

NOTM
FLUFF
JOBS

Roche

Жінки в ІТ 2023

Чим вони займаються, скільки заробляють і чи пробили «скляну стелю»?



Зміст

6

Роки досвіду та синьйорність

7

Технології та спеціальності

10

Гендерна рівність

14

Задекларовані vs. Бажані зарплати

21

Виклики

23

Софт скіли

25

Підвищення та зміна роботи

33

Типи контрактів

36

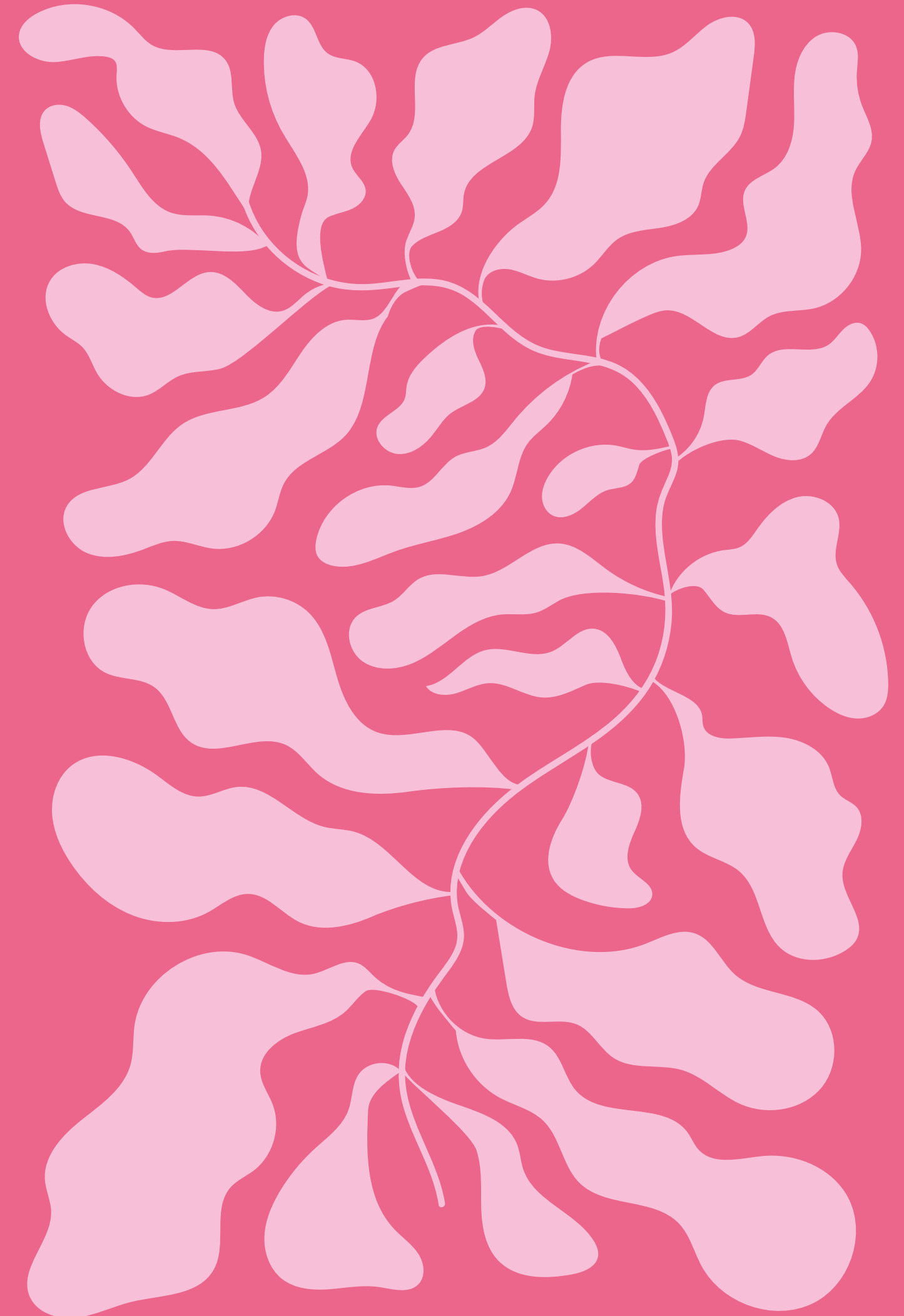
Бонуси та бенефіти

39

Як почати кар'єру в ІТ






47

Про співбесіди



Мета та методологія дослідження

Період дослідження:	16.01.2023–21.02.2023
Метод:	CAWI (дистанційне онлайн-опитування)
Максимальна похибка:	5%
Країни:	Україна, Польща, Чеська Республіка, Угорщина, Нідерланди
Вибірка:	4651 респондентка з 5 країн

 ПОЛЬЩА	2631 респондентка, максимальна похибка: 2%
 УКРАЇНА	481 респонденток, максимальна похибка: 4%
 УГОРЩИНА	622 респондентки, максимальна похибка: 4%
 НІДЕРЛАНДИ	303 респондентки, максимальна похибка: 5%
 ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА	614 респонденток, максимальна похибка: 4%

Цільова аудиторія:

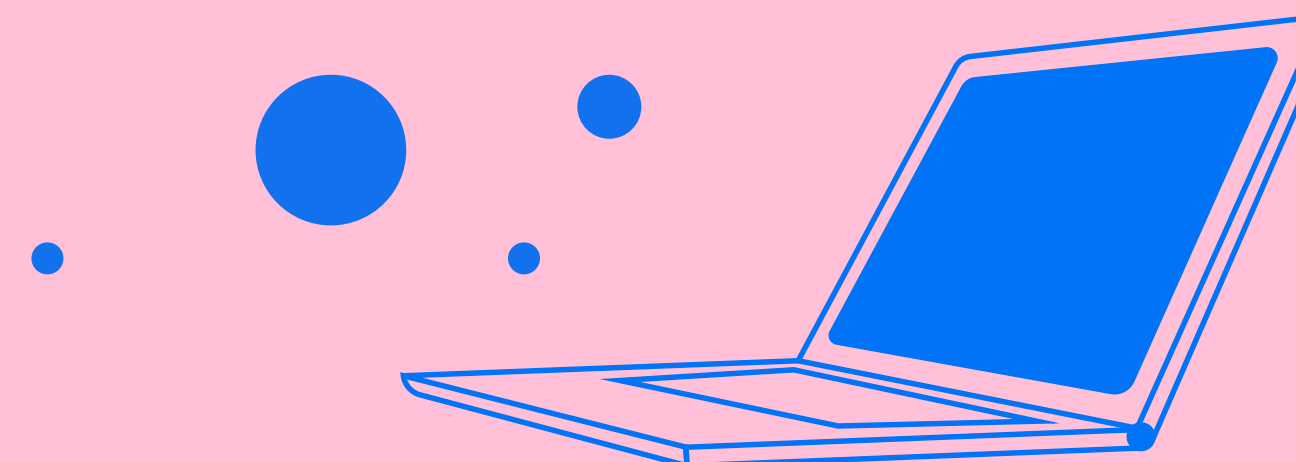
Ми відправляли наше опитування 2 групам, які для більшої ясності та послідовності будемо називати наступним чином:

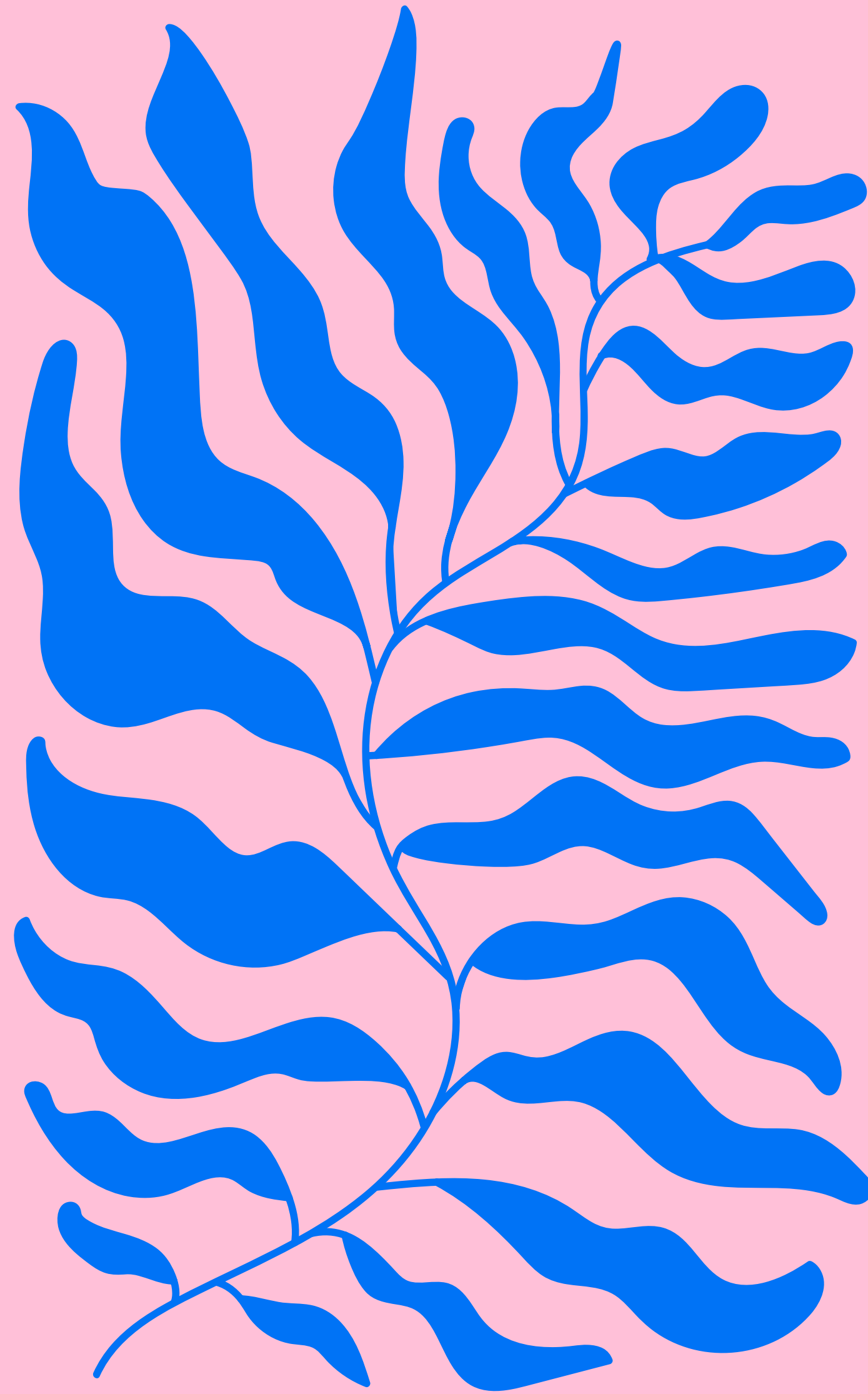
1. Спеціалістки — Жінки, які вже працюють в ІТ (незалежно від стажу).

2. Кандидатки — Жінки, які шукають свою першу роботу в ІТ: це означає, що вони вже брали участь у співбесідах або все ще перебувають у процесі навчання чи зміни професії.

Іноді ми використовуємо термін «**жінки в технологічній індустрії**» або «**жінки в ІТ**», коли маємо на увазі всіх наших респонденток, незалежно від досвіду роботи.

Партнер звіту:





Чому ми публікуємо звіт «Жінки в ІТ» вже четвертий рік поспіль?

Відповідь на це питання я могла б узагальнити одним словом: **нестача**.

Я маю на увазі, серед іншого, **гендерний розрив в оплаті праці** — відсутність рівної оплати праці жінок та чоловіків на однакових посадах. В Європейському Союзі розрив сягає 13%, а в кожній з досліджуваних нами країн (**окрім Польщі**), він ще більший. На жаль, Україна є лідером серед досліджуваних нами країн за нерівністю оплати праці.

Багатьом організаціям також **бракує прозорості**, а це єдина річ, яка допомагає боротися з дискримінацією на робочому місці. Здебільшого в компаніях **відсутні офіційні зарплатні сітки**, а в оголошеннях про вакансії — **діапазони зарплат**. А саме завдяки цим двом складовим жінки та

чоловіки могли б мати можливість рівного старту.

Також є нестача у всій індустрії. Хоча попит на ІТ-спеціалістів постійно зростає, жінки, які прагнуть зробити кар'єру в ІТ, можуть стати розв'язанням **проблеми дефіциту талантів**. Майже половина респонденток заявили, що почали свій шлях у світі технологій з перекваліфікації. Проте на цьому шляху вони стикаються з численними перешкодами.

Саме тому ми вже вчетверте публікуємо звіт, створений жінками для жінок і хочемо якомога ширше **висвітлити становище жінок в ІТ-індустрії**. Дані, на які ми спираємось у звіті, були отриманими від ІТ-спеціалісток та кандидаток майже на всіх ринках, де працює No Fluff Jobs: Польщі, Угорщині, Чехії, Україні та Нідерландах. Бажаємо вам вдумливого та приємного читання.



COO NO FLUFF JOBS

Магдалена
Гавловська-Буйок

На нинішнє становище жінок в ІТ впливають значні системні та соціальні виклики, тому в Roche ми підходимо до цього питання з двох сторін. Перш за все, інвестуємо в рішення та бенефіти, що сприяють розвитку, добробуту (велбінгу) та балансу між роботою та особистим життям наших співробітників. Окрім підтримки батьків та гнучкості у виборі часу та місця роботи, ми також пропонуємо низку програм, які дозволяють зручно розпоряджатись своїм часом. Однією з них є давня програма «Take time» — **3-місячна, частково оплачувана перерва в роботі**, доступна всім співробітникам, які відпрацювали 5 років. Наша найновіша ідея — пілотна програма «Recharge Fridays», в рамках якої працівники можуть мати 2 годаткові вихідні п'ятниці на квартал, щоб «перезарядити» себе та повернутись на роботу, сповненими сил.

Другий важливий напрямок — це зовнішня діяльність. Ми проводимо програми, спрямовані на жінок, починаючи з підліткового віку, та заохочуємо їх розвиватись у науці. У тому числі значну увагу приділяємо комп'ютерним наукам. **Саме тому ми з великим ентузіазмом працювали**

над звітом, який сьогодні передаємо вам у руки у співпраці з No Fluff Jobs.

Разом ми проаналізували кар'єрні шляхи жінок в ІТ-сфері: їхній досвід, мотивацію та виклики, з якими їм доводилося стикатися. Вірю, що інформація та висновки, які містяться у звіті, допоможуть тим, хто його прочитає, у розробці, оцінці або розвитку наявних заходів у сфері гендерного різноманіття.

Понад 38% працівників Roche Informatics у Польщі — жінки. У порівнянні з середнім показником в ІТ-індустрії в Польщі (15,5% — це один з найнижчих показників в Європейському Союзі), це, безумовно, відмінний результат. Саме тому ми відчуваємо відповідальність за освіту та визначення напрямків у галузі, постійно підвищуючи планку.

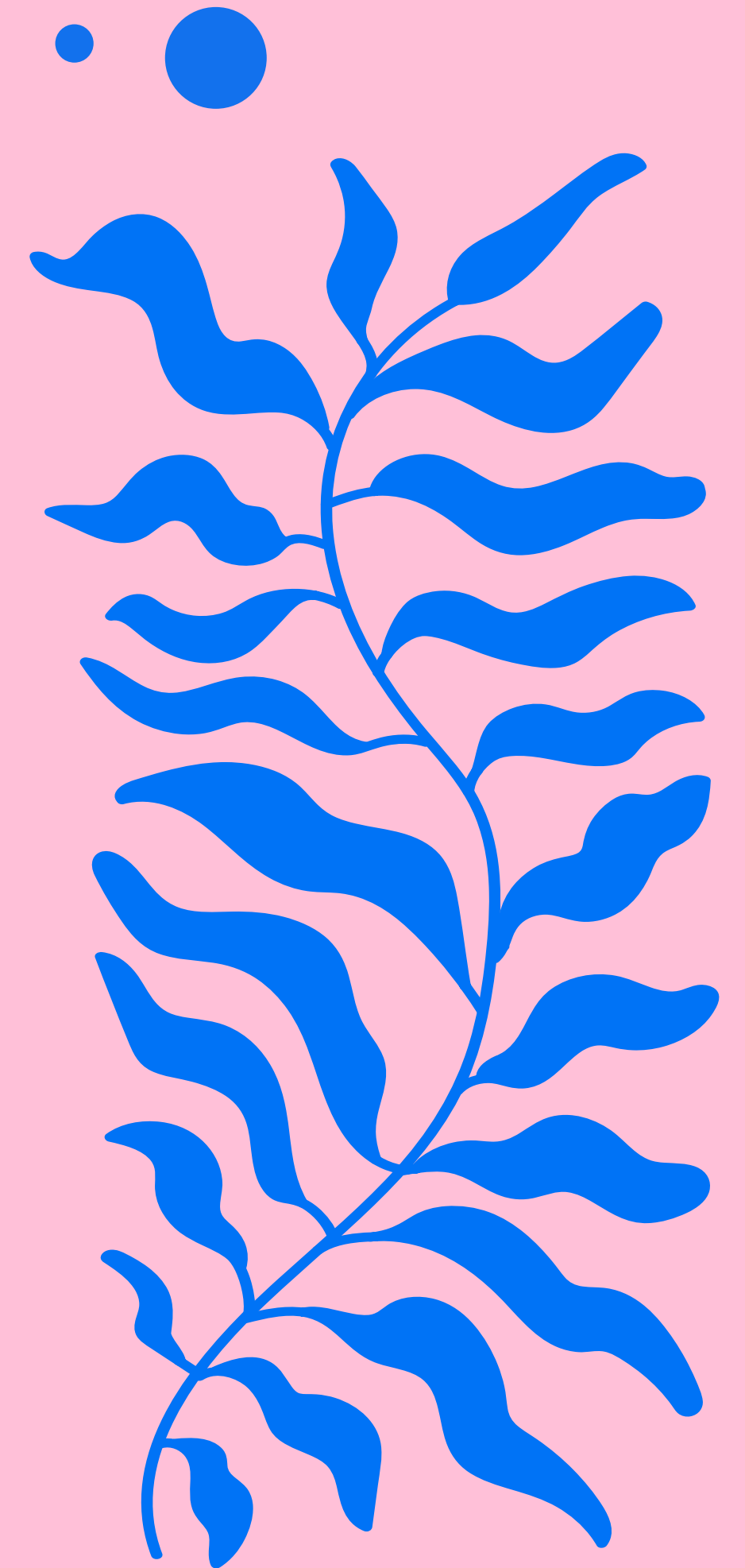
Плануючи роботу з питань різноманітності та інклюзивності, не забуваймо, що ключ до успіху — сміливі жінки, які долають структурні та суспільні виклики, щоб реалізувати свої професійні пристрасті, — і вони вже тут, серед нас, у наших організаціях. Скористаймося їхніми знаннями та досвідом.

LEADER OF THE GLOBAL DATA ENGINEERING TEAM, ENTHUSIAST AND LEADER OF DIVERSITY & INCLUSION

ROCHE INFORMATICS POLAND

Пауліна
Свенціцька

Roche

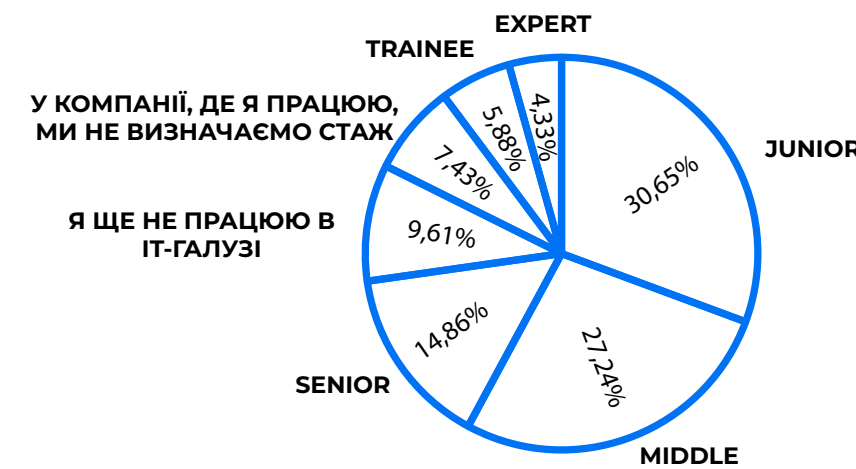


IT-спеціалістки: загальні показники

Більшість наших респонденток працюють на позиціях **джуніорів** (30,65%) та **мідлів** (27,24%). Чверть опитаних має досвід понад 5 років та обіймають посади за рівнем синьйорності від мідлів до експертів.

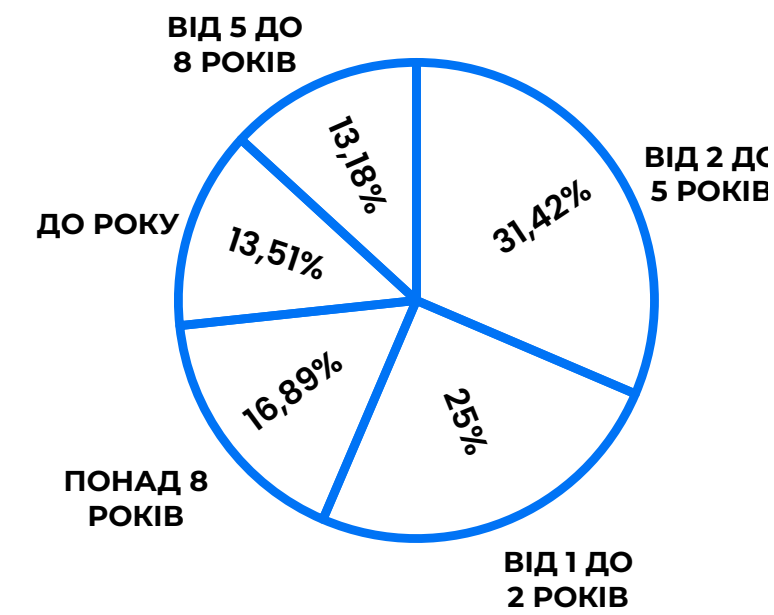
Українське IT завжди відзначалось **стрімким розвитком кар'єри**, і шлях від джуніора до сеньйора не займав багато часу, так, 20,93% респонденток зазначили, що вони працюють на синьйорській посаді маючи досвід від 2 до 5 років.

Синьйорність:



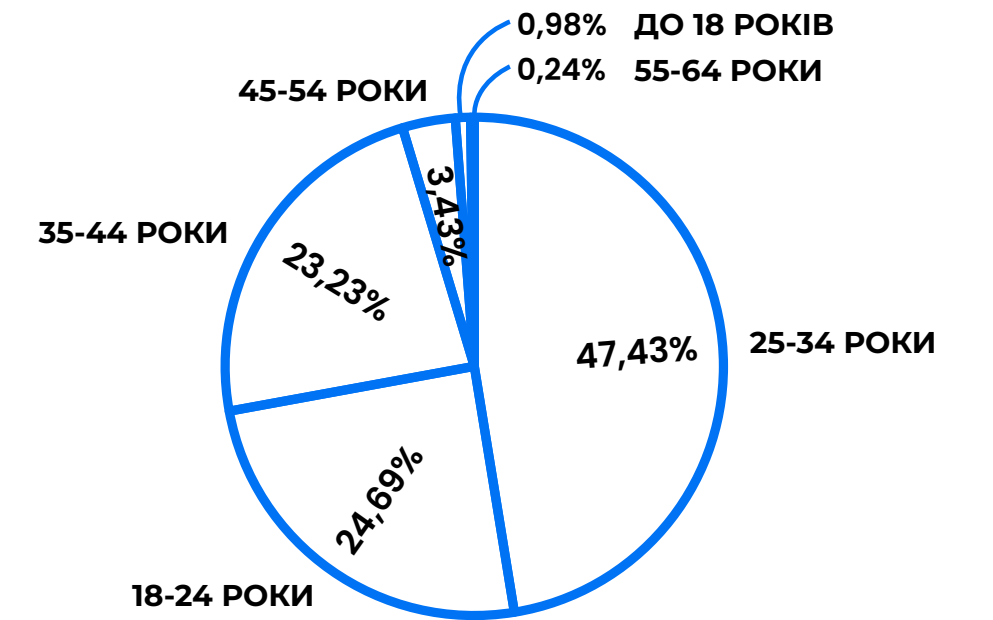
УКРАЇНА РЕСПОНДЕНТОК: 323

Роки госвігу:



УКРАЇНА РЕСПОНДЕНТОК: 296

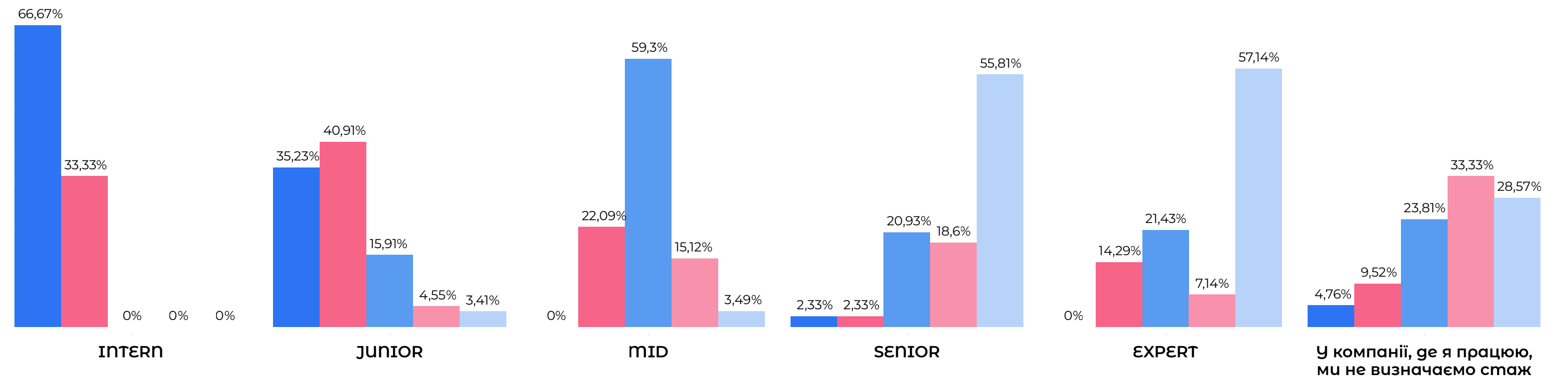
Вік:



УКРАЇНА РЕСПОНДЕНТОК: 409

Роки госвігу vs. Рівень синьйорності

- ДО РОКУ
- ВІД 1 ДО 2 РОКІВ
- ВІД 2 ДО 5 РОКІВ
- ВІД 5 ДО 8 РОКІВ
- ПОНАД 8 РОКІВ



УКРАЇНА РЕСПОНДЕНТОК: 255

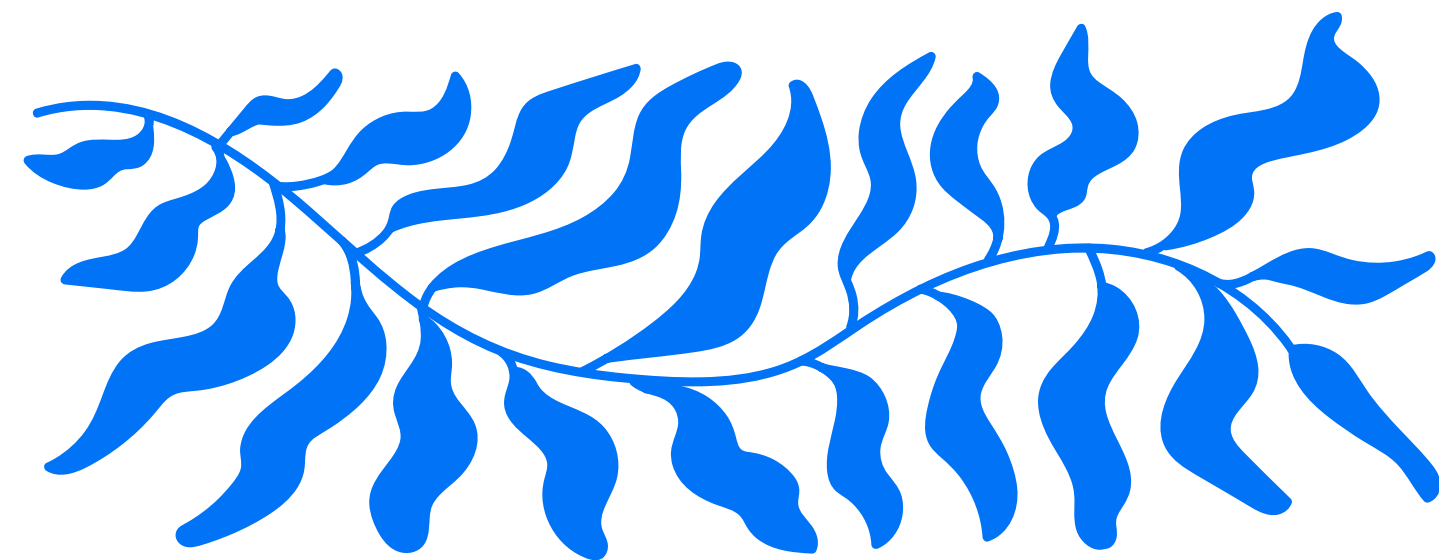
Так, програмування — це круто, але чи пробували ви тестувати, чи керувати проєктами?

Як ви незабаром зізнаєтеся на наступних сторінках (**увага, спойлер!**), багатьом жінкам, які працюють в IT, досить складно увійти в IT-індустрію. Особливо враховуючи той факт, що майже половина з них вирішила покинути свою попередню кар'єру та перейти в IT.

