠKA PODPORA, SHRANJEVANJE PODATKOV

62. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? NEVEM TOČNO, ŽENSK 10%

63. Kakšna je vaša funkcija in vrsta dela, ki ga opravljate? RAZNO- V GLAVNEM PA PROGRAMIRANJE

64. Kako samostojni ste pri svojem delu (vas kdo nadzira, ukazuje)? DOKAJ SAMOSTOJEN, NADZOR IZVAJA NADREJENI

65. Koliko ur delate na teden? 50

66. Delate nadure, vikende in pozno v noč? DA

67. Vam tak delovnik ustreza? Zakaj? DA

68. Imate fleksibilen delovni čas? Si sami prilagajate urnik? DA

69. Se zaradi narave vašega dela dodatno izobražujete? DA

70. Hodite na službena potovanja? NE

71. Lahko delo opravljate od doma/ na daljavo? DA, VČASIH

72. Mi lahko zaupate višino vaše neto plače (znesek, ki ga prejmete na vaš osebni račun):
manj kot 500€ / več kot 501€ in manj kot 1000€ / več kot 1001€ in manj kot 2000€
/ več kot 2001€ in manj kot 3000€ / več kot 3001€ in manj kot 4000€ / več kot 4001€?

73. Menite, da prejmate slabše / boljše plačilo kot vaši sodelavci ali kolegi na istem delovnem mestu? NE VEM

74. Spol vašega nadrejenega? Bi vas motilo, če bi bil ženskega spola? Zakaj? MOŠKI, NE BI ME MOTILO, ČE BI BILA ŽENSKA, ZAKAJ?

75. Ste v tem času že napredovali? Katerega leta? Kakšna je razlika po napredovanju?
DA, LETA 2008 IN 2012, DRUGA POZICIJA, VEČ OBREMENITVE, VEČ
NALOG, VIŠJE PLAČILO
76. Si želite napredovati?
77. Menite, da boste napredovali v prihodnjih 3-eh letih? NE VEM, NAJBRŽ NE
78. Menite, da moški hitreje napredujejo kot ženske na področju IKT? ODVISNO OD
DELOVNEGA OKOLJA
79. Kje ste delali prej? Ste bili zaposleni, delo preko študentskega servisa, praksa? Koliko
časa? DA, ZAPOSLEN, HČERINSKO PODJETJE, NAJPREJ PREKO
ŠTUDENTSKEA SERVISA, NATO ZAPOSILITEV LETA 2000

Demografska vprašanja

80. Mi zaupate vašo letnico rojstva? 1977
81. Vaš zakonski stan: poročen / živi z izvenzakonskim partnerjem(ko) / samski, nikoli
poročen / samski, ločen / samski, ovdovel / ne želi odgovoriti

Delo / družina

82. Imate otroke? Koliko otrok in koliko so stari? DA, 2, STARA 7, 3
83. Si jih želite? Od česa je to odvisno? /
84. Koliko in kdo živi v vašem gospodinjstvu? 5
85. Kdo v vašem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil? (njen/njegov poklic)
OBA
86. Vas družinske obveznosti ovirajo pri opravljanju vašega dela in obratno? DA
87. Vam vaše podjetje omogoča uskladiti delo z družino? Kako? Ima vaše podjetje kakšen
certifikat (družini prijazno podjetje)? DA, PRILAGODLJIV URNIK, DELO OD
DOMA, ZA CERTIFIKAT NISEM PREPRIČAN
88. Kako pomembna je za vas kariera (1-10)? Oz. kaj je za vas bolj pomembno kariera ali
družina? 6
89. Ste se pripravljene odreči družini, otrokom v imenu kariere?
NE
90. Kaj mislite zakaj se za ta področje/KARIERO niso odločile vaše kolegice, bivše
sošolke, sodelavke? Kaj bi bil glavni razlog? (morda družinsko življenje, morda
nezmožnost napredovanja in slabše plačilo, morda zaradi dolgih ur dela in stalnega
izobraževanja?...)

VESLJA DO TEGA DELA, MORDA MATERINSTVO,...

Priloga B.3 Vprašalnik – Andreja (ž, 35)

Pozdravljeni! Sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo Kariera na področju IKT. K sodelovanju sem vas povabila, ker se ukvarjate z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let. Vaše sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se vam vnaprej iskreno zahvaljujem!

IME (vaše poljubno ime, ki bo omenjeno v nalogi): Andreja

SPOL (obkroži): M / Ž

1. Ali se ukvarjate z informatiko, računalništvom, telekomunikacijami, npr. kot vodja IT oddelka, informatik, računalničar, tehnik za računalniško podporo, direktor ipd.? da
Študij
2. Katero stopnjo izobrazbe ste doslej dosegli: nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo / srednje strokovno ali splošno izobrazbo/ višjo strokovno izobrazbo / visoko strokovno izobrazbo / univerzitetno / magisterij / doktor znanosti
3. Smer študija oz. poklic inženirka elektrotehnike
4. Zakaj ste se odločili za to smer študija? Zanimanje, prihodnost.
5. Katerega leta ste zaključili študij? 2005
Delo
6. Ali ste trenutno zaposleni? da
If NE = V19
7. S čim se podjetje ukvarja/ področje poslovanja? Operater, internet, telefon, televizija
8. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? Veliko podjetje, št. Ne poznam, več kot 500
9. Kakšna je vaša funkcija in vrsta dela, ki ga opravljate? fakture
10. Katerega leta ste se zaposlili v tem podjetju? 2010

