

Lenka Hlinková

ŽENSKÝ
ALGO
RIT
MUS

IT potrebuje
viac žien
a viac žien
potrebuje IT

ŽENSKÝ
ALGO
RIT
MUS

Text © Lenka Hlinková 2018
Design and layout © Barbora Gavláková 2018
Slovak edition © Vydavateľstvo SLOVART, spol. s r. o.,
Bratislava 2018

Všetky práva vyhradené. Žiadna časť tejto knihy nesmie byť reprodukováaná ani šírená v akejkoľvek forme alebo akýmkoľvek prostriedkami, či už elektronickými, alebo mechanickými, vo forme fotokópií či nahrávok, respektíve prostredníctvom súčasného alebo budúceho informačného systému a podobne bez predchádzajúceho písomného súhlasu vydavateľa.

Vyšlo v roku 2018 vo Vydavateľstve SLOVART,
spol. s r. o., Bratislava.

Prvé slovenské vydanie
Zodpovedná redaktorka Daniela Marsinová
Grafický návrh a zalomenie Barbora Gavláková
Obálka Oleg Kolomijec
Produkcia Dana Klímová
Editorka Andrea Kellö Žáčoková
Tlač FINIDR, s. r. o., Český Těšín

Cena uvedená na obálke knihy je nezáväzným
odporúčaním pre konečných predajcov.

ISBN 978-80-556-3181-3
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
www.slovar.sk

Lenka Hlinková

ŽENSKÝ
ALGO
RIT
MUS

IT potrebuje
viac žien
a viac žien
potrebuje IT

sloart

Podakovanie

Túto knihu som začala písať ako môj súkromný prieskum, prečo je v IT tak málo žien. Približne v tom istom čase som zistila, že som tehotná, a tak sa počas nasledujúcich osemnástich mesiacov stal z môjho čítania a písania o ženách únik do iného sveta. Nemala som preto ani čas na strach z pôrodu a v rámci psychohygieny som ešte aj po pôrode pravidelne odbiehala od kolotoča mlieka a plienok k rukopisu. Text som dopísala, keď mala Amália deväť mesiacov, ale kým uzrela svetlo sveta jeho finálna podoba, stihla by som vynosiť ešte jedno dieťa. Nikdy som netušila, že to môže trvať tak dlho. Pre ultra netrpezlivého človeka ako som ja to bola veľká životná skúška. Za ten čas mi Andrea Žáčoková, zaniietená editorka Vydavateľstva Slovart, ktorá v mojej myšlienke videla potenciál od začiatku, pomohla zmeniť môj rukopis z dizertačnej práce plnej historických, sociologických a medicínskych údajov na niečo, čo vás, dúfam, neuspí. Práve jej chcem poďakovať za neutíchajúci entuziazmus a nápady aj v čase, keď „control freak“ vo mne už kričal „Stačí!“

Chcem sa tiež poďakovať svojim rodičom, ktorí pre môj stupidný nápad písať tristo strán textu na anglickej klávesnici bez diakritiky, strávili týždne dopĺňaním dĺžňov a mäkčeňov. Ďakujem mojim priateľkám a kolegyniam ajtáčkam, ktoré sa mi s dôverou zverili so svojimi pocitmi a skúsenosťami. Keďže polovica z nich si neželala byť menovaná, rozhodla som sa nemenovať žiadnu. Vďaka patrí i Patrikovi Gallovi, Františkovi Namešpetrovi a Mariánovi Kušnírovi za ich cenné pripomienky ku kapitole o ITK pozíciách. Za spätnú väzbu na pôvodný rukopis ďakujem aj mojim súrodencom, rodičom, priateľom a manželovi. No a manželovi Palkovi aj za neustále povzbudzovanie, lásku a trpezlivosť i za to, že mi nevyčítal noci strávené pri počítači prácou na projekte, ktorého šanca na vydanie bola 1 : 100.

Veľký vplyv na to, kde som a ako som sa sem dostala, má môj dlhoročný priateľ a mentor Am Bhooi, ktorému budem musieť všetko preložiť do angličtiny: „Nezištne si do mňa investoval kopec energie a múdrosti, za čo ti patrí moja vďaka. Nech sa ti to v živote mnohonásobne vráti.“

Mojím snom nikdy nebolo napísať knihu. Mojím plánom bolo a je pomôcť ženám dostať sa do odvetvia, ktoré na prvý pohľad nevyzerá lákavo. Ďakujem Vydavateľstvu Slovart, ktoré mne nespisovateľke dalo príležitosť osloviť dievčatá a ženy netradičnou témou a zapojilo sa tak do boja za viac žien v IT.