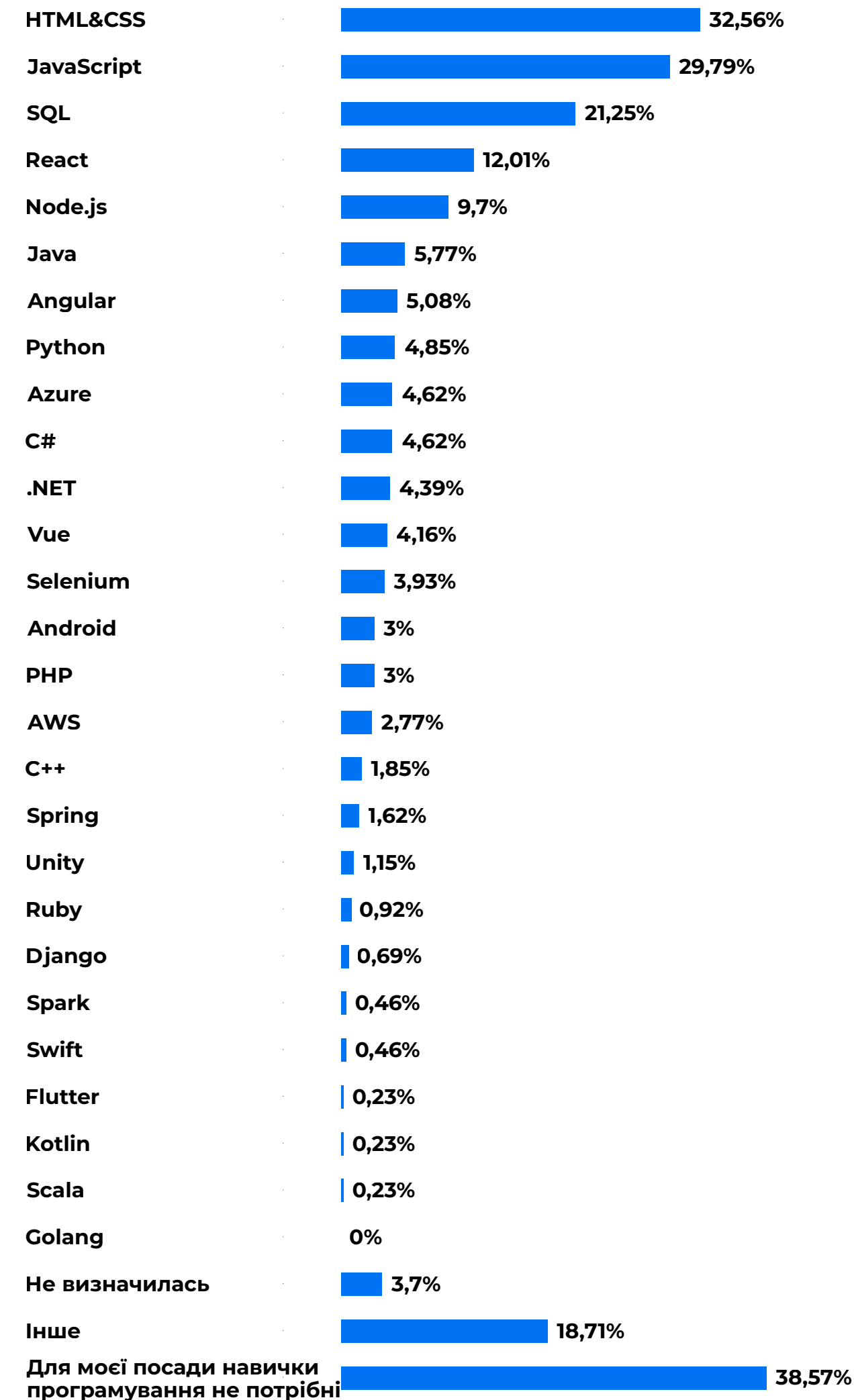
Не дивно, що IT-фахівчині здебільшого обирають спеціалізації з нижчим порогом входження. Саме тому майже ¼ жінок працюють

тестувальницями (22,17%), а майже втричі менше обіймають посади проєкт-менеджерів (8,78%). Винятком на українському ринку становлять Frontend-спеціалістки (17,32%) і, до речі, це найвищий відсоток суто технічних спеціалізацій серед усіх країн, в яких Po Fluff Jobs проводив опитування.

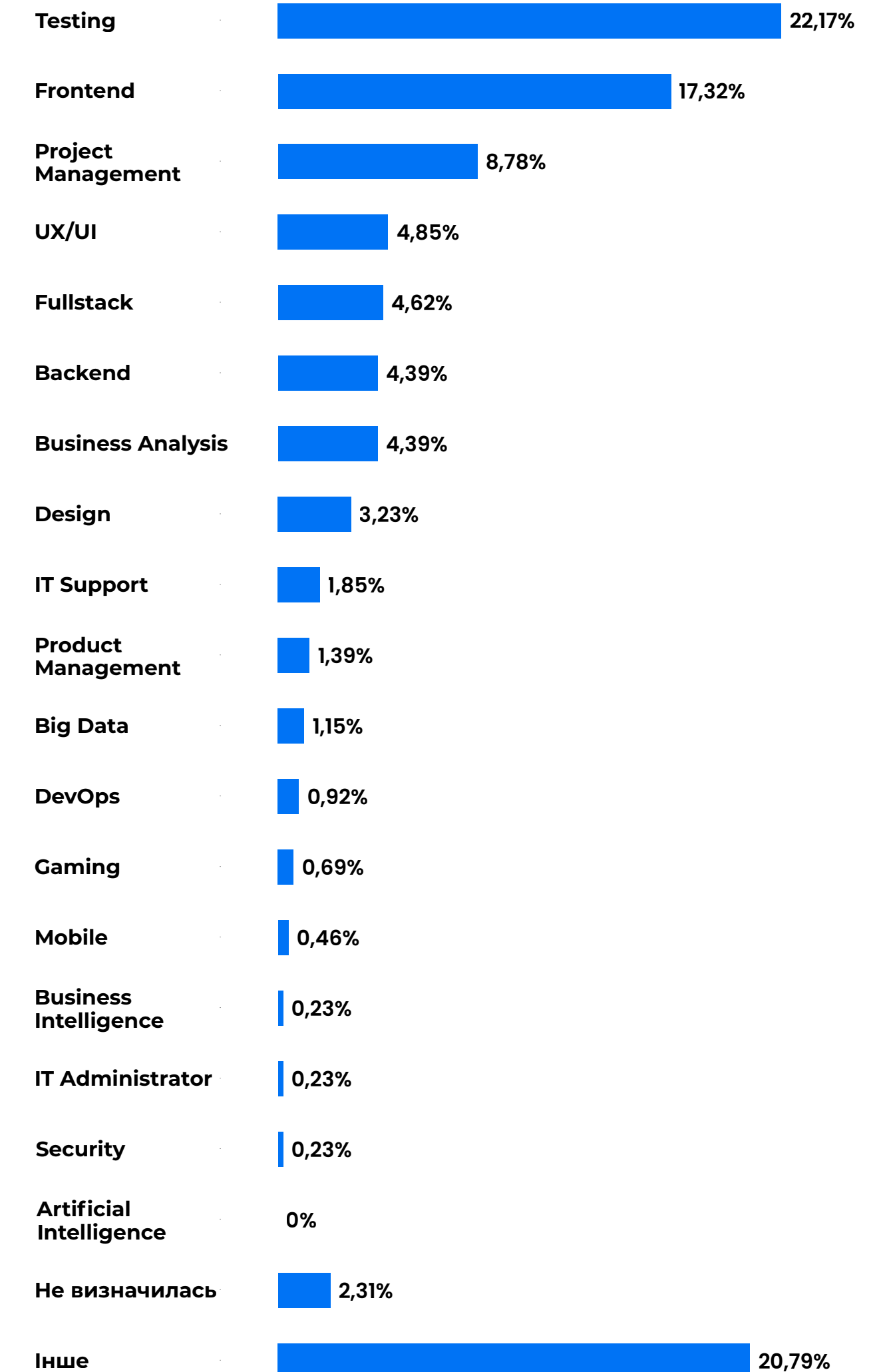
Давайте говорити відверто: IT — це набагато більше, ніж просто програмування!



Технології, з якими IT-спеціалістки працюють щодня (множинний вибір)



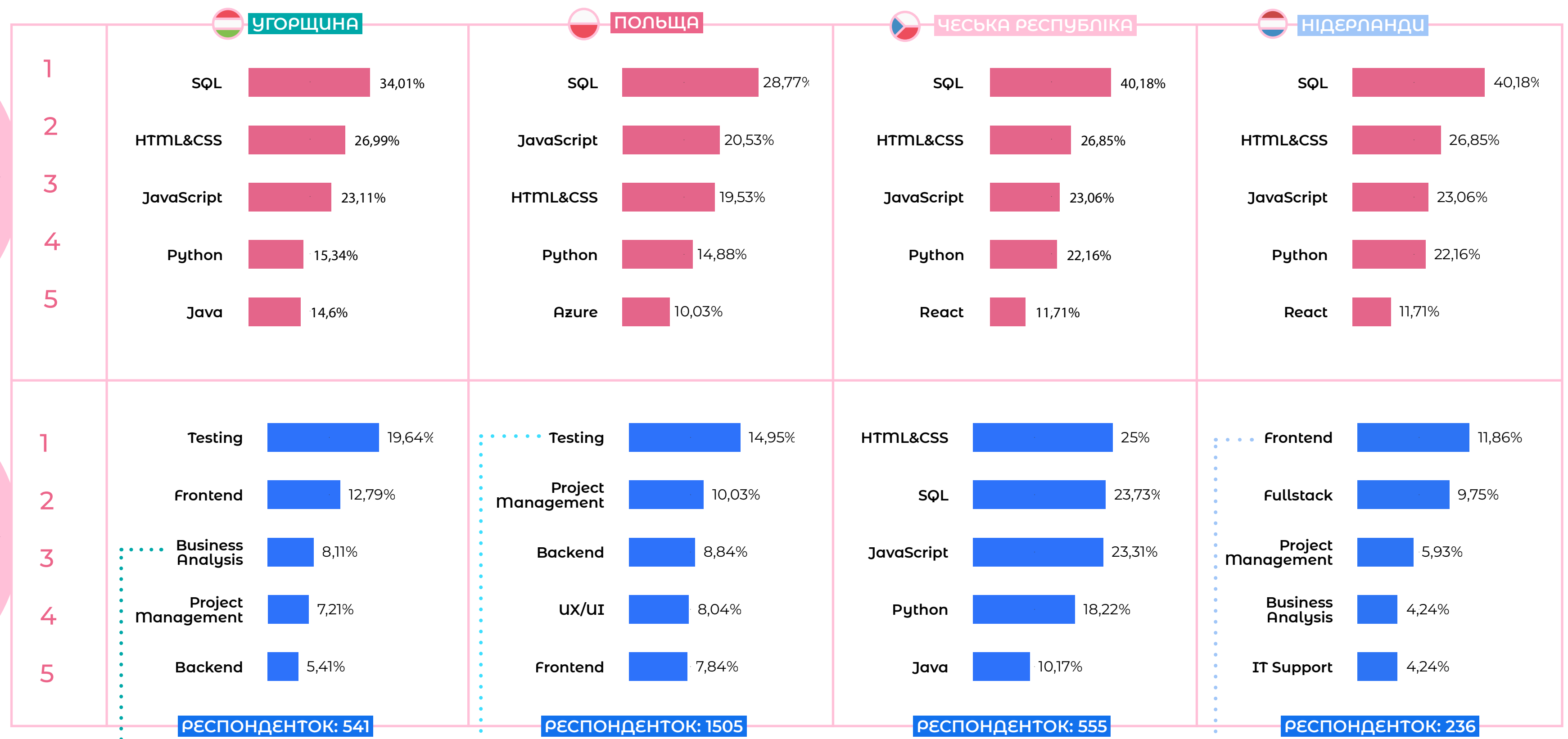
Спеціальності, які обирають жінки в IT



Жінки в IT

5
найпопулярніших
технологій

5
найпопулярніших
спеціалізацій



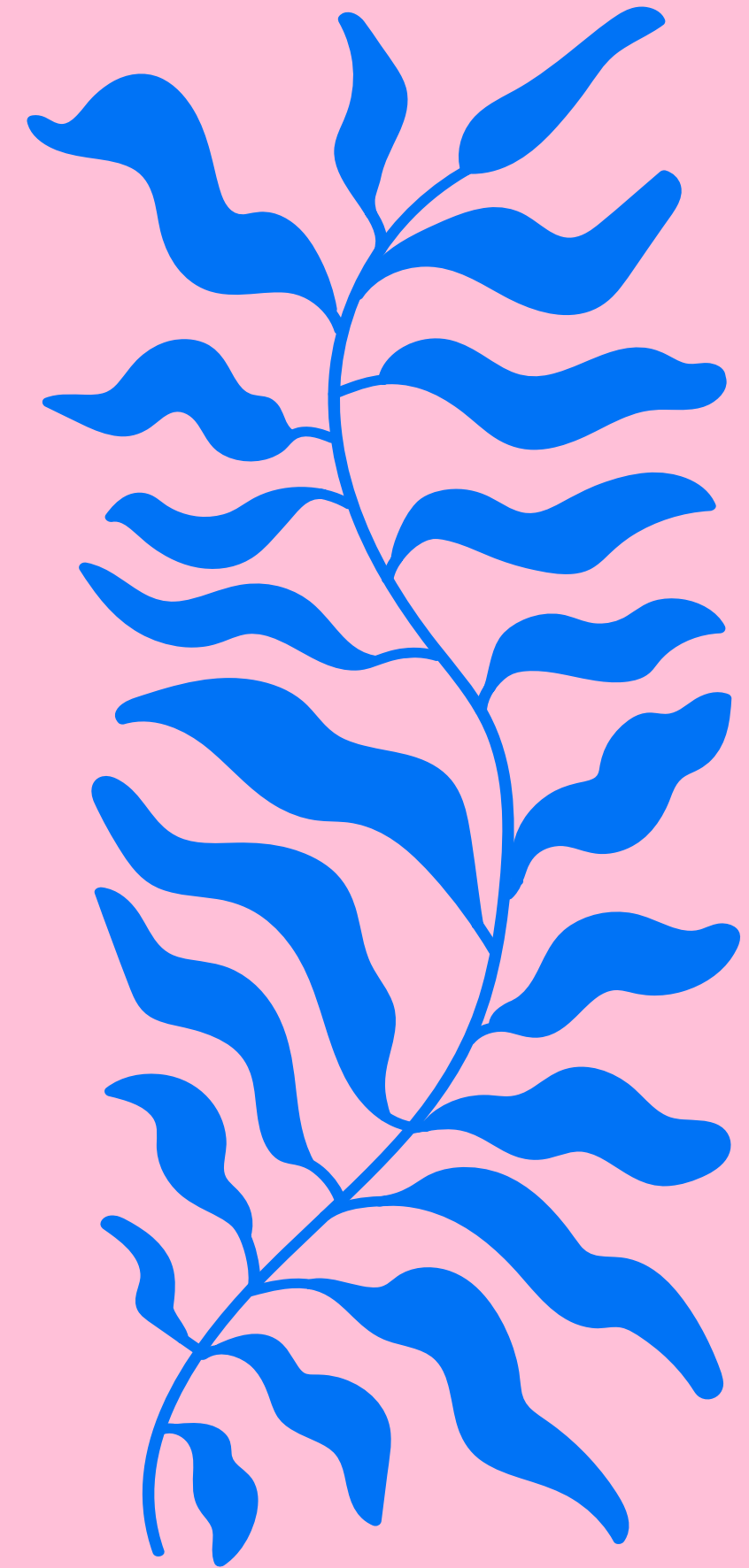
Угорські IT-спеціалістки, схоже, дійсно орієнтовані на роботу з даними, оскільки вони мають найвищий показник бізнес-аналітикинь серед усіх досліджуваних країн.

У чотирьох країнах з п'яти, тестування є лідером серед спеціалізацій, натомість у Нідерландах жінки дуже люблять програмувати, при чому найбільше голосів набрали Frontend (14%) та Fullstack (12%).

У Codecool та Software Development Academy ми прагнемо створити інклюзивніше цифрове майбутнє шляхом подолання гендерного розриву в технологіях. Попри те, що жінки складають половину населення планети, вони недостатньо представлені в IT-індустрії. Вони, як правило, працюють у тестуванні, управлінні та підтримці більше через можливості неповного робочого дня та через те, що зазвичай сумніваються у своїх здібностях до кодування.

Наша компанія працює у 8 країнах і має різноманітну команду, яка надає якісну освіту незалежно від статі. Ми прагнемо розширити можливості жінок у сфері програмування.

Ми організуємо заходи та пропонуємо такі ініціативи, як **CoderGirl Scholarship**, щоб заохотити жінок будувати технічну кар'єру. Минулого року десятки жінок отримали доступ до технічної освіти завдяки цій стипендії. Наша спільнота студентів, менторів та колег покликана сприяти здобуткам один одного. Ми віримо, що будь-хто може досягти успіху в технологіях, незалежно від статі. Саме тому ми прагнемо надавати ресурси та підтримку, які допомагають людям здійснювати свої мрії.



HR MANAGER CODECOOL & SDA

Орсоля Нітрай



Чи можлива гендерна рівність на робочому місці?

Жінки в ЄС заробляють в середньому на **13% менше**, ніж чоловіки.

Які основні причини гендерного розриву в оплаті праці?

1

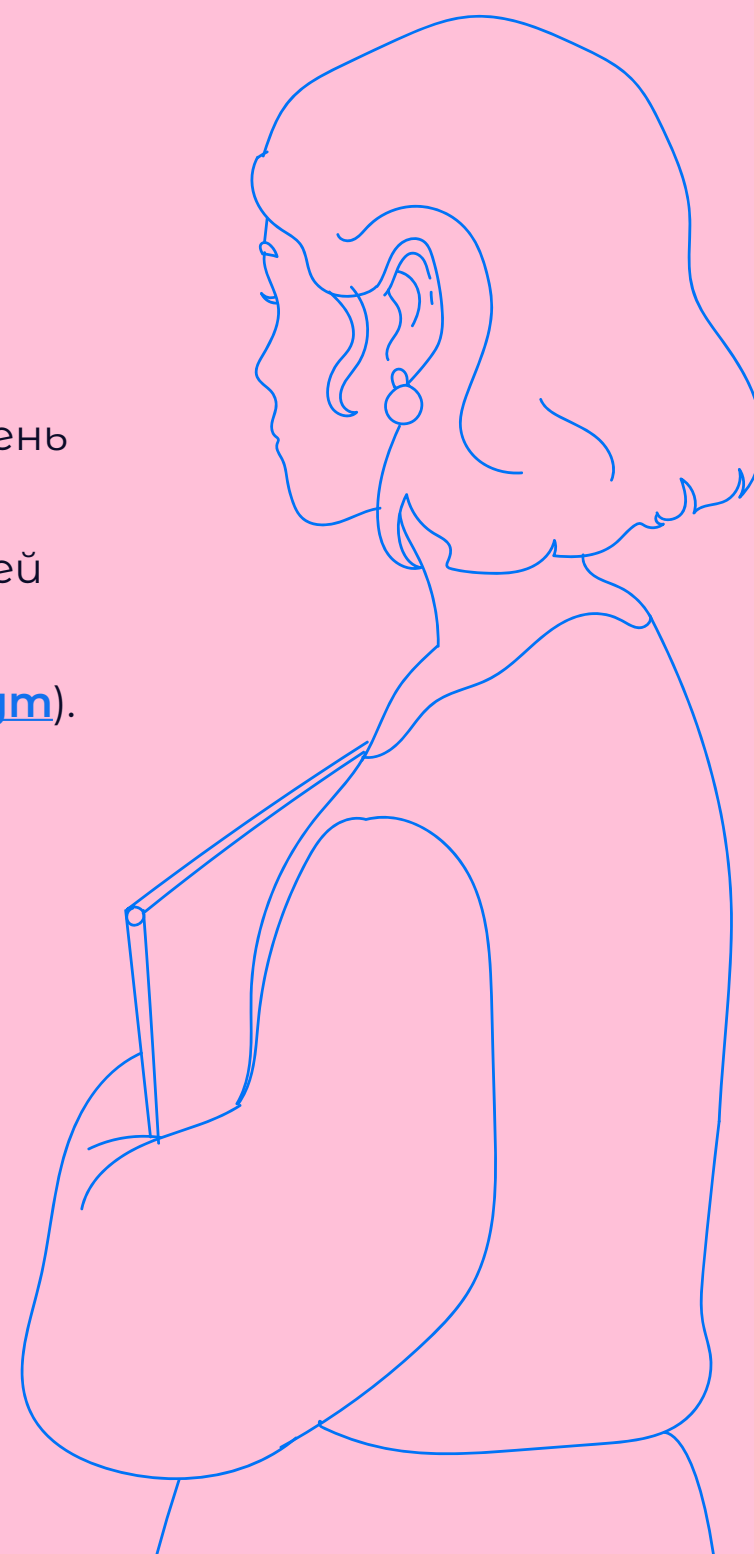
Переважає жінок у низькооплачуваних секторах.

2

Нерівне співвідношення оплачуваної та неоплачуваної роботи — європейські жінки присвячують 18,4 години на тиждень приготуванню їжі та хатній роботі, порівняно з 12,1 годинами для чоловіків (цей показник варіюється залежно від країни, детальну інформацію можна знайти [тут](#)).

3

Скляна стеля: представлення жінок на керівних посадах все ще надзвичайно низьке (для кольорових жінок ситуація ще гірша).



Гендерний розрив в оплаті праці

Джерело: Дані надані Європейською Комісією. Дані для України: ukrstat.gov



Зможете почекати ще 135,6 років?

Наше покоління не доживе до гендерного паритету...

Глобальний гендерний розрив нещодавно збільшився з 99,5 років до 135,6 років (джерело: [Звіт про глобальний гендерний розрив за 2021 рік](#)).



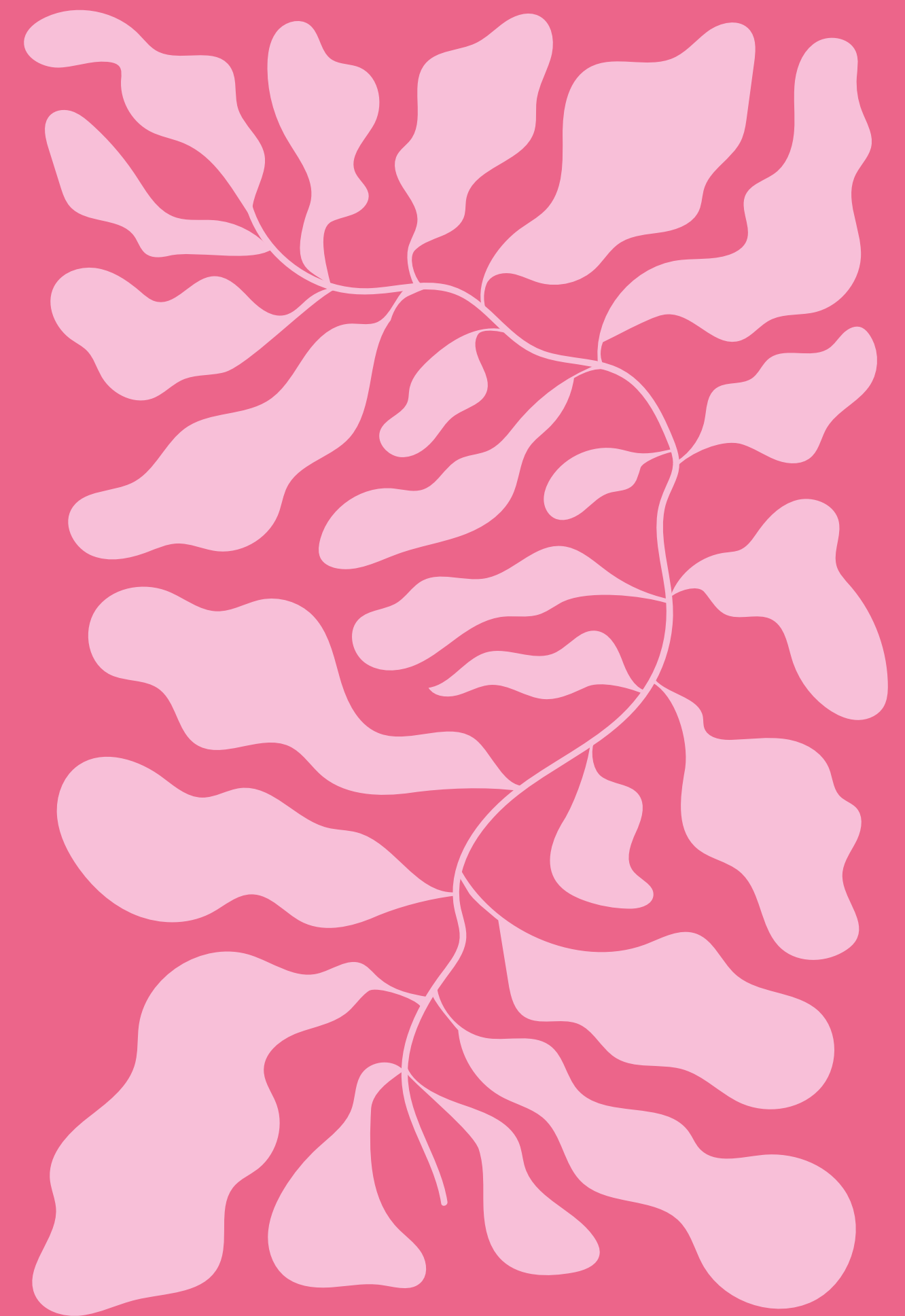
• **63,2%*** жінок в ІТ-індустрії не знають, скільки заробляють чоловіки на тій самій посаді та на тому самому рівні кваліфікації.

 *63%

 *66%

 *63,3%

 *53,3%



Багато рішень можуть допомогти подолати гендерний розрив в оплаті праці, який простежується за результатами опитування. Прозорість оплати праці в ІТ важлива для забезпечення справедливості, утримання та залучення талантів, а також для створення позитивної репутації компаній. Це безпрограшна ситуація для обох сторін, завдяки якій компанії можуть отримати реальну ринкову перевагу.

Не лише гравці ринку, а й уряди держав можуть сприяти змінам. **Ухвалення законів, які стимулюють рівну оплату праці та покарання компаній, які дискримінують жінок**, були б чітким сигналом для тих, хто приймає рішення, що про це слід подбати.

Я беру участь у багатьох програмах, спрямованих на підтримку жінок, які працюють в ІТ. В **Women in Tech Hungary Association** ми дбаємо про становище жінок в ІТ-індустрії; у нас є програми наставництва, дні кар'єри, і ми просуваємо ІТ серед жінок у якомога більшій кількості місць. ІТ-спеціалісти формують майбутнє — дозвольте нам, жінкам, бути його частиною!



CEO **GYEREKKEKEL.HU APP**

Аліз Сенте



EMPLOYER BRANDING EXPERT CONSULTANT FOR IT BUSINESS

CO-FOUNDER AT EMPLOYER BRANDING COMMUNITY

**Катерина
Дробот**



Боротьба з гендерною нерівністю в оплаті праці вимагає багатостороннього підходу, який охоплює індивідуальний та організаційний рівні. Ось кілька дієвих способів:

Навчати та підвищувати обізнаність.

Дуже важливо інформувати суспільство про проблему нерівності в оплаті праці та про її наслідки.

Заохочувати до прозорості заробітної плати.

Слід мотивувати компанії розкривати свої зарплатні сітки, а працівникам надавати інструменти для ефективного ведення переговорів про заробітну плату.

Усувати гендерні упередження. Гендерні упередження є вагомим чинником нерівності в оплаті праці. Ліквідація

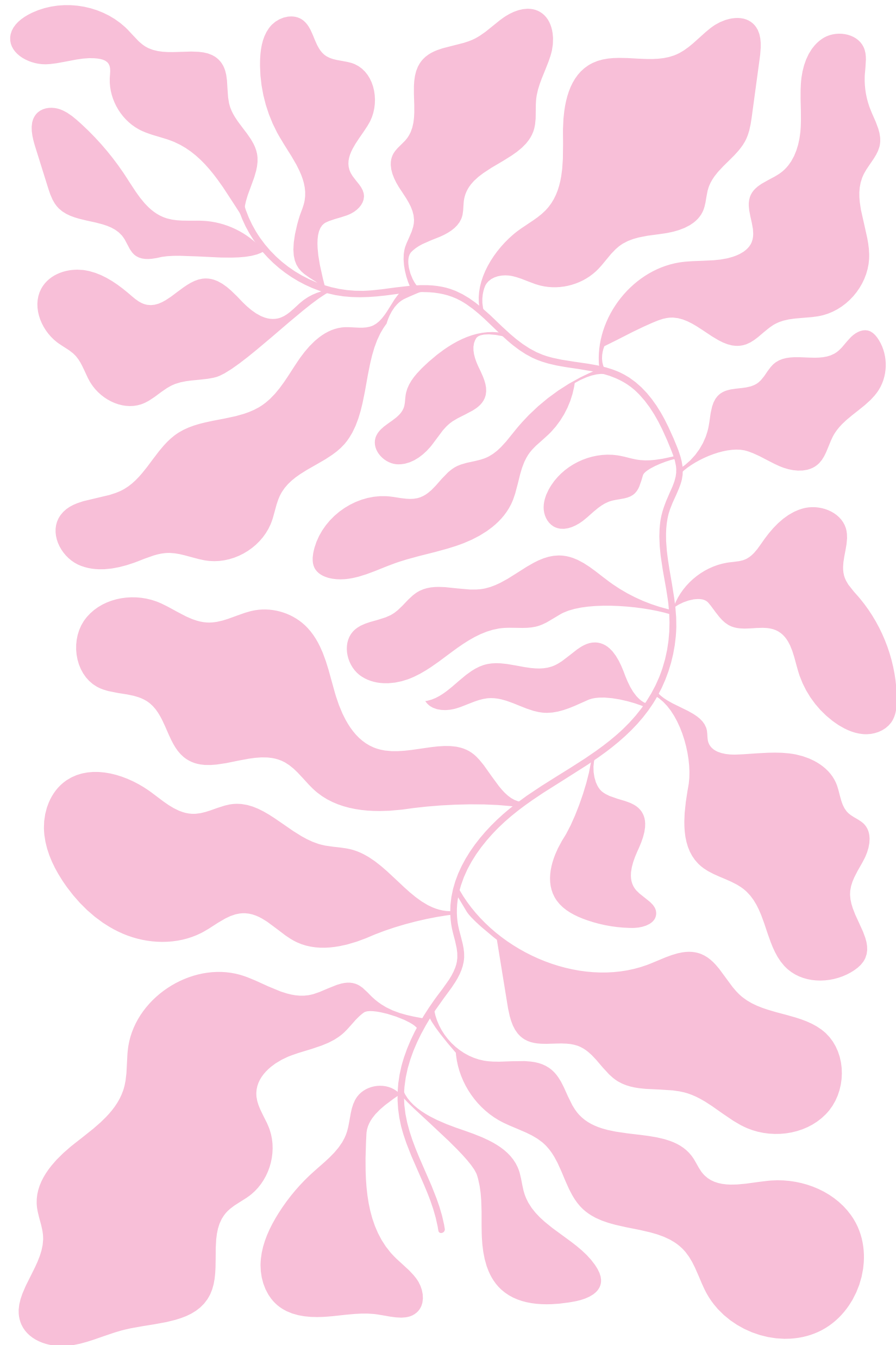
нерівності в зарплатні вимагає від нас подолання стереотипів та упереджень, які впливають на наше сприйняття праці жінок. Зокрема це включає просування більшої кількості жінок на керівні посади та забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок на робочому місці.

Впроваджувати політики та норми.

Організації повинні впроваджувати політики, які сприяють рівній оплаті праці, такі як аудит рівної оплати праці, політика відпусток по догляду за дитиною та гнучкий графік роботи.