11. Kako samostojni ste pri svojem delu (vas kdo nadzira, ukazuje)? Delno samostojna, dobivam navodila pri nalogah
12. Koliko ur na teden? 40
13. Delate nadure, vikende in pozno v noč? ne
14. Vam tak delovnik ustreza? Zakaj? da
15. Imate fleksibilen delovni čas? Si sami prilagajate urnik? ne
16. Se zaradi narave vašega dela dodatno izobražujete? da
17. Hodite na službena potovanja? ne
18. Lahko delo opravljate od doma/ na daljavo? da
19. Mi lahko zaupate višino vaše neto plače (znesek, ki ga prejmete na vaš osebni račun):
manj kot 500€ / več kot 501€ in manj kot 1000€ / več kot 1001€ in manj kot 2000€
/ več kot 2001€ in manj kot 3000€ / več kot 3001€ in manj kot 4000€ / več kot 4001€?
20. Menite, da prejmete slabše / boljše plačilo kot vaši sodelavci ali kolegi na istem delovnem mestu? Ne vem, menim da isto.
21. Spol vašega nadrejenega? Bi vas motilo, če bi bil ženskega spola? Zakaj? Moški, ne bi me motilo.
22. Ste v tem času že napredovali? Katerega leta? Ja. 2013.
If NE = V14_____
23. Si želite napredovati? da
24. Menite, da boste napredovali v prihodnjih 3-eh letih? Ne, ne vem
25. Je kdo v vašem podjetju že napredoval? Si je po vašem mnenju to zaslužil? Zakaj? da, na mojem oddelku pred kratkim trije. So zaslužili ja.
26. Menite, da moški hitreje napredujejo kot ženske na področju IKT?ne
27. Kaj je po vašem mnenju potrebno za napredovanje? Se je potrebno čemu odreči? Motiviranost, želja, dobro opravljanje nalog. Odvisno kje delaš.
28. Kje ste delali prej? Ste bili zaposleni, delo preko študentskega servisa, praksa? Da, preko študentskega servisa, praksa, zaposlena.
29. Katerega leta je bilo to? Kaj to? Prvič zaposlena-2011
30. S čim se podjetje ukvarjalo/ področje poslovanja? telekomunikacije
31. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? Večje podjetje.
32. Kakšna je bila vaša funkcija in vrsta dela, ki ste ga opravljali? Pomoč uporabnikom.
33. Koliko časa ste opravljali to delo? 1 leto
34. Ste v tem času kdaj napredovali? Kdaj? ne

35. Spol vašega nadrejenega? Moški
36. Ste pred tem delali še kje? Ste bili zaposleni, delo preko študentskega servisa, praksa?
Sem že napisala.
37. Katerega leta je bilo to?
38. S čim se podjetje ukvarjalo/ področje poslovanja?
39. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških?
40. Kakšna je bila vaša funkcija in vrsta dela, ki ste ga opravljali?
41. Koliko časa ste opravljali to delo?
42. Ste v tem času kdaj napredovali? Kdaj?
43. Spol vašega nadrejenega?

Demografska vprašanja

44. Mi zaupate vašo letnico rojstva? 1980
45. Vaš zakonski stan: poročen / živi z izvenzakonskim partnerjem(ko) / samski, nikoli poročen / samski, ločen / samski, ovdovel / ne želi odgovoriti

Delo / družina

46. Imate otroke? Koliko in koliko so stari? ne
If NE = V46
47. Si jih želite? Od česa je to odvisno? Ja, od zdravja, financ, partnerja.
48. Koliko in kdo živi v vašem gospodinjstvu? Jaz in mož.
49. Kdo v vašem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil? (njen/njegov poklic)
On, trenutno brezposelen.
50. Vas delo ovira pri opravljanju vaših družinskih obveznosti in obratno?
ne
51. Vam vaše podjetje omogoča uskladiti delo z družino? Kako? Ima vaše podjetje kakšen certifikat (družini prijazno podjetje)?
Nevem.
52. Kako pomembna je za vas kariera (1-10)? Oz. kaj je za vas bolj pomembno kariera ali družina?
7
53. Ste se pripravljene odreči družini, otrokom v imenu kariere?
ne

54. Kaj mislite zakaj se za ta področje/KARIERO niso odločile vaše kolegice, bivše sošolke, sodelavke?

Ni jih zanimalo.

Priloga B.4: Vprašalnik – Grega (m, 40)

Pozdravljeni!

Sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo **Kariera na področju IKT**. K sodelovanju sem vas povabila, ker se **ukvarjate z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let**.

Vaše sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se vam vnaprej iskreno zahvaljujem!