Obsah



Predslov	7
1. kapitola: Žena v IT ako ohrozený druh	9
Niekoľko čísel na zahriatie	11
IT vzdelávanie na Slovensku a čo sa dá zlepšiť	22
2. kapitola: Prvý krok do neznáma	35
Zrodenie IT superhrdinky	37
Angličtina ako kľúč	45
Zorientujte sa v názvoch IT pozícií	54
Vývoj softvéru	54
Telekomunikácie	77
Kvalitné CV	92
Ako zvládnuť pohovor	98
Nepodceňujte čas na prípravu	98
Urobte dojem vzhľadom	101
Tipy na úspešný telefonický pohovor	104
Vravte pravdu, nič len pravdu	106
Neuspíte publikum	108
Pýtajte sa správne otázky v správny čas	110
Učte sa z vlastných chýb	115
3. kapitola: Návod na prežitie pre ženy v IT	117
Keď čelíme diskriminácii, sexizmu a sexuálnemu obťažovaniu	118
Keď zabúdame, že máme svoju hodnotu	130
Keď je šéf idiot	141
Keď nás hádzu všetky do jedného vreca	147
Keď nás zavalí stres	155
Keď nezapadáme do sveta introvertov	161
Ak príde čas na deti	168
4. kapitola: Odkaz pre ambiciózne	183
Sú ženy lepšie manažérky?	186
Plnou parou vpred, smer úspech!	196
Krotiteľky emócií	209
Vyžívať sa v opúšťaní komfortu	218
V jednote je sila	226
Záver	239
Poznámky	242
Zoznam použitej literatúry	253
O autorke	256

Predslov

Keď som sa v roku 2015 vrátila na Slovensko z Londýna, kde som necelé dva roky pracovala ako *Digital Project Manager*, nastúpila som opäť do skvelej firmy plnej talentovaných a inteligentných ľudí. Niežeby som si to nevšimla už skôr, ale teraz, keď bolo viac času sústrediť sa na budovanie efektívneho tímu namiesto dokonalej mobilnej aplikácie, začalo mi prekážať, ako málo žien mám v práci okolo seba. A keď som sedela ako jediná žena pri rokovanom stole na manažérskych mítingoch, nedostavil sa pocit triumfálneho víťazstva. Naopak, kládla som si otázky. Prečo nevidím v IT pracovať viac žien? Prečo, keď hľadám nových členov tímu, príde mi na deväť mužských životopisov len jeden od ženy? Prečo vo firmách, kde som doteraz pracovala, robia väčšinu rozhodnutí muži? A ako je možné, že to nám, ženám, neprekáža? Pri pátraní po odpovediach som sa pýtala ľudí okolo seba, siahala po domácej aj zahraničnej literatúre a visela hodiny na internete. Keby šlo len o slovenský či česko-slovenský problém, dalo by sa to jednoducho zvaliť na „socík“, ako väčšina vecí, v ktorých pokrívavame za Západom. Ale pomer programátoriek, testeriek či projektových manažérok v IT, s ktorými som spolupracovala v zahraničí, sa od toho nášho príliš nelíšil. Narazila som teda na globálnu dilemu.

K dominancii mužov vo svete technológií sa pridružila aj téma platovej medzery. Ide o rozdiel v mzde, ktorú za tú istú prácu dostáva žena a muž. Aj dnes sa nájdu takí, čo jej existenciu bagatelizujú. Dokázateľne však existuje! Veď preto sa ňou zaoberá napríklad aj Európska komisia a venoval sa jej aj vládny kabinet bývalého amerického prezidenta Obamu. Chcela som sa pozrieť bližšie, ako to s platovou medzerou vyzerá u nás. Dalo to celkom zabráť, no vďaka pomoci pracovníkov Štatistického úradu SR sa mi podarilo dopracovať sa k výsledkom, ktoré potvrdzujú túto neférovosť. Priepastné rozdiely medzi platmi priam šokujú. A to nielen v IT.