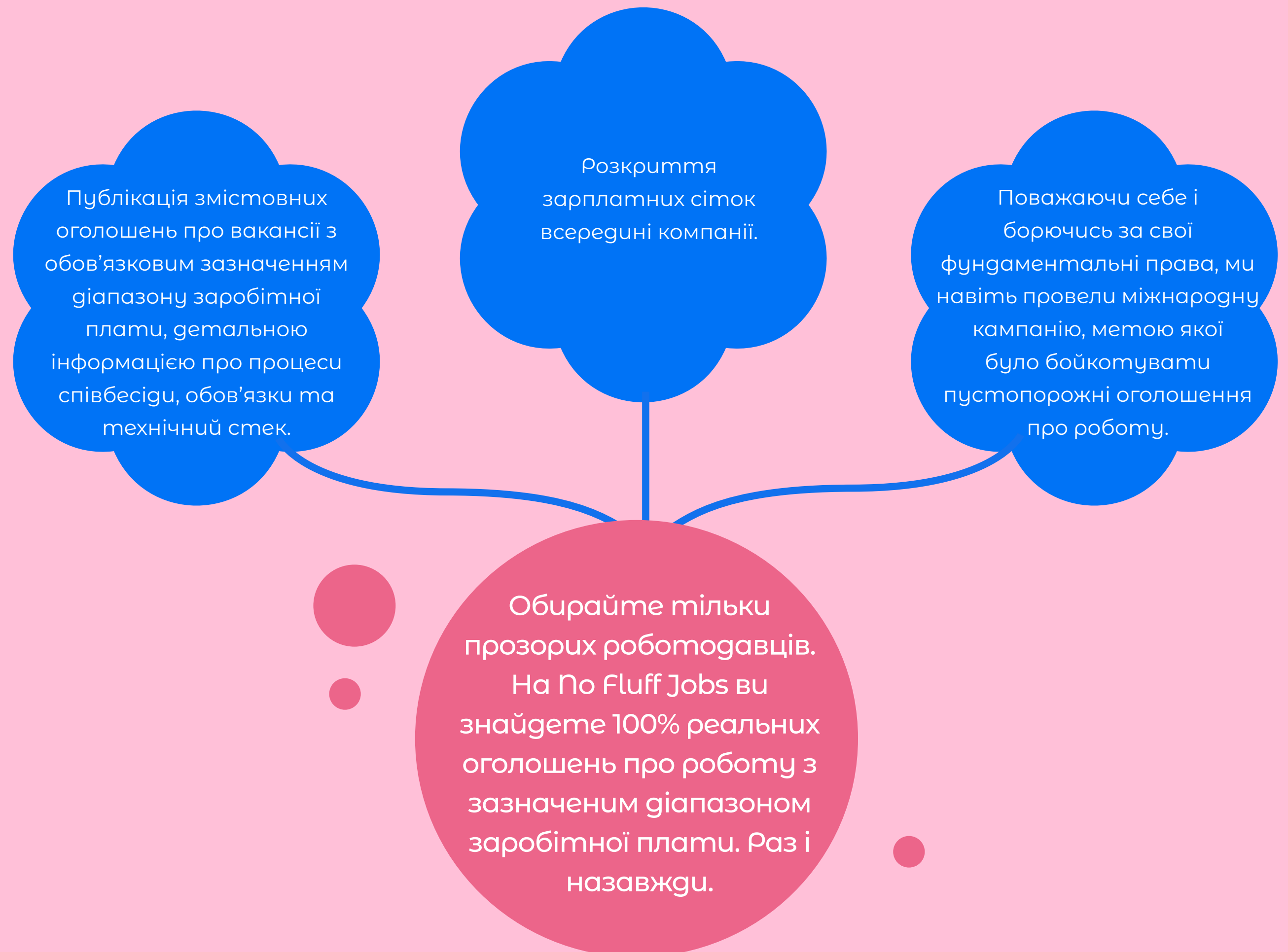
Підтримувати кар'єрне зростання жінок.

Надання жінкам можливостей для навчання, наставництва та нетворкінгу може допомогти їм розвивати свої навички та просуватися кар'єрними сходами.



Прозорість у питаннях зарплатні врятує

Як портал з вакансіями для фахівців у IT-сфері, де 100% оголошень містить вказаний рівень зарплатні, ми виступаємо не лише за прозорість у зарплатах, а й за рівність на робочому місці та віримо, що можемо сприяти її досягненню.



IT-спеціалістки: Задекларовані vs. Бажані зарплати

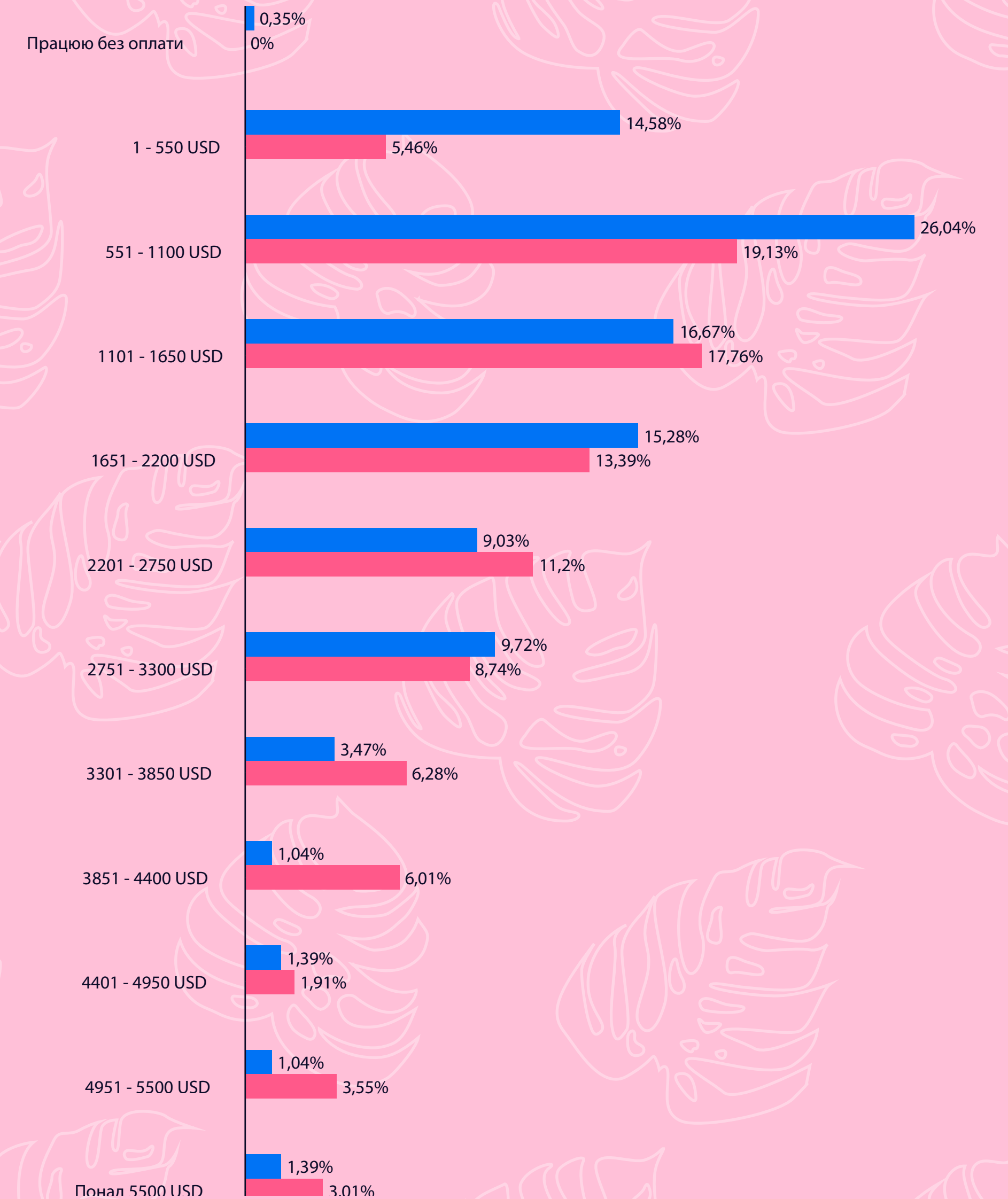
Рівень зарплати понад у 57% IT-спеціалісток становить від 500 до 2200 доларів на місяць. Тільки понад 8% отримує зарплатню вищу за 3300 доларів на місяць.

При тому, що очікувані заробітки здебільшого збігаються з задекларованими, в Україні лише 3,55% спеціалісток зазначили, що вони отримують стільки, скільки бажають. Серед фахівчинь в Нідерландах таких осіб майже вдвічі більше (6,21%)

ЛЕГЕНДА:

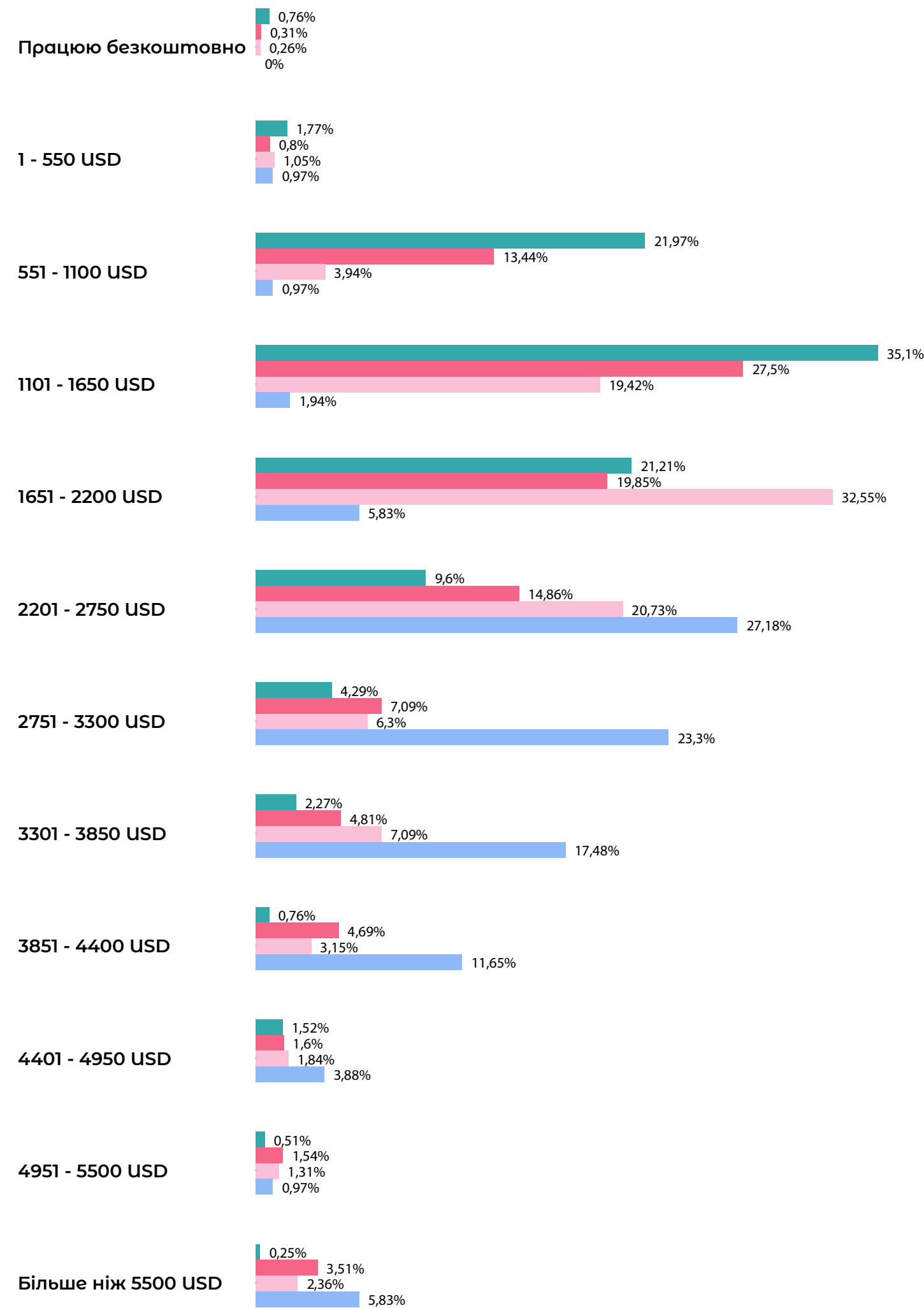
● Приблизний діапазон місячного доходу (нетто) серед IT-спеціалісток
РЕСПОНДЕНТОК: 288

● Скільки хочуть заробляти (нетто) IT-спеціалістки
РЕСПОНДЕНТОК: 366

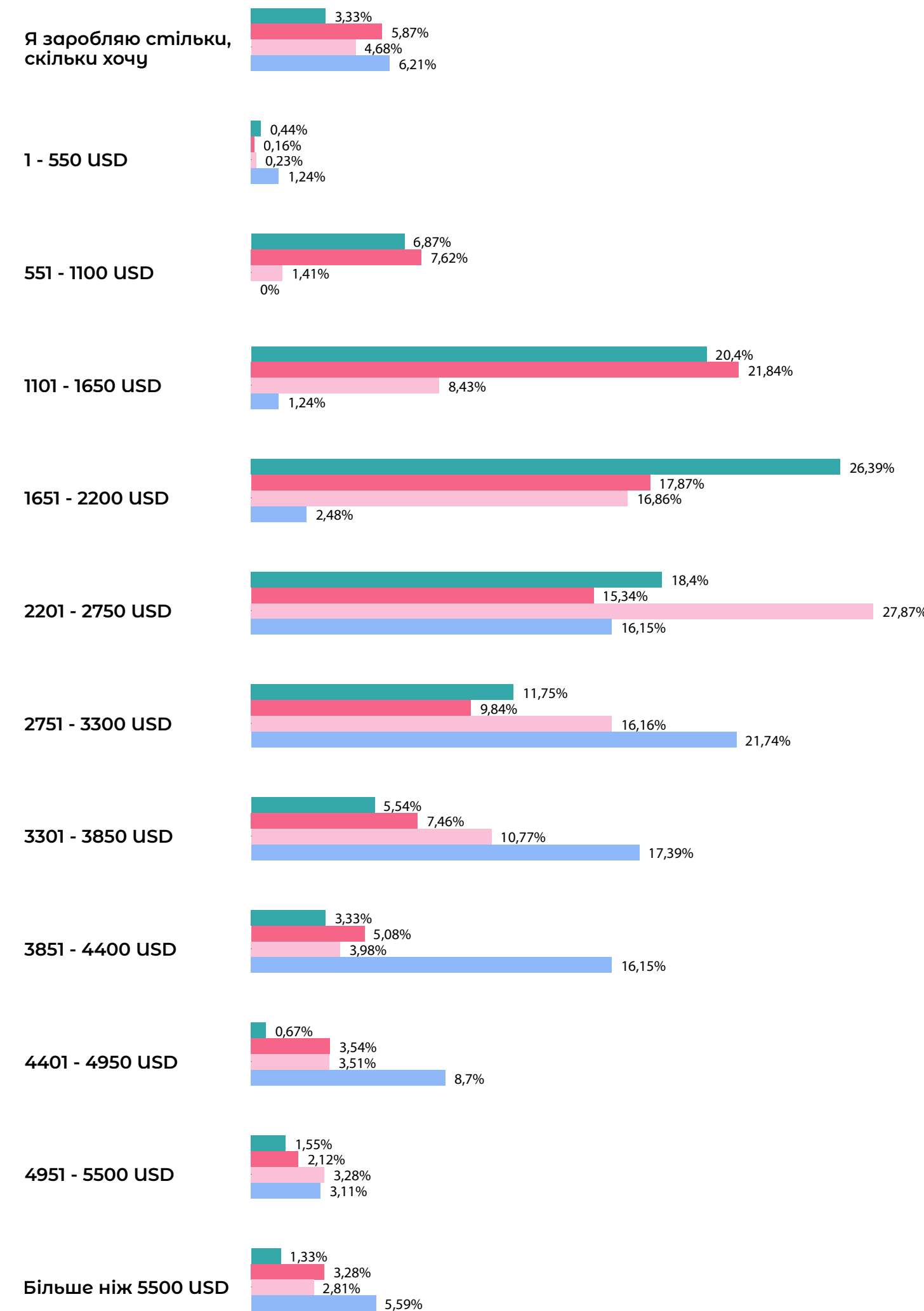


Зарплати жінок в ІТ: Задекларовані vs. Бажані

1. Приблизний діапазон місячного доходу (нетто) серед жінок в ІТ



2. Скільки бажують заробляти (нетто) жінки в ІТ



ЛЕГЕНДА

- ІТ-спеціалістки
- ІТ-спеціалістки та кандидатки

УГОРЩИНА

РЕСПОНДЕНТКИ:

- 396
- 451

ПОЛЬЩА

РЕСПОНДЕНТКИ:

- 1622
- 1891

ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА

РЕСПОНДЕНТКИ:

- 381
- 381

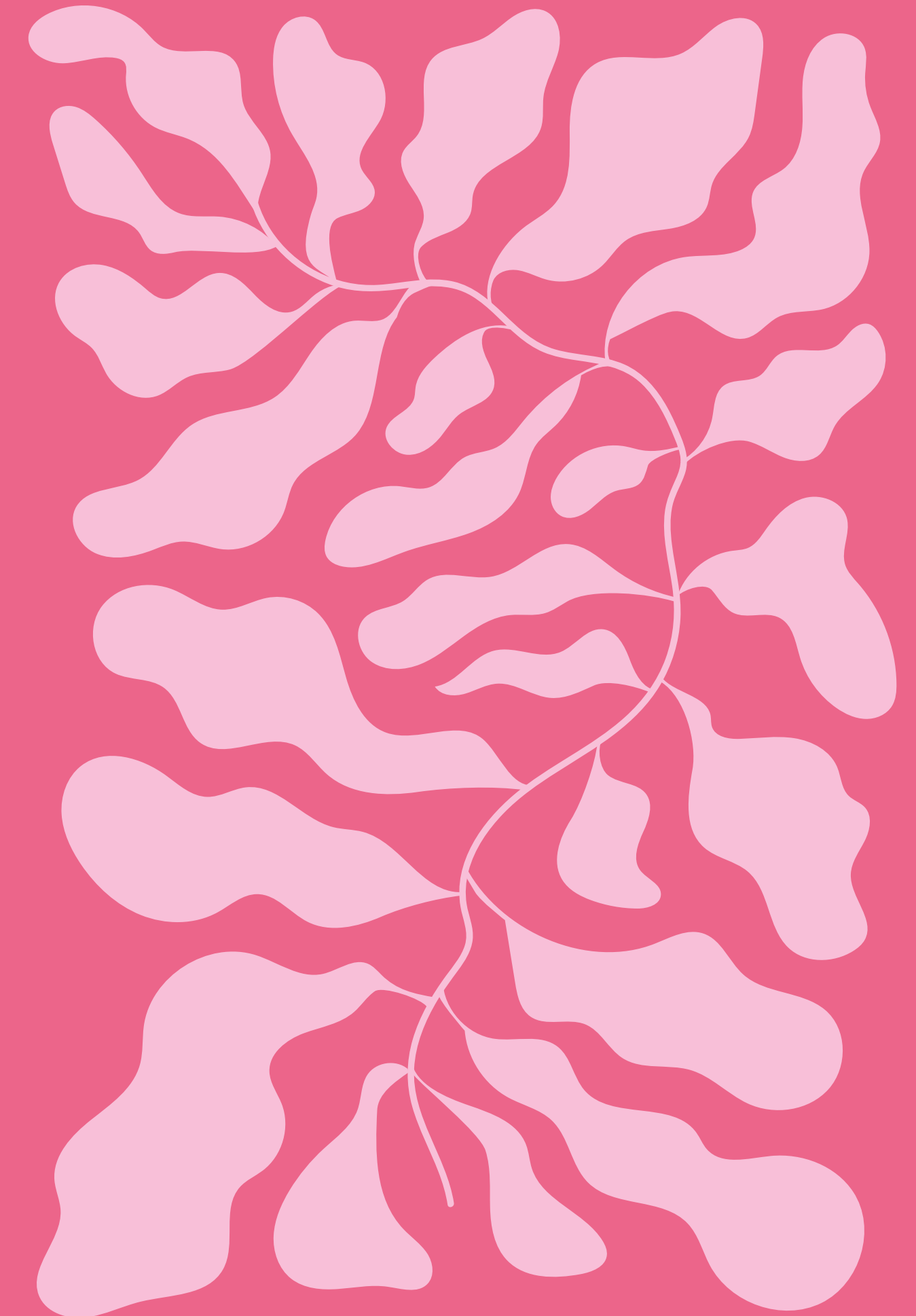
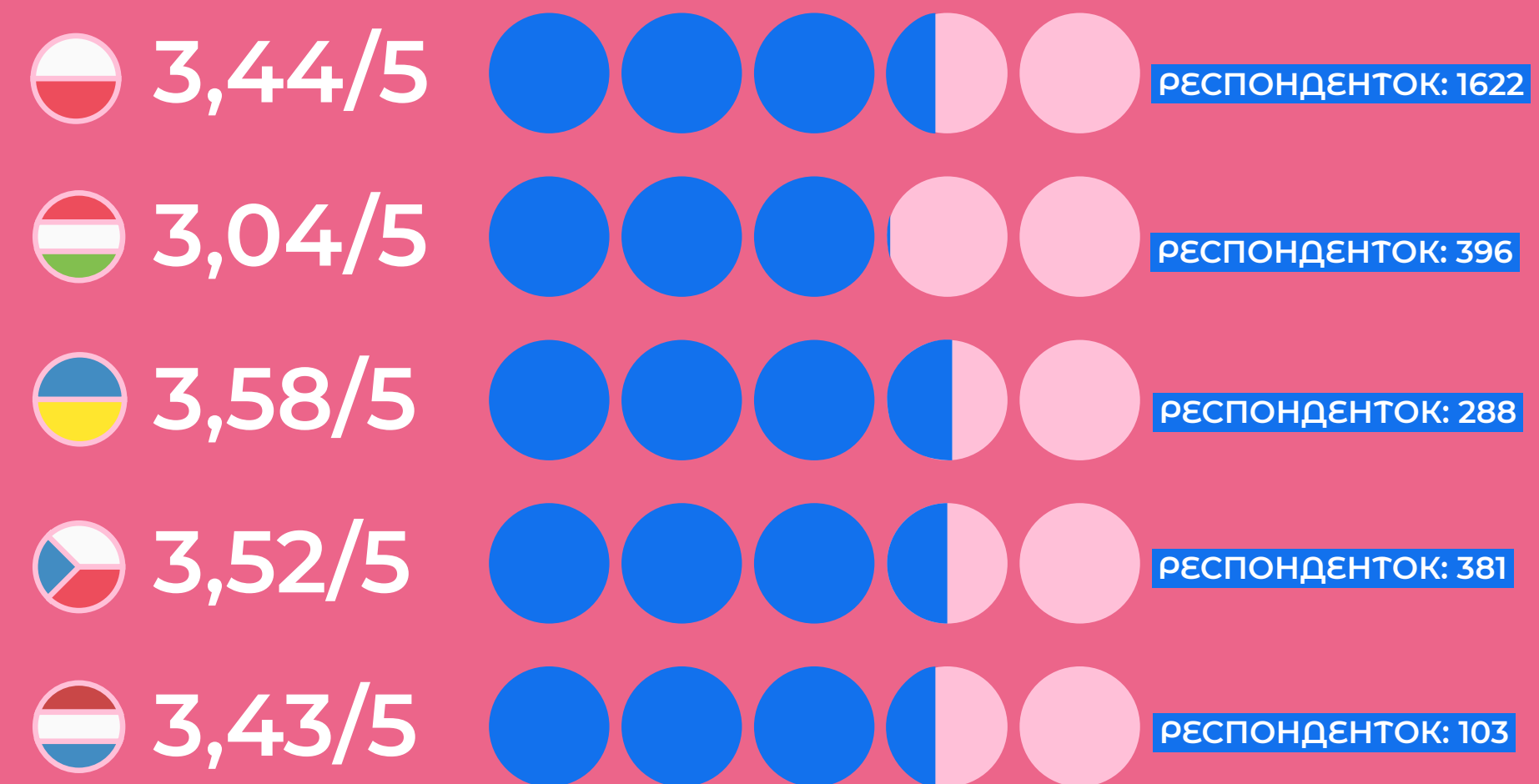
НІДЕРЛАНДИ

РЕСПОНДЕНТКИ:

- 103
- 161

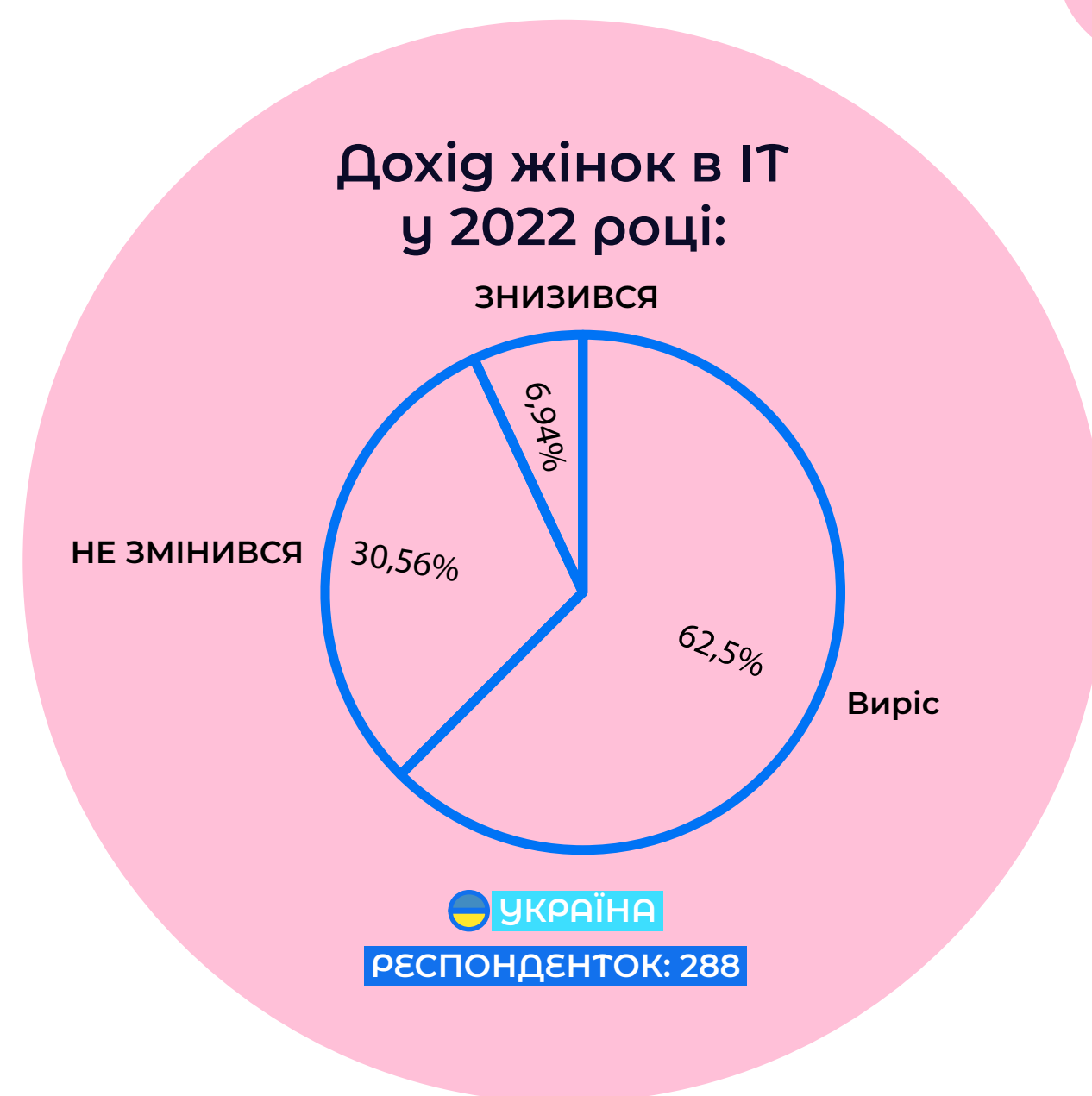
Тільки 🇺🇦 63,5% українських жінок в ІТ задоволені рівнем своєї зарплатні.

Задоволеність рівнем зарплатні



В ІТ, навіть попри кризу, підвищують зарплатню

Попри тривожну світову економічну та політичну ситуацію, яка вплинула навіть на стійку до криз ІТ-індустрію (**заморожування найму, звільнення, повномасштабне вторгнення Росії в Україну**), ІТ-спеціалістки декларують збільшення доходу у 2022 році (62.5 % респонденток).



Вражає, що у 2022 році майже 30% ІТ-спеціалісток у Нідерландах не отримали підвищення зарплати, тоді як 70.4% — отримали. Чому майже третина з них продовжують отримувати ту ж зарплатню?

Підвищення прозорості інформації про заробітну плату може допомогти працівникам мати **реалістичніші зарплатні очікування**. Оцінюючи підвищення заробітної плати та посади, важливо також **враховувати зв'язок між заробітною платою та досвідом роботи**.