IME (vaše poljubno ime, ki bo omenjeno v nalogi): GREGA

SPOL: MOŠKI

Študij

91. Naziv oz. vaš poklic: UNIV.DIPL.INŽENIR ELEKTROTEHNIKE

92. Smer študija: TELEKOMUNIKACIJE

93. Katerega leta ste zaključili študij? 1998

94. Zakaj ste se odločili za to smer študija? NAJPREJ SEM KONČAL ISKRO V KRANJU, TO MI JE LEŽALO, V TEM SEM SE VIDEL IN ŽELEL NADALJEVATI

Delo

95. Ali ste trenutno zaposleni? DA

96. Katerega leta ste se zaposlili v tem podjetju? 2009

97. S čim se podjetje ukvarja/ področje poslovanja? NAČRTOVANJE, IZVEDBA TELEKOMUNIKACIJSKEGA OMREŽJA

98. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? TRENUTNO NAS JE V PODJETJU 12 IN IMAMO ŠE NAMEN ŠIRITVE. OD TEGA 2 ŽENSKI

99. Kakšna je vaša funkcija in vrsta dela, ki ga opravljate? NAČRTOVANJE, SPECIFIKACIJE, NADZOR NAD IZVAJANJEM, RAZPISI,...
100. Kako samostojni ste pri svojem delu (vas kdo nadzira, ukazuje)?
SAMOSTOJEN
101. Koliko ur delate na teden? 50 IN VEČ
102. Delate nadure, vikende in pozno v noč? DA
103. Vam tak delovnik ustreza? Zakaj? JA IN NE. ZARADI DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI, RAD BI BOLJ IZKORIŠČAL PROSTI ČAS
104. Imate fleksibilen delovni čas? Si sami prilagajate urnik? NITI NE.
105. Se zaradi narave vašega dela dodatno izobražujete? DA
106. Hodite na službena potovanja? DA
107. Lahko delo opravljate od doma/ na daljavo? DA, VČASIH GA JE POTREBNO
108. Mi lahko zaupate višino vaše neto plače (znesek, ki ga prejmete na vaš osebni račun): VEČ KOT 2001€ IN MANJ KOT 3000€
109. Menite, da prejimate slabše / boljše plačilo kot vaši sodelavci ali kolegi na istem delovnem mestu? NIMAM SODELAVCA NA PODOBNEM MESTU
110. Spol vašega nadrejenega? Bi vas motilo, če bi bil ženskega spola? Zakaj? MOŠKI, NE BI ME MOTILO, ČE BI BILA ŽENSKA, VENDAR SE DO DANES ŠE NI NAŠLA, KI BI BILA TAKO SPOSOBNA
111. Ste v tem času že napredovali? Katerega leta? Kakšna je razlika po napredovanju? DA, 2011 IN 2014, NADREJENI, VEČJA ODGOVORNOST, OBREMENILNOST
112. Si želite napredovati? NI VEČ MOGOČE, RAZEN ČE BI POSTAL DIREKTOR
113. Menite, da boste napredovali v prihodnjih 3-eh letih? NAJBRŽ NE
114. Menite, da moški hitreje napredujejo kot ženske na področju IKT? NI VELIKO ŽENSK, DA BI LAHKO SPLOH NAPREDOVALA, POTEM JE ODVISNO OD RAZLIČNIH FAKTORJEV, NI V IGRI SAMO SPOL
115. Kje ste delali prej? Ste bili zaposleni, delo preko študentskega servisa, praksa? Koliko časa?

DA, PRED TEM SEM DELAL PRI PRIVATNIKU, DOKLER NI ŠEL V STEČAJ, ŠE PRED TEM PA V OČETOVEM PODJETJU, VENDAR SE PODJETJE NI NANAŠALO NA IKT PODROČJE

Demografska vprašanja

116. Mi zaupate vašo letnico rojstva? 1975

117. Vaš zakonski stan: POROČEN

Delo / družina

118. Imate otroke? Koliko otrok in koliko so stari? DA, 3 OTROKE; 13, 10, 6

119. Si jih želite? Od česa je to odvisno?

120. Koliko in kdo živi v vašem gospodinjstvu? 5 OSEB, JAZ, ŽENA IN 3 OTROCI

121. Kdo v vašem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil? (njen/njegov poklic) ŽENA, MEDICINSKA SESTRA

122. Vas družinske obveznosti ovirajo pri opravljanju vašega dela in obratno? DA, ŽENA PRAVI, DA ME VELIKO ČASA NI DOMA, DA SE PREMALO POSVEČAM OTROKOM, MOJA LJUBEZEN DO DELA JE BILO VELIKOKRAT POVOD DO SPORA

123. Vam vaše podjetje omogoča uskladiti delo z družino? Kako? Ima vaše podjetje kakšen certifikat (družini prijazno podjetje)? POSKUŠA, VENDAR TEGA NI MOGOČE ZAGOTOVITI, ZARADI NARAVE DELA, EKONOMSKI RAZLOG

124. Kako pomembna je za vas kariera (1-10)? Oz. kaj je za vas bolj pomembno kariera ali družina?

9

125. Ste se pripravljene odreči družini, otrokom v imenu kariere?

NE

126. Kaj mislite zakaj se za ta področje/KARIERO niso odločile vaše kolegice, bivše sošolke, sodelavke? Kaj bi bil glavni razlog? (morda družinsko življenje, morda nezmožnost napredovanja in slabše plačilo, morda zaradi dolgih ur dela in stalnega izobraževanja?...)