Čím hlbšie som sa zabárala do hromady kníh, tabuliek a článkov, tým širšie súvislosti rodovej nerovnosti som nachádzala. Tejto téme sa na Slovensku podľa mňa nevenuje patričná pozornosť. Nad tým, čo sa mi podarilo vybádať, som nevedela len tak mávnuť rukou a rozhodla som sa v tomto smere niečo podniknúť. Aj preto vznikla táto kniha.

Zamerala som sa na oblasť, ktorá ma k širšiemu bádaniu inšpirovala a v ktorej by som aj ja rada prispela k ženskej revolúcii – na oblasť IT.

Budem rada, keď kniha osloví študentky, ktoré si raz budú vyberať strednú či vysokú školu, a tiež ich mamy, ktoré ich pri výbere budú – či už chcú, alebo nechcú – ovplyvňovať. Chcem povzbudiť ženy, ktoré sa pre tento neľahký (žiaľ, zatiaľ stále) mužský svet už rozhodli a čelia jeho špecifickým nástrahám, aby ho nemuseli po pár rokoch opúšťať, ako to v súčasnosti robí takmer polovica z nich. Ak máte v IT vyššie ambície, nájdete v knihe tipy ako uspieť a rásť. Chcela by som sa prihovoriť aj tým, ktorých životná trajektória viedla doteraz mimo sveta počítačov, no pohrávajú sa s myšlienkou na zmenu kariéry.

Vyspovedala som dva tucty žien z IT – Slovienek i zo zahraničia –, ktoré osobne poznám a vážim si ich. Získala som tak inšpiratívne a zaujímavé názory z prvej ruky, za čo všetkým dámam touto cestou ďakujem. V knihe približujem osobné príbehy niektorých z nich a stavím sa, že vás tiež zaujmú. Rozhodla som sa prispieť aj vlastnými skúsenosťami, keďže v IT pracujem desať rokov, z toho posledných šesť na manažérskej pozícii. Za ten čas som mala možnosť vyskúšať si prácu v malej lokálnej firme, vo dvoch medzinárodných korporáciách na Slovensku, v malej aj strednej firme v Anglicku, viesť vlastnú živnosť, byť spoluzakladateľkou eseročky aj malého startupu.

Pripravte sa na to, že sa vám niektoré moje zistenia alebo závery nebudú páčiť. Ak vás však kniha motivuje do štúdia technických smerov alebo vás presvedčí, že práca v IT nie je iba nudné búšenie do klávesnice, aj vďaka vám sa situácia môže začať meniť. Verte mi, je to práca, do ktorej sa oplatí nielen dostať, ale v nej i zostať. Nenechajte si ujsť príležitosť vstúpiť do tohto ženám stále vzdialeného sveta. Pridajte sa k vlne odvážnych žien, čo to už urobili!

Mimochodom, muži... vám táto kniha zakázaná nie je. Verím, že keď sa pri nej rozčúľite, bude to z toho istého dôvodu, z ktorého sa rozčúľime aj my, ženy. Uvedomelého muža táto kniha neurazí. Skôr mu ponúkne náš pohľad na niektoré veci. Aby sme uspeli v boji o rovnoprávnosť, a to nielen v IT, budeme sa doň musieť vypraviť spoločne.

1

Žena v IT ako ohrozený druh

#MaloZienVIT #OdvetvieBuducnosti #ITjeFun
#KodenimKStastiu #ZaDiverzitu

Žien v IT je žalostne málo, a keďže táto kniha má ambiciózny cieľ zmeniť to, dovoľte mi hneď na začiatku vymenovať aspoň päť dôvodov, prečo sa vstup do IT oplatí.

Ide o moderný fenomén, ktorý dramaticky zmenil každodenný život ľudí a spoločností na celom svete a je jednoznačne **odvetvím budúcnosti**. Žiadna iná sféra sa nerozvíja tak dynamicky ako táto a do máloktorej (ak vôbec nejakej) z nich tieto nové technológie doteraz neprenikli. Chcete vytvárať svet budúcnosti? Poďte do IT!