CEO TECHGROUNDS

Саскія Верстеж

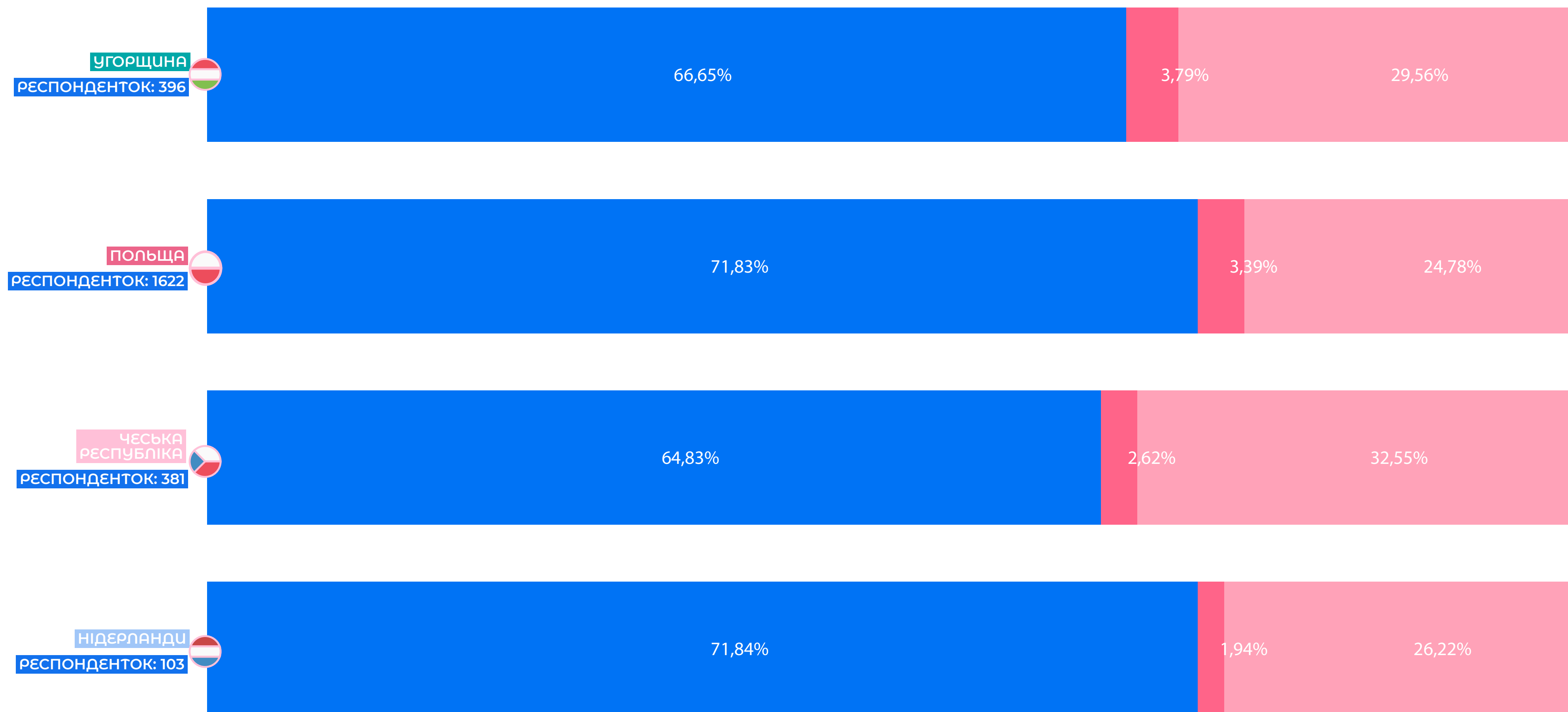
techgrounds

Дохід жінок у 2022 році:

● Виріс

● Знизився

● Не змінився



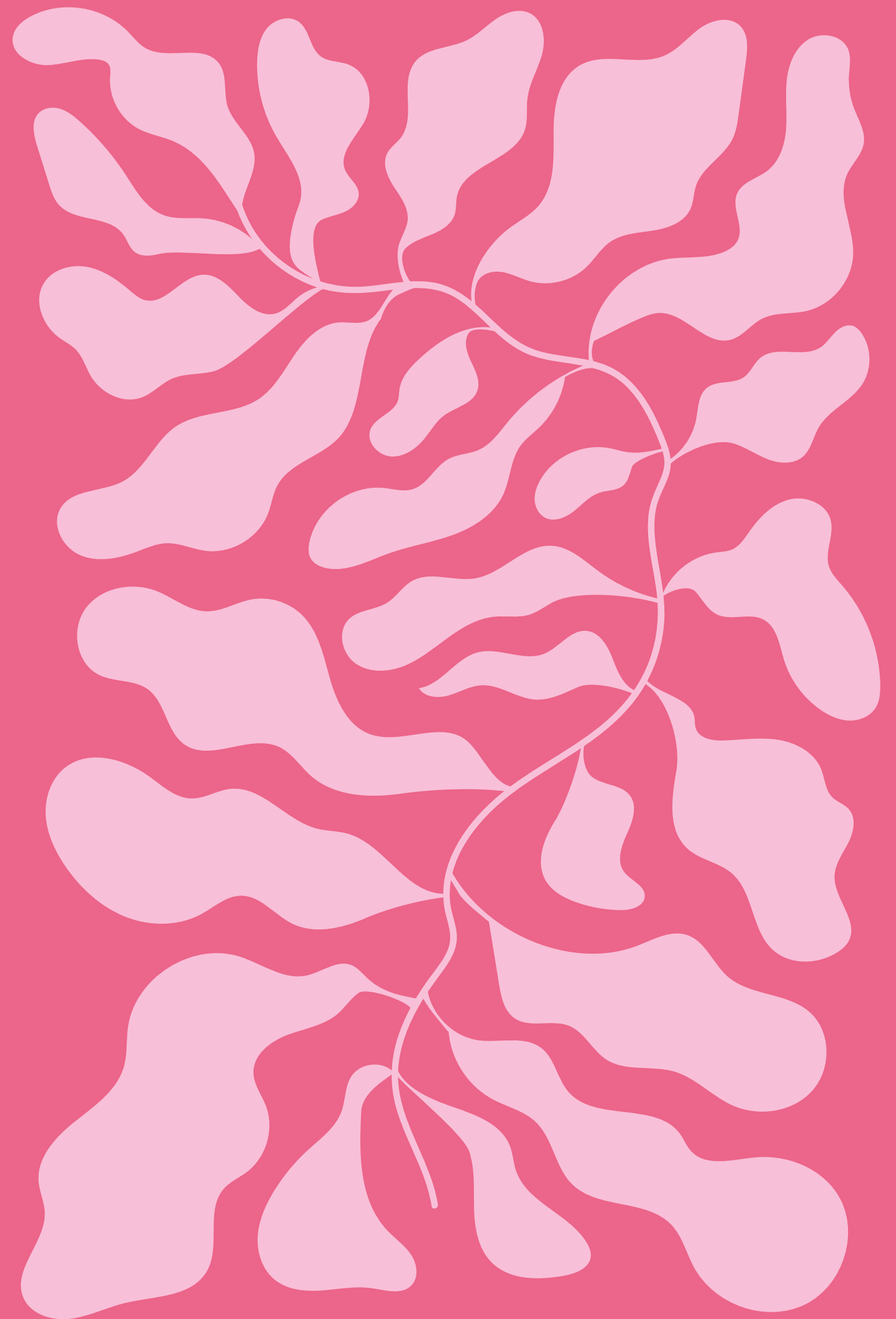
● **88,1%*** жінок в ІТ
вважають діапазон
зарплат важливим
елементом вакансії ●

●  *93,5%

●  *94,5%

●  *88,8%

●  *87,1%



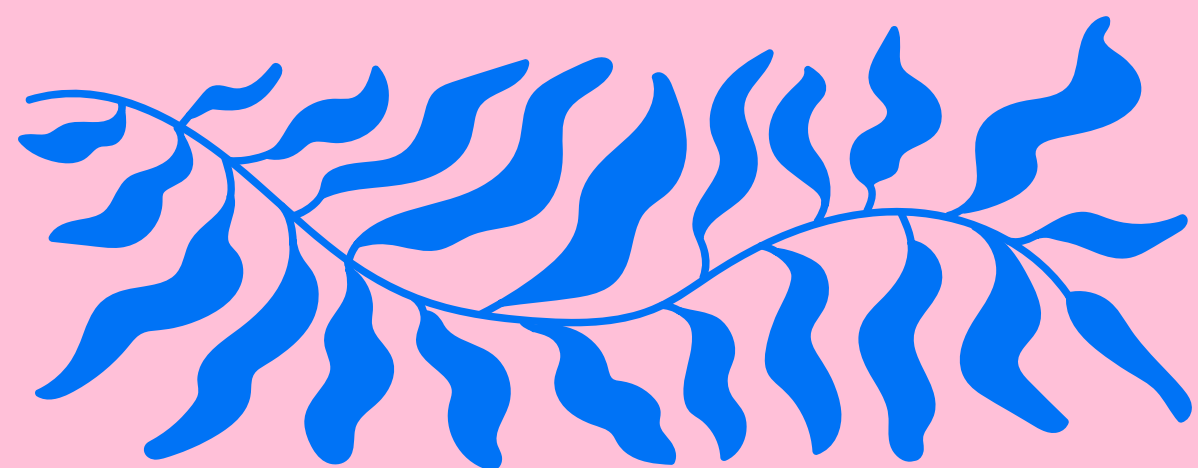
Я зрозуміла, що успіх у технологічній індустрії часто залежить від вміння домовлятися про те, чого ти хочеш. З мого досвіду, це означає, що **розвиток впевненості у собі та сильних навичок ведення переговорів** має вирішальне значення для IT-фахівців, особливо

для жінок. Визнання цінності своїх навичок, як технічних, так і міжособистісних, є важливим першим кроком у формуванні цієї впевненості в собі та у відстоюванні власних інтересів.



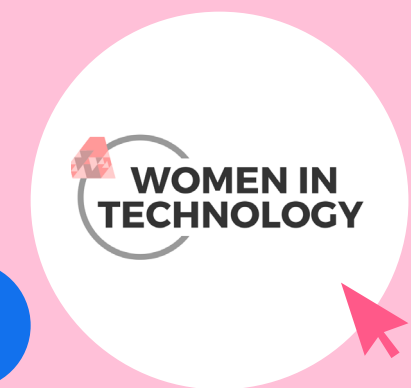
MANAGING DIRECTOR ITFUNDAMENTALS

Маїке ван
Путтен



CEO WOMEN IN TECHNOLOGY

Анна Швець



Розбіжність між задекларованою та очікуваною заробітною платою жінок може бути наслідком того, що вони відчувають несправедливе ставлення до себе через статистично нижчу заробітну плату, в порівнянні з чоловіками. Ми звикли звинувачувати в цьому самих жінок, вказуючи на їхню пасивність, низьку самооцінку або нездатність ефективно вести переговори про підвищення заробітної платні.

Водночас саме роботодавці повинні нести та відчувати відповідальність за встановлення рівня зарплатні на основі компетенцій, відданості та продуктивності працівників, а не їхньої статі. Для зменшення гендерного розриву в оплаті праці важливу роль відіграє саме прозорість заробітної плати.

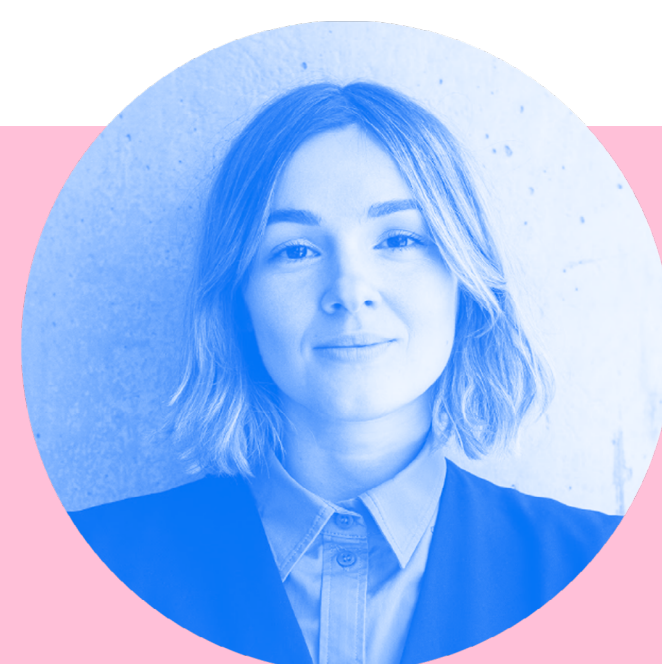
Як почуватися у безпеці в небезпечні часи?

Як і раніше, перед жінками в ІТ постають труднощі, **пов'язані з політикою праці**: відсутність програм підтримки, нерівність в оплаті праці або недостатня гнучкість у поєднанні роботи з батьківськими обов'язками та обов'язками по догляду за дитиною. Це може вплинути на їхню мотивацію та задоволеність роботою.

До того ж дослідження показують, що жінки прагнуть

перфекціонізму частіше, ніж чоловіки, що може ще більше посилювати стрес та навантаження.

Саме тому в Dare IT ми зосереджуємося на наданні всебічної підтримки — від наставництва до зміцнення впевненості у власній ефективності. Ми закликаємо всіх приєднатися до нашої місії!



CO-FOUNDER AND CO-CEO DARE IT

Александра Біс

Dare IT

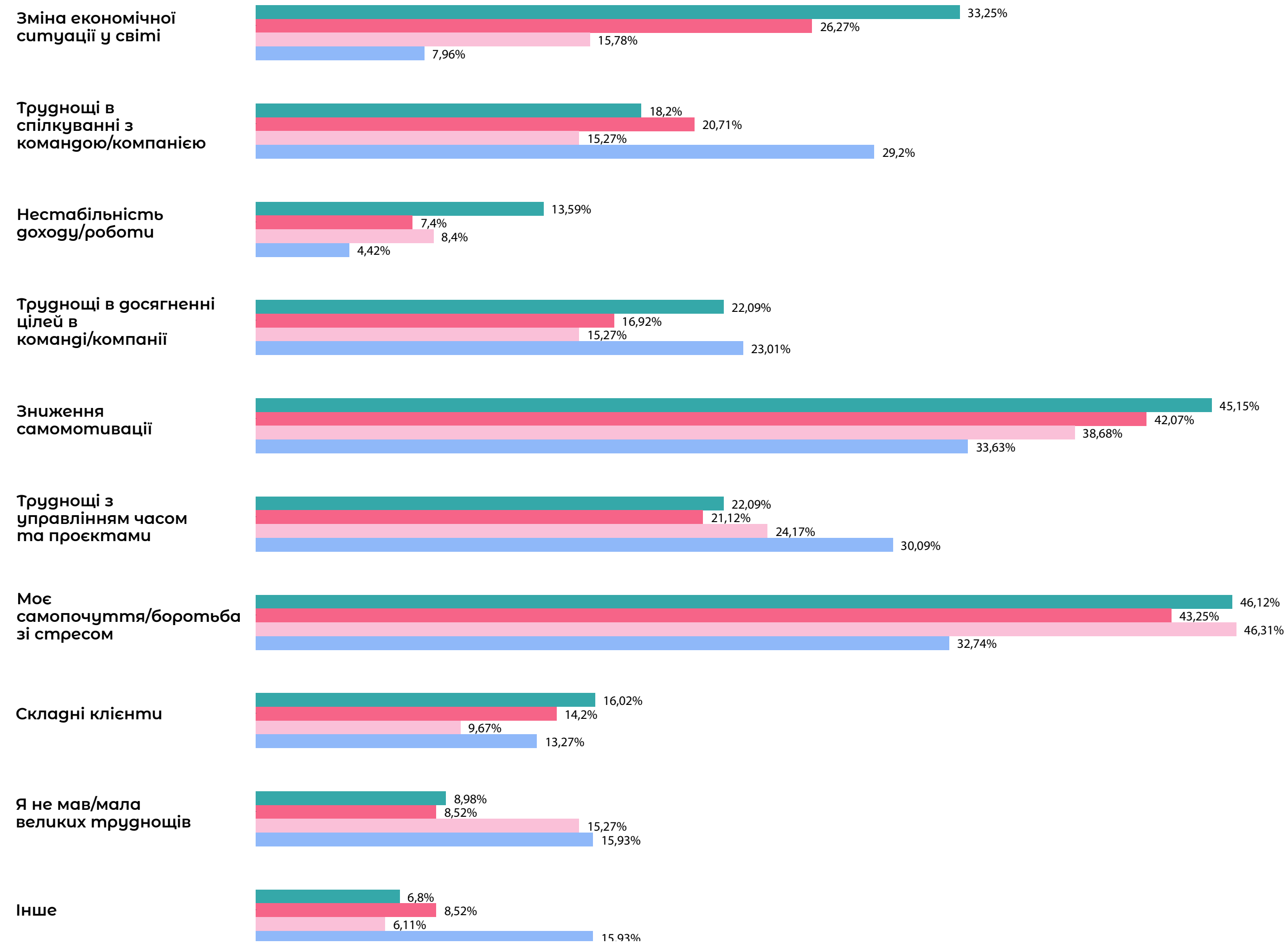
Найбільшим викликом у 2022 році було...

(макс. 3 відповіді)



Найбільшим викликом для жінок у технологічній індустрії у 2022 році було...

(макс. 3 відповіді)



ЛЕГЕНДА:



УГОРЩИНА

РЕСПОНДЕНТОК: 412



ПОЛЬЩА

РЕСПОНДЕНТОК: 1690



ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА

РЕСПОНДЕНТОК: 393



НІДЕРЛАНДИ

РЕСПОНДЕНТОК: 113



Одна бджола межу не наносить

Для початку розвіємо ще один міф про IT-індустрію. **Кар'єра в IT — для інтровертів. А от і ні!**

В IT працюють в команді, яка має спільну мету, тому не дивно, що до 3 найважливіших компетенцій, необхідних у технологічній сфері, увійшли: вміння працювати в команді (75%), аналітичні здібності (62.84%) та здатність розв'язувати проблеми (61.82%).

Софт скіли можуть стати перевагою серед джуніорів та світчерів, яким все ще бракує певного технічного досвіду. Вони можуть продемонструвати свою відкритість та справжній командний дух, і саме це буде ключовим фактором для отримання бажаної роботи.

Які навички спілкування необхідні у щоденній роботі IT-спеціалісток? (до 5 відповідей)



Ми «беремо» на роботу всього себе, а не лише своє «професійне обличчя». Якщо ми боремося з психологічними проблемами, ми не можемо просто залишити їх на паркуванні під офісом — вони даються взнаки й на роботі. Цілих 40% респонденток вважають саме психічний добробут найбільшим викликом минулого року. Саме тому так важливо створити організаційну культуру, яка передбачає відкритість до інших і **сприяє емпатичному лідерству**. Компанії, які підтримують

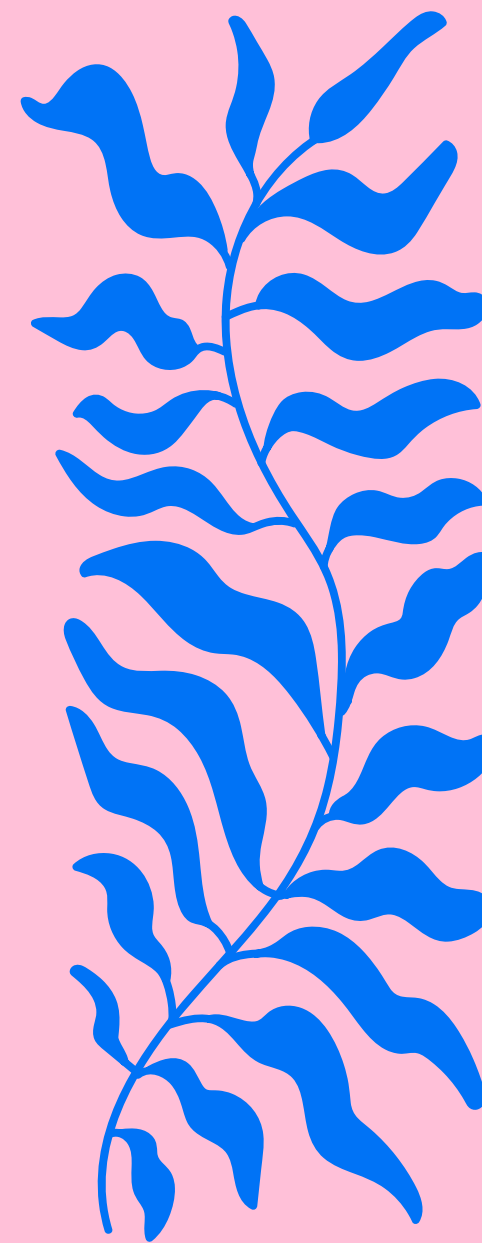
психічне здоров'я співробітників через освітні програми та включають психологічну допомогу в соціальні пакети, вигідно вирізняються на ринку. Підтримка та навчання менеджерів середньої ланки має тут особливий потенціал. Саме вони перебувають «на передовій», щодня мотивуючи, підтримуючи та валідуючи працівників у кризових ситуаціях. У часи невизначеності та складних економічних умов, як ніколи раніше **ключовими лідерськими компетенціями стають уважність та емпатія на роботі**.



TECHNOLOGY COMMUNICATIONS MANAGER
RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

Малгожата
Кусь

ringier
axel springer



СЕО

PERSPEKTYWY EDUCATION FOUNDATION

Бьянка
Щівінська

Perspektywy
WOMEN
IN TECH

До 40% жінок в ІТ стверджують, що відчувають труднощі через стрес та зниження мотивації. Це **показник бар'єрів, які заважають нам повністю реалізувати великий потенціал жінок в ІТ**: нерівність в оплаті праці, «скляна стеля» або невинуватене відчуття власної некомпетентності. Більшість жінок відзначили вміння працювати в команді (73.9%) та здатність розв'язувати проблеми (77.5%).

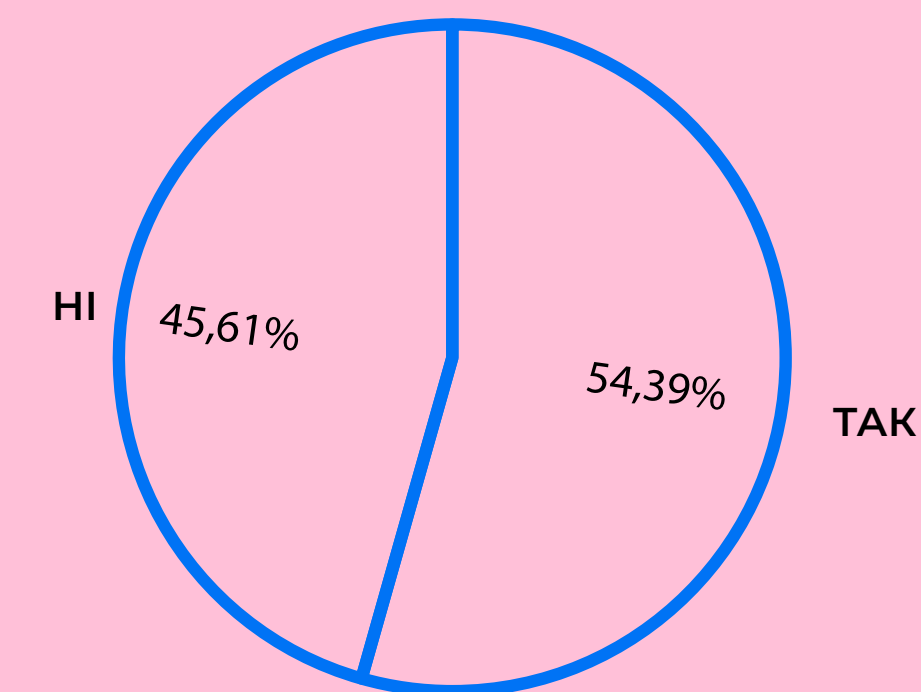
Саме тому, підтримуючи кар'єру жінок у STEM, сфері технологій та ІТ, ми робимо акцент на розвитку компетенцій, пов'язаних із сучасним управлінням командою на засадах інклюзивності та різноманіття, а також на **зміцненні жіночого лідерства та просуванні жіночих рольових моделей через менторство з провідними експертками галузі**.

Декілька слів про підвищення та зміну роботи

Попри те, що минулий рік був складним і загроза скорочення робочих місць переслідувала навіть технологічних гігантів, **54,39%** жінок в ІТ-індустрії в Україні отримали підвищення. Це найбільший відсоток серед усіх країн, де ми провели опитування.

Лише **31,8%** ІТ-спеціалісток змінили роботу.

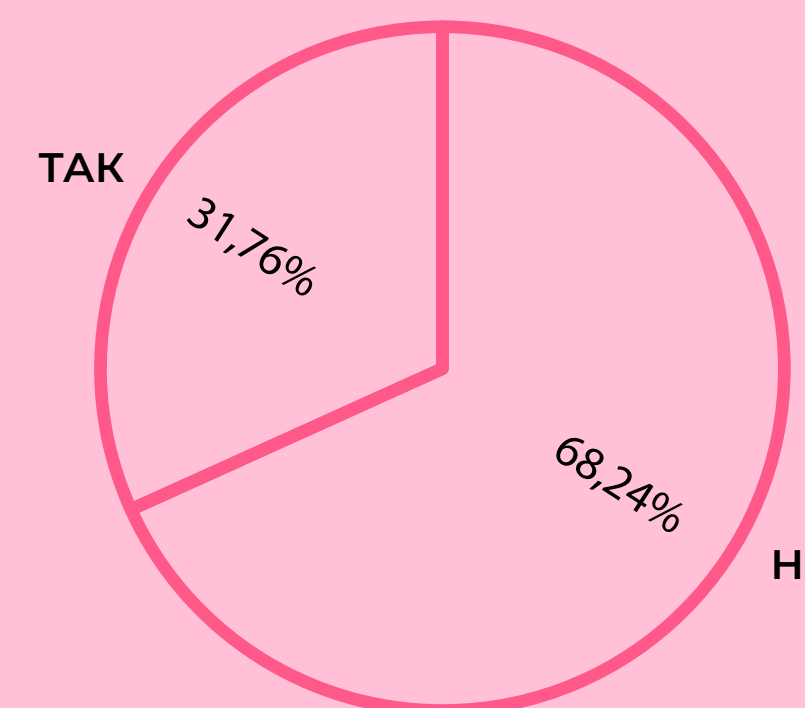
Чи отримували жінки з ІТ-галузі підвищення у 2022 році?



Україна

РЕСПОНДЕНТОК: 296

Чи змінювали жінки роботу у 2022 році?

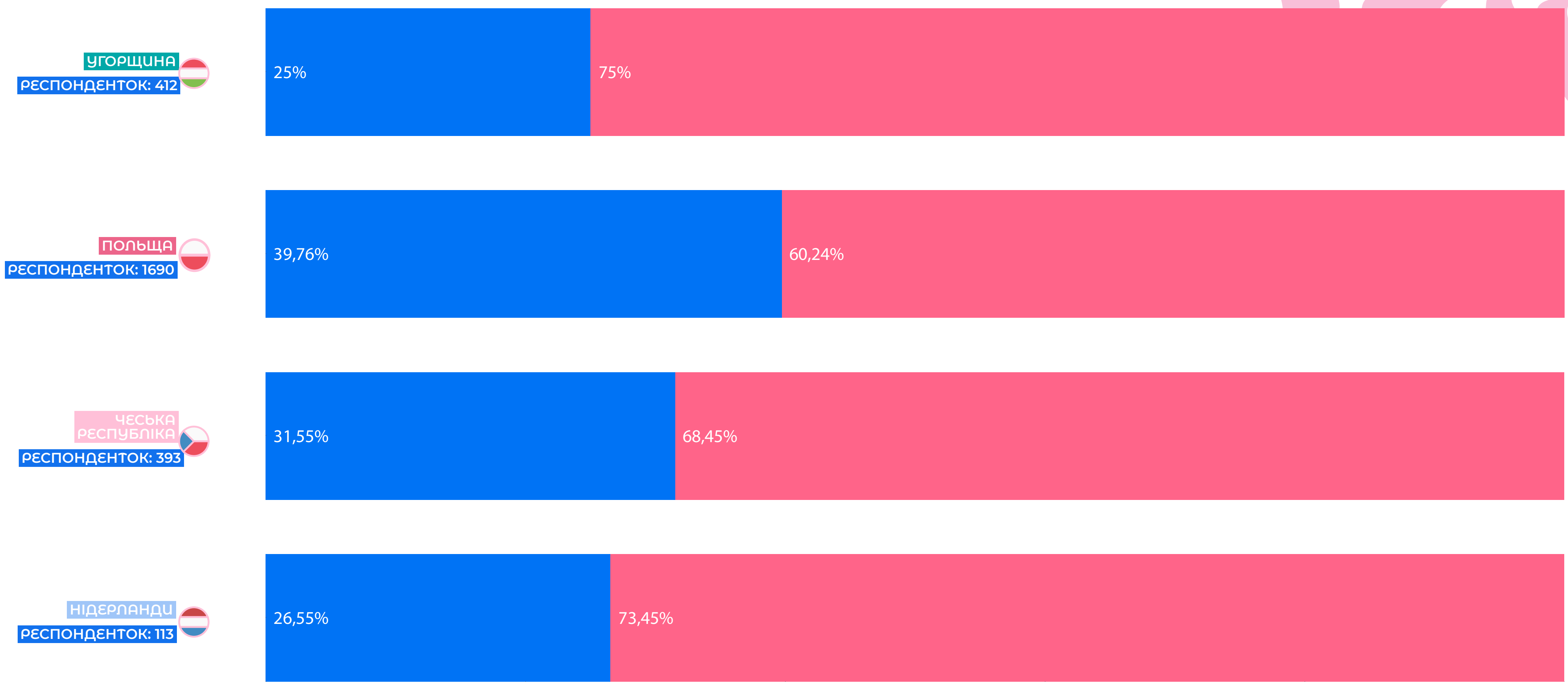
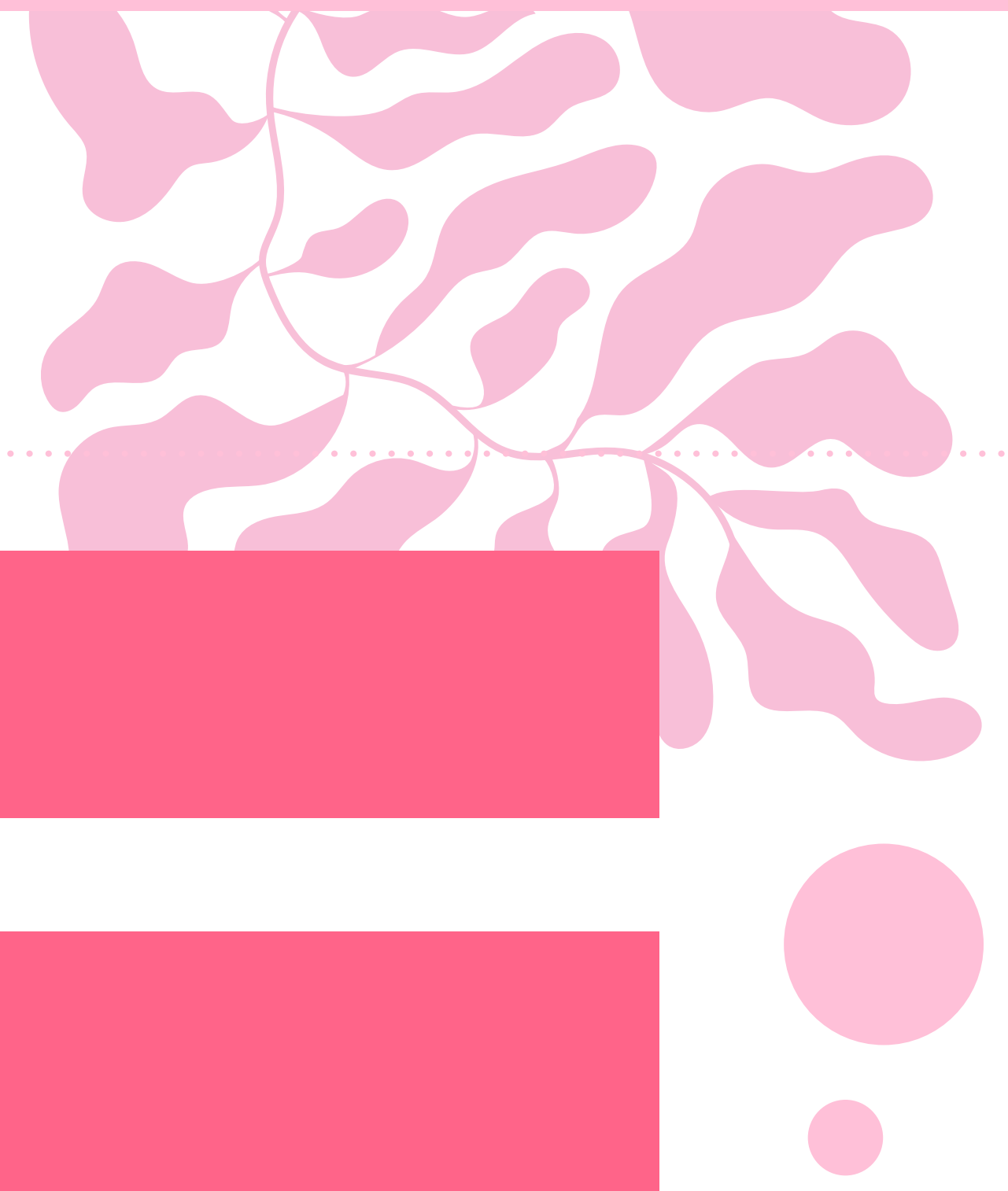


Україна

РЕСПОНДЕНТОК: 296

Чи отримували жінки з ІТ-галузі підвищення у 2022 році?