NI ZANIMANJA, POTEM MORDA MATERINSTVO IN DOLGE URE DELA

Priloga B.5: Vprašalnik – Ana (ž, 32)

Pozdravljeni! Sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo Kariera na področju IKT. K sodelovanju sem vas povabila, ker se ukvarjate z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let. Vaše sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se vam vnaprej iskreno zahvaljujem!

Pred nama so vprašanja najprej na temo študija, nato sledijo vprašanja o zaposlitvah in domu. Nenazadnje pa tudi nekaj demografskih vprašanj.

IME (vaše poljubno ime, ki bo omenjeno v nalogi): ana

SPOL (obkroži): M / Ž

1. Ali se ukvarjate z informatiko, računalništvom, telekomunikacijami, npr. kot vodja IT oddelka, informatik, računalničar, tehnik za računalniško podporo, direktor ipd.? DA

Študij

2. Katero stopnje izobrazbe ste doslej dosegli: nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo / srednje strokovno ali splošno izobrazbo/ višjo strokovno izobrazbo / visoko strokovno izobrazbo / univerzitetno / magisterij / doktor znanosti
3. Smer študija oz. poklic telekomunikacija
4. Zakaj ste se odločili za to smer študija? Me je veselilo, fajn predstavljeno na informativnem dnevu, pa sem rekla gremo poskusit
5. Katerega leta ste zaključili študij? 2005

Delo

6. Ali ste trenutno zaposleni? da
7. S čim se podjetje ukvarja/ področje poslovanja? telekomunikacije
8. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? telekom

9. Kakšna je vaša funkcija in vrsta dela, ki ga opravljate? Delam v telekomovem centru – prodajno mesto v Ljubljani. Pomoč uporabnikom, pridobivanje novih, promocije, malo tudi marketinga, razno delo
10. Katerega leta ste se zaposlili v tem podjetju? 2010
11. Kako samostojni ste pri svojem delu (vas kdo nadzira, ukazuje)? ne
12. Koliko ur na teden? 40
13. Delate nadure, vikende in pozno v noč? ne
14. Vam tak delovnik ustreza? Zakaj? da
15. Imate fleksibilen delovni čas? Si sami prilagajate urnik? ne
16. Se zaradi narave vašega dela dodatno izobražujete? da
17. Hodite na službena potovanja? včasih
18. Lahko delo opravljate od doma/ na daljavo? ne
19. Mi lahko zaupate višino vaše neto plače (znesek, ki ga prejmete na vaš osebni račun): več kot 1001€ in manj kot 2000€
20. Menite, da prejmete slabše / boljše plačilo kot vaši sodelavci ali kolegi na istem delovnem mestu? enako
21. Spol vašega nadrejenega? Bi vas motilo, če bi bil ženskega spola? Zakaj? Moški, ne
22. Ste v tem času že napredovali? Katerega leta? Da, 2013
23. Si želite napredovati? da
24. Menite, da boste napredovali v prihodnjih 3-eh letih? Upam da
25. Je kdo v vašem podjetju že napredoval? Si je po vašem mnenju to zaslužil? Zakaj? Da, si je zaslužil.
26. Menite, da moški hitreje napredujejo kot ženske na področju IKT? ne
27. Kaj je po vašem mnenju potrebno za napredovanje? Se je potrebno čemu odreči? Želja, delavnost, smisel za to delo
28. Kje ste delali prej? Ste bili zaposleni, delo preko študentskega servisa, praksa?da, zaposlena in razna dela preko študentskega servisa v času študija, praksa
29. Katerega leta je bilo to? V času študija in potem dokler se nisem zaposlila
30. S čim se podjetje ukvarjalo/ področje poslovanja? različno
31. Število zaposlenih in njihov spol oz. število žensk in moških? različno
32. Kakšna je bila vaša funkcija in vrsta dela, ki ste ga opravljali? Razna dela, od gostinstva do nekaj dela z računalnikom
33. Koliko časa ste opravljali to delo? Dokler se nisem zaposlila pri telekomu

Demografska vprašanja

34. Mi zaupate vašo letnico rojstva? 1982

35. Vaš zakonski stan: samskia

Delo / družina

36. Imate otroke? Koliko in koliko so stari? ne

If NE = V46

37. Si jih želite? Od česa je to odvisno? Najprej moram najti partnerja, seveda želim.

38. Koliko in kdo živi v vašem gospodinjstvu? s cimri 3

39. Kdo v vašem gospodinjstvu opravi večino domačih opravil? (njen/njegov poklic)

Vsak pospravi za sabo

40. Vas delo ovira pri opravljanju vaših družinskih obveznosti in obratno?

ne

41. Vam vaše podjetje omogoča uskladiti delo z družino? Kako? Ima vaše podjetje kakšen certifikat (družini prijazno podjetje)?

ja

42. Kako pomembna je za vas kariera (1-10)? Oz. kaj je za vas bolj pomembno kariera ali družina?

8

43. Ste se pripravljene odreči družini, otrokom v imenu kariere?

ne

44. Kaj mislite zakaj se za ta področje/KARIERO niso odločile vaše kolegice, bivše sošolke, sodelavke?

Niso take kot jaz

Priloga C: Prepis elektronskih klepetov (e-klepet)

Priloga C.1: E-klepet – Zvone (m, 31)

D: Pozdravljen! Kot veš sem podiplomska študentka FDV-ja in v okviru magistrskega dela izvajam raziskavo na temo Kariera na področju IKT. K sodelovanju sem te povabila, ker se ukvarjaš z informatiko, računalništvom in telekomunikacijami ter ste starejši od 30 let. Tvoje sodelovanje bo anonimno in izjemnega pomena, zato se ti vnaprej iskreno zahvaljujem! Pred nama so vprašanja najprej na temo študija, nato sledijo vprašanja o zaposlitvi in domu. Nenazadnje pa tudi nekaj demografskih vprašanj. Lahko pričneva.