Práca v IT je zábavná a kreatívna. Možno si poviete: „Čože, tá nezáživná práca za počítačom, kdesi v neosobnom sivom priestore s podivnými kolegami, na strednej nazývanými kocky, má byť akože zábava?!“ Verte mi, programovanie sa môže javiť ako niečo tajomné, nedostupné a neuchopiteľné, ale dá sa pri ňom kreatívne vyblázniť rovnako ako pri kreslení. Len s tým rozdielom, že miesto farbičiek sa naučíte narábať so softvérom. Ak máte predsa len pocit, že kódéním, čiže programovaním umlčíte svoj zmysel pre estetiku, skúste ísť cestou webovej dizajnéry. Ak nerady sedíte medzi štyrmi stenami, pozícií v IT, ktoré vám umožnia cestovať, je tiež dosť. Výsledkom práce v oblasti technológií sú úžasné produkty, ktoré menia náš svet. Čo tak vytvoriť monitorovací systém pre novorodencov, ktorý zachraňuje životy, alebo vyvinúť aplikáciu, pomocou ktorej sa ľudia po prekonaní mŕtvice opäť učia rozprávať? Áno, aj tu sa robia zmysluplné veci. A pritom vôbec nemusíte zabudnúť na to, že ste žena. Čo by ste povedali napríklad na vývoj interaktívnej mapy nákupného centra, cestovateľského portálu či plánovača plodných dní? Ani vám nejde do hlavy, prečo také niečo ešte stále vyvíjajú chlapi?

Miesta v IT patria medzi **najlepšie platené zamestnania** nielen na Slovensku, ale aj vo svete. **A pri práci si môžete užívať pohodlie** mäkkých kancelárskych stoličiek či klimatizovaných priestorov. Nevravte

„Treba si uvedomiť, možno aj zo strany rodičov, jednu dôležitú vec. V rámci IT je nulapercentná nezamestnanosť.“¹

Lucia Štellerová, skúsená slovenská IT headhunterka

to nikomu, ale niektorí občas pracujú aj spod prikrývky vlastnej posteľe. Pssst!

Ako jedno z mála odvetví umožňuje IT prácu z domu, na čiastočný úväzok alebo na báze živnosti. **Skvelá flexibilita práce.** No nie je to ideálne pre ženy, ktoré plánujú mať raz aj rodinu?

Informačné technológie umožňujú **medzinárodné uplatnenie**, keďže technológie fungujú rovnako po celom svete.

Existuje však ešte množstvo ďalších, aj spoločensky prítazlivých dôvodov. Napríklad väčší počet dievčat zaujímajúcich sa o kariéru v digitálnom odvetví a väčší počet žien v ňom zamestnaných by predstavoval významný prínos nielen pre toto odvetvie, ale aj samotnú ekonomiku krajín, keďže produktivita práce v IT niekoľkonásobne prevyšuje ostatné odvetvia. A múdre krajiny to už nielen vedia, ale sa tomu aj prispôsobujú. Podľa viacerých firiem ženy dokážu do IT tímov vniesť nový vietor, priniesť inovatívne riešenia, majú úžasne vyvinutý zmysel pre detail, trpezlivosť a fantastickú schopnosť rýchlo prepínať medzi úlohami. Nechcem zovšeobecňovať, lebo každá z nás je iná, ale do dominantne mužského prostredia treba vniesť diverzitu. Chytré firmy z toho už profitujú a tie ostatné na to, snáď, čoskoro prídu tiež.

Niekoľko čísel na zahriatie

#TelcoVsProgramovanie #NadpriemerneMzdy #SlovenskeStartupy
 #KoksJeTop #4PercentaAjtakov #PlatovaMedzera #ITstatistiky
 #ViacZienVITVyssieHDP #SiliconValleySucks #NaITMameBunky

Keďže som obklopená ľuďmi, ktorí pracujú v IT a v našom meste (Košice) ich je okolo 10 000, ľahko som nadobudla presvedčenie, že v tejto oblasti robí hádam každý piaty Slováčok. Ak aj vy žijete v podobnej bubline, vedzte, že akokoľvek veľa „ajťákov“ máte vo svojom okolí, zatiaľ patrí táto oblasť k tým najmenej zastúpeným odvetviam. Na Slovensku totiž najviac ľudí pracuje v priemysle.