● ТАК ● НІ

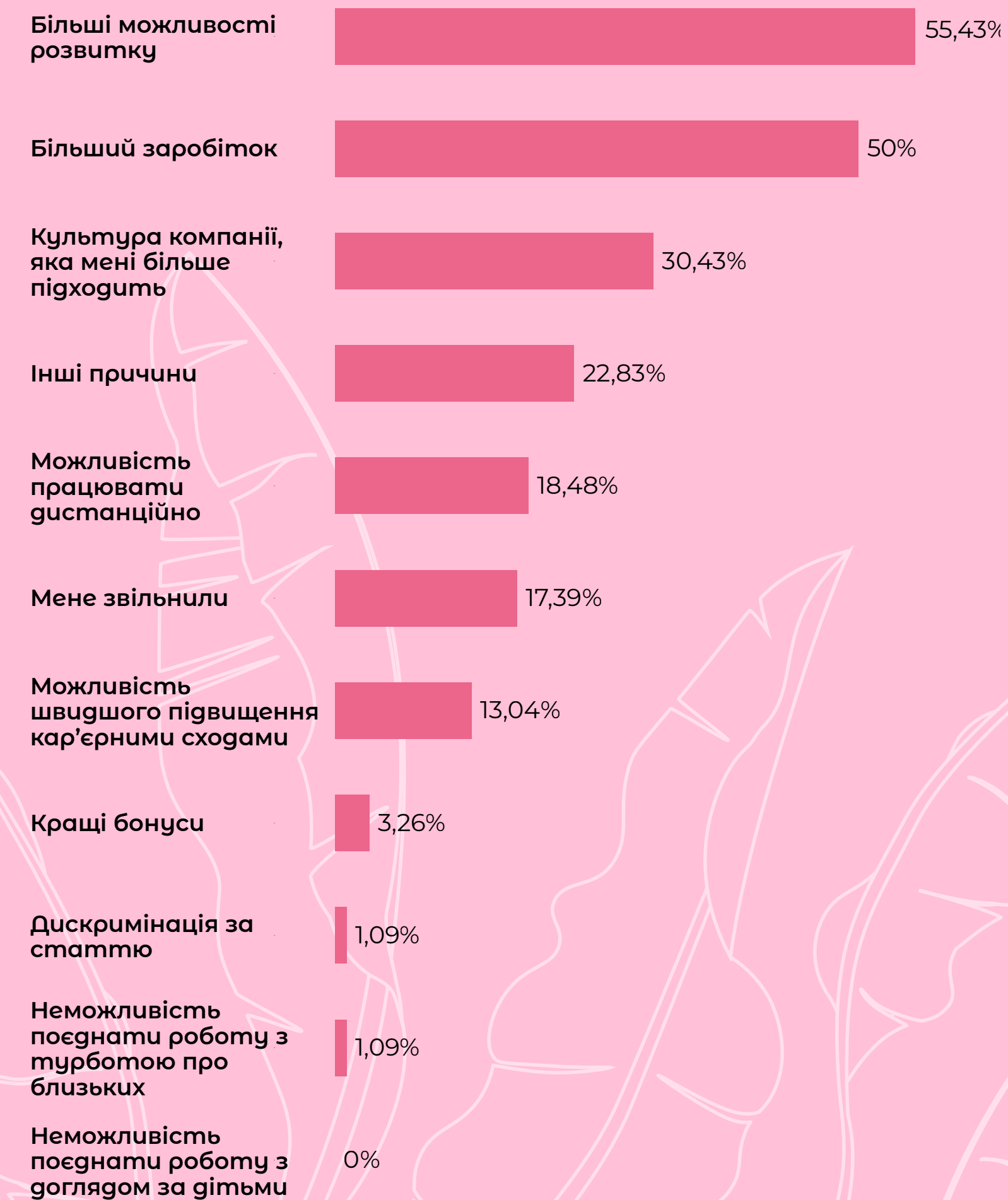


Не лише заради грошей та можливостей розвитку

Українські IT-спеціалістки передусім звертають увагу на **можливості розвитку**, коли обирають нового працедавця. Але не тільки розвиток є ключовим: через зовнішні фактори та економічну кризу, нестабільний курс долара та велику різницю при обміні валюти, можливість **отримати більший зарібок** все ще є однією з ключових причин.

2022 рік видався роком перевірки для більшості компаній на стійкість корпоративної культури, людяності та дотримання задекларованих цінностей. Майже третина жінок відзначили, що для них дуже **важлива культура компанії** (30.43%).

Що стало головною причиною зміни місця роботи? (макс. 3 відповіді)

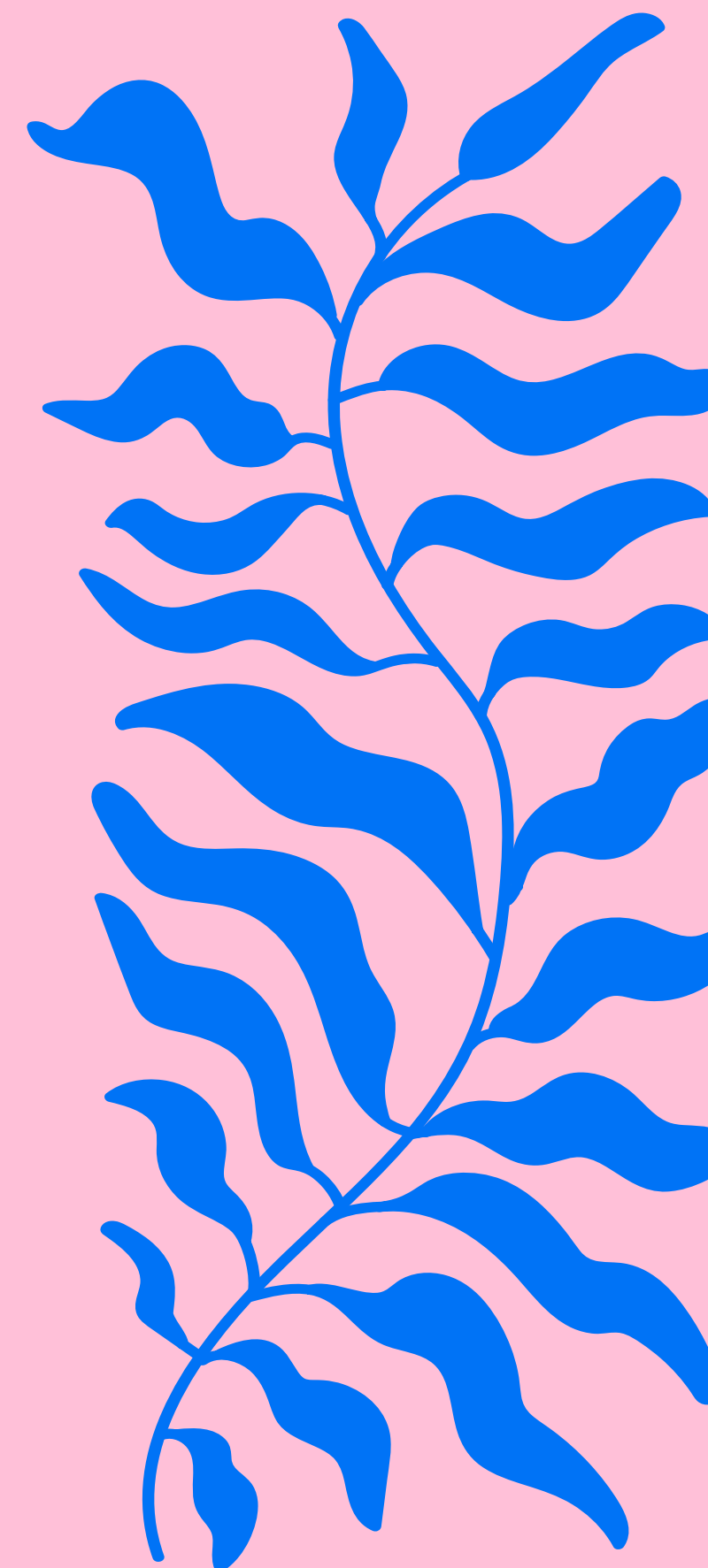


Для мене ідеальним середовищем для жінок було б таке, де нам не потрібно думати про те, чи є воно дружнім. Там, де ми відчуваємо себе частиною колективу, де до нас ставляться справедливо, де у нас є можливості для зростання та розвитку. Дуже важливо нагадати жінкам робоче місце, де ми відчуваємо, що нас цінують.

Коли я влаштовувалася на посаду менеджерки, у мене було багато сумнівів. Я думала так: я молода, я жінка, можливо, вони будуть хвилюватися, що я скоро піду в декрет... Однак виявилось, що для мого керівника мої компетенції, позиція та потенціал мають найбільше значення. Це **чудовий приклад робочого середовища, де до вас ставляться**

однаково, орієнтуючись на ваші навички та досвід.

Однією з наших ініціатив у Volvo Group є «**Professional Women's Club**». Її місія — сприяти кар'єрному зростанню жінок та збільшенню гендерного розмаїття у нашій організації. Створення дружнього робочого середовища для жінок вимагає відданості від усіх, від керівництва до окремих працівників. І я вважаю, що у Volvo Group це працює бездоганно!



MANAGER OF BI & AA FOUNDATIONS

VOLVO GROUP

Малгожата
Чепелінська

V O L V O

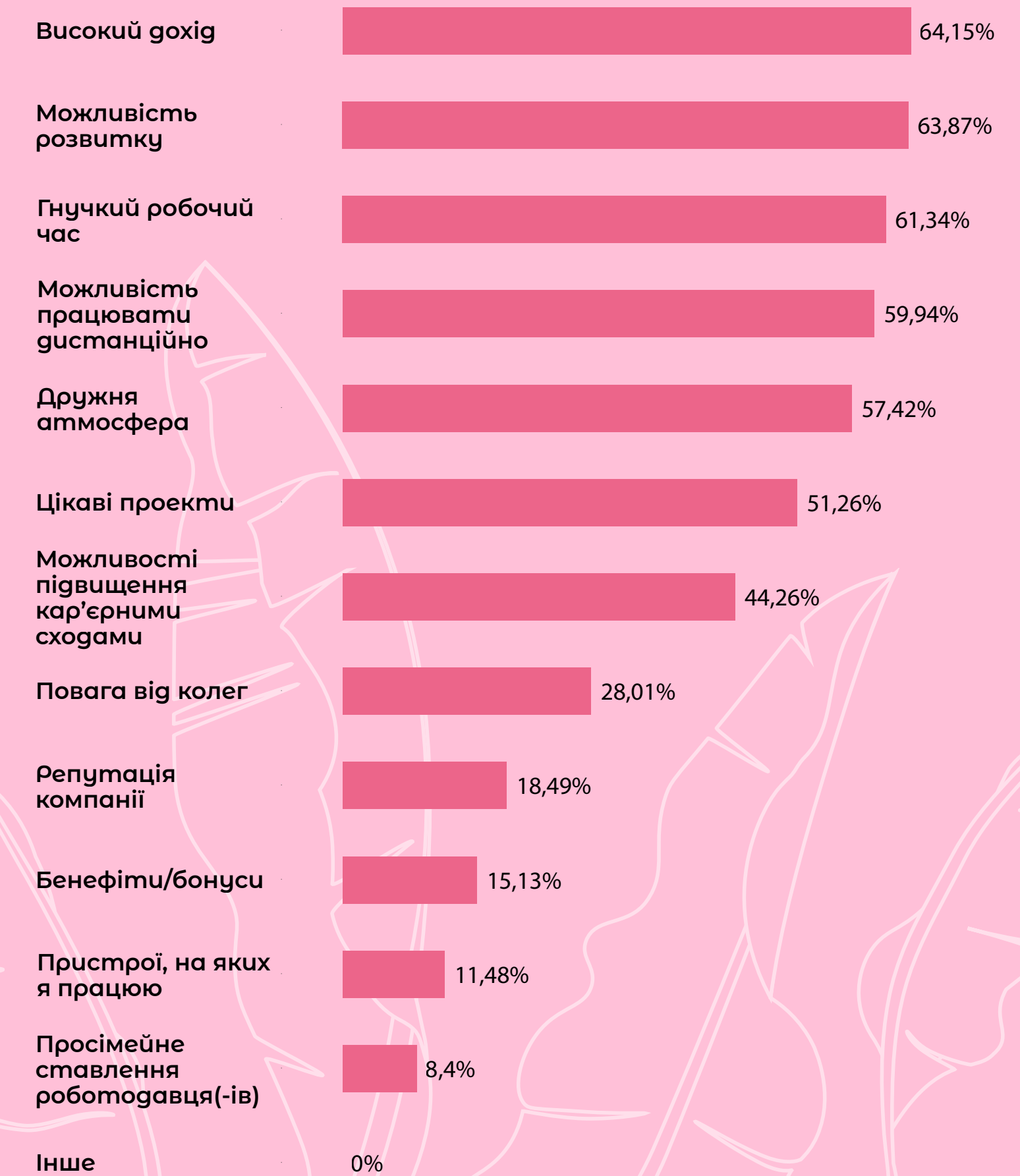
Окрім грошей — можливості розвитку!

Для українських IT-спеціалісток все ще ключовим лишається питання **оплати праці** (64,15%) та **можливостей розвитку** (63,87%). З огляду на обставини гнучкий графік роботи та дистанційна праця знаходяться у 5 найважливіших факторах роботи.

Лише для 15,13% респонденток виявилися важливим бонуси та бенефіти, що пропонують компанії, а просімейне ставлення роботодавця вігірає важливу роль лише для 8,4% жінок.

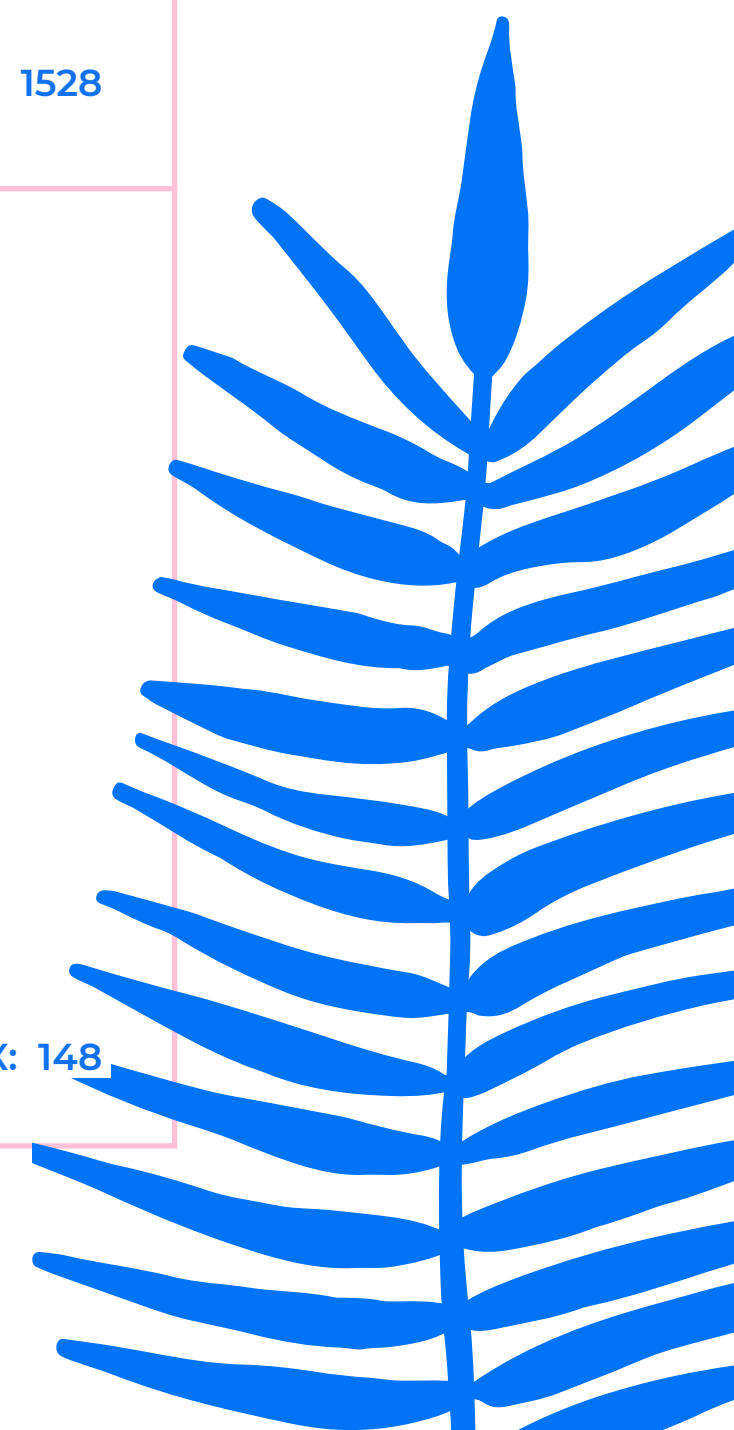
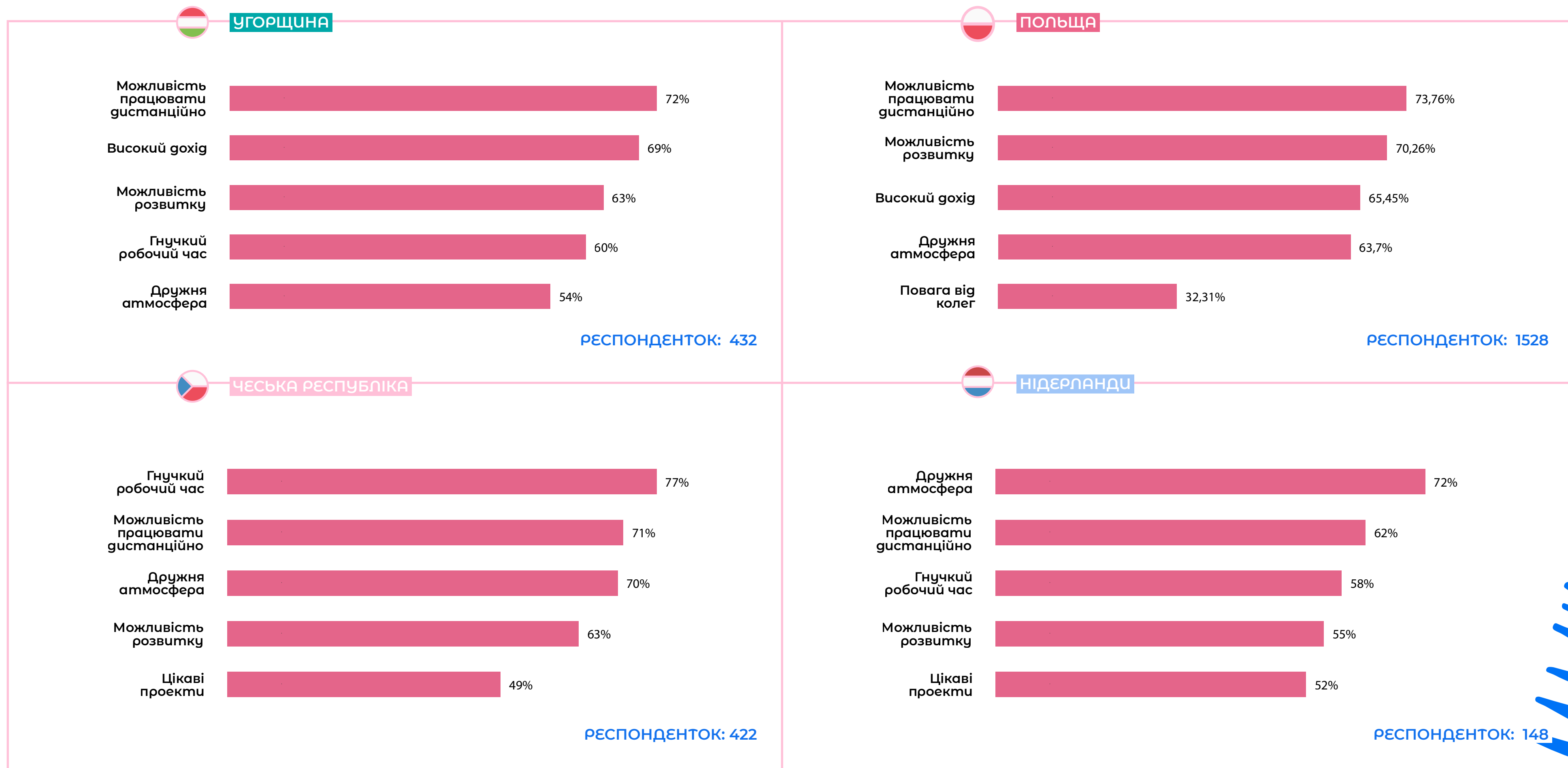
Найважливіше у роботі для жінок в IT

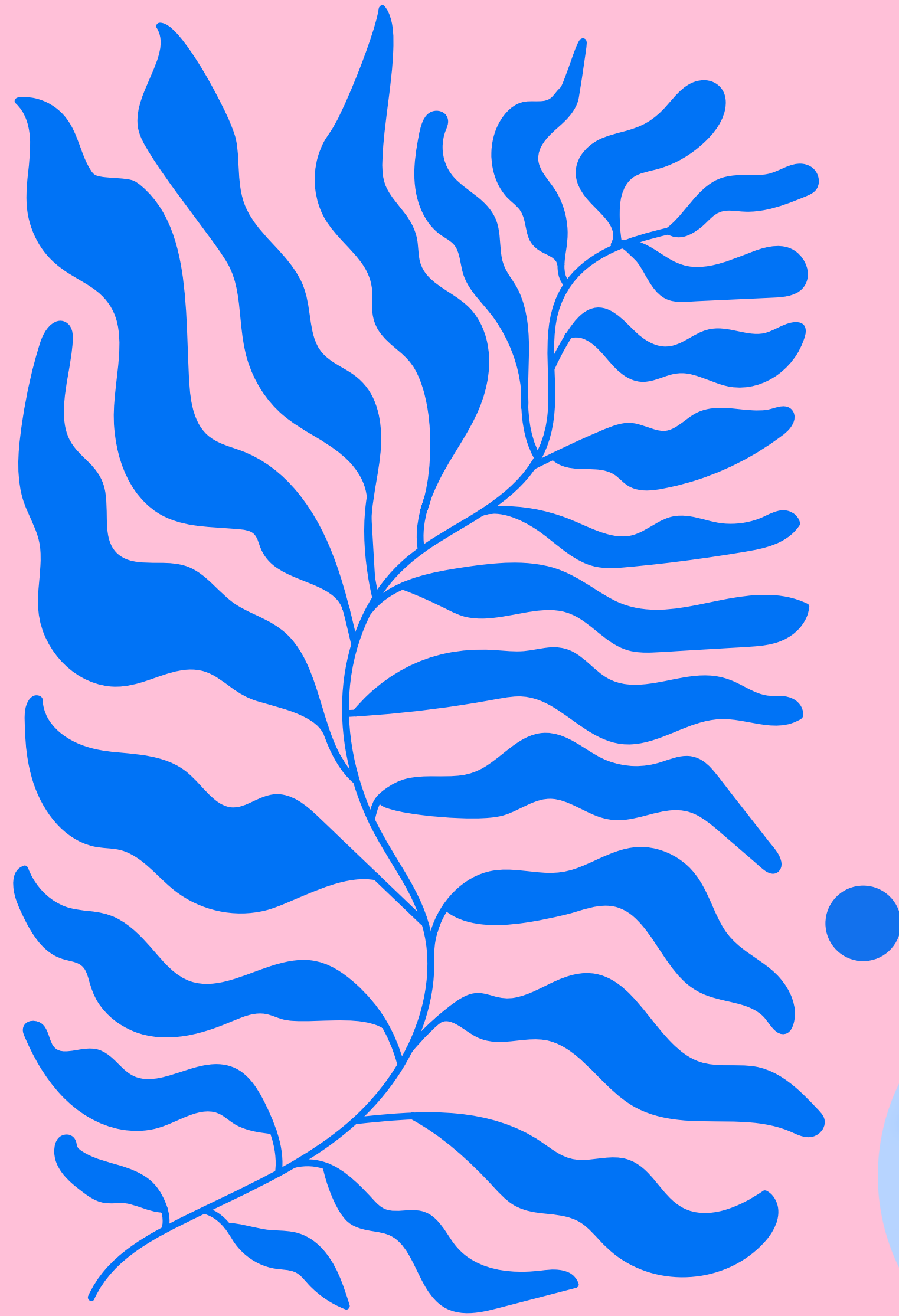
(макс. 5 відповідей)



Найважливіше у роботі

5 найпопулярніших відповідей



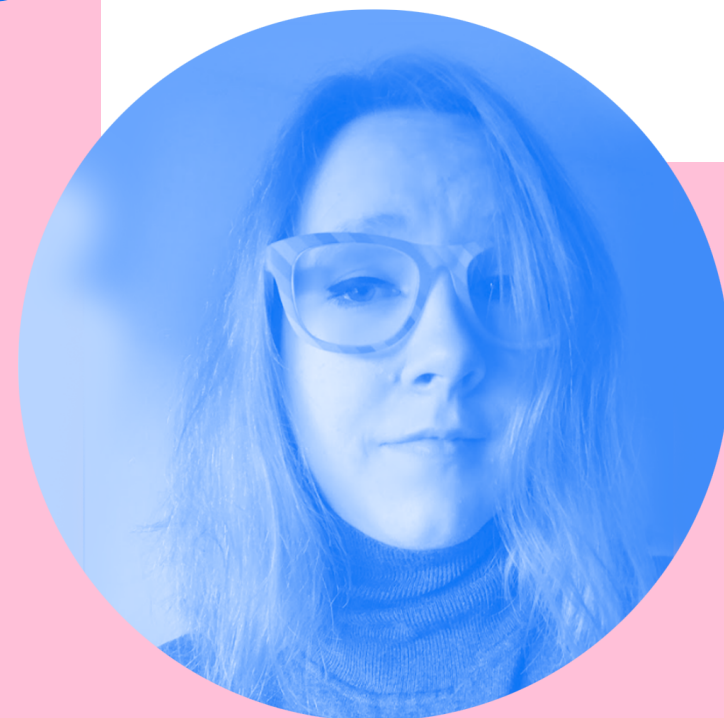


Як людині, яка починала свою кар'єру в професії, не пов'язаній з ІТ, мені було дуже цікаво ознайомитися з результатами звіту, щоб дізнатися, що мої колеги-жінки вважають найважливішим у роботі в індустрії. Я зовсім не здивована, що найголовнішим вважають дистанційну роботу (це зазначили понад 70%*).

Пандемія дала нам шанс переконатися, що дистанційна робота настільки ж ефективна, або навіть ефективніша за роботу з офісу. Ми вже давно запровадили так званий гібридний підхід. У поєднанні з гнучкими рішеннями щодо місця та часу роботи (які цінують понад 60%* з вас) він значно полегшує можливість балансувати роботу та особисте життя.

Несподівано, але можливості для розвитку виявилися ціннішими, ніж зарібок (68.3% проти 68%)*. Я повністю підписуюся під цим — **після кількох років роботи в Roche я вже не можу уявити собі працю в компанії, яка не фокусується на розвитку своїх співробітників.**

Я сама є гарним прикладом: почала з джуніорської позиції, щоб нарешті зайняти керівну посаду — і все завдяки чіткому шляху розвитку та прозорому спілкуванню в команді. Інклюзивність, гнучкість та можливості для зростання впливають на атмосферу на робочому місці (що є важливим для 64,7% респонденток)* і сприяють створенню згуртованої спільноти, де кожен може бути самим собою.



SENIOR VALIDATION LEAD

ROCHE INFORMATICS POLAND

Мартина
Ступнік



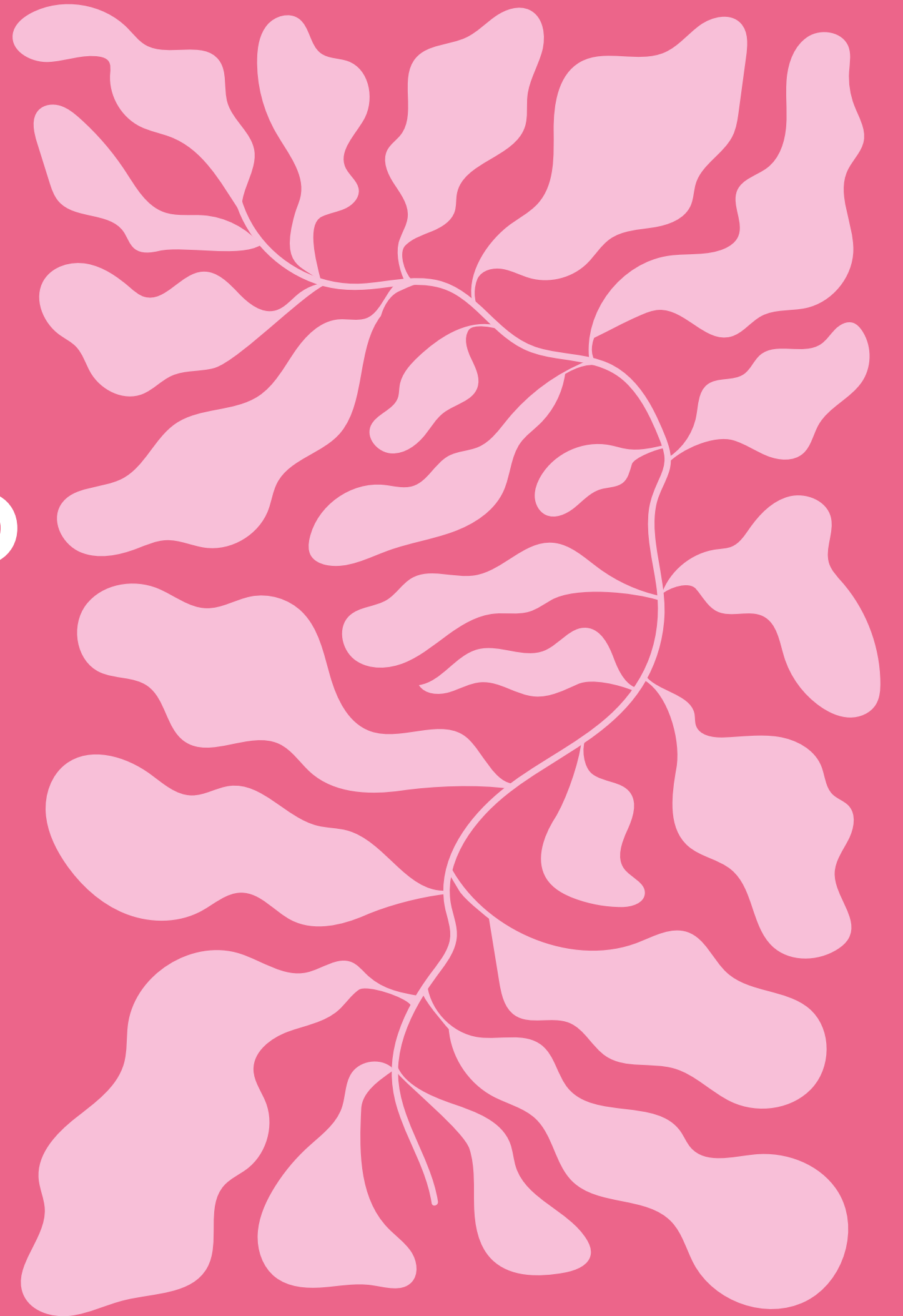
● **86%*** жінок в ІТ
вважають необхідним
вказувати інформацію
про можливість
дистанційної роботи
у вакансії

●  *90%

●  *94%

●  *88%

●  *87%



Жінки в ІТ: підрядниці чи працівниці в штаті?