Z: Lahko.

D: Katero stopnjo izobrazbe si doslej dosegel?

Z: Hmm. Ja lahko povem kaj sem...diplomirani inženir računalništva in informatike, to je po prvi bolonjski stopnji.

D: Ok. Zakaj si se odločil za to smer študija?

Z: Hja lahko bi rekel da...sem naravno nadarjen za logiko in matematične predmete, zanimanje za tehniko, pravili so, da je perspektivno...

D: Katerega leta pa si zaključil študij, če si ga že?

Z: Ja, lansko leto, 2014.

D: Ali si trenutno zaposlen?

Z: Da.

D: S čim se podjetje ukvarja, področje poslovanja?

Z: Podjetje se ukvarja s prodajo. Jaz pa delam kot osel.

D: Kako pa to, mi lahko poveš malce več?

Z: No sej za precej faksov velja ze nekako splosno prepricanje da je z njimi tezko dobit delo. Z racunalniskim faksom se je nekoc prislo do dobre sluzbe; tej casi mislim da so zdaj ze

mimo. Velja se vedno neko splosno prepričanje da je računalništvo perspektivno itd itd ampak ne vem, mene noben povohat noče. Frenda (isto FRI) so zaposlili se le po nevem, enmu letu mogoče 'dela' od doma za malo ali nič denarja. Drug frend, tut iz FRI-ja je sel studirat dalje ampak kar se zaposlitvenih možnosti vem da je na istme kot jaz. Frend, tudi iz FRI, isto brezposelen že nekaj let. No jaz delam ampak nič v vezi z računalnistvom. Zdaj ob poteku pogodbe so mi dali novo za nedolocen čas. Sem zeel v priliki izkoristit in si uzet par mescov pauze za učenje programiranja (edina stvar v vezi z računalnistvom s katero se d adobit job..), ampak ne gre kar tako. Dobil bom en mesec neplacaneega dopusta.

Mam tudi frenda ki ima super službo, tudi on iz FRI. Ampak če pogledas njegov CV, taprve delovne izkušnje (cca 1 leto) so bile v podjetju kjer ima on veze :) je sicer kr dosti sposoben fant ampak brez tega leta izkušenj ko je dobil preko vez pomoje.. bi bil na istem kot tisti frendi zgoraj. Je pa računalništvo posebno področje tle. Izkušnje (znanje) so pomembne, formalna izobrazba ne kej prevec. Nekoc so bli dva rac. faksi, danes so že stiri plus se vsaj ena visoka sola za računalništvo. Dostopen internet je tudi proizvedel bogvekoliko samoukov na področju programiranja.. Js kot vidis imam plan investirat zdaj en mesec v učenje, 40 ur / teden, v praznem stanovanju od frenda.

D: Pa bi rekel, da bo dodatna vrednost, izobraževanje veliko pripomoglo k zaposlitvi? Imaš v mislih učenje dodatnega jezika, poglobljanje ali se s programiranjem še nisi srečal?

Z: Hmm. Če nimaš neke vsaj visje izobrazbe pomoje si navzgoraj omejen z naprimer 800 euro neto place, v vecini primerov. Če pa mas 6=> stopnjo izobrazbe in ti rata dobit delo v svoji stroki ... bi reku da je tvoja placa navzdol omejena z 800 neto, razen izjem :D Milsim da se splaca studij ker ti pac pusti odprta vrata do kakega dobrega joba. Moja srednja sola pa je ekonomska. Tista pa je res ničvredna. Slabse kot nič. Če si eko tehnik se te delodajlaci branijo ker se bojijo, da si 'lenoba'. Pac kdo gre se solat za bit pisarniska mis? Po mentaliteti starih komunistov... lenobe. So me že vsaj trikrat gledali cudno delodajlaci ko sem iskla job ko so zvedli da sem eko tehnik ces, mi iscemo nekoga za fizicno delo itd itd. Ma js mam v mislih učenje web programiranja. Tle sicer iscejo enga experta ampak zeljena znanja so podobna https://www.mojedelo.com/razvijalec-spletnih-aplikacij/d-147225?utm_source=mojedelo&utm_medium=email&utm_campaign=karierni_agent&setCookie=1

html css js , potem php, *sql, mogoče se kak *.js dodatek, jquery, rails, ruby on rails, ruby :D mas tega kolkor hoces. S programiranjem pa se nisem se srečal , razen na faksu, tisto pa je itak bil pljunec v morje.

Ma mislim da za vsak vsaj približno spodoben job dobijo delodajalci kandidate ze preko vez. Pac veliko ljudi isce sluzbo, vsak pozna koga ki je brezposelen... Prednost imajo tisti z vezami, ce teh ni pa se gre za igranje lota ja :D Delodajalci itak ne morejo pretirano natančno presodit koliko je kdo dober delavec. ITK je tle izjema. Lahko imas veze, ampak ce nimas znanja ki bi firmi koristilo pac bodo uzeli nekega neznanca ki pa ima to znanje kot ga oni potrebujejo.

D: Misliš, da gre na malem ozemlju za igranje lota, 10 zaposlitev, 2000 kandidatov? Ali so v tem bazenu ženske na slabšem kot ti? Imaš morda bivšo sošolko, ki je danes zaposlena?

Z: Ce so zenske v racunalnistvu na slabsem? Overall nevem. Verjetno tu pa tam nocejo zensk zaradi stereotipa pac da je racunalnistvo job za moske. Mogoce tu pa tam pa predstavlja zenski spol prednost pred ostalimi. Enx recimo smo trije zacetniki sli delat kot programerji. Jaz in se drug fant smo opravili razgovor v 10 minutkah. Tista punca ko je prisla delat pa je bla eno uro na razgovoru :D So si jo mal privoscili tisti podjetniki - dva moski tam pri 35-40-ih. Ona pa 20-25 let stara studentka.

Eno bivso sosolko iz FRI imam ko mam stik z njo. Kak job kot programerka pomoje bi uspel adobit - ima nekaj izkusenj - ampak zdaj ze par mescov dela eno 'xy studentsko delo'. Ker je potrebovala job samo za par mescov in ni hotela it programirat za tako kratek cas. Ker itak tut podjetja ko iscejo programerje hocejo nekoga da ostnae z njimi vsaj nekaj mescev kolkor traja projekt.

D: Misliš, da je podobna situacija v tujini? EU? Svet?

Z: Hm. V tujini..nasplosno pomoje da je podobno ja. Kar se tice IT pa pomoje so razlike med razlicnimi drzavami. Pri nas imas visjo solo za rac. v NG, mas faks v LJ, faks v KP, faks v MB, faks v NM. Ves ta folk konkureira za ista delovna mesta. V Svici pomoje se lazje dobi job z IT faksom, ker je pri njih malo ljudi z visoko izobrazbo. Studij imajo placljiv, ljudje pa ze z njihovo srednjo solo dobijo job, takoj.

D: Ti drugače kariera pomeni veliko? Od 1-10?

Z: Kariera, recimo da 7. Fora je da sem bil nadarjen - menda sem se zdej :D - in bi rad narnedil denar iz svojih sposobnosti. Razredni prvak za to , prvak za ono, na koncu pa delam jo bkjer je povprečen IQ verjetno le okoli 90.

D: Kje pa si delal prej? Si kaj delal preko študentskega servisa, praksa?

Z: Prakso za FRI opravljal na banki. 15 tednov življenja porabljenega za nic. oz. Za tistih 1500 euro prihodka.

D: Sedaj še malo demografskih. Mi zaupaš letnico rojstva?

Z: 1984

D: Pa zakonski stan? Si poročen, imaš dekle?

Z: Nula od nule. Stavil sem na FRI in se je odlocitev izkazala za napacno. Sedaj nimam denarja, nimam punce, nimam otrok, nimam dolgov, nimam kreditov, nimam stanovanja, edino kar imam je minimalna placa.

D: Žal mi je, da slišim take zgodbe, verjamem, da jih bo v prihodnosti še več...vseeno pa ti želim obilo sreče poslovni in nasploh v življenju.

Z: Hvala.

Priloga C.2: E-klepnet – Miha (m, 38)

M: Pozdrav. Kot kaže ustrezam zahtevam, ki jih imaš za intervjujance za tvojo magistrsko (38 let, 15+ let kariere v IT ju). Če še nimaš dovolj kandidatov, bi ti verjetno bil pripravljen sodelovat.

D: Zdravo Jure, sem vesela tvojega odgovora. Da, z veseljem sprejem tvoje sodelovanje. Povej, si morda iz Ljubljane ali gorenjske? Ali intervju izpeljeva v živo ali preko chat-a?

M: Če ne bo trajalo predolgo, se lahko dogovoriva med službo, sicer Skype popoldan. Lahko me dodaš na skype, da se tam preko chata dogovirava za naprej in se ne bova šla tega pingponga mailov.

M: [19:17:37] : hej

D: [19:36:22] : zdravo :) naj kar začnem...najprej me zanima, katero stopnjo izobrazbe imaš?

M: [19:48:56] : Stopnja izobrazbe = VS

D: [19:49:02] : ok...smer študija?

M : [19:49:14] : ne vem katera stopnja je to po vseh teh reformah

M: [19:49:21] : Računalništvo in informatika, FERI MB

D: [19:49:37] : študij traja 3 leti?

M: [19:49:40] : ja, 3 leta predavanj

D: [19:49:58] : zakaj si se odločil za to smer študija?

M: [19:50:12] : hmmm, kaj pa vem, zanimanje za računalništvo že od malega, + takrat dost perspektivna smer, v bistvu je to še vedno, ni blo prav težko

D: [19:50:59] : kdaj pa si študij zaključil? katerega leta?

M: [19:51:10]: 04 ... predolgo :) pol sem vpisal še UNI, sam tistega kot kaže ne bom dokončal... tud v štirih ne kolikor je faks predpostavljal

D: [19:52:29] : aha poznam :) si vmes delal že preko študentskega servisa?

M: [19:52:47]: ja, najprej praksa, potem kr nekaj časa preko servisa

D: [19:52:59]: kaj natančno?

M: [19:53:09] : IT, programiranje ... moja stroka. začelo se z iskanjem obvezne prakse takoj po koncu predavanj, pol sem pa 10 let ostal na tisti firmi

D: [19:53:50] : in se zaposlil?

M: [19:53:53] : ja

D: [25.8.2015 19:54:03]: katerega leta?

M: [19:54:20]: mmm, čak računam, mislim da 06

D: [19:54:42]: ok...vsak si vzame malo časa :) s čim se podjetje ukvarja?

M: [19:55:04] : ma sej mi je pasalo bit ko ptiček na veji s tistim neobdavčenim študentskim denarjem in neomejenim dopustom... IT, razvoj

D: [19:55:16] : a brez plačanih let

M: [19:55:28] : ja, to me bo pa res teplo pri penziji

D: [19:55:36]: sva že 2

M: [19:55:46]: bo 98 namesto 100€

D: [19:55:51]: :D ..je podjetje manjše, večje?

M: [19:56:19] : mislim da srednje po naših merilih

D: [19:56:19]: bi lahko približno ocenil število moških in žensk?

M: [19:56:48] : tako na oko...30:70...mogoče 20:80 v prid moškimi... tam nekje

D: [19:57:41]: si v tem času kdaj napredoval?

M: [19:57:43] : ja do vodilnega inženirja, v bistvo do tech leada....mal težko je točno reči kaj sploh je ker vsaka firma po svoje formira te nazive...ampak uradni naziv na koncu je bil Vodilni razvojni inženir... Lead development engineer

D: [19:59:16]: kakšnega spola je bil tvoj nadrejeni skozi napredovanje?

M: [19:59:30]: najprej ženska, ki je šla potem na porodniško, potem pa moški. Govoriva o neposredno nadrejenem?

D: [20:00:04]: ja. bi lahko ocenil, se je njuno vodstvo v čem razlikovalo?

M: [20:00:44]: hnnn... ma niti ne... vse dost demokratično in kolegialno... pač taka firma....mah tu ne gre posploševate... posploševat..... sem delal z nekaj prav tehničnimi ženskami....tud moja sestra je taka, ipd.....bol stvar človeka..... mogoče je res neka statistika na delu, ampak to ne pomeni da jih ni

D: [20:03:19]: ja bi rekla da je marsikaj....ok..kot razumemo si sedaj zaposlen drugje?

M: [20:04:01]: Ma sej vzorec je podoben, kot je bil že na faksu

M : [20:04:07] : ja, druga firma

D: [20:04:24]: zakaj?

M: [20:04:35] : 10 let je itak preveč bit na enem mestu, to vsi vemo....+ začela se je kriza in so ratale stranke iz DU orenk nadležne, ker niso imele več gnarja in so pričakovali da se jim bo delalo zastoj....+ na mizo mi je priletela ena dost zanimiva ponudba...pa sem šel

D: [20:06:02]: pametno

M: [20:06:12] : best move ever :)

D: [20:06:17]: torej to podjetje je manjše, večje?

M: [20:06:49] : sam tud nisem več tam, sem pa z istim folkom....sej ti lahk povem firmo pa sama anonimiziraj....bil je pa manjši team in tam je blo tud podobno

D: [20:07:58]: ok...kaj si tu počel? kaj je bil tvoj naziv?

M: [20:08:02]: 6 programerjev in ena programerka, isto razvoj....sploh ne vem kak naziv sem imel, ker je bil vsake pol leta drugačen....isto kot je bila vsake pol leta druga firma....kljub temu da sem sedel na istem stolu in delal na istem produktu :). nekaj v stilu programer specialist....al kaj so si že zmilsili....v bistvu senior softver developer

D: [20:09:19]: potem si bil pri svojem delu dokaj samostojen?

M: [20:09:24]: ja itaq

D: [20:09:27]: te je kdo nadziral? ukazoval?

M: [20:09:37] : ne že tu smo delali po SCRUMU, se pravi 14 dnevni cikli planiranja...in potem zalo kratki dnevni standupi...poglej metodologijo. boš videla kako gre

D: [20:10:16]: ok, tnx...koliko ur na teden?

M: [20:11:00]: 40 strogo....tam je blo najbolj pomembno da si prišel v službo in se poštempljal zjutraj....potem si lahko tudi spal cel dan....2 leti....dost ljudi tudi je....js ne ampak kar nekaj je pa blo pravih fikusov

D: [20:12:14]: potem niste delali nadur?

M: [20:12:14] : 2 leti potem sem se preselil in se zaposlil bližje domu v eni lokalni firmi...ne...no way....tam bi bla pomoje okol tega taka birokracija, da bi morale 20 ljudi 14 dni sestankovat preden bi kaj takega odobrili. V taprvi firmi je bla tu pa tam kaka špica ko se je delalo 16 ur na dan, + sobote....sam precej redko

[20:13:43]: kako pa je bilo glede izobraževanja? stalno? sam?

M: [20:13:57]: ja, ampak predvsem na lastno pobudo

D: [20:13:59]: je kaj primaknila firma?

M: [20:14:02]: kar se tiče konferenc...to je blo povsod do zdaj...pač najdeš konferenco...potečnariš in pol firma časti

D: [20:14:27]: super

M: [20:14:29]: ja....tu nikol nisem mel problemov

D: [20:15:13]: ok..sedaj si v tej manjši firmi, če prav razumem

M: [20:15:33]: pol sem šel v eno zopet srednjo firmo, ki mi je bila res blizu novemu domu...pa sem tam ostal dve leti....pol me je pa team iz telekoma potegnil v eno novo firmo, kamor so vsi skupaj spokali

D: [20:16:30]: se pravi naprej v enem 10, potem 2, potem spet 2

M: [20:16:36] : tako...pa zdaj bo eno leto trenutna

D: [20:17:01]: veliko izkušenj

M: [20:17:10]: yup

D: [20:18:13]: ok sej sedaj se bova osredotočila na to kjer si sedaj

M: [20:18:17] : ok

D: [20:18:29]: manjše/večje podjetje?

M: [20:18:38]: pomoje spet srednje

D: [20:18:39]: št. moških/ žensk?

M: [20:19:04]: čeravno gre verjetno za manjšo firmo v 100% lasti malo večje korporacije...spet formalizmi...tu je manj žensk... mogoče 5%...al pa 10

D: [20:19:31]: aja...s čim pe se ukvarja podjetje?

M: [20:20:11]: Firma v kateri sem neporedno zaposlen je direkt softverski razvoj....dost tudi razvoj iger

D: [20:22:41]: koliko ur delaš tu na teden?

M: [20:22:48]: hmmm...ur na teden...kaj pa vem....40-50....tu pa nič ne vodimo ur

D: [20:23:30]: delaš ponoči, nadure, vikende?

M: [20:23:31]: pol pa malo od doma...malo levo malo desno...pač delam da je narejeno....ponoči ne...včasih kak vikend, če sem med tednom slackal....pač tak...malo od doma...prosto po prešernu, samo da so stvari narejene

D: [20:23:58]: spol nadrejenega

M: [20:24:19]: M

D: [20:24:36]: meniš da boš napredoval v prihodnjih 3eh letih?

M: [20:24:53]: ma kaj pa vem...nekako sem zgubil spoštovanje do nekih fake nazivon...nazivov...tak da tole glede napredovanja niti ne vem

D: [20:25:16] : neto plača: 500-1000, 1001-2000, 2001-3000, 3001-4000...

M: [20:25:45]: 2-3

D: [20:26:03]: meniš da prejemaš slabše boljše plačilo kot tvoji kolegi na istem delovnem mestu v drugem podjetju?

M: [20:26:43]: Tricky...pomoje smo dost blizu skupaj....mogoče mam kaj več, ker sem šel kr korajžno in precej pragmatično v pogajanje za plačo

D: [20:26:48] : misliš da moški hitreje napredujejo kot ženske v tem poklicu, na tem področju

M: [25.8.2015 20:26:50]: ne, kaj sploh je napredovanje...nova virtualna zvezdica v kadrovske evidenci :)

D: [20:27:15] : višina plače:)

M: [20:27:28]: recimo...sam to je drugo in ni nujno povezano

D: [20:27:48]: ok greva še mal na demografske...poročen?

M: [20:27:55] : ne

D: [20:28:02] : skupaj, ne poročena?

M: [20:28:12] : skupaj z otrokom na istem naslovu...koruznika

D: [20:28:25] : otrok je star?

M: [20:28:31] : zdaj bo 3

D: [20:28:43] : kdo opravi večino dela doma?

M: [20:29:02] : 50% - 50%...plus enkrat na teden zunanja pomoč da popuče bajto, al pa na 14 dni

D: [20:29:14]: bi rekel, da te to ovira pri tvojem delu?

M: [20:29:21]: ne

D: [20:29:35]: ti podjetje to kako pomaga uskladiti?

M: [20:29:40] : ja, zelo... podjetje je totalnma free

D: [20:29:47]: ima kak certifikat? npr. prijazno družini

M: [20:30:00]: kaj pa vem...možno, pomoje se ni dalo nobenmu obadat z birokracijo okol tega...ampak definitivno je prijazno družini... glede na to da sem že z morja delal da sem familijo dol pelal :)

D: [20:30:20]: kako pomembna je zate kariera od 1-10

M: [20:30:43]: 9...8-9 recimo... kr pomembna

D: [20:31:19]: načrtujeta še kakšnega otroka?

M: [20:31:26]: jo, edn še bo, več ni placa v bajti :) upam da ne dvojčka

D: [20:31:44]: hehe...povej mi še... zakaj misliš, da se tvoje kolegice, bivše sošolke niso odločile za to smer študija za ta poklic?

M: [20:32:19] : emmm..ker niso iz pravega testa...kaj naj drugega rečem....Inženir se pomoje že rodiš...

D: [20:33:21]: nisem si mislila, da boš imel toliko izkušenj, tako, da res hvala, ker si si vzel čas

M: [20:34:39]: seveda, ni problema...če kaj rabiš pa poklikajlp

D: [20:35:13] : hvala, lp ;)