Vo sfére informačných a komunikačných technológií (IKT) našli zatiaľ uplatnenie len zhruba 4% ľudí a tento podiel sa stabilne drží už šesť rokov (rovnako je to aj v susednom Česku). Sme však o niekoľko

priečok pred európskym priemerom, ktorý predstavuje 3,7%. Dovedna je vo všetkých európskych krajinách zamestnaných 8 000 000 IKT špecialistov.²

V štátoch Európskej únie toto odvetvie zamestnáva ženy a mužov v pomere jedna ku piatim³, uplatnia sa v ňom hlavne vysokoškolsky vzdelaní a vyše tretina zamestnancov je vo veku do 35 rokov. Už v roku 2013 Európska komisia upozornila, že do roka 2020 bude v EÚ 800 000 neobsadených pozícií v sektore IKT. Na Slovensku pritom v súčasnosti chýba asi 10 000 informatikov. Skôr než si začnete mädlíť ruky, musím vás upozorniť, že pomer žien sa v IKT postupne skôr znižuje a ich počet v kontraste s mužmi dlhodobo nerastie.⁴ Sú IT špecialistky vymierajúci druh?

Podľa internetového portálu finstat.sk⁵ súčasný trend v oblasti IKT je na Slovensku za poslednú dekádu stúpajúci, a to ako v náraste počtu spoločností, tak v raste ich zisku. Príchodom nových spoločností pribúdajú aj voľné miesta. Od roku 2009 zaznamenalo napríklad odvetvie počítačového programovania u nás priemerný medziročný nárast pracovných miest o 1 105 nových pozícií,⁶ čo je oproti iným odvetviám skutočne vysoké číslo.

Podľa prieskumu z roku 2017 **sú na tom zamestnanci IT s platmi vcelku dobre**. K tým lepšie ohodnoteným patria IT manažéri, ktorých mzda dosahuje v hlavnom meste 3 500 € a inde neklesá pod 2 500. Programátori zarobia podľa regiónu, skúseností, ale aj špecializácie od 2 300 do 3 500 €. Manažéri testovania dostávajú od 1 900 do 2 300 € mimo Bratislavu a Košíc, tam aj 2 750 €.⁷

Ak by sme nebrali do úvahy vysoké platy IT riaditeľov, ktoré dosahujú aj 6 000 €, priemerný hrubý mesačný plat IT špecialistov bol podľa prieskumu 43 372 účastníkov z krajín Pobaltia, strednej Európy a Balkánu začiatkom roka 2017 na úrovni 1 690 €.⁸ V rámci krajín, ktoré sa zúčastnili tohto prieskumu, zarábame o 20 € menej než priemer. V Česku to bolo o niečo menej – 1 602 €, v Poľsku 1 560 € a v Maďarsku 1 532 €. Vyššia priemerná mzda než v IKT je u nás iba vo dvoch odvetviach, a to vo výrobe koksu a ropných produktov a v leteckej doprave.⁹ Poznám veľmi veľa ajťákov, no len jedného pilota a veru nikoho, kto vyrába koks. Na Slovensku tvoria ženy iba tretinu všetkých zamestnancov v oblasti

Zamestnanci a mzdy v IT

Vývoj počtu zamestnancov a výšky miezd v odvetví telekomunikácií a počítačového programovania v rokoch 2009 až 2016

Telekomunikácie

Rok	Zamestnanci				Priemerná mzda (€)			Platová medzera (%)
	Spolu	Muži	Ženy	Podiel žien (%)	Spolu	Muži	Ženy	
2009	9 076	5 742	3 334	36,7	1 929	2 227	1 415	36,5
2010	8 166	5 305	2 861	35,0	1 822	2 041	1 417	30,6
2011	8 387	5 528	2 859	34,1	1 788	1 954	1 468	24,9
2012	8 456	5 529	2 927	34,6	1 751	1 922	1 429	25,7
2013	8 466	5 644	2 822	33,3	1 714	1 868	1 408	24,6
2014	8 401	5 640	2 761	32,9	1 909	2 079	1 560	25,0
2015	8 452	5 718	2 734	32,3	1 977	2 147	1 621	24,5
2016	10 567	7 657	2 910	27,5	2 183	2 433	1 524	37,4