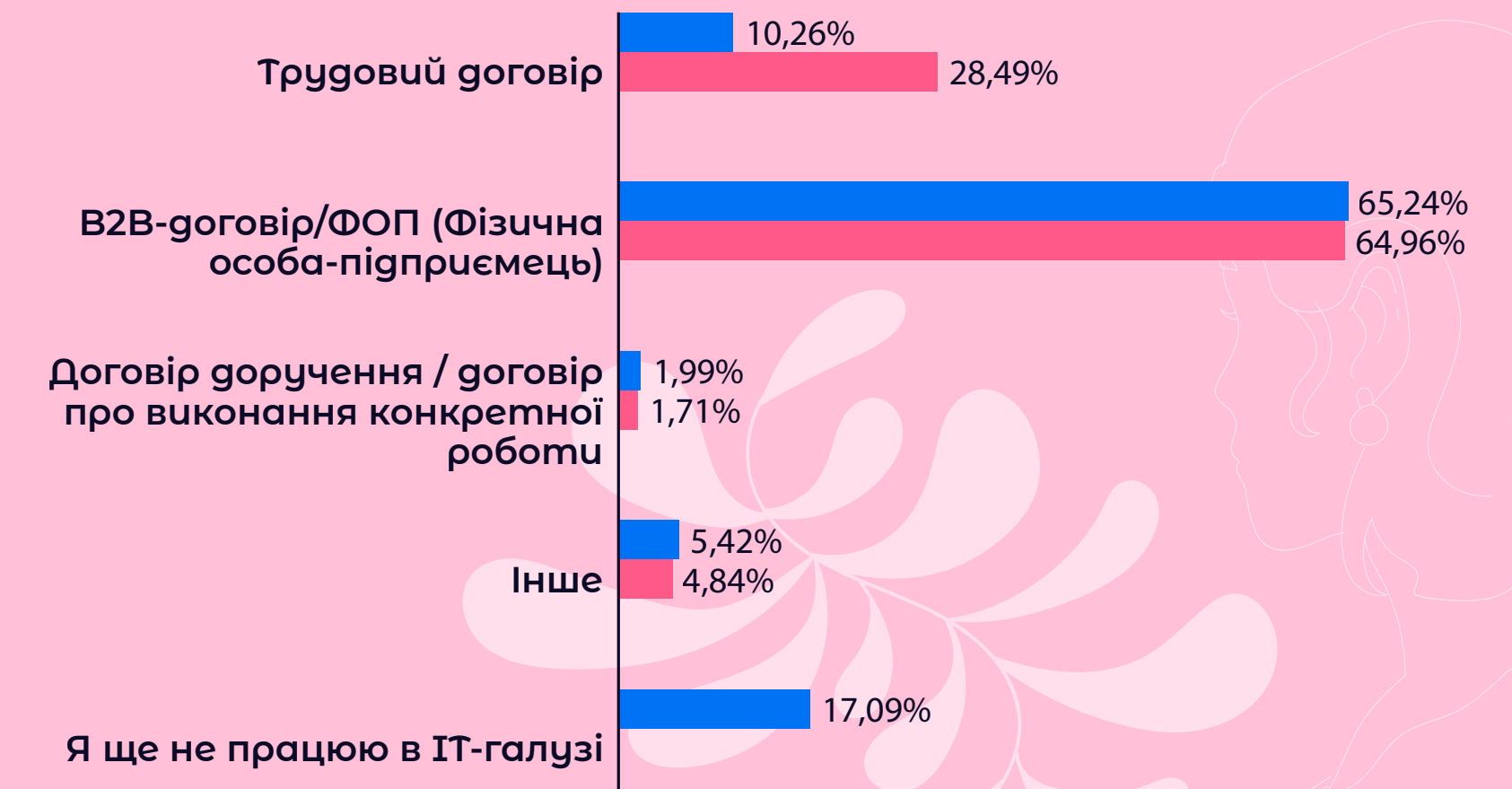
Ми запитали жінок в ІТ, за якими контрактами вони працюють зараз та бажають працювати в майбутньому. У порівнянні з ЄС, де більшість працюють за трудовим договором, **українські спеціалістки надають перевагу В2В-договорам або ж співпраці через ФОП (майже 65%).**

Кандидатки (17,09%), які лише мають намір почати працювати в ІТ, хотіли б **влаштуватись на роботу за трудовим договором.**

Попри те, що держава активно просуває Diia. City та працевлаштування за гіг-контрактом, лише **4,84%** жінок в ІТ хотіли б обрати іншу форму працевлаштування ніж ФОП чи трудовий договір.

ЛЕГЕНДА

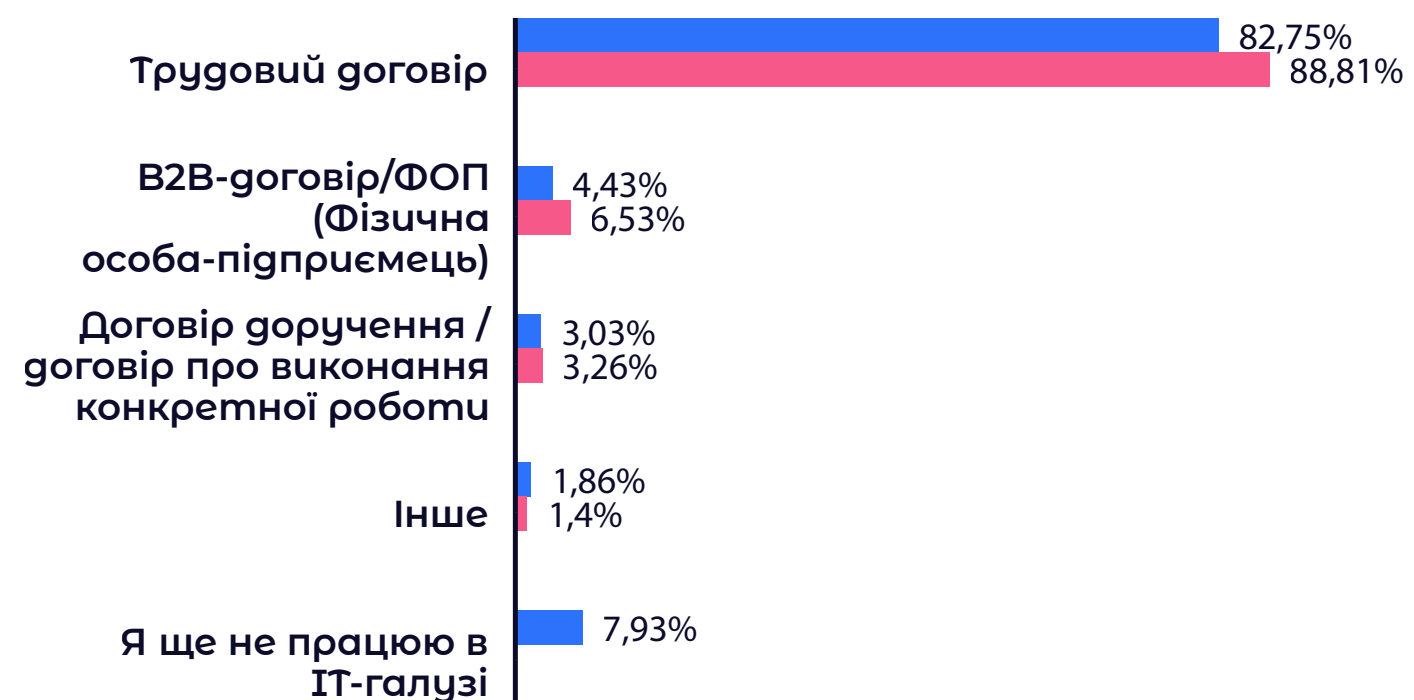
- Тип договору з поточним працедавцем
РЕСПОНДЕНТОК: 130
- Бажаний тип договору з працедавцем
РЕСПОНДЕНТОК: 130



Тип договору з поточним працедавцем

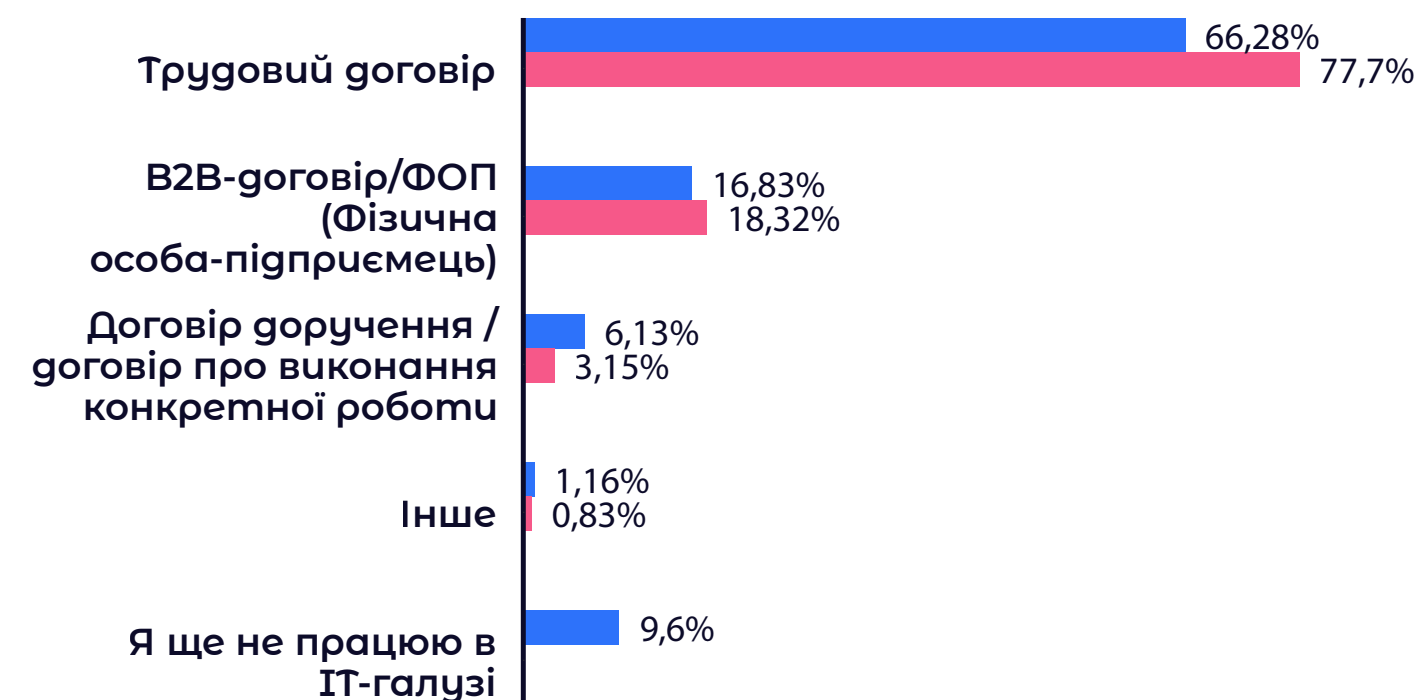
Бажаний тип договору з працедавцем

УГОРЩИНА



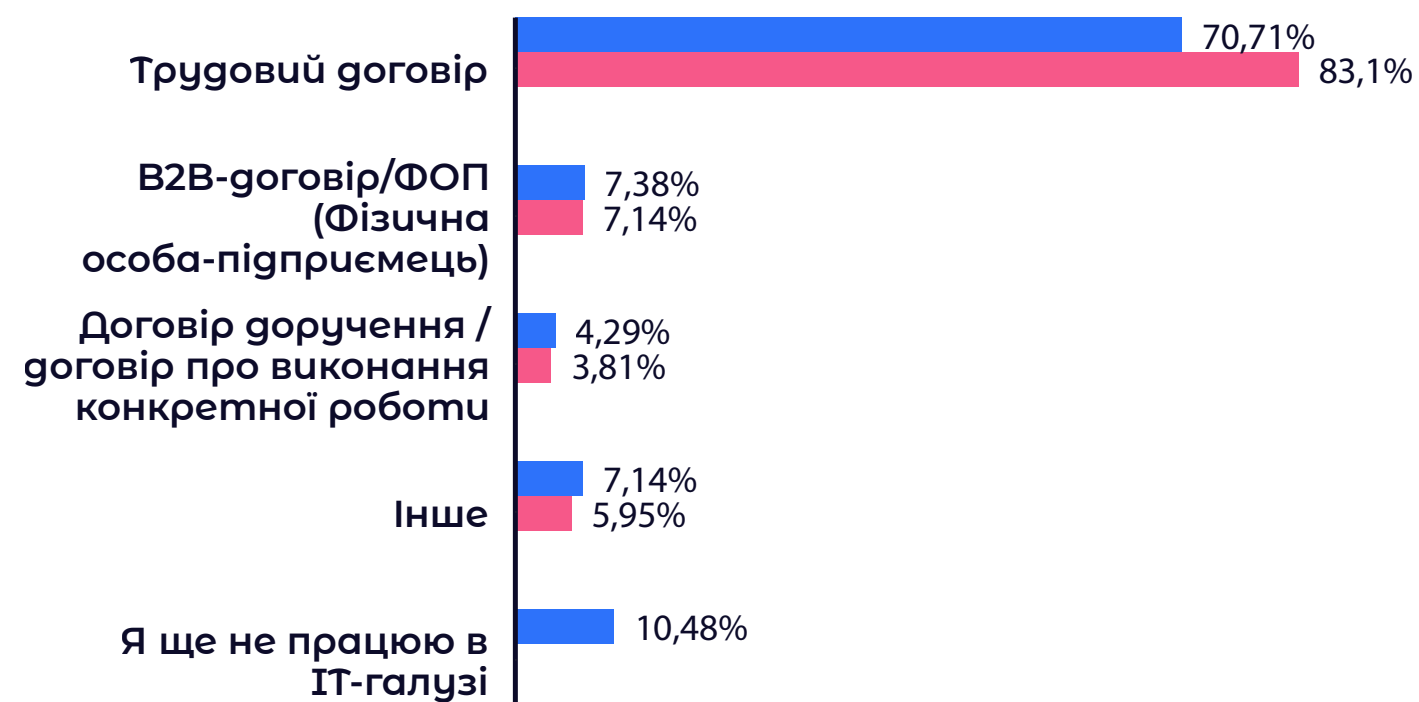
РЕСПОНДЕНТОК: 429

ПОЛЬЩА



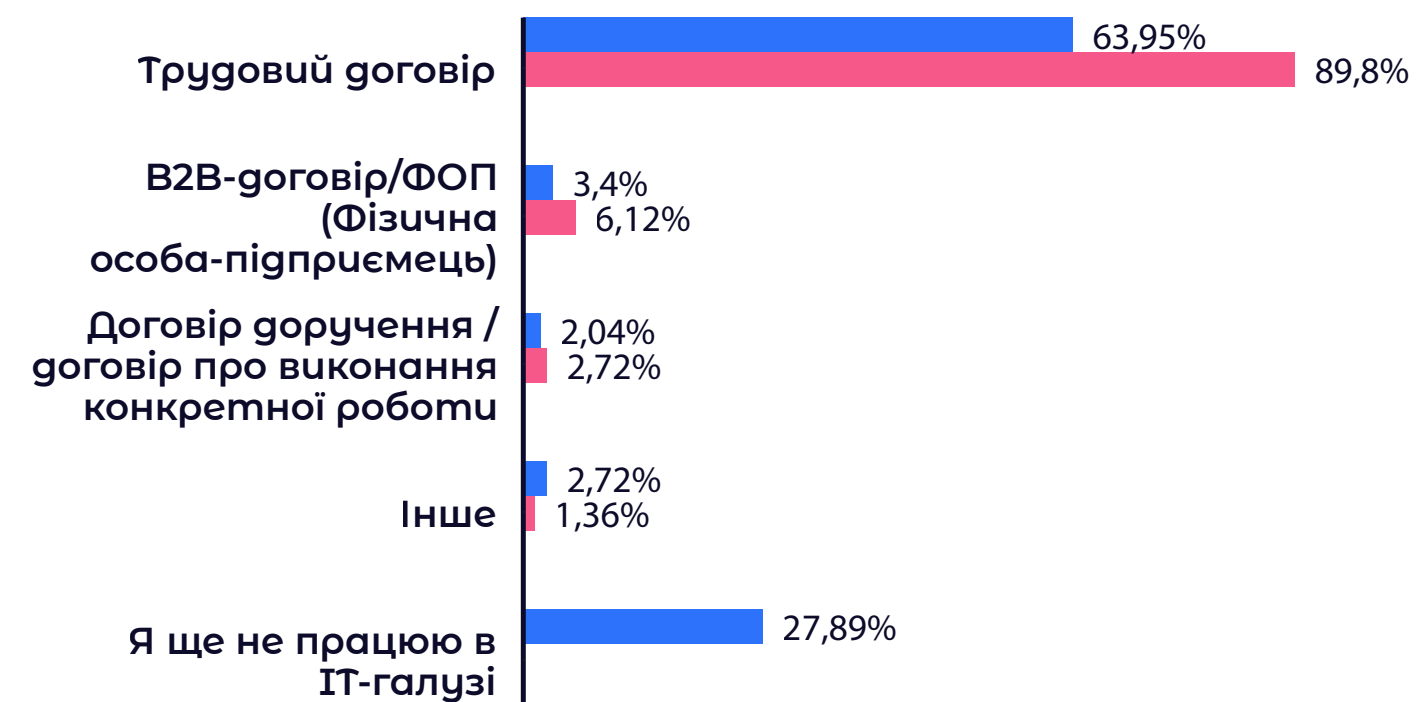
РЕСПОНДЕНТОК: 1578

ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА



РЕСПОНДЕНТОК: 420

НІДЕРЛАНДИ



РЕСПОНДЕНТОК: 147

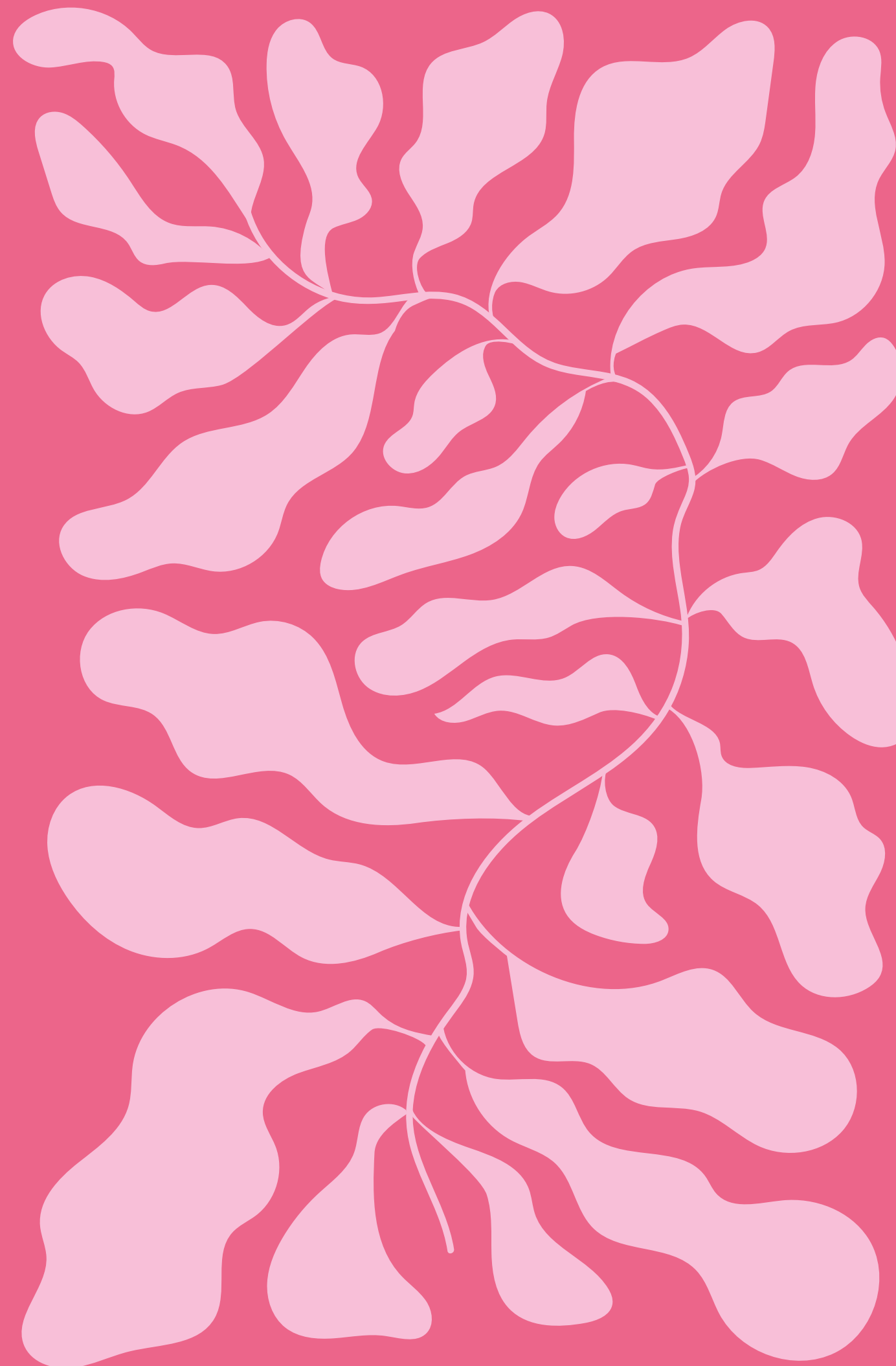
• **61%*** жінок у сфері ІТ .
важлива інформація
про пропонуваний
тип контракту

•  *80%

 *85%

 *73%

 *74%



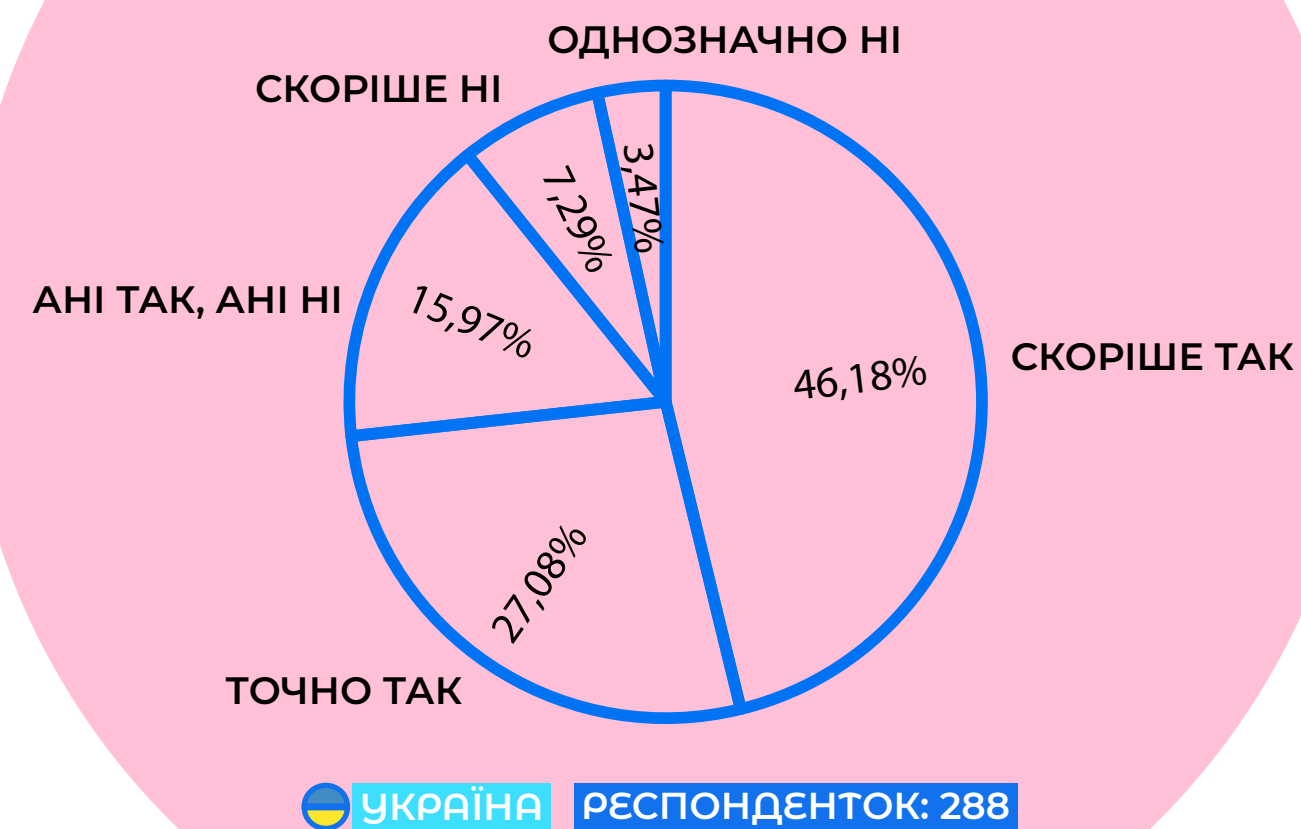
Бонуси та бенефіти

Понад **73,26%** жінок в ІТ задоволені бенефітами, які їм надає компанія. Деякі потреби та вподобання завжди залишатимуться незмінними — наприклад, **оплачуваний лікарняний** (59,02%) чи **бюджет на навчання** (46,45%). Однак постпандемічне робоче місце для жінок вимагає гнучкого графіка роботи та якісного обладнання.

Серед догатових бенефітів все більше жінок вказують на потребу мати менструальну відпустку (9,84% — це найбільший відсоток серед респонденток з усіх країн).

Найменш затребуваними серед українських жінок в ІТ бенефітами виявились **воркейшн та акції компанії** (лише 5,19%).

Чи задоволені жінки в ІТ бенефітами, які надає компанія?



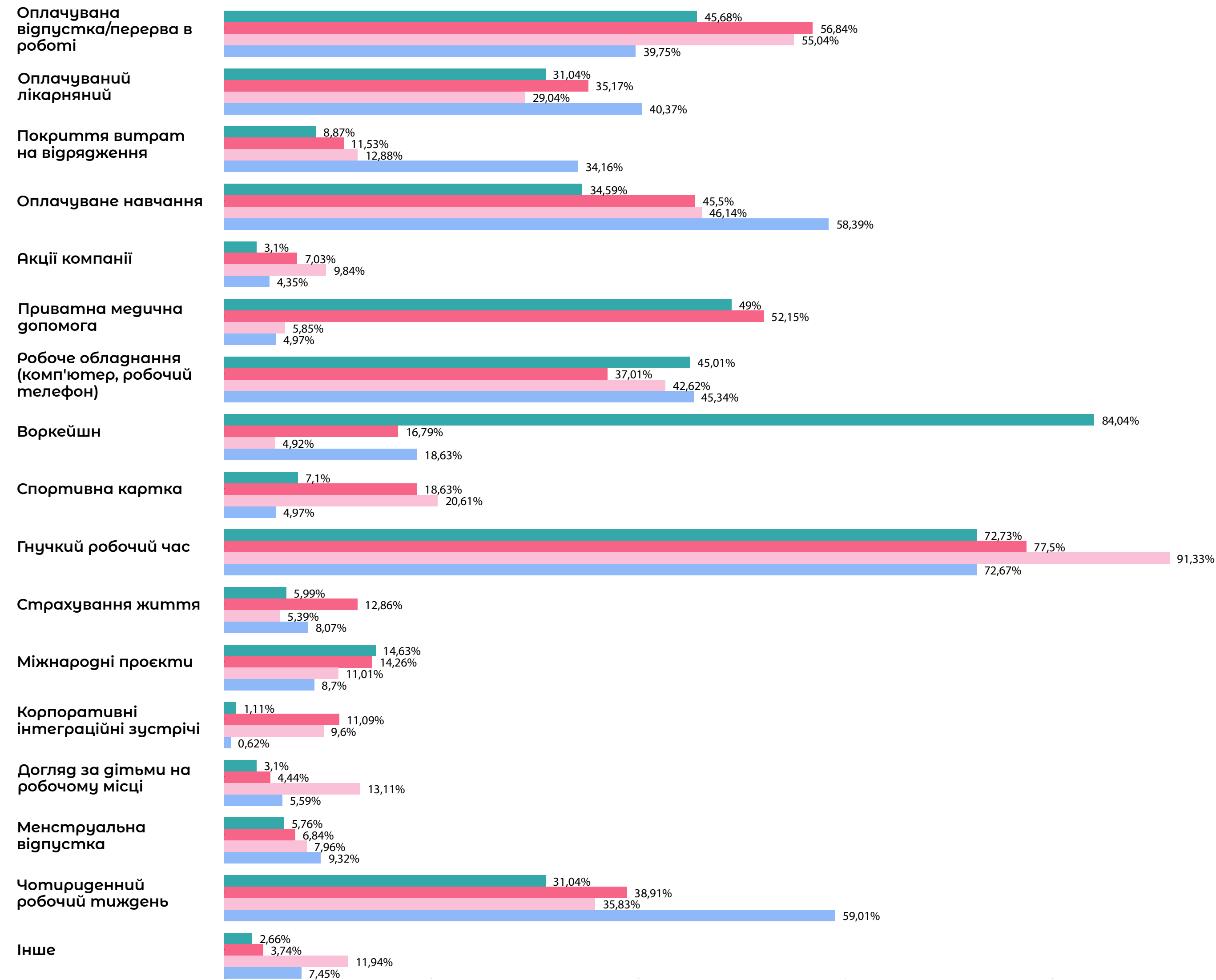
Найважливіші бенефіти та бонуси для жінок в ІТ

(макс. 5 відповідей)




УКРАЇНА РЕСПОНДЕНТОК: 366

Найважливіші бенефіти та бонуси для жінок в ІТ





ЛЕГЕНДА

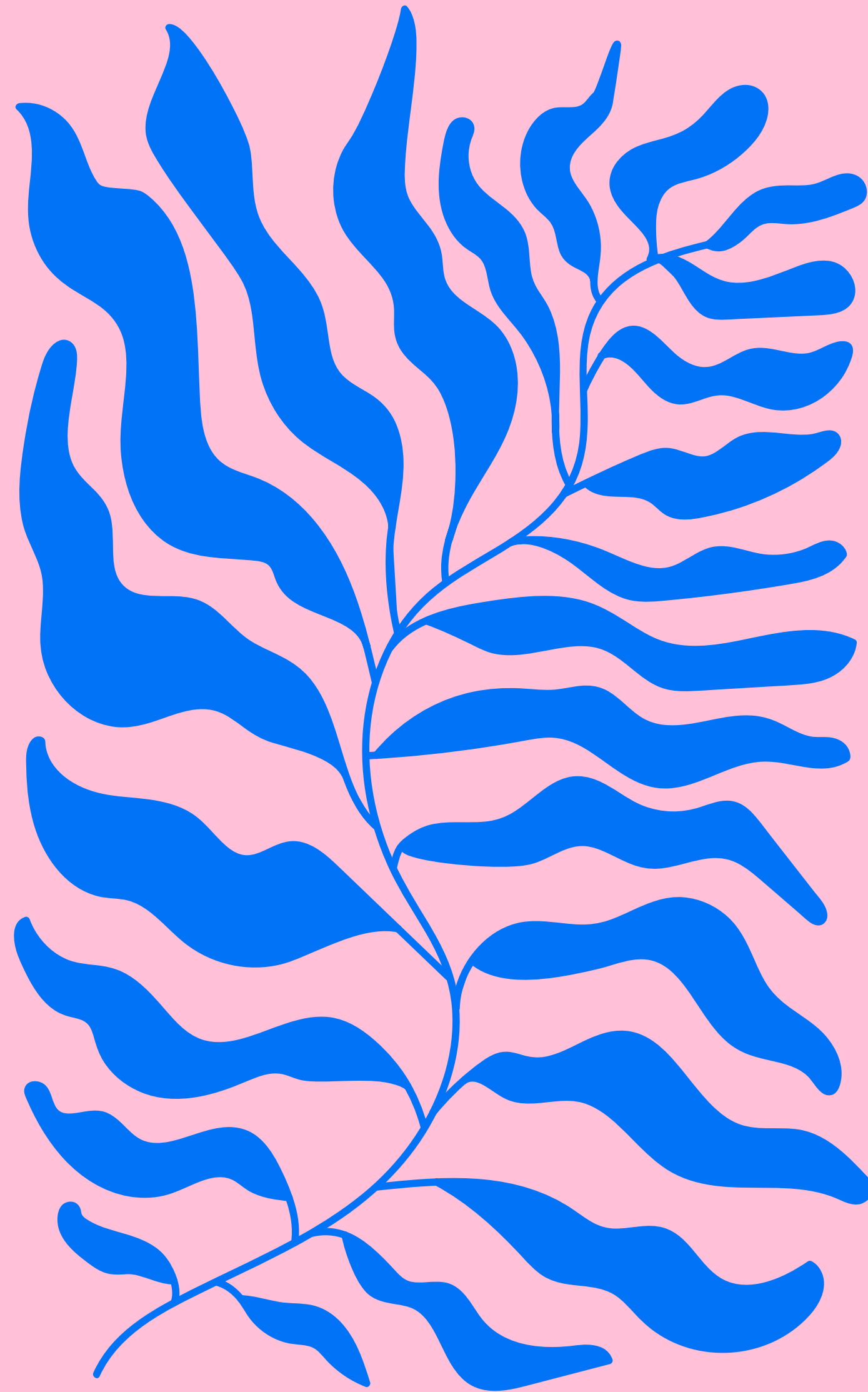
Жінки в технологічній індустрії

 **УГОРЩИНА**
РЕСПОНДЕНТОК: 451

 **ПОЛЬЩА**
РЕСПОНДЕНТОК: 1578

 **ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА**
РЕСПОНДЕНТОК: 427

 **НІДЕРЛАНДИ**
РЕСПОНДЕНТОК: 161



У Circle K Business Centre Warsaw ми дбаємо про те, щоб кожна людина, яка працює з нами, відчувала, що їй тут раді. Ми говоримо про те, яке ставлення є важливим для нас, і пропонуємо тренінги щодо несвідомих упереджень та свідомого використання інклюзивної поведінки та мови, щоб зробити інклюзивність постійною частиною нашої культури.