Počítačové programovanie

Rok	Zamestnanci				Priemerná mzda (€)			Platová medzera (%)
	Spolu	Muži	Ženy	Podiel žien (%)	Spolu	Muži	Ženy	
2009	12 874	9 644	3 230	25,1	1 969	2 196	1 290	41,3
2010	12 579	9 494	3 085	24,5	2 188	2 453	1 371	44,1
2011	14 654	10 661	3 993	27,2	1 775	1 973	1 246	36,8
2012	15 274	11 188	4 086	26,8	1 737	1 916	1 248	34,9
2013	15 980	11 679	4 301	26,9	1 793	1 960	1 343	31,5
2014	16 657	12 369	4 288	25,7	1 950	2 120	1 461	31,1
2015	18 302	13 473	4 829	26,4	1 983	2 174	1 449	33,3
2016	20 608	15 071	5 537	26,9	2 111	2 324	1 533	34,0

Spracované z ročných výkazov Štatistického úradu SR *Zamestnanci a mzdové prostriedky v SR, krajoch a okresoch*, tabuľka Zamestnanci a mzdové prostriedky v danom roku podľa ekonomickej činnosti (SK NACE Rev. 2) za roky 2009 až 2016.

Zdroj: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/publikacie>

Ajtáčky v európskych krajinách

Podiel žien medzi špecialistami v IKT sfére v európskych krajinách za rok 2016 (%)

Štát	Podiel žien (%)
Bulharsko	30,2
Rumunsko	26,3
Lotyšsko	24,8
Litva	24,8
Island	22,0
Fínsko	21,9
Švédsko	20,8
Dánsko	20,0
Cyprus	19,8
Nórsko	19,4
Írsko	19,0
Estónsko	18,7
Francúzsko	18,1
Slovinsko	17,3
Rakúsko	17,2
<i>Európska únia (28 krajín)</i>	16,7
Nemecko	16,6
Spojené kráľovstvo	16,2
Portugalsko	16,1
Holandsko	15,6
Španielsko	15,4
Švajčiarsko	14,6
Poľsko	14,5
Taliansko	14,2
Belgicko	14,1
Luxembursko	13,7
Chorvátsko	13,3
Maďarsko	13,1
Grécko	12,7
Malta	11,7
Česká republika	11,2
Turecko	9,9
Slovenská republika	9,2

Spracované podľa: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/isoc_sks_itsps.

telekomunikácií a iba každý štvrtý pracovník, ktorého stretnete vo firme tvoriacej softvér, bude žena.

V rámci Európy sme ale na zahanbujúcom poslednom mieste s **9,2% zastúpením žien špecialistiek v odvetví informačných a komunikačných technológií**, čo predstavuje zhruba 6 800 žien. Najlepšie zo všetkých krajín, no stále ďaleko od rovnomerného zastúpenia, je na tom Bulharsko s 30,2% žien. Priemer krajín EÚ nedosahuje ani jednu pätinu (16,7%).¹⁰

Ani v mekke IT priemyslu, v Silicon Valley, nie je na technických postoch rovnomerné zastúpenie žien a mužov, no podiel žien sa usilujú cielene zvyšovať. V roku 2015 ajťáčky v Apple zastávali rovnú pätinu. V Google, Microsoft a LinkedIn pracovalo na technickej pozícii v rovnakom roku len 17% žien, pričom v Google ich počet za rok vzrástol o 2%. Vo Facebooku a v Yahoo, hoci ženy stoja v ich čelných pozíciách, bolo v roku 2015 zo všetkých technických zamestnancov 15% žien, pričom Facebook si taktiež v nasledujúcom roku polepšil o 2%. S 10% zaostával Twitter, i keď s príslubom, že zabojujú o zlepšenie diverzity.¹¹ Zahranické firmy o vyššiu diverzitu doslova súťažia. U nás zatiaľ presný pomer technických postov zastávaných ženami v IKT firmách nemeria pravidelne nikto.