У нашому IT-центрі більшість працівників — чоловіки (73%), але **серед менеджерів 46% — жінки**. Ми запровадили такі заходи, як перегляд заробітної плати для забезпечення рівності статей, рівний доступ до навчання та розвитку, а також гарячу лінію ICAS для працівників та їхніх близьких.

Батьки також можуть розраховувати на нашу підтримку. Окрім гнучкого графіка та гібридної роботи, у нашому офісі є **сімейна кімната (Family room), де батьки можуть знайти стіл для роботи, а діти — пограти з наявними іграшками, подивитися фільм або пограти на приставці**.

Крім того, для мам, які годують груддю, передбачена окрема кімната, де вони можуть спокійно зцідити молоко або переодягнути дитину. Ми також плануємо запровадити **програму ре-онбордінгу для батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною**. Наша мета — полегшити їм початок роботи у вже знайомому для них середовищі, яке за кілька місяців часто функціонує інакше, ніж до відпустки, через зміни в організації роботи чи бізнес-процесах.



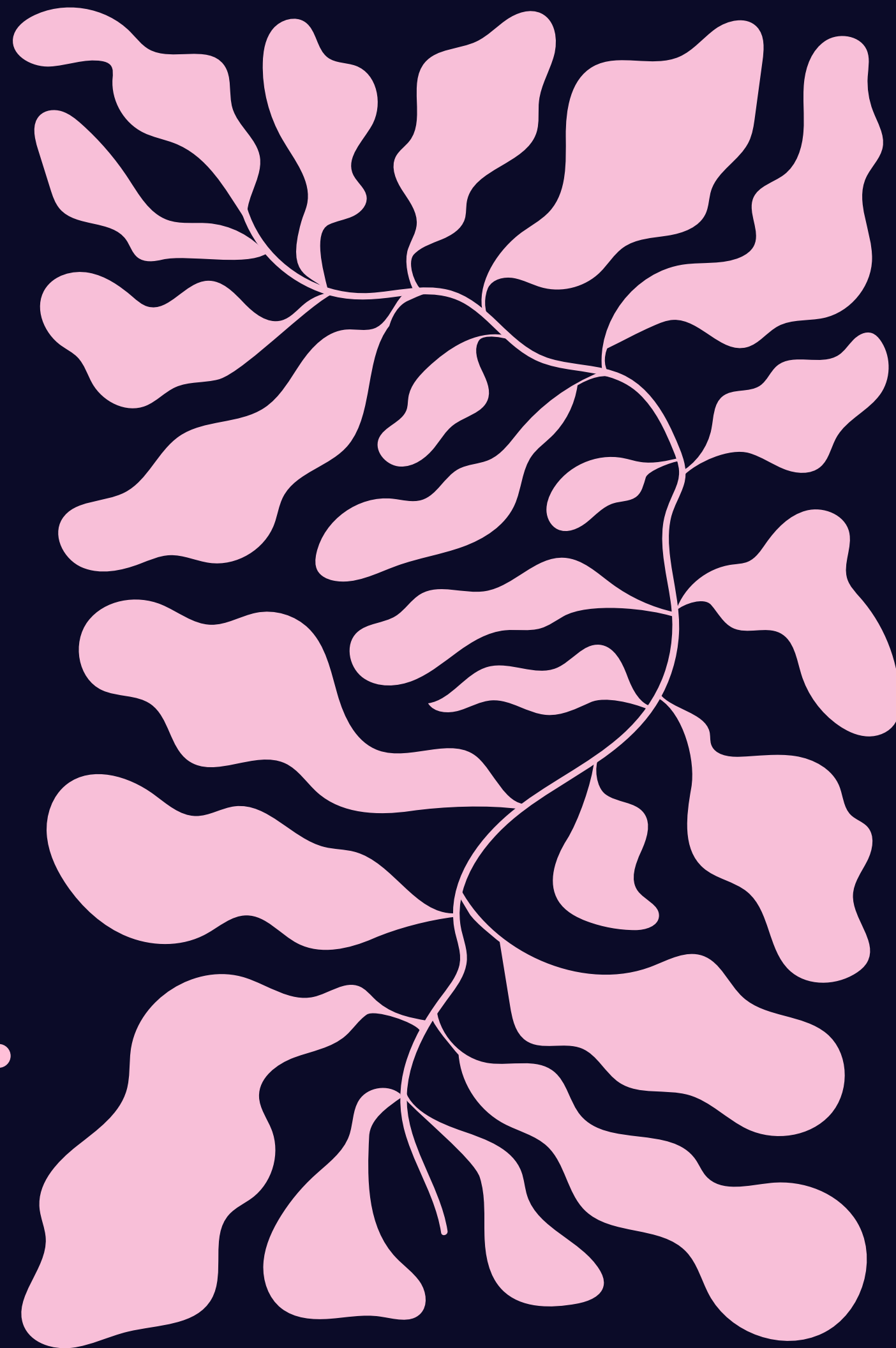
SENIOR MANAGER HR

CIRCLE K BUSINESS CENTRE WARSAW

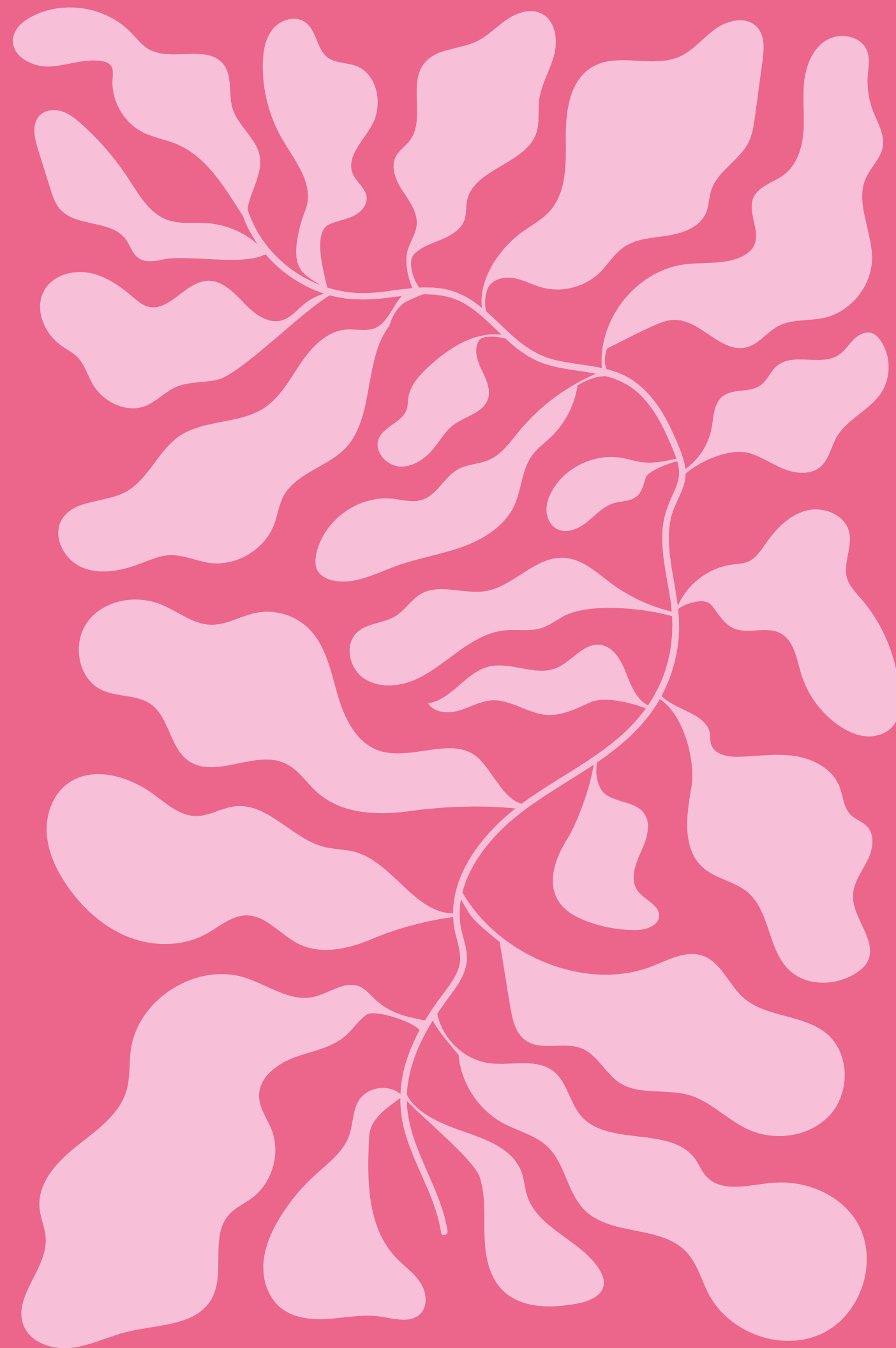
Малгожата
Колач-Добровольська



Як
потрапити
на ринок
праці в ІТ



- **62,3%** кандидаток стверджують, що знайти першу роботу в ІТ складно



Чим приваблює жінок ІТ-індустрія?

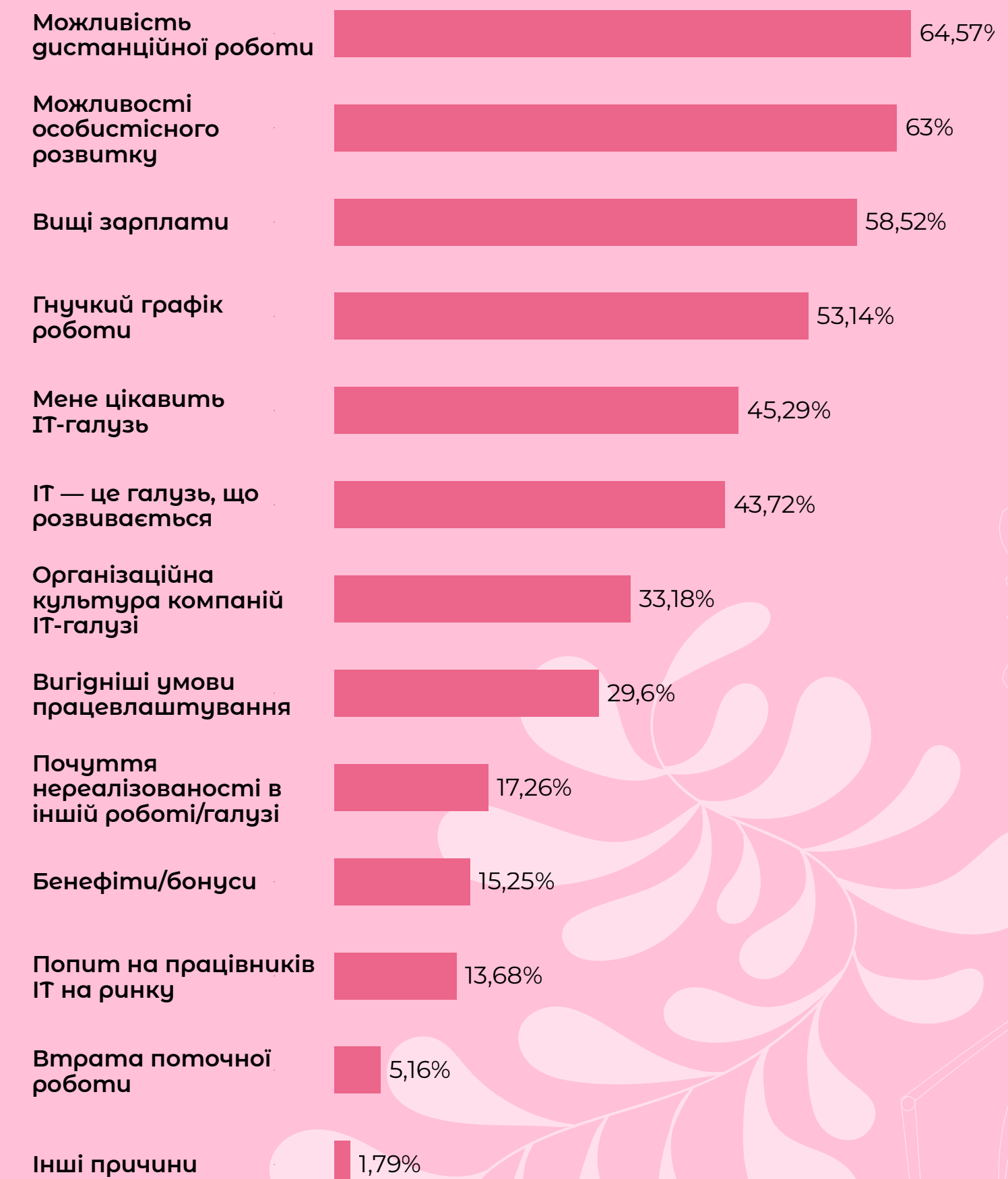
Майже половина жінок, які працюють у сфері високих технологій, вважають **захопливою своєю професією**. Це звучить чудово, але подивимось на загальну картину. **43,72%** жінок визнали ІТ галуззю, що стрімко розвивається, тож для них це можливість стрімко **побудувати успішну кар'єру за короткий строк**, а такі переваги як дистанційна робота та гнучкий графік тільки полегшують цей процес.

На жаль, через **багато шкідливих соціальних упереджень** жінки відкривають для себе пристрасть до світу технологій пізніше, ніж чоловіки, тому що в дитинстві їх часто підштовхували до «більш дівчачих» захоплень. Таким чином, їх позбавили справедливого шансу розкрити свій потенціал. Це підтверджують і наші дослідження, 17,26% жінок визнали, що вони прийняли рішення про перекваліфікацію та початок праці в ІТ через **нереалізованість в іншій галузі**.

У No Fluff Jobs ми пишаємося тим, що співпрацюємо з організаціями, які підтримують дівчат та жінок на шляху до кар'єри в ІТ. **Зміни починаються з нас!**

Причини початку кар'єри в ІТ

(макс. 5 відповідей)



Мотивувати жінок будувати кар'єру в ІТ можуть різні фактори, серед яких є як прагматичні матеріальні, так і більш ідейні, наприклад — місія змінити/покращити світ через технологічні продукти. Також є золота середина, коли жінки просто відчують, що в ІТ у них є можливість проявити себе, реалізуватись професійно і мати здоровий work-life баланс. **В ІТ працюють соціальні ліфти, це дозволяє жінкам побудувати стрімку кар'єру лише за 5 років, що неможливо в будь-якому іншому секторі в Україні.**

Коли я починала свою кар'єру в ІТ, мене надихнула можливість бути частиною індустрії, що створює інновації, творить майбутнє людства і при цьому

є достатньо відкритою для кожного, хто готовий вчитися та працювати.

ІТ — це не тільки розробники, а й велика кількість спеціалістів з маркетингу, продажів, дизайну, менеджменту, HR. Я здобувала юридичну освіту, в якийсь момент пройшла курси з фронтенду, працювала в сапорті, та зрештою знайшла себе в рекрутингу, який наразі найбільше мені подобається. **Близько 20% українських розробників не мають технічної освіти.**

В українському ІТ наразі домінують чоловіки, втім динаміка останніх років позитивна — все більше жінок заходить у сферу. Особливо корисні в цьому плані грантові програми, конференції для жінок в ІТ та жінок-фаундерок.



LEAD RECRUITER

DON'T PANIC RECRUITING AGENCY

Тетяна
Сікірська

Don't Panic
IT RECRUITING



FOUNDERS OF THE
IT GIRLS

Віола та Ага
Клімчак



Від самого початку нашої роботи ми мали місію збільшити присутність жінок в ІТ-індустрії. Ми раді, що жінки хочуть працювати з технологіями. Цей **динамічний сектор** ніколи не стоїть на місці та постійно змінюється, тому кожен може знайти щось для себе.

Наші базові програми покликані продемонструвати перспективи майбутнього у цій галузі. При цьому не обов'язково бути розробницею.

Ви можете бути чудовою менеджеркою проєктів або тестувальницею. **Заробіток — це ще не все.** На щастя, все більше жінок зі світу ІТ демонструють свої досягнення і стають прикладом для наслідування для інших. Крім того, для мам та мандрівниць дуже важлива **гнотанційна робота**. Вони можуть поєднувати свої захоплення чи обов'язки з особистим розвитком.

Ми усвідомлюємо, що у Чеській Республіці є значний гендерний розрив серед ІКТ-спеціалістів. **Співвідношення кількості чоловіків до жінок серед ІКТ-спеціалістів становить 9:1.** Співвідношення студентів та студенток у Чеській Республіці становить 83:17, і лише 2,2% молодих жінок, які вступають на бакалаврат, обирають ІКТ своїм предметом. Саме тому, серед іншого, ми наполегливо працюємо над зменшенням цього розриву.

У 2021 році спеціалісток з ІКТ стало на 1 600 більше, ніж у 2020 році. Того ж року, завдяки нашим курсам підвищення кваліфікації та перекваліфікації, ми

допомогли щонайменше 235 жінкам отримати роботу в галузі ІКТ, що становить близько 15% віг річного приросту кількості спеціалісток з ІКТ.

Згідно з нашими дослідженнями, безпечне навчальне середовище, практичні приклади та достатньо можливостей випробувати нові навички є ключовими елементами хороших курсів підвищення кваліфікації або перекваліфікації в галузі ІКТ не лише для жінок. Як говорить наш девіз: «ІТ — це майбутнє. І твоє також». **Завдяки партнерству з корпоративними спонсорами та організаціями Czechitas субсидує вартість курсів, щоб усі жінки могли брати участь у них без фінансових обмежень.**



IMPACT SPECIALIST CZECHITAS

**Анна
Валушова**



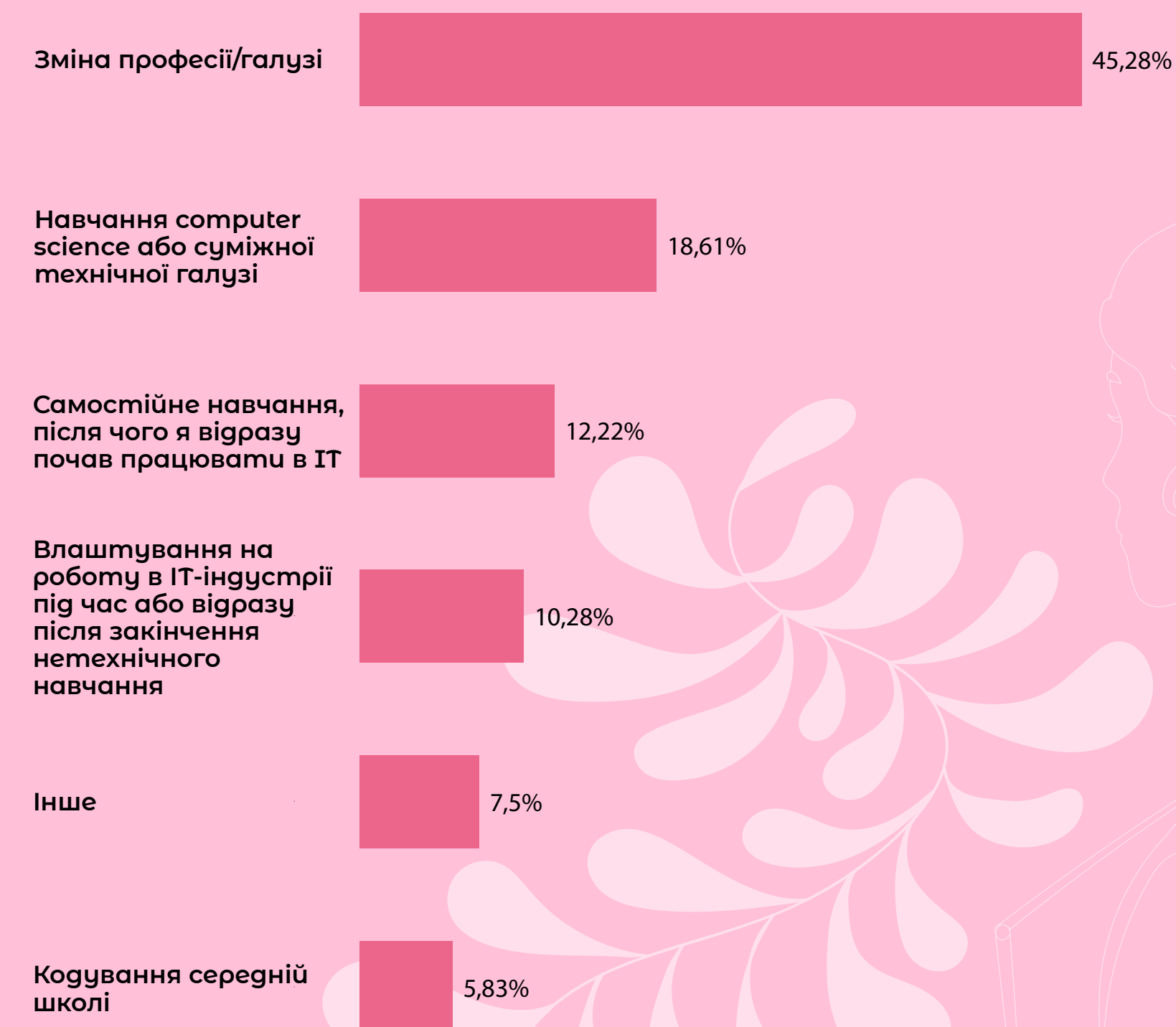
З чого все почалося?

45,28% жінок почали свою роботу в ІТ після зміни професії або галузі. При цьому лише 18,61% респонденток отримали профільне технічне навчання.

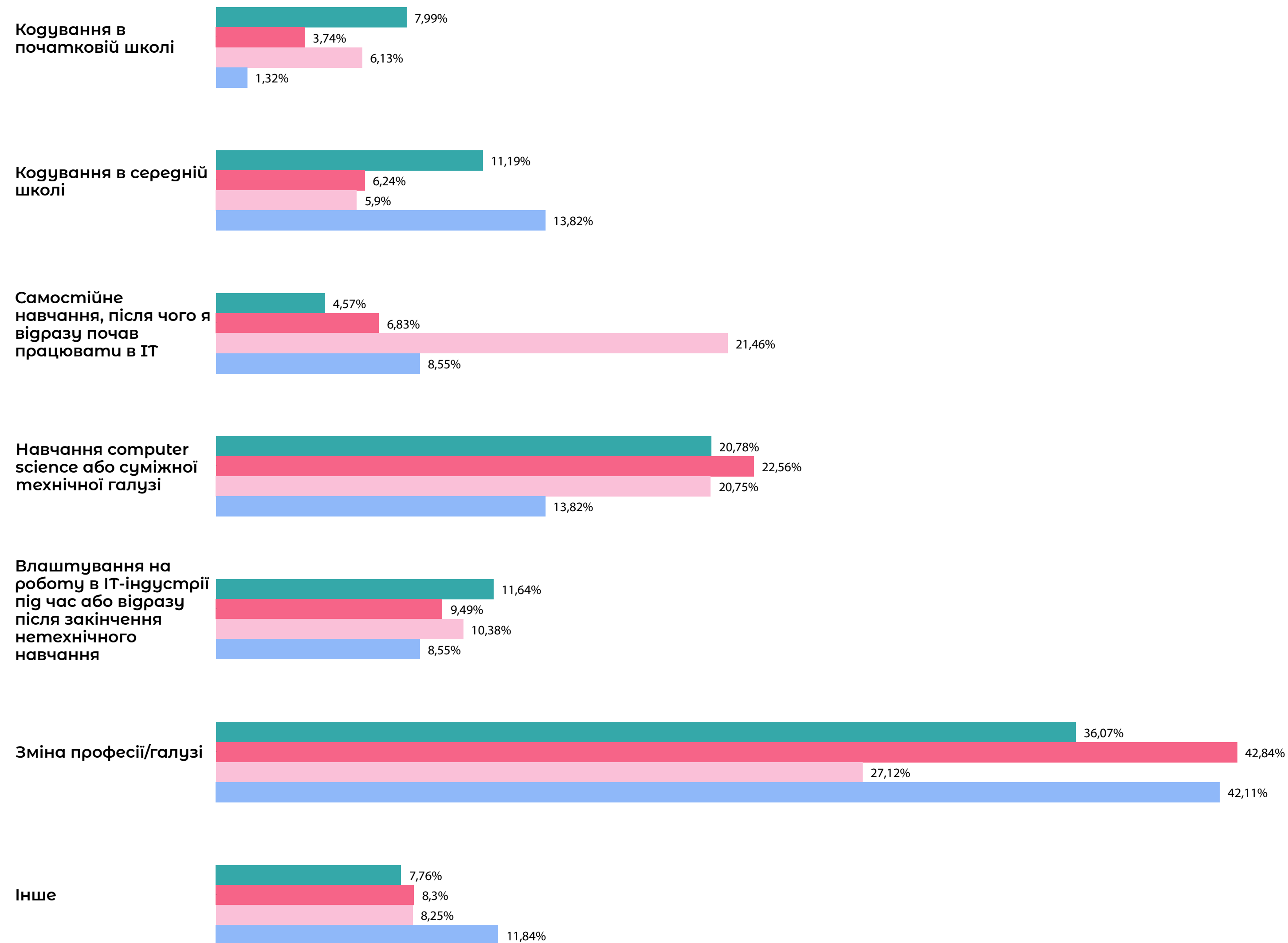
Найменше жінок серед усіх опитаних почали **свою пригоду з програмуванням ще в початковій школі** (лише 0,28%, в Угорщині цей показник сягає 7,99%).

Що більше ми будемо приділяти увагу програмуванню у школі та поширювати його серед дівчат, то більше шансів в майбутньому буде на скорочення гендерного розриву в ІТ-індустрії. За освітою майбутнє!





Жінки починають свою подорож в ІТ з...