Aj Európska komisia konštatovala, že v sektore IKT v EÚ pôsobí príliš málo žien. Podľa prieskumu z 1 000 žien s akademickým titulom bakalár alebo iným vysokoškolským diplomom prvého stupňa iba 29 vyštudovalo odbor IKT (u mužov je pomer 95 k 1 000) a len štyri ženy z tisícok napokon v tomto sektore aj pracujú.¹²

Ženy získavajú vedúce pozície všeobecne častejšie než v minulosti, avšak v oblasti informačných technológií a telekomunikácií **za mužmi vo vedení ďaleko zaostávajú**. Na druhej strane tento pomer reflektuje aj podiel žien v IKT, takže podľa daných štatistík nemožno úplne tvrdiť, že ženy majú cestu na vrchol zatvorenú. Väčšina z nich však zodpovedá za financie, marketing, starostlivosť o zákazníkov alebo ľudské zdroje. Výnimočne ženy zastupujú funkciu obchodných riaditeľiek a ešte výnimočnejšie sa objavujú na najvyšších pozíciách – výkonná riaditeľka (CEO) alebo generálna riaditeľka. Pozíciu technických riaditeľov alebo riaditeľov pre inovácie a vývoj zastávajú výlučne muži, česť výnimkám. V časti Who is Who *Slovenskej IT ročenky* z roku 2017 vybraných



Zoznam vybraných inšpiratívnych žien, ktoré v Silicon Valley zažiarili na vysokých manažérskych postoch:

- > **Susan Wojcicky**, výkonná riaditeľka v YouTube,
- > **Anna Wojcicky**, spoluzakladateľka a CEO spoločnosti so zameraním na osobnú genetiku 23andMe (a Susanina sestra),
- > **Angela Ahrendts**, senior viceprezidentka obchodu a online predaja v Apple od roku 2014 a predtým 8 rokov CEO spoločnosti Burberry,
- > **Diane Bryant**, senior viceprezidentka a generálna manažérka spoločnosti Intel,
- > **Michelle Zatlyn**, spoluzakladateľka CloudFlare,
- > **Jess Lee**, spoluzakladateľka a CEO módného portálu Polyvore,
- > **Safra Katz**, jedna z CEO spoločnosti Oracle,
- > **Belinda Johnson**, mozog 25-miliardového startupu Airbnb.

Za zmienku stojí určite aj **Stacey Brown-Philpot**, ktorej sa podarilo zaujať post CEO v Silicon Valley (vo firme TaskRabbit, po desiatich rokoch na manažérskej pozícii v Google) ako prvej černoške. Mimochodom, mentorovala ju priamo **Sheryl Sandberg**, ktorá je inšpiráciou pre mnohé ženy po celom svete a ešte ju niekoľkokrát spomeniem. Tak na úvod krátke predstavenie: Sheryl je od roku 2008 prevádzkovou riaditeľkou Facebooku. Po skončení Harvardu (medzi najlepšími) začala pracovať pre konzultačnú firmu McKinsey, a keď sa jej bývalý vysokoškolský profesor ekonóm Larry Summers stal ministrom financií za Clintonovej vlády, vzal si mladú Sheryl ako vedúcu svojho úradu. Ako matka dvoch detí zatúžila po zmene, a tak v roku 2001 prešla do Googlu na post viceprezidentky pre predaj online produktov (táto ponuka zvíťazila nad ponukou riadiť online predaje pre *Washington Post*). Stala sa tak prvou ženou vo vedení tejto spoločnosti, ktorú založili študenti. Šesť rokov nato prenikla do rebríčka amerických miliardárov.

64 slovenských IT firiem predstavuje svojich kľúčových pracovníkov. Z 270 uverejnených profilov pracovníkov vo vedúcich pozíciách tieto firmy uviedli len 30 žien, čiže necelých **11 %**. Rok predtým tvorili ženy z celkového počtu 368 predstavených profilov 88 spoločností taktiež necelých 11 %. A v roku 2015 zo 400 predstavených IT manažérov 92 firiem pôsobiacich na Slovensku zastávali ženy menej ako 14 %.¹³

Oveľa priaznivejšia situácia nie je vo svete ani pokiaľ ide o manažérky. Z rebríčka magazínu *Fortune*, z 500 amerických firiem s najvyšším obratom zastávali v roku 2011 post výkonnej riaditeľky iba 4 % žien a tieto čísla sa dodnes príliš nepohli.¹⁴ Pritom organizácie, „ktoré zamestnávajú viac žien na manažérskych pozíciách, dosahujú o 35 % vyššiu kapitálovú návratnosť a o 34 % lepšiu celkovú návratnosť pre akcionárov než iné porovnateľné organizácie.“¹⁵

O niečo lepšie sú na tom ženy v Spojenom kráľovstve, kde na IT pozíciách pracujú v nasledovnom pomere voči mužom: 33 % tvoria IT projektové a programové manažérky, 24 % manažérky IT špecialistky, 11 % vývojárky softvéru a len 9 % riaditeľov pre IT a telekomunikácie sú ženy.¹⁶

V súvislosti s platmi mužov a žien sa často skloňuje pojem **platová medzera** (po angl. *gender pay gap* alebo *gender wage gap*). Nie, to nie je počet dní, ktorý chýba do výplaty, ale priemerný rozdiel medzi platom muža a ženy vyjadrený v percentách. Alebo inak povedané, o koľko centov menej uvidí žena na výplatnej páske z každého eura, ktoré priemerne zarobí v rovnakom odvetví a na rovnakej pozícii ako muž. Priemerná platová medzera vo všetkých odvetviach a jej vývoj na Slovensku – 19,6 % – sa pomaly približuje priemeru EÚ, ktorý je na úrovni 16,3 % (na porovnanie: v Česku je to 22,5 %).¹⁷

V IT sa platová medzera líši podľa pozície, no predbehnúť mužov vo výške výplaty nám zatiaľ nehrozí.

A nepomáha ani to, že sme dlhodobo vzdelanejšie ako muži.¹⁸ Rozdiely v príjmoch v súkromnej sfére sú všeobecne väčšie než v štátnej, kde sa mzdy upravujú podľa tabuliek bez ohľadu na pohlavie.

S rovnakým problémom ako my sa pasujú aj krajiny s vysokou životnou úrovňou a silným antidiskriminačným zákonom, dokonca tam je rozdiel v platoch žien a mužov ešte väčší. Napríklad v Nemecku zarábajú ženy v priemere o 22 % menej ako muži, v Rakúsku o 21,7 % a v Spojenom

kráľovstve s platovou medzerou 20,8 % sú na tom tiež horšie než my. Naopak, platy žien v škandinávskych krajinách dosahujú 85 % platov mužov, lebo plošné mzdy pre odvetvie alebo špecifické povolania centralizovane určujú vládne tribunály. Najmenšou platovou medzerou medzi mužmi a ženami v Európe, pod hranicou 6 %, sa mohli v roku 2015 chváliť iba Taliansko, Luxembursko a Rumunsko.¹⁹

Platová medzera sa rozširuje aj vzhľadom na vek zamestnancov. Čím je žena staršia, tým menej zarobí v porovnaní s rovnako starým mužským kolegom.²⁰

Muži na Slovensku začínajú s platovým náskokom oproti ženám už od štartovacej čiary a vo veku 25 až 29 rokov majú oproti rovesníčkam vyšší plat o 11,1 %. Rozdiel sa vekom zväčšuje a vrchol dosahuje v produktívnom období medzi 40 až 44 rokom života, keď muži zarábajú v priemere o 30,8 % viac ako ženy. Po tomto veku sa priepasť medzi mzdami postupne znižuje, ale stále existuje až do dôchodkového veku, keď muž v priemere zarobí o 27 % viac, než je priemerný plat ženy.²¹ Nevieť, či to máme brať ako kompenzáciu, ale na Slovensku sa dožívame v priemere o sedem rokov viac než muži. S menším dôchodkom však podstatne skromnejšie.

Paradoxne, dnes prefeminizované profesie ako predavač, učiteľ, úradník, prekladateľ, redaktor, sprievodca a ďalšie boli kedysi typicky mužským povoláním. Problémom je, že tak ako v určitej profesii podiel mužov klesal a naopak, podiel žien stúpala, úmerne sa znižovala jej prestíž, teda aj dané spoločenské a zároveň finančné ohodnotenie.²²

Chcete vedieť, kedy sa dočkáte rovnakého platu ako muži, ak si ho nevyjednáte sami? Na webovej stránke Svetového ekonomického fóra nájdete kalkulačku platovej medzery (www.weforum.org, vyhľadajte pojem *gender gap calculator*), zadajte rok narodenia a krajinu, v ktorej žijete. Dostanete zaujímavú infografiku so štatistikami. Napríklad ja sa platovej rovnosti „dočkám“, keď budem mať 202 rokov. Super. Report hovorí, že naša krajina je v rovnosti miezd žien a mužov na 94. mieste spomedzi všetkých krajín sveta.