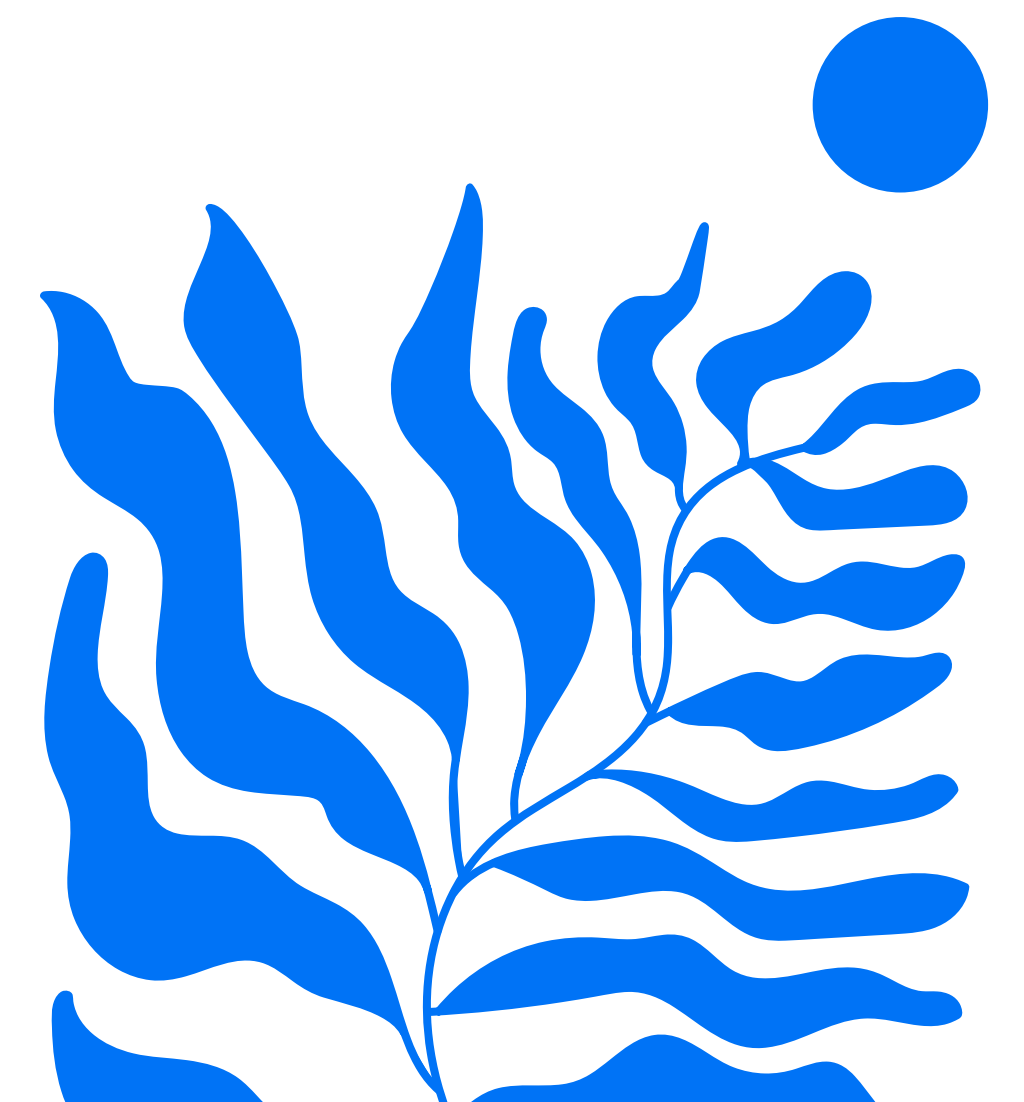


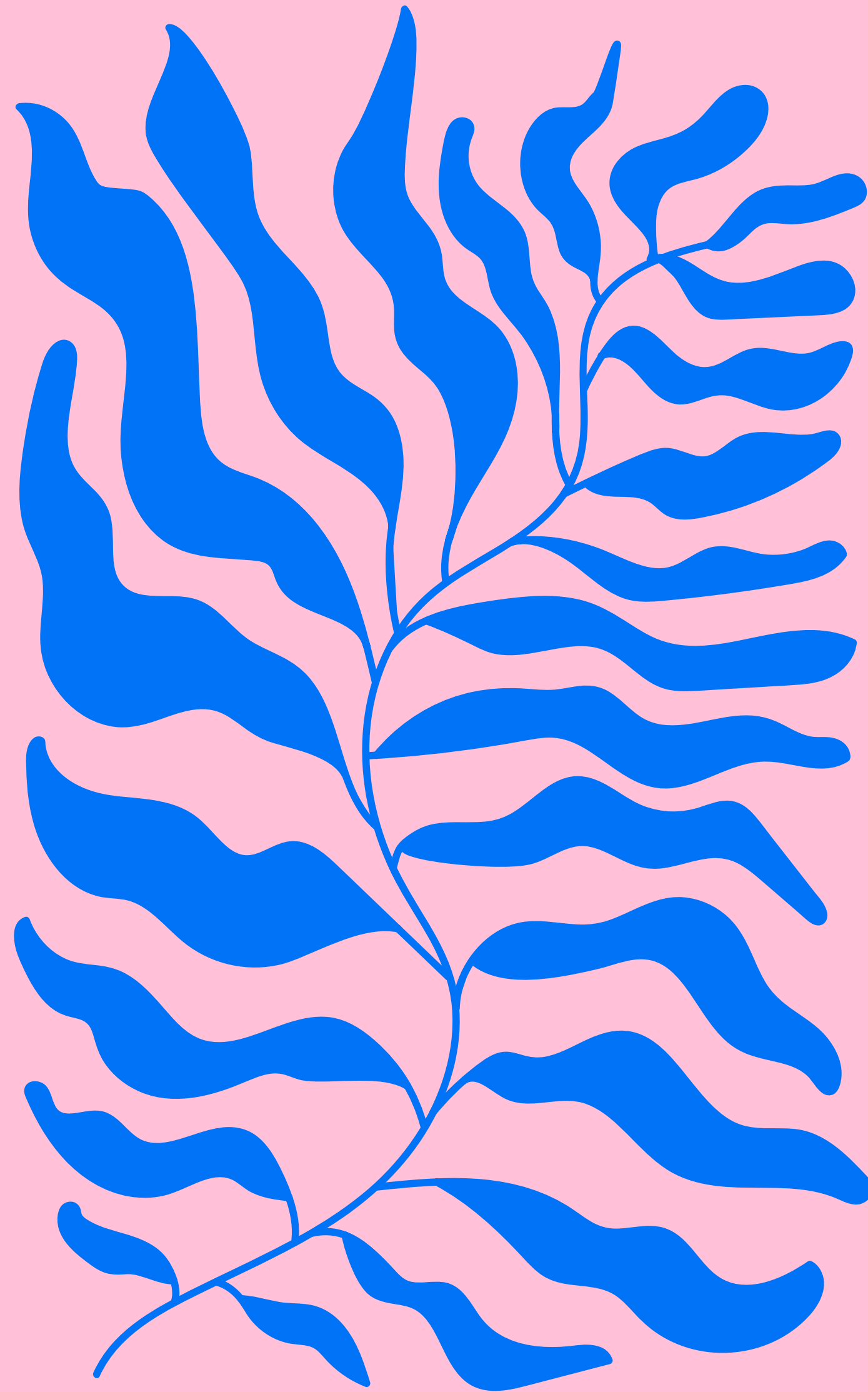
Моя подорож в ІТ почалася з...



ЛЕГЕНДА

-  **УГОРЩИНА**
РЕСПОНДЕНТОК: 438
-  **ПОЛЬЩА**
РЕСПОНДЕНТОК: 1844
-  **ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА**
РЕСПОНДЕНТОК: 424
-  **НІДЕРЛАНДИ**
РЕСПОНДЕНТОК: 152





Мені надзвичайно приємно, що сьогодні **тема досвіду та викликів жінок у технологічних галузях широко обговорюється, а самі жінки вже не відчувають себе настільки відчуженими, як десяток років тому, коли я робила свої перші кроки в IT-індустрії.** Жодні зміни не відбуваються самі по собі, і перед усіма нами все ще стоїть багато викликів та багато роботи. На щастя, в Roche ми підходимо до цього з незгасним ентузіазмом.

У звіті чітко зазначено, що частка жінок, які почали своє знайомство з технологіями в дитинстві, є мізерно малою. Як мати, я знаю, наскільки **важливо підтримувати дітей у пошуку їхніх пристрастей та сильних сторін з раннього віку.** Саме тому я дуже рада нашої співпраці з Фондом Мачейко (Maciejko foundation), в рамках якої ми заохочуємо варшавських студенток відкривати для себе світ IT та безмежність його можливостей.

Що ми можемо зробити тут і зараз, до того,

як сьогоднішні студентки вийдуть на ринок праці? Як заохотити жінок, які вже є професійно активними, подумати про кар'єру в IT? З власного досвіду знаю, що зміна професії — непросте рішення, а в розповідях про IT-індустрію все ще домінує стереотип про асоціального айтівця та усамітнену роботу за комп'ютером. Нам **бракує перевіреної інформації про те, як насправді виглядає повсякденне життя в IT,** про специфіку завдань та проєктів, про численні ролі, які існують, та про широкий спектр необхідних компетенцій, включаючи навички міжособистісного спілкування.

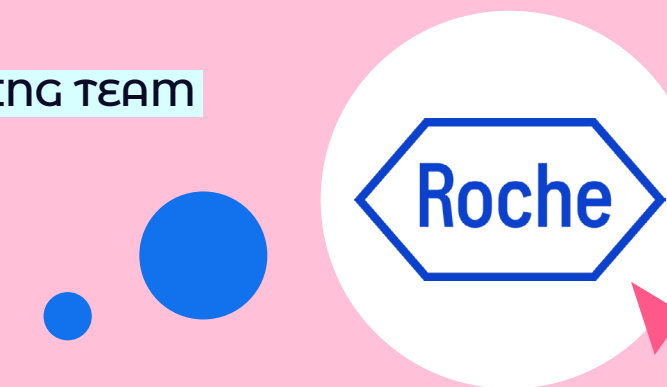
Відповідаючи на цей виклик, ми створили програму **Destination IT спільно з Фондом MamoPracuj.** Їого місія — наблизити жінок, які повертаються на ринок праці після народження дитини, до реалій роботи в IT. Учасниці мають можливість перевірити, чи правильний це шлях для них, і прийняти оптимальне рішення щодо свого професійного майбутнього. В рамках програми ми пропонуємо додаткове робоче місце, менторство та підтримку для жінок, які з нашою допомогою зроблять перші кроки в IT.



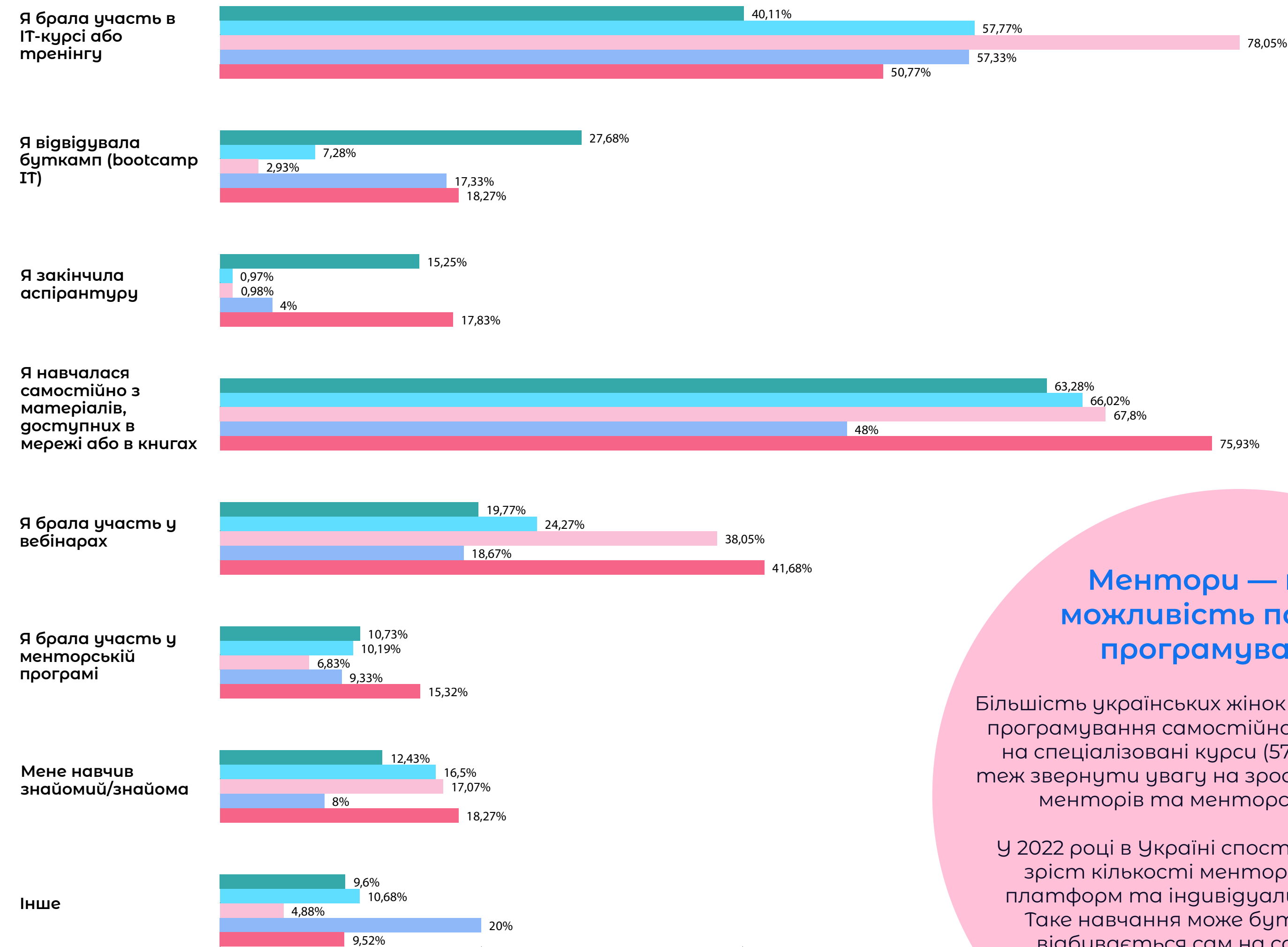
LEADER OF THE GLOBAL SOFTWARE ENGINEERING TEAM

ROCHE INFORMATICS POLAND

Марта
Бухловська



У рамках моєї самоосвіти або зміни кар'єрного шляху... (кілька варіантів)



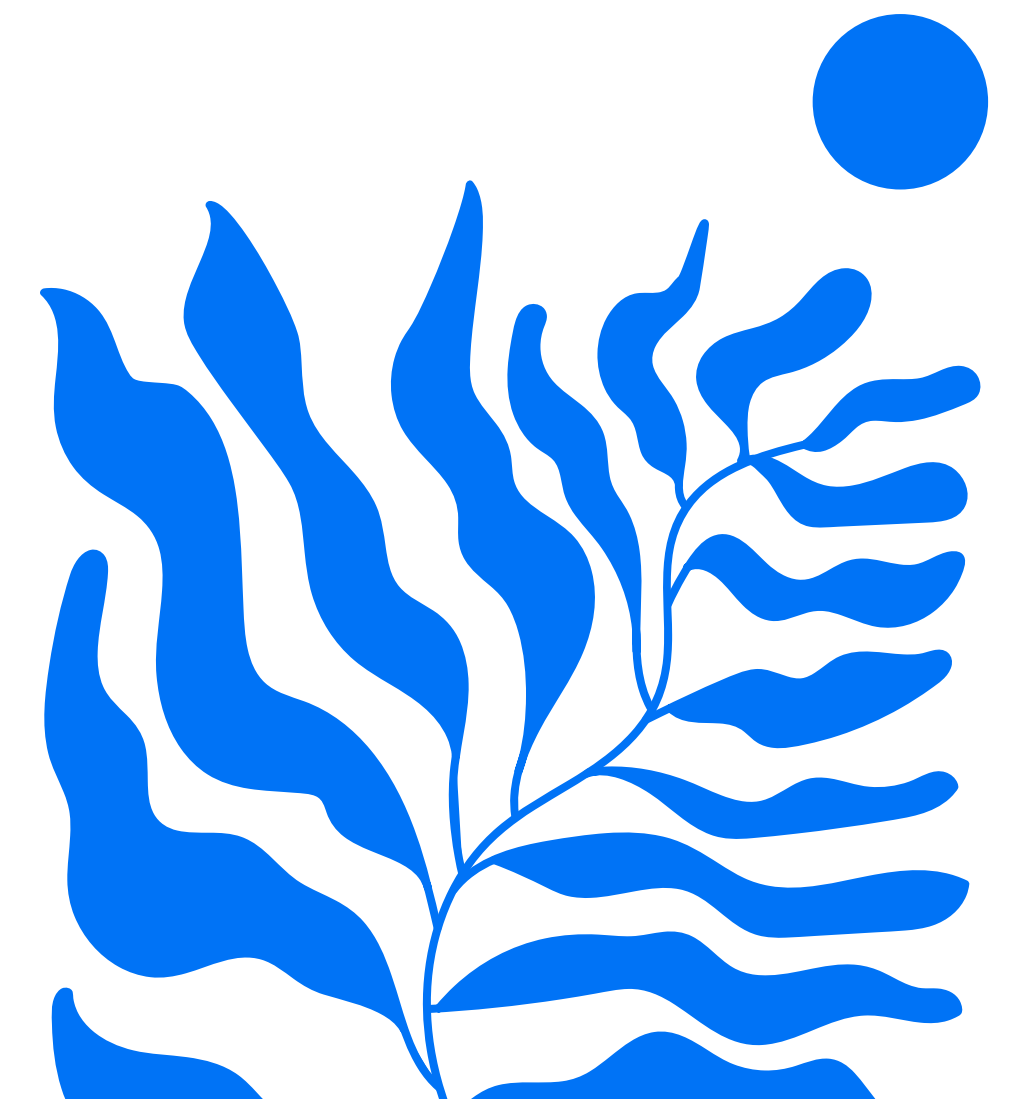
ЛЕГЕНДА

- УГОРЩИНА**
РЕСПОНДЕНТОК: 177
- УКРАЇНА**
РЕСПОНДЕНТОК: 206
- ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА**
РЕСПОНДЕНТОК: 205
- НІДЕРЛАНДИ**
РЕСПОНДЕНТОК: 75
- ПОЛЬЩА**
РЕСПОНДЕНТОК: 914

Ментори — нова можливість почати програмувати!

Більшість українських жінок обирає навчатись програмування самостійно (66,02%) або піти на спеціалізовані курси (57,77%). Але варто теж звернути увагу на зростаючий попит на менторів та менторські програми.

У 2022 році в Україні спостерігався значний зріст кількості менторських програм, платформ та індивідуальних пропозицій. Таке навчання може бути гієвішим, бо відбувається сам на сам, а сам курс пристосований до індивідуальних потреб.



Жінки в ІТ: чи існують досі незручні співбесіди?

В Україні понад 20% респонденток були змушені обговорювати тему свого віку та гітей.

21% ІТ-спеціалісток в Угорщині на певному етапі співбесіди чули запитання чи коментарі про планування сім'ї.

У Чеській Республіці, з іншого боку, тема статі

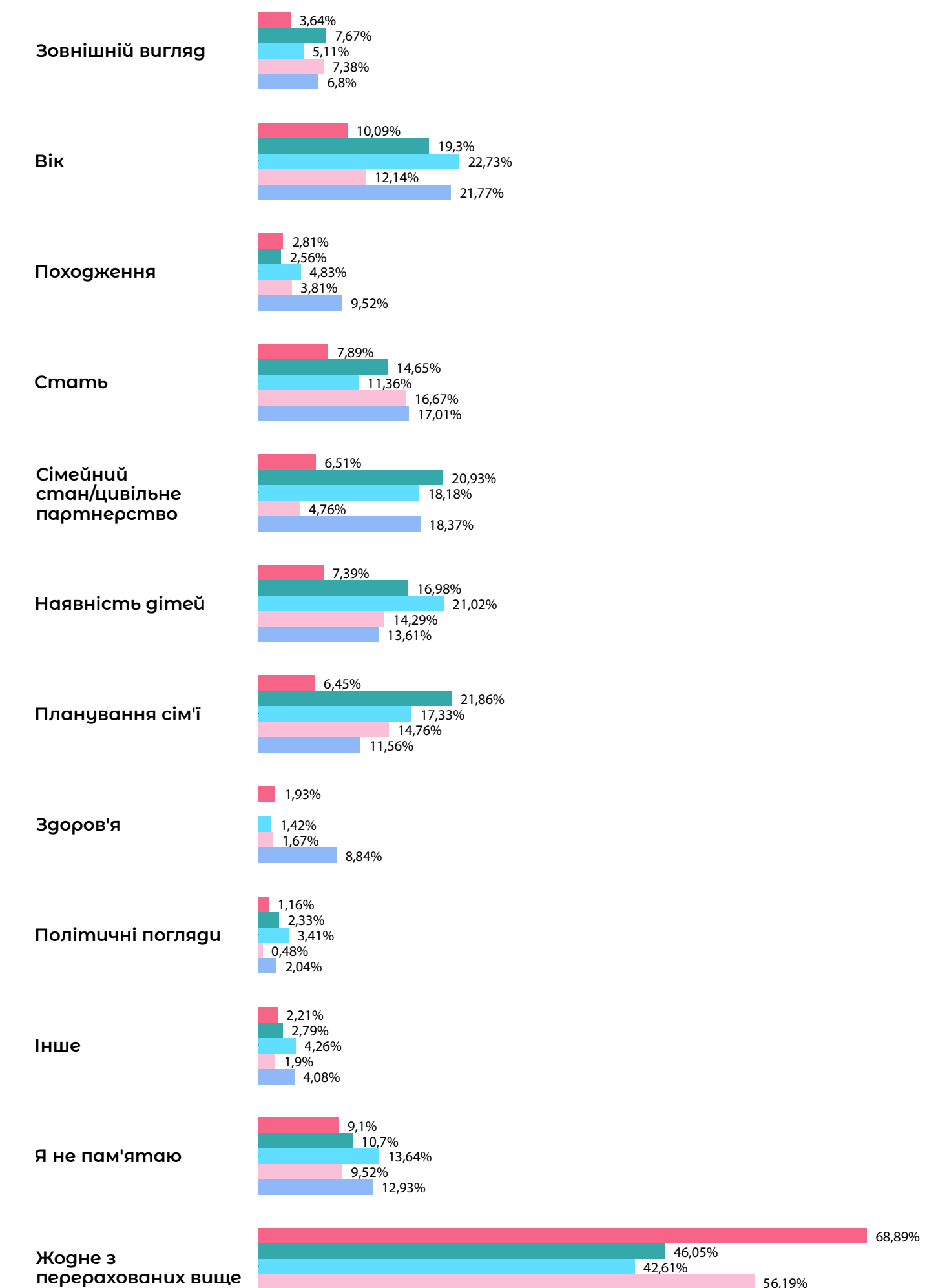
згадувалася найчастіше (16%), тоді як у Нідерландах, схоже, найчастіше проблеми виникали з віком (21%)...

Виявилось, що в Польщі кількість недоречних запитань була найнижчою. Але все одно кожній країні є ще до чого прагнути.



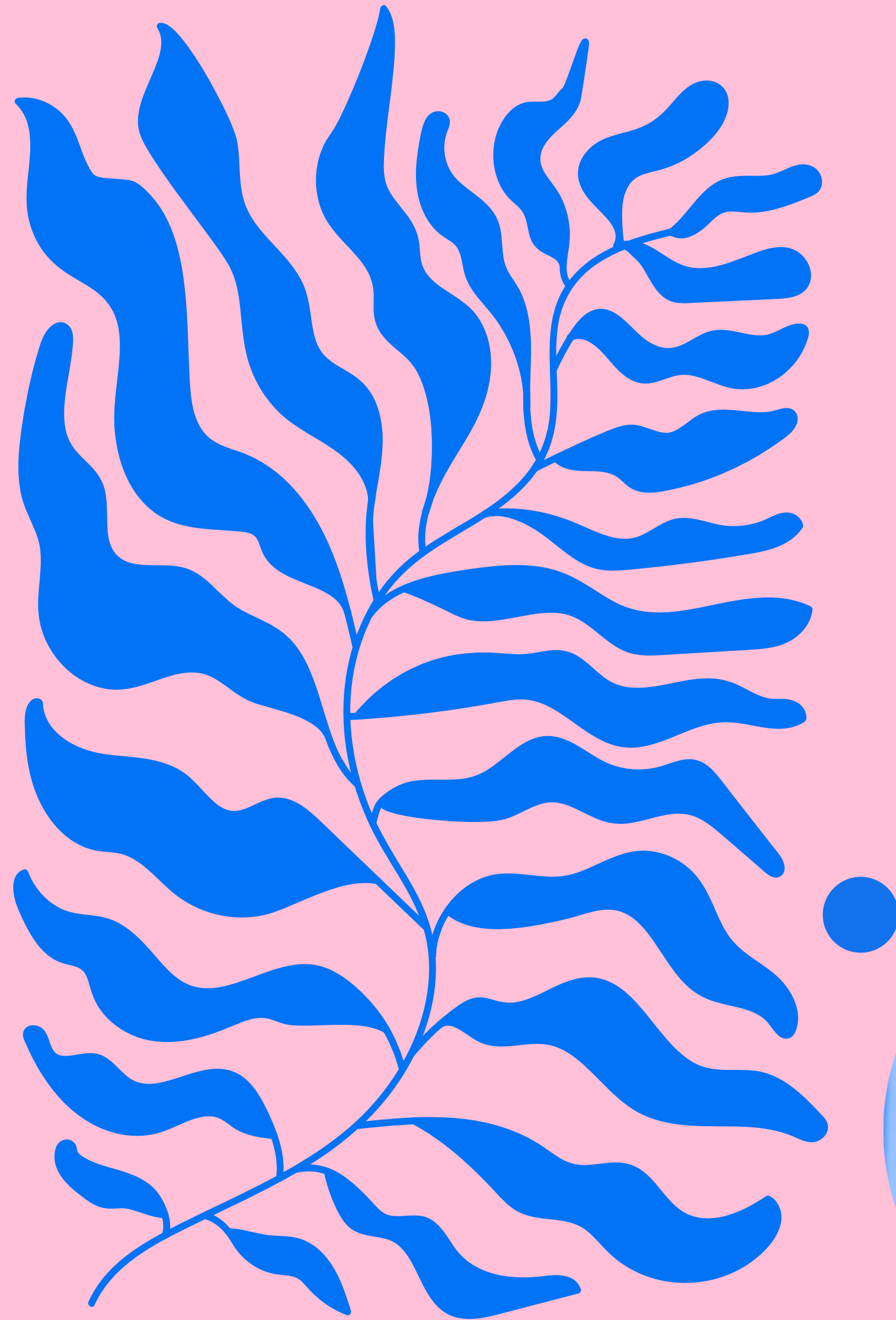
Жінки в ІТ коли-небудь, але все ж чули запитання або коментарі на одну з наступних тем під час співбесіди на технічну посаду

(кілька варіантів)



ЛЕГЕНДА

- ПОЛЬЩА
РЕСПОНДЕНТОК: 1813
- УГОРЩИНА
РЕСПОНДЕНТОК: 430
- УКРАЇНА
РЕСПОНДЕНТОК: 352
- ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА
РЕСПОНДЕНТОК: 420
- НІДЕРЛАНДИ
РЕСПОНДЕНТОК: 147



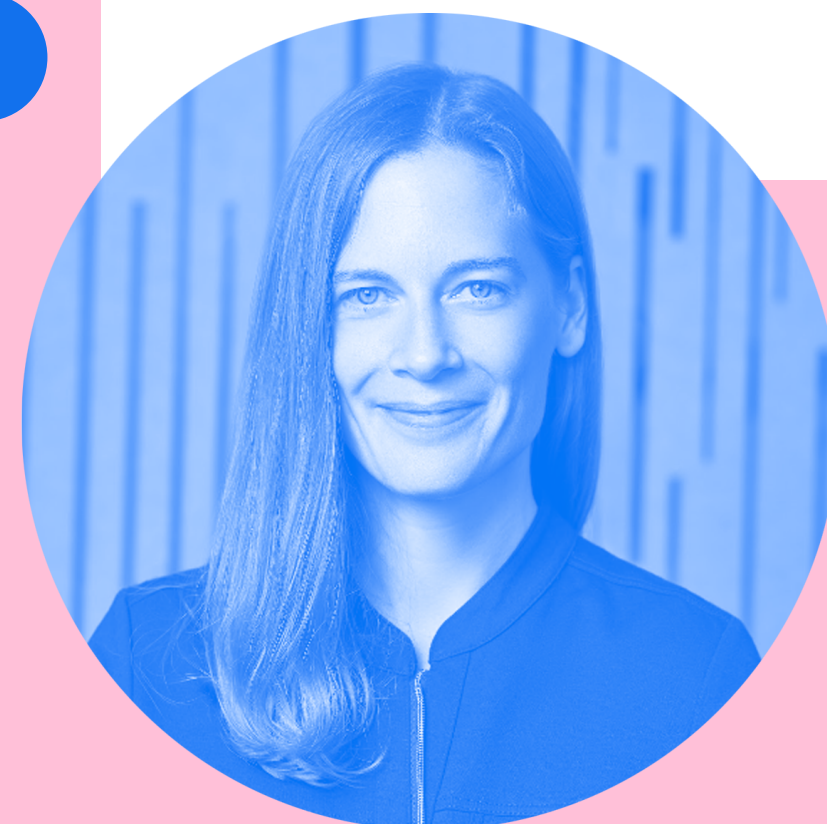
Інклюзивність — дуже модне слово в наші дні. Але що воно насправді означає? Для мене, як для працівника та керівника, **інклюзивність означає, що люди, незалежно від віку, статі, сексуальної орієнтації чи походження, можуть бути самими собою на роботі, відчувати себе комфортно, висловлюючись, ділячись своїми думками та ідеями.** Ефективні політики та процедури є гарною відправною точкою для створення основи для роботи та забезпечення того, щоб усі процеси були вільними від упереджень. Фундаментальне значення має теж тон та стиль повсякденного спілкування менеджерів та вищого керівництва.

Освіта передусім! Інтеграція інклюзії в навчальну програму допоможе підвищити обізнаність, зокрема, щодо спілкування з

емпатією, виявлення власних упереджень та визначення найкращих кандидатів на основі їхніх навичок.

Якщо ви наймаєте на роботу, **намагайтеся відображати різноманітність вашої команди на співбесідах** не тільки за статтю, але також за стажем роботи.

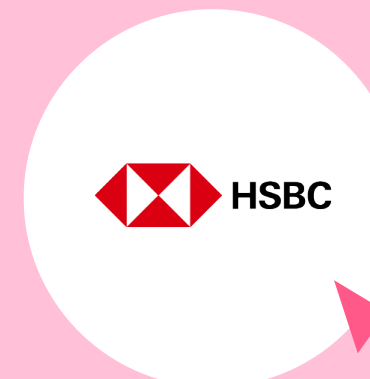
Спілкування! Що дійсно допомагає налагодити діалог між організацією та її працівниками, так це спільному D&I (Diversity&Inclusion). Вони визнають різні потреби й можуть допомогти підготувати відповідні програми наставництва та коучингу для колег або сформувати гнучкі робочі графіки. Побудова інклюзивної культури — це повсякденна робота, але те, яку користь вона приносить командам, варте всіх зусиль.



POLAND HEAD OF MARKETS & SECURITIES SERVICES TECHNOLOGY

HSBC TECHNOLOGY POLAND

Александра
Тессарі



Партнерські ком'юніті



Видавець



ringier
axel springer

No Fluff Jobs sp. z o.o., Гуня, Польща

ПРИЄДНУЙТЕСЬ ДО НАШИХ СОЦМЕРЕЖ, ЩОБ ЗАВЖДИ
ЗНАТИ ПРО АКТУАЛЬНІ ТРЕНДИ НА РИНКУ ІТ



42 079+



70 942+



3 316+



7 874+

Партнер звіту



Автори

Авторка дослідження:

Адріанна Міхно

Авторка звіту:

Анна Жбіковська

Дизайнерка:

Наталія Альбецька-Ейкманн

Менеджерка проекту:

Анна Жбіковська

Адаптація, переклад та коректура:

Олена Шibaєва

Галина Мисник

Менеджерки зі співпраці з партнерами
звіту:

Адріанна Міхно

Ева Куїк

Ізабела Сенковська

У вас є запитання чи ідеї щодо співпраці?

Напишіть нам

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS