

NOTM
FLUFF
JOBS

Roche

Ženy v IT 2023

Technicky zdatné profesionálky
a ambiciózní kandidátky



Obsah

6

Seniorita vs. roky zkušeností

7

Specializace a technologie

10

Rozdíly v odměňování žen a mužů

14

Mzdy – deklarované vs. žádané

21

Výzvy

23

Měkké dovednosti

25

Povýšení a změna zaměstnání

33

Typy spolupráce

36

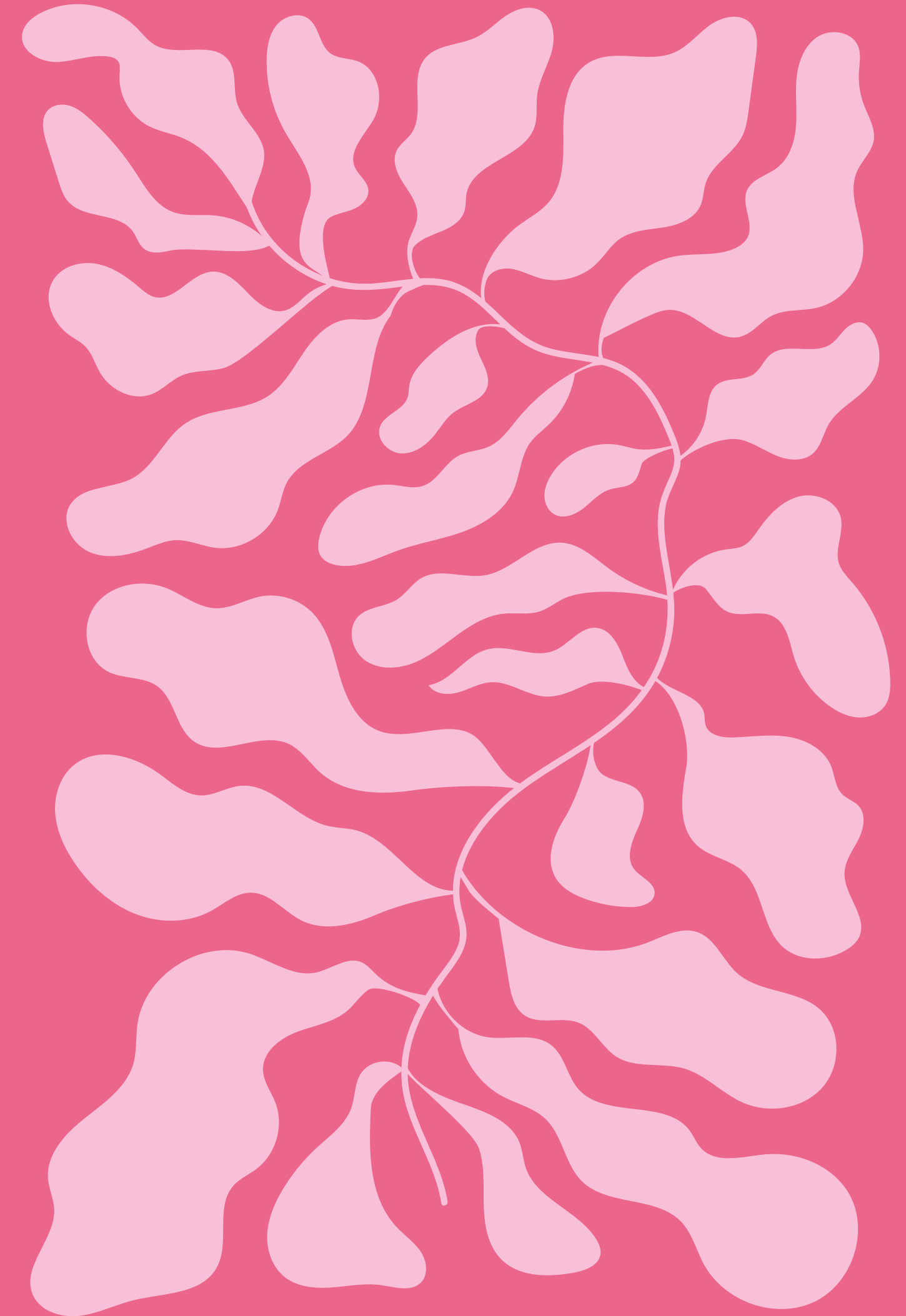
Zaměstnanecké výhody a benefity

39

Honba za kariérou






48

Pracovní pohovory



Účel a metodika analýzy

Období průzkmu:	01/16/2023–02/21/2023
Metodika:	CAWI
Země trvalého pobytu:	Polsko, Česká republika, Maďarsko, Ukrajina, Nizozemsko
Testovaný vzorek:	4651 respondentek z pěti zemí

 POLSKO	2631 respondentek, maximální chybovost: 2%
 UKRAJINA	481 respondentek, maximální chybovost: 4%
 MAĎARSKO	622 respondentek, maximální chybovost: 4%
 NIZOZEMSKO	303 respondentek, maximální chybovost: 5%
 ČESKÁ REPUBLIKA	614 respondentek, maximální chybovost: 4%

Cílové skupiny:

Náš průzkum jsme adresovali dvěma skupinám, které pro přehlednost a konzistenci budeme označovat následovně:

1. Specialistky/ odbornice

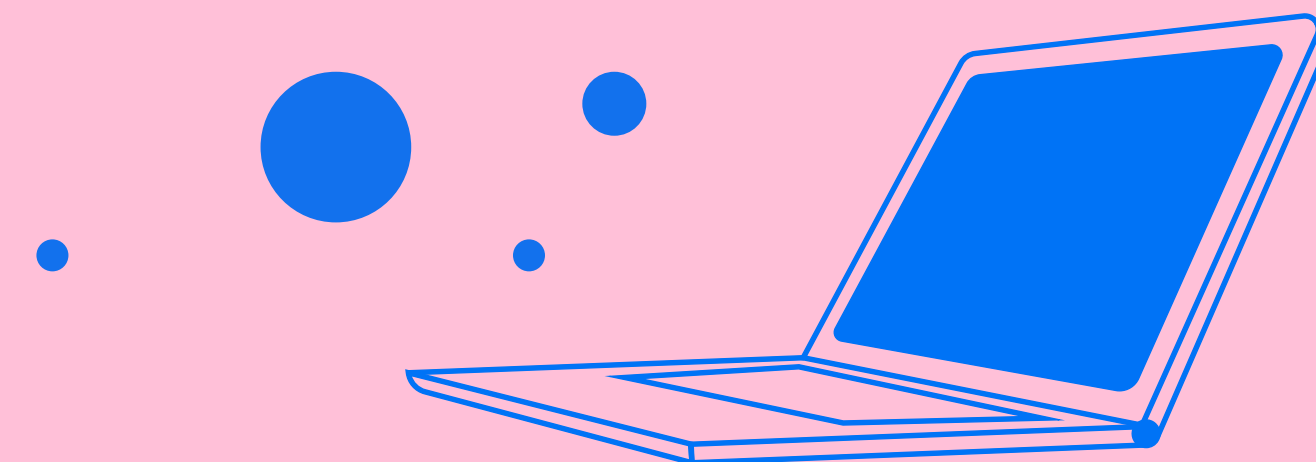
Ženy, které již pracují v IT (bez ohledu na jejich senioritu).

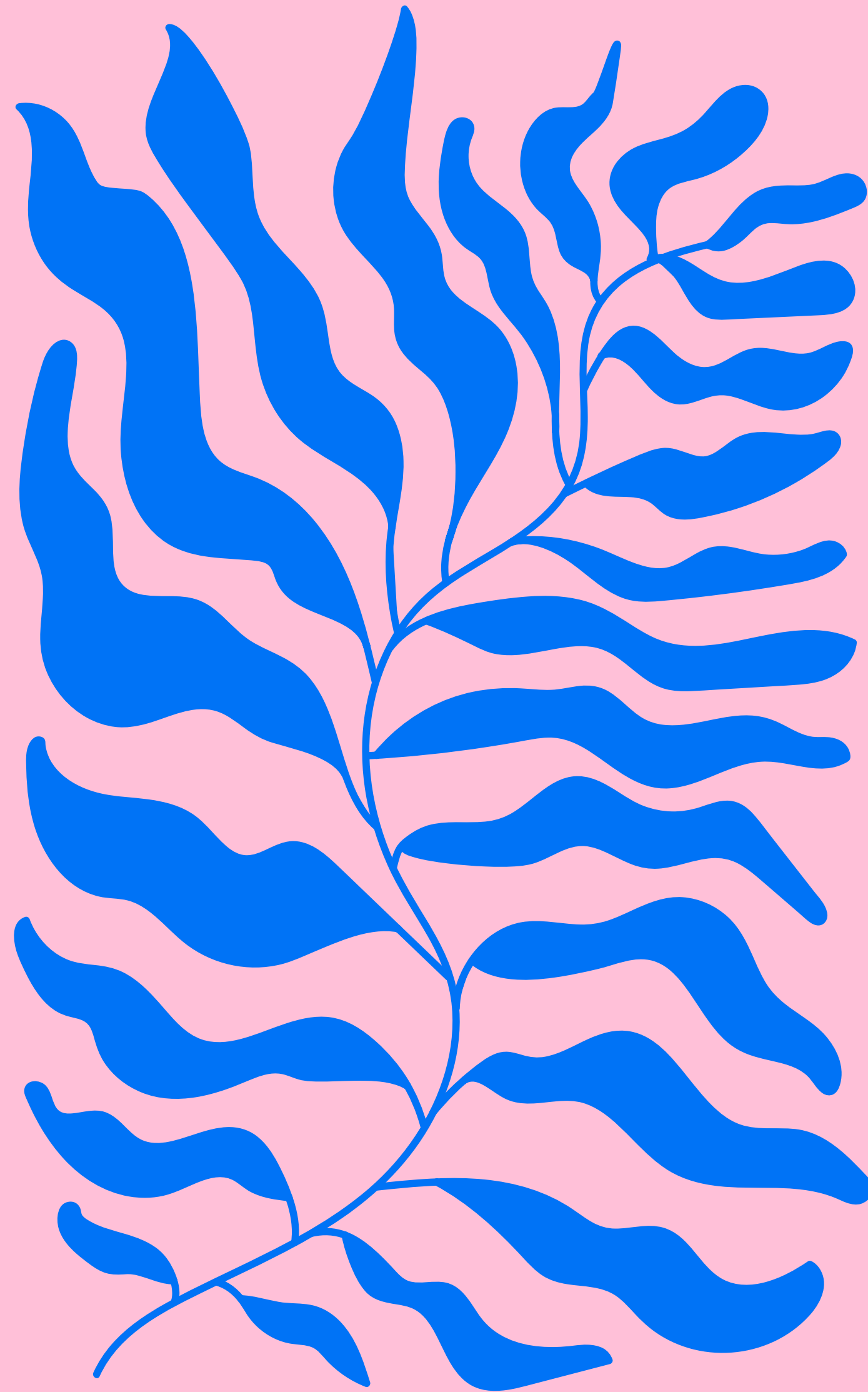
2. Kandidátky

Ženy, které hledají své první zaměstnání v oblasti IT; to znamená, že se již zúčastnily pracovních pohovorů nebo jsou stále v procesu studia či změny profese.

Někdy používáme termín „ženy v oblasti technologií“ nebo „ženy v IT“, když máme na mysli všechny respondentky dohromady.

Partner zprávy





Proč již čtvrtým rokem pracujeme na průzkumu “Ženy v IT”?

Odpověď na tuto otázku bych mohla shrnout do jednoho slova: **nedostatek**.

Mám na mysli mimo jiné **nedostatek rovnoměrného odměňování** žen a mužů na stejných pozicích – „gender pay gap“. V Evropské unii dosahuje až 13% a v každé z námi zkoumaných zemí (**kromě Polska**) je bohužel ještě vyšší.

Mnoho organizací také postrádá transparentnost, což je věc, která ztlačně pomáhá v boji proti diskriminaci na pracovišti. Navíc v mnoha firmách stále chybí oficiální mzdové tabulky a v pracovních inzerátech chybí mzdové rozhraní, které ženám i mužům umožňují vyrovnaný start.

Rovnost chybí vlastně i v celém odvětví. Zatímco poptávka po IT odbornících neustále roste, ženy usilující o kariéru v IT mohou být řešením problému s nedostatkem talentů. Téměř polovina respondentek prohlásila, že cestu do světa technologií zahájila změnou profese. Přesto se na této cestě setkávají s řadou překážek.

Právě proto vám již počtvrté přinášíme zprávu vytvořenou ženami pro ženy – abychom výše uvedený nedostatek podpořily konkrétními údaji, které pocházejí od IT specialistek a uchazeček o zaměstnání téměř na všech trzích, na nichž No Fluff Jobs působí: Polsko, Maďarsko, Česká republika, Ukrajina a Nizozemsko.

Přeji vám příjemné čtení.



COO NO FLUFF JOBS

**Magdalena
Gawłowska-Bujok**

Současná situace žen v IT je ovlivněna značnými systémovými a společenskými problémy, a proto i my ve společnosti Roche přistupujeme k této problematice ze dvou stran. Především investujeme do řešení a benefitů podporujících rozvoj, pohodu a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem našich zaměstnanců. Kromě podpory rodičů a flexibility času a místa výkonu práce nabízíme také řadu programů „uvolňujících jejich čas“. Jedním z nich je dlouhodobý program „Take Time“ – tříměsíční částečně placená dovolená, kterou mohou využít všichni zaměstnanci, kteří odpracovali 5 let. Naším nejnovějším nápadem je pilotní program „Recharge Fridays“, v jehož rámci mohou zaměstnanci získat 2 pátky volna navíc za čtvrtletí, aby si „dobili baterky“.

Druhou důležitou oblastí jsou externí akce. Realizujeme programy zaměřené na dívky, dospívající slečny a ženy, které podporují rozvoj v oblasti přírodních věd, včetně informatiky. **Proto jsme se s velkým nadšením pustili do práce na zprávě, kterou vám dnes dáváme do rukou ve spolupráci s organizací No Fluff Jobs.**

Společně jsme se podívali na kariérní dráhu žen v oblasti IT – na jejich motivaci a výzvy, kterým musí čelit. Věříme, že výsledky tohoto průzkumu pomohou při navrhování, hodnocení nebo rozvíjení stávajících aktivit v oblasti genderové diverzity.

Více než **38% lidí ve společnosti Roche Informatics v Polsku tvoří ženy**. V porovnání s polským průměrem v IT průmyslu (15,5% – jeden z nižších ukazatelů v Evropské unii) je to jistě výrazný výsledek, a proto cítíme odpovědnost za vzdělávání a udávání směrů v oboru a zároveň za neustálé zvyšování laťky.

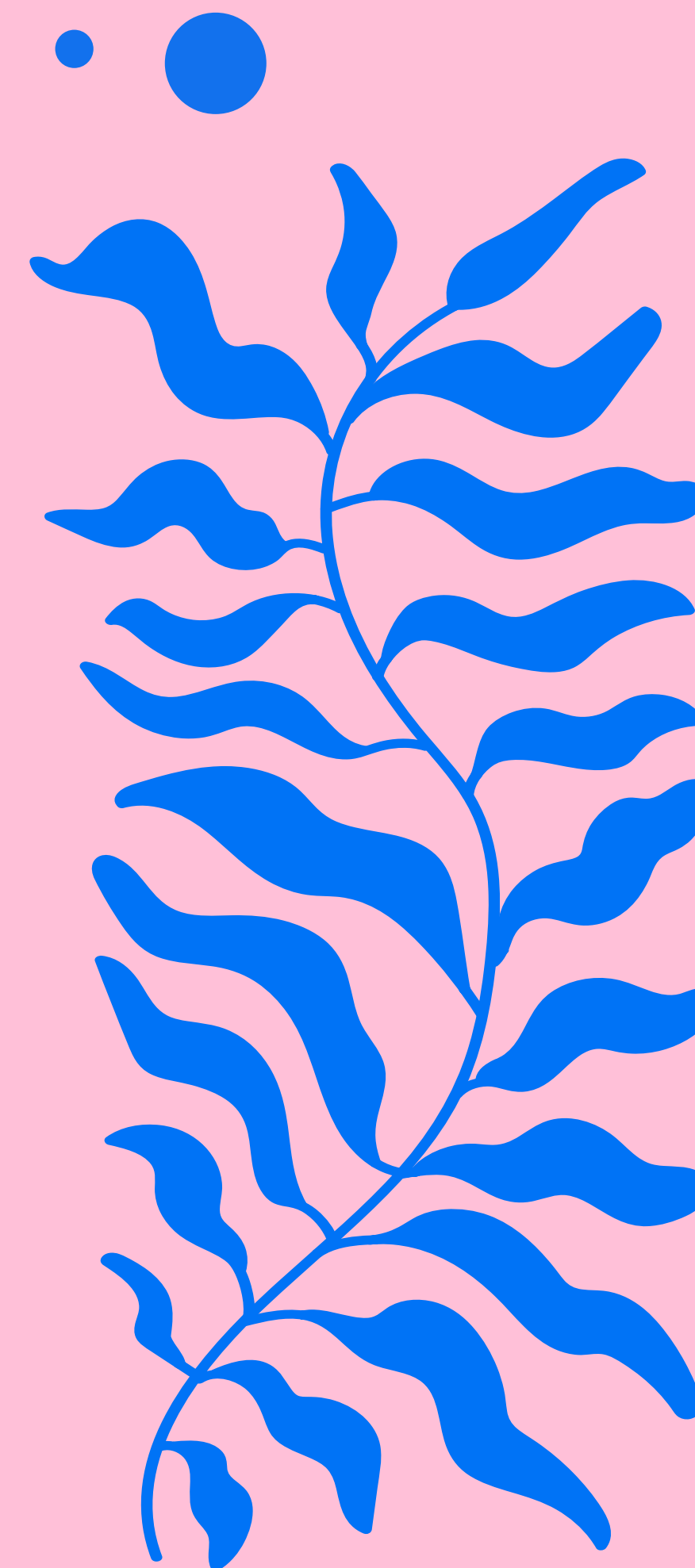
Při plánování diverzity a inkluze nezapomínejme, že klíč k úspěchu – odvážné ženy překonávající strukturální a společenské výzvy, aby se mohly věnovat svým profesním vášním – je již zde, v našich organizacích. Využijme jejich znalostí a zkušeností.



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

**Paulina
Świącicka**

Roche

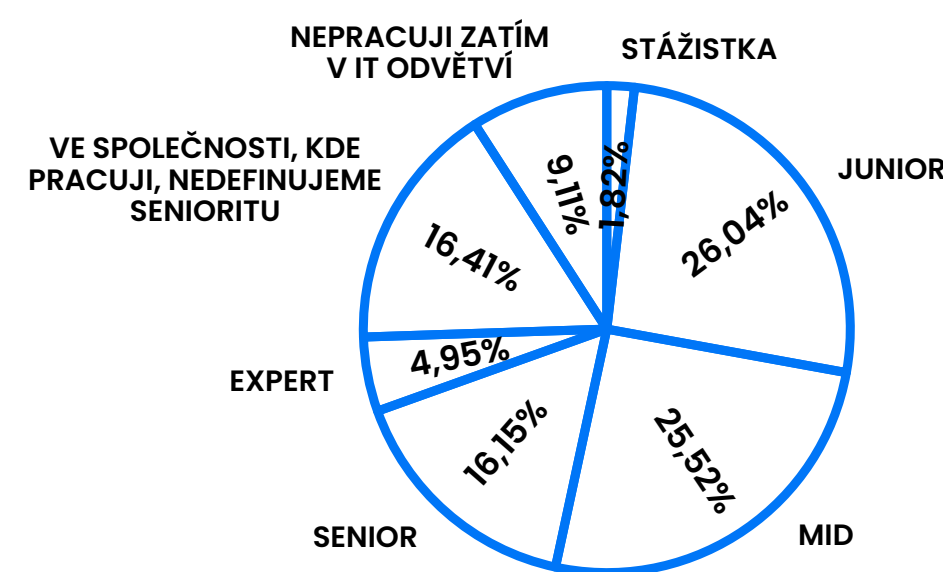


IT specialistky: celkové výsledky

Většina našich respondentek zastává juniorské (26,04 %) nebo mid (25,52 %) pozice.

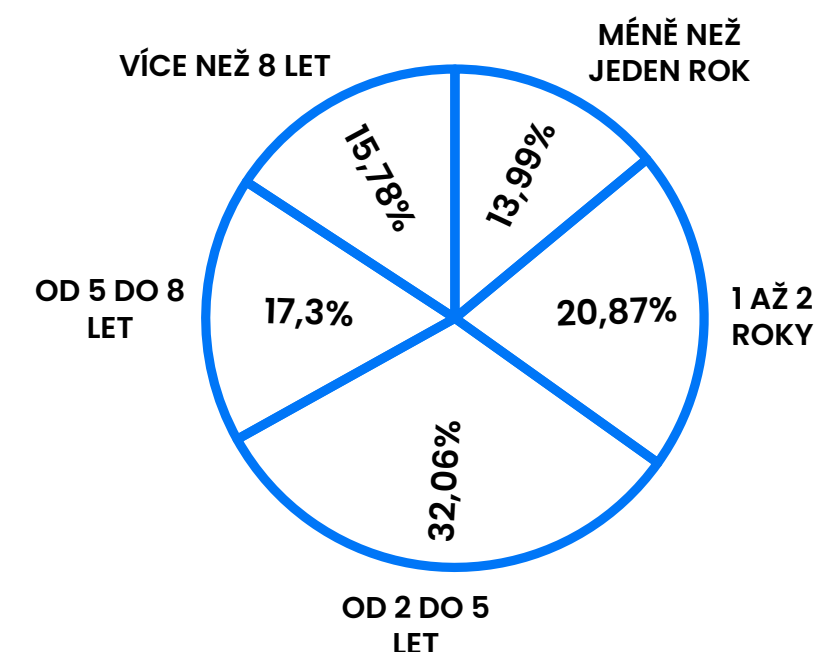
Přibližně 42 % žen na juniorské úrovni má pracovní zkušenosti kratší než jeden rok a stejné procento respondentek uvedlo rozmezí zkušeností od jednoho do dvou let. Až 16,5 % juniorek má zkušenosti od 2 do 5 let!

Pracovní zkušenosti:



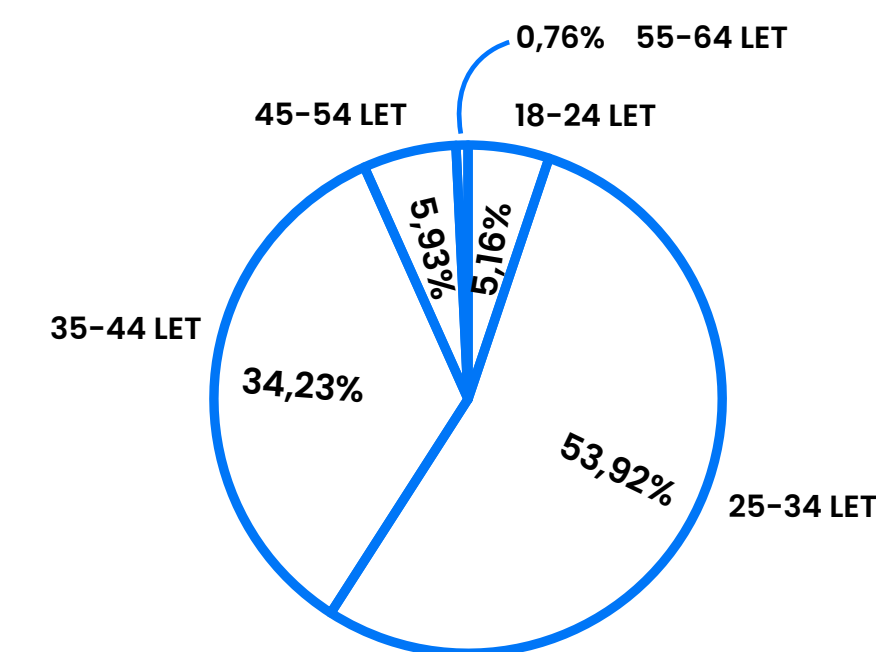
ČESKÁ REPUBLIKA POČET ODPOVĚDÍ: 384

Kolik let odborné praxe máte v IT odvětví?



ČESKÁ REPUBLIKA POČET ODPOVĚDÍ: 393

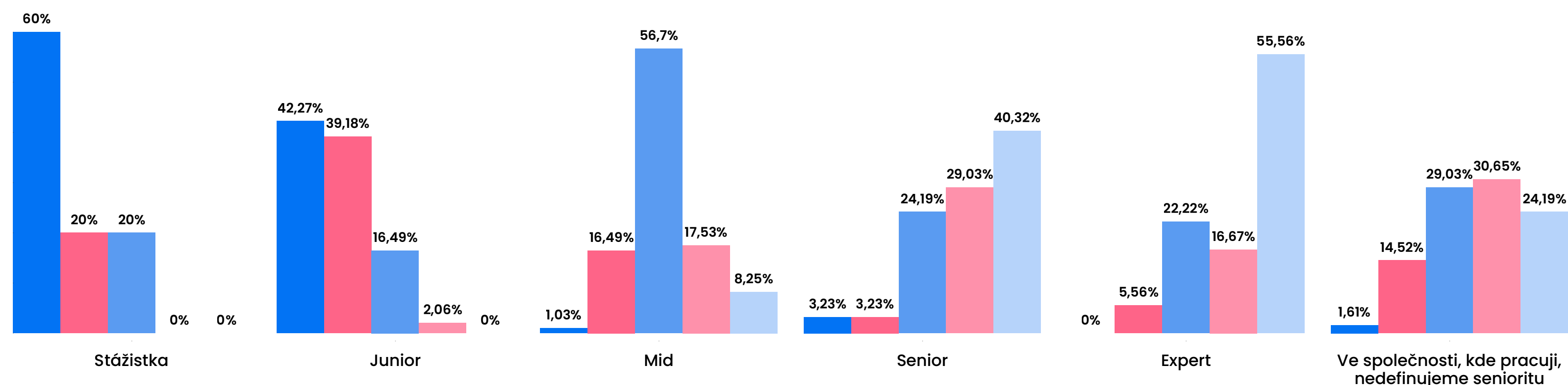
Věk:



ČESKÁ REPUBLIKA POČET ODPOVĚDÍ: 523

Seniorita vs. roky zkušeností

- MÉNĚ NEŽ JEDEN ROK
- 1 AŽ 2 ROKY
- OD 2 DO 5 LET
- OD 5 DO 8 LET
- VÍCE NEŽ 8 LET



ČESKÁ REPUBLIKA POČET ODPOVĚDÍ: 341

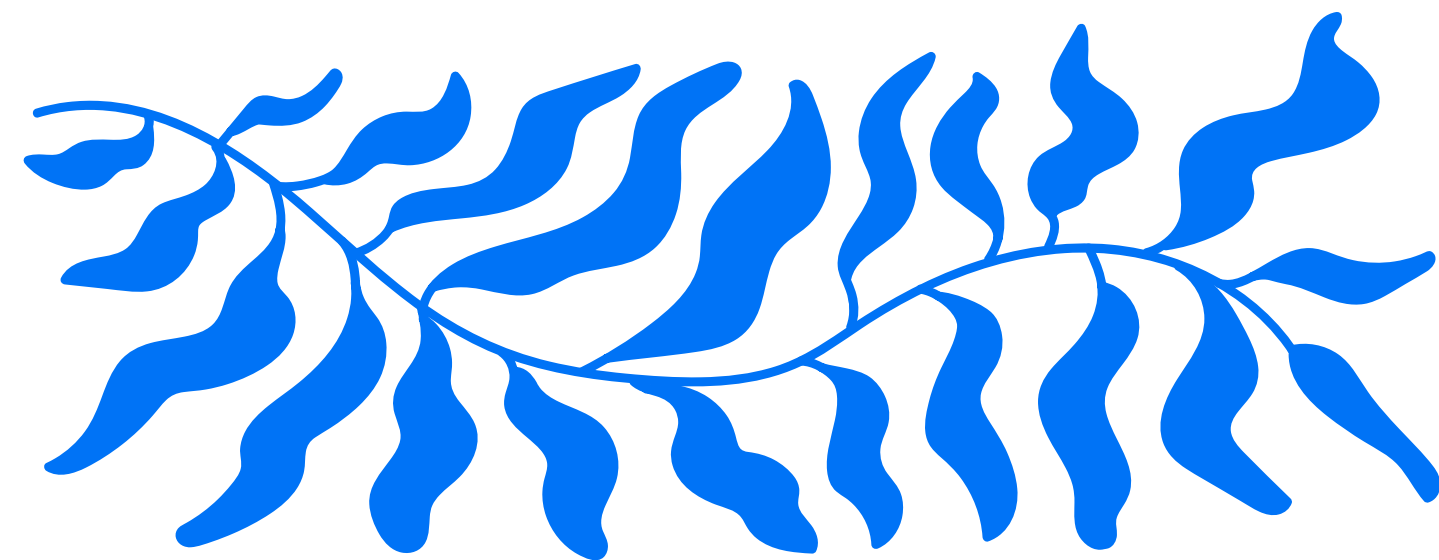
Vyzkoušela jsi Testing nebo Project Management?

Jak se brzy dozvíte na následujících stránkách, pro mnoho žen v oboru IT je vstup do tohoto odvětví poměrně náročný, zejména s ohledem na skutečnost, že téměř polovina z nich se rozhodla vzdát své předchozí kariéry a přejít do IT.

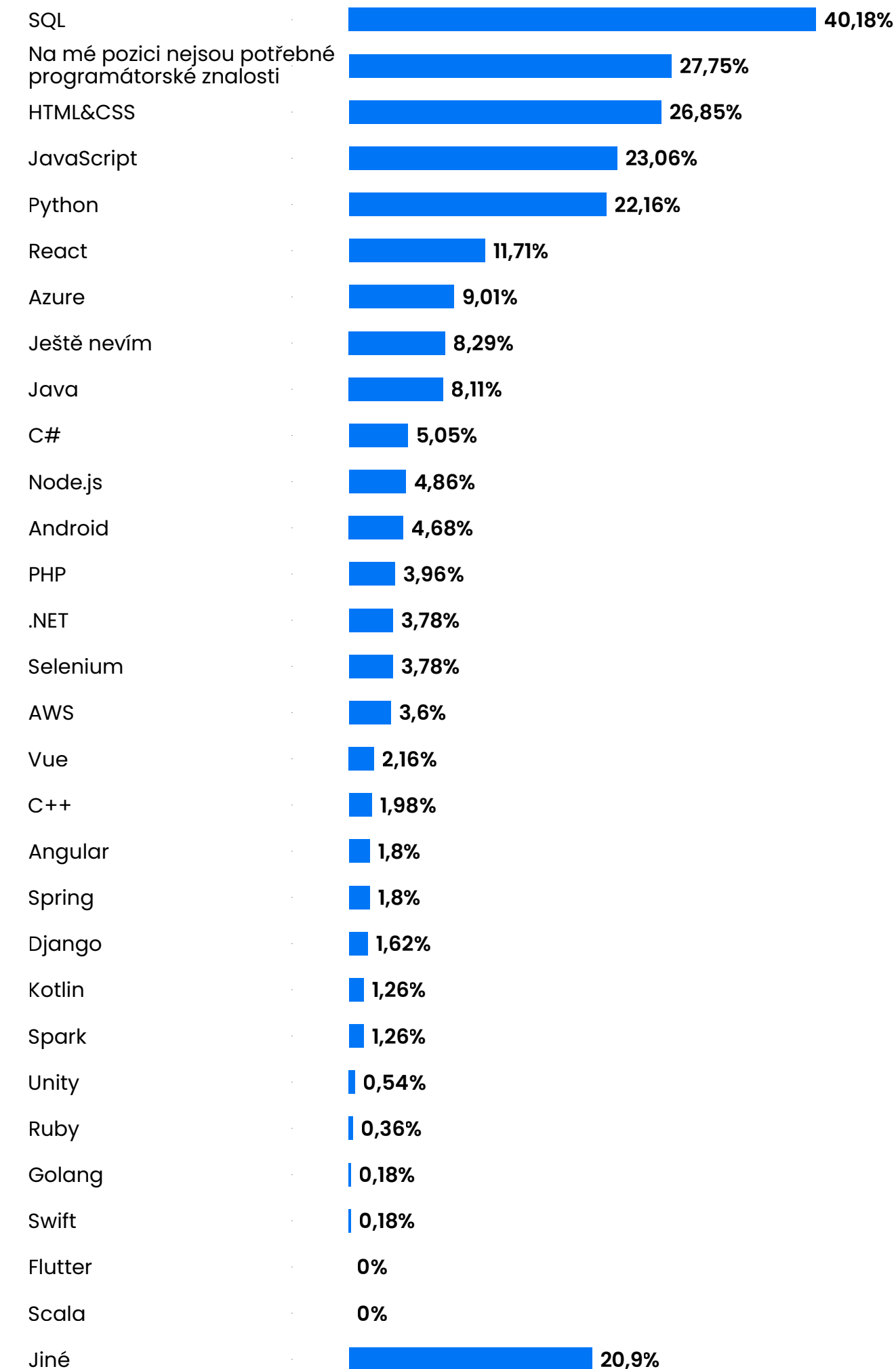
Není divu, že IT specialistky si většinou vybírají specializace s nižším

vstupním prahem, jako je Testing (19.64%), Frontend (12.79%) nebo třeba pozice Business Analyst (8.11%). Výjimkou je Backend (5.41%)

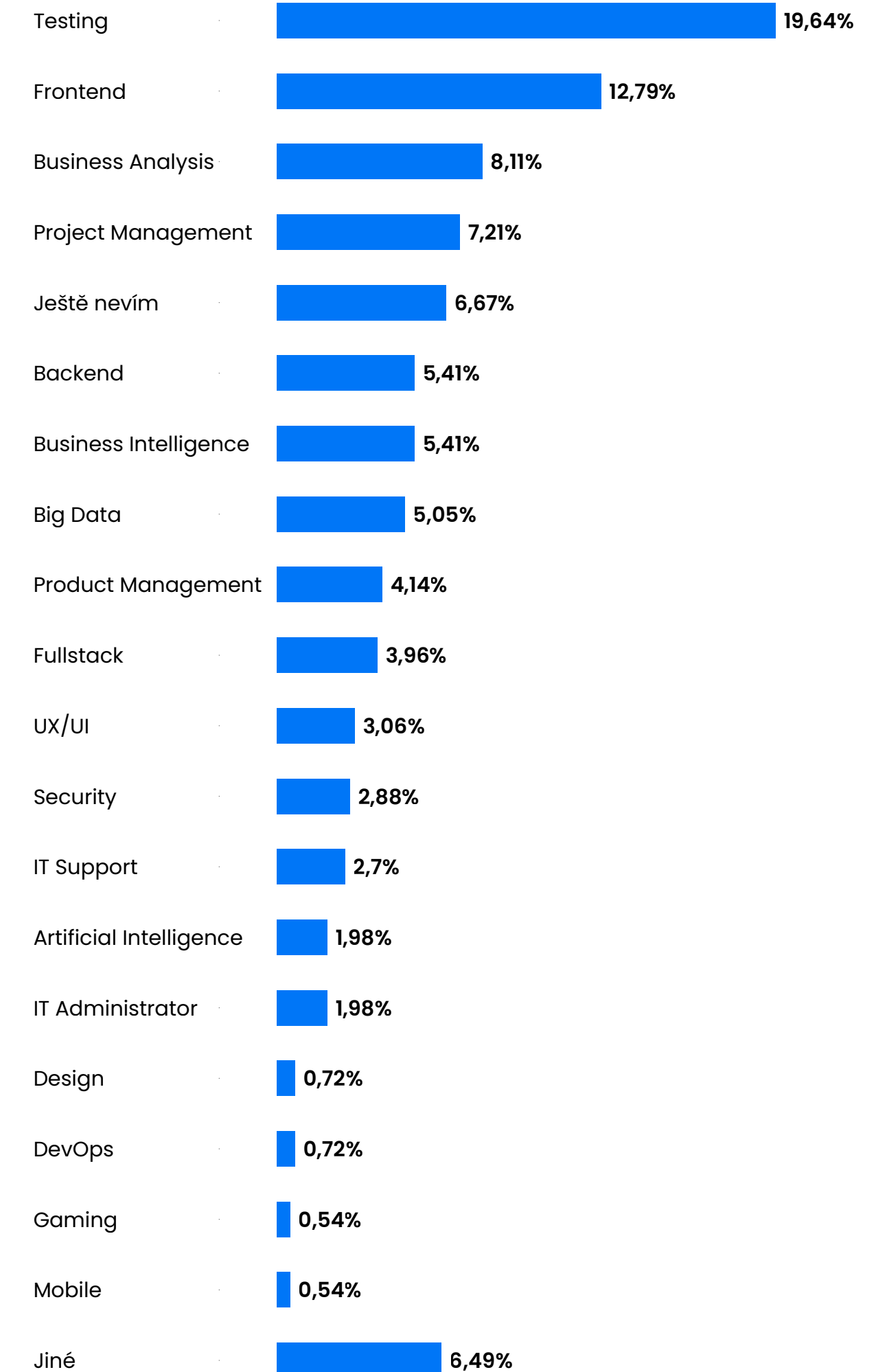
Řekněme si nahlas a jasně, že IT je mnohem víc než programování!



S jakými technologiemi pracujete/plánujete pracovat?

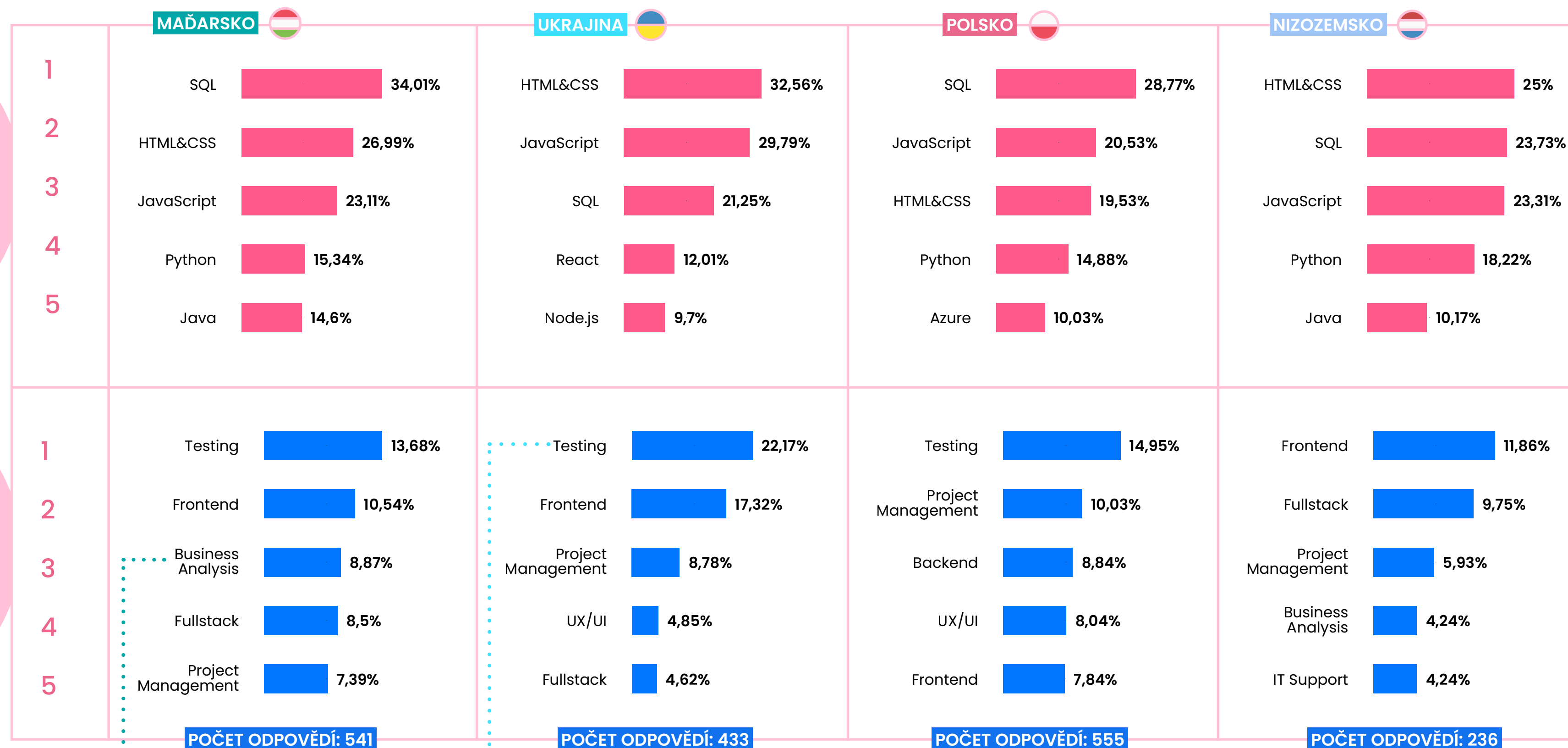


Jaká je vaše specializace?



Ženy v oblasti technologií

Top 5 technologií

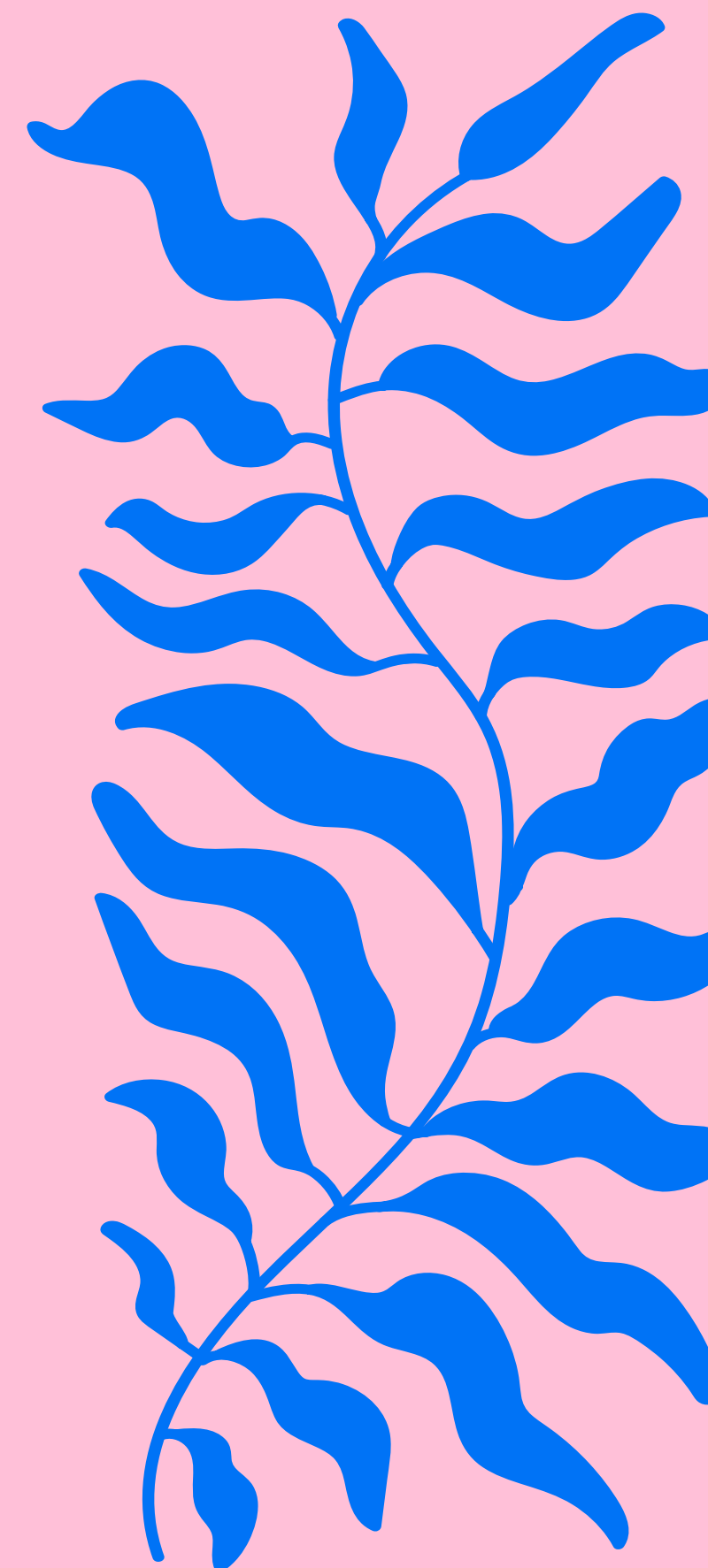


Maďarsko: IT specialistky jsou zaměřeny hlavně na data, mají zde největší podíl u pozic Business Analyst ze všech zkoumaných zemí.

Na **Ukrajně** je téměř 1/4 zaměstnankyň z oblasti Testing, zatímco v technologiích se ženy opravdu věnují kódování, přičemž nejvíce hlasů mají pozice v oblastech Frontend (14%) a Fullstack (12%).

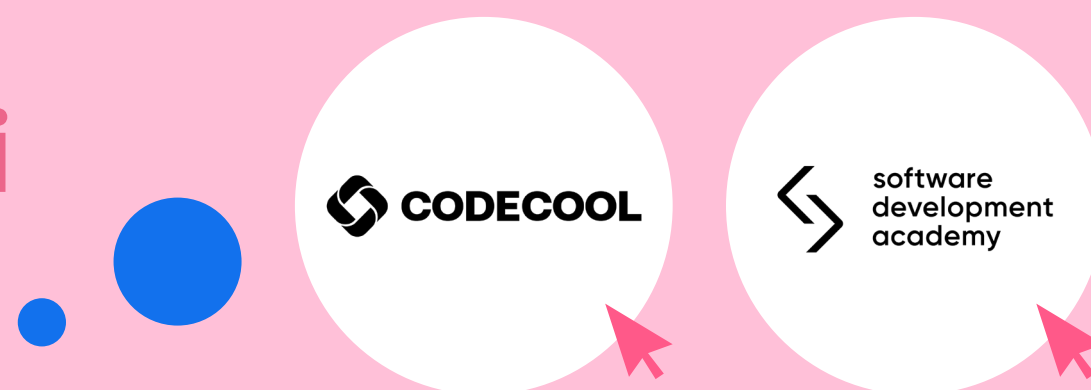
Ve společnosti Codecool and Software Development Academy se snažíme vytvářet inkluzivnější digitální budoucnost tím, že zmenšujeme rozdíly mezi muži a ženami v oblasti technologií. Přestože ženy tvoří polovinu světové populace, jsou v tomto odvětví nedostatečně zastoupeny. Mají tendenci pracovat spíše v testovacích, manažerských a podpůrných rolích kvůli možnostem práce na částečný úvazek a kvůli tomu, že obvykle pochybují o svých schopnostech v oblasti kódování. Naše společnost působí v 8 zemích a má různorodý tým, který poskytuje kvalitní vzdělávání bez ohledu na pohlaví. Jsme odhodláni posilovat postavení žen v oblasti kódování. Pořádáme akce a nabízíme iniciativy, jako je stipendium CoderGirl, abychom podpořili ženy v budování technologické

kariéry. V loňském roce získaly díky tomuto stipendiu přístup k technickému vzdělání desítky žen. Naše komunita studentů, mentorů a kolegů se snaží pozvednout jeden druhého. Věříme, že v technologiích může uspět každý bez ohledu na pohlaví. Proto se snažíme poskytovat zdroje a podporu, které lidem pomáhají dosáhnout jejich snů.



HR MANAGER **CODECOOL & SDA**

Orsolya Nyitrai



Rovnost žen a mužů na pracovišti

Ženy v EU vydělávají v průměru o 13 % méně než muži.
Jaké jsou hlavní důvody rozdílů v odměňování žen a mužů?

1

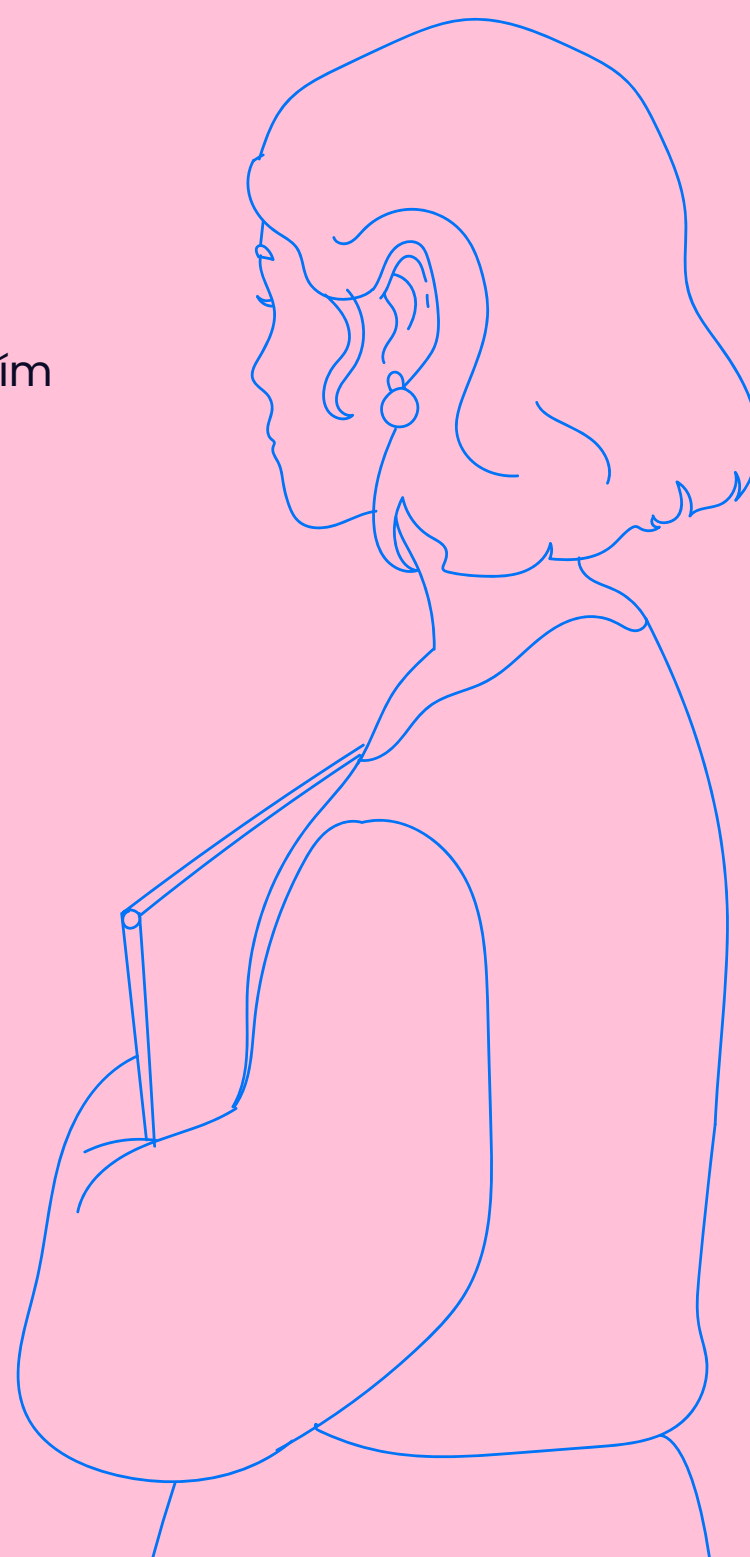
Nadměrné zastoupení žen v odvětvích s nízkými mzdami.

2

Nerovný podíl placené a neplacené práce - evropské ženy věnují vaření a domácím pracím 18,4 hodiny týdně, zatímco muži 12,1 hodiny (liší se v závislosti na zemi, podrobné informace najdete [zde](#)).

3

Skleněný strop: zastoupení žen na vedoucích pozicích je stále velmi nízké (u žen s odlišnou barvou pleti je to ještě horší).



Rozdíly v odměňování žen a mužů

Zdroj: Údaje poskytnuté Evropskou komisí.
Údaje z Ukrajiny: ukrstat.gov

Maďarsko

17,2%

Ukrajina

18,25%

Česká republika

16,4%

Nizozemsko

14,2%

Polsko

4,2%

Můžete počkat dalších 135,6 let?

Naše generace se genderové rovnosti nedočká... Celosvětový rozdíl mezi muži a ženami se nedávno zvýšil z 99,5 let na 135,6 let (zdroj: [Global Gender Gap Report 2021](#)).



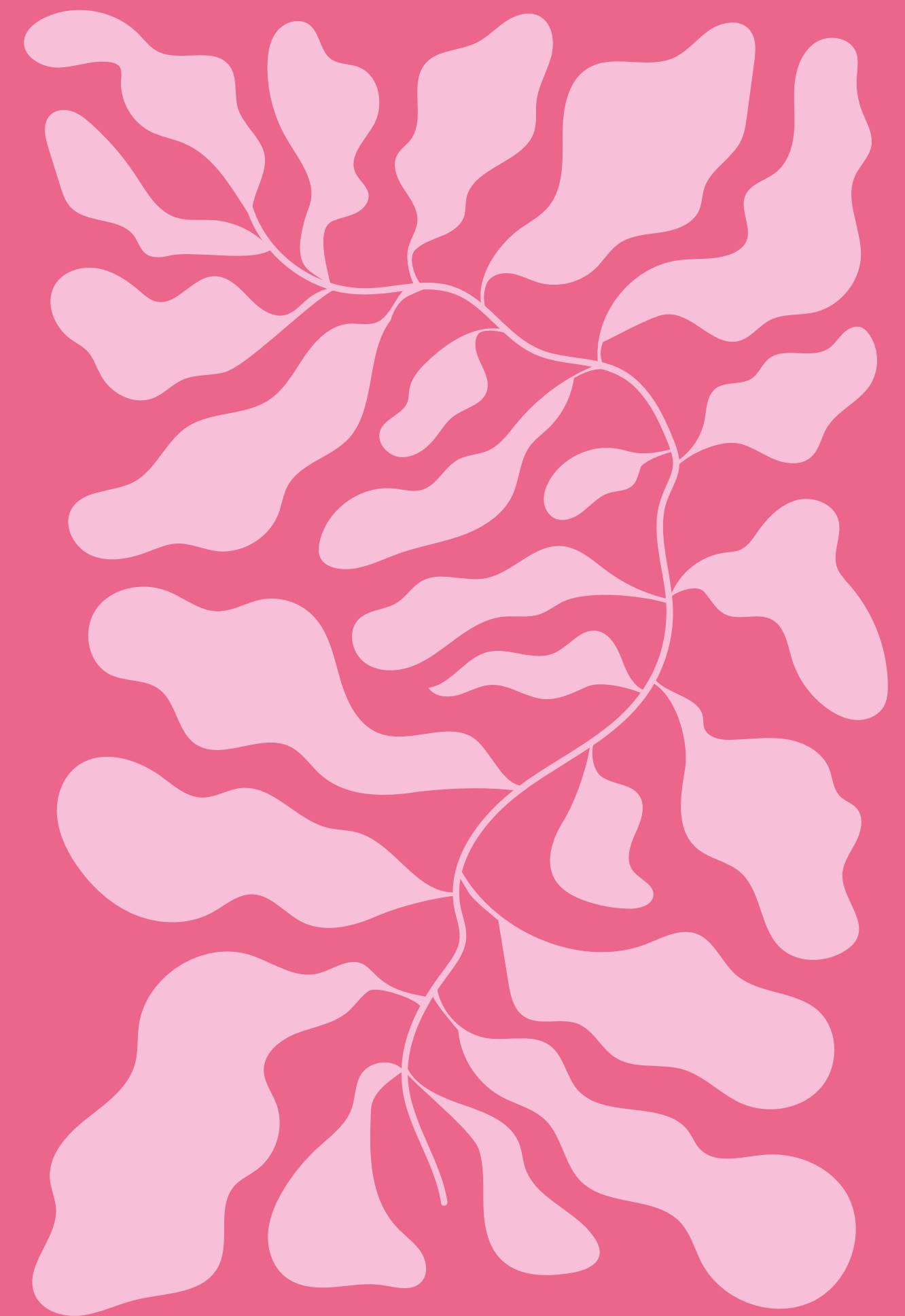
• **63.3%*** žen
v technických oborech
neví, kolik vydělávají
muži na stejné pozici
a na stejné úrovni
seniority.

 *63%

 *63.2%

 *66%

 *53.3%



K odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, které jsou patrné z výsledků průzkumu, by mohlo přispět několik řešení. Transparentnost mezd v IT je důležitá pro podporu spravedlnosti, udržení a přilákání talentů a také pro budování pozitivní pověsti společností. Jedná se o situaci výhodnou pro obě strany, kdy by společnosti mohly získat skutečnou výhodu na trhu.

Nejen hráči na trhu, ale i vlády jednotlivých zemí by mohly pro věc něco udělat. **Přijetí zákonů, které podporují rovnocenné odměňování a postihování firem, které diskriminují ženy**, by bylo jasným signálem pro osoby s rozhodovací pravomocí, že je třeba se o tento problém postarat.

Účastním se mnoha programů, které cíleně podporují ženy pracující v IT. Ve sdružení „**Women in Tech Hungary**“ se staráme o postavení žen v této profesi, pořádáme poradenské programy, kariérní dny a propagujeme IT mezi ženami na co nejvíce místech. IT odborníci utvářejí budoucnost – buďme její součástí i my, ženy!



CEO GYEREKKEKEL.HU APP

Alíz Szente



EMPLOYER BRANDING EXPERT CONSULTANT FOR IT BUSINESS

CO-FOUNDER AT EMPLOYER BRANDING COMMUNITY

Kateryna Drobot



Boj proti rozdílům v odměňování vyžaduje mnohostranný přístup, který zahrnuje individuální i organizační úroveň. Zde jsou některé možnosti:

Vzdělávání a zvyšování povědomí: Je nezbytné vzdělávat lidi o problematice rozdílů v odměňování a jejich důsledcích.

Podporovat mzdovou transparentnost: Je třeba podporovat firmy, aby zveřejňovaly své mzdové rozpětí, a zaměstnancům by měly být poskytnuty nástroje, aby mohli o svých mzdách účinně vyjednávat.

Řešit genderové předsudky: K rozdílům v odměňování významně přispívají genderové předsudky. Jejich řešení vyžaduje, abychom zpochybnili stereotypy, které ovlivňují naše vnímání práce žen. To zahrnuje prosazování většího počtu žen

do vedoucích pozic a poskytování stejných příležitostí mužům i ženám na pracovišti.

Zavedení zásad a předpisů: Organizace by měly zavést politiky, které podporují rovnocenné odměňování, jako jsou audity stejného odměňování, politiky rodičovské dovolené a flexibilní pracovní podmínky.

Podporovat kariérní postup žen: Poskytování školení, poradenství a příležitostí k navazování kontaktů může ženám pomoci rozvíjet jejich dovednosti a postupovat v kariéře.

Chráníme transparentnost

Jako pracovní portál, který má transparentnost hluboce zakořeněnou v naší DNA, se zasazujeme o rovnost na pracovišti a věříme, že jí můžeme dosáhnout:

Zveřejňováním pracovních inzerátů s povinným mzdovým rozpětím, podrobnými informacemi o náborovém procesu, odpovědnosti a technologickém vybavení.

Zveřejněním mzdových rozpětí v rámci společnosti.



Respektujeme sami sebe a bojujeme za svá základní práva - vytvořili jsme mezinárodní kampaň, jejímž cílem bylo bojkotovat nekompletní pracovní inzeráty.

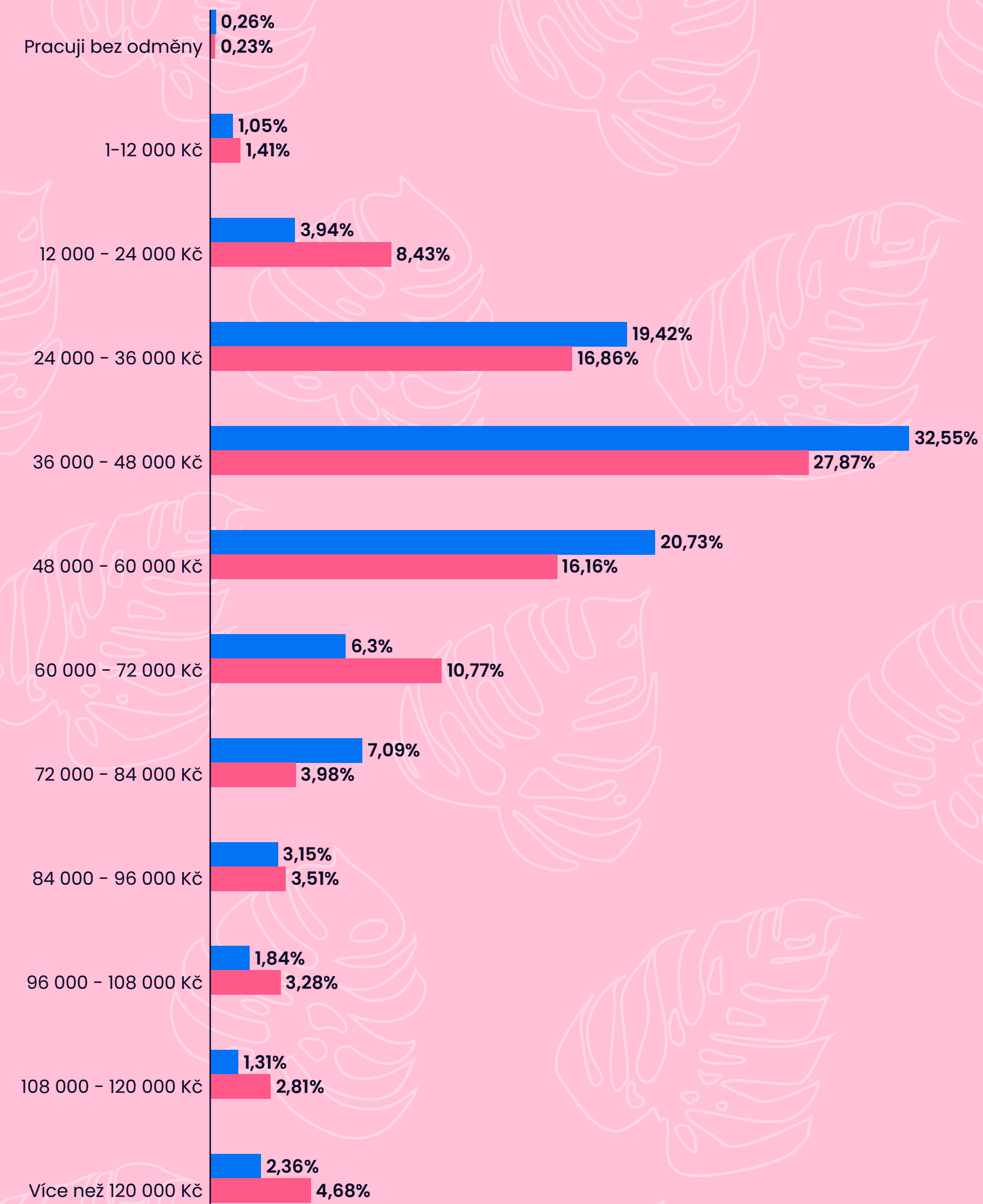
Vybírejte si pouze transparentní partnery. Na stránkách No Fluff Jobs najdete 100 % skutečných pracovních nabídek s mzdovým ohodnocením. Navždy. Vždy.

Ženy v IT a jejich mzdy

V letošním roce můžeme pozorovat výrazný nárůst, kdy nejčastější odpovědí IT specialistek je 36 000–48 000 Kč čistého (27,8 %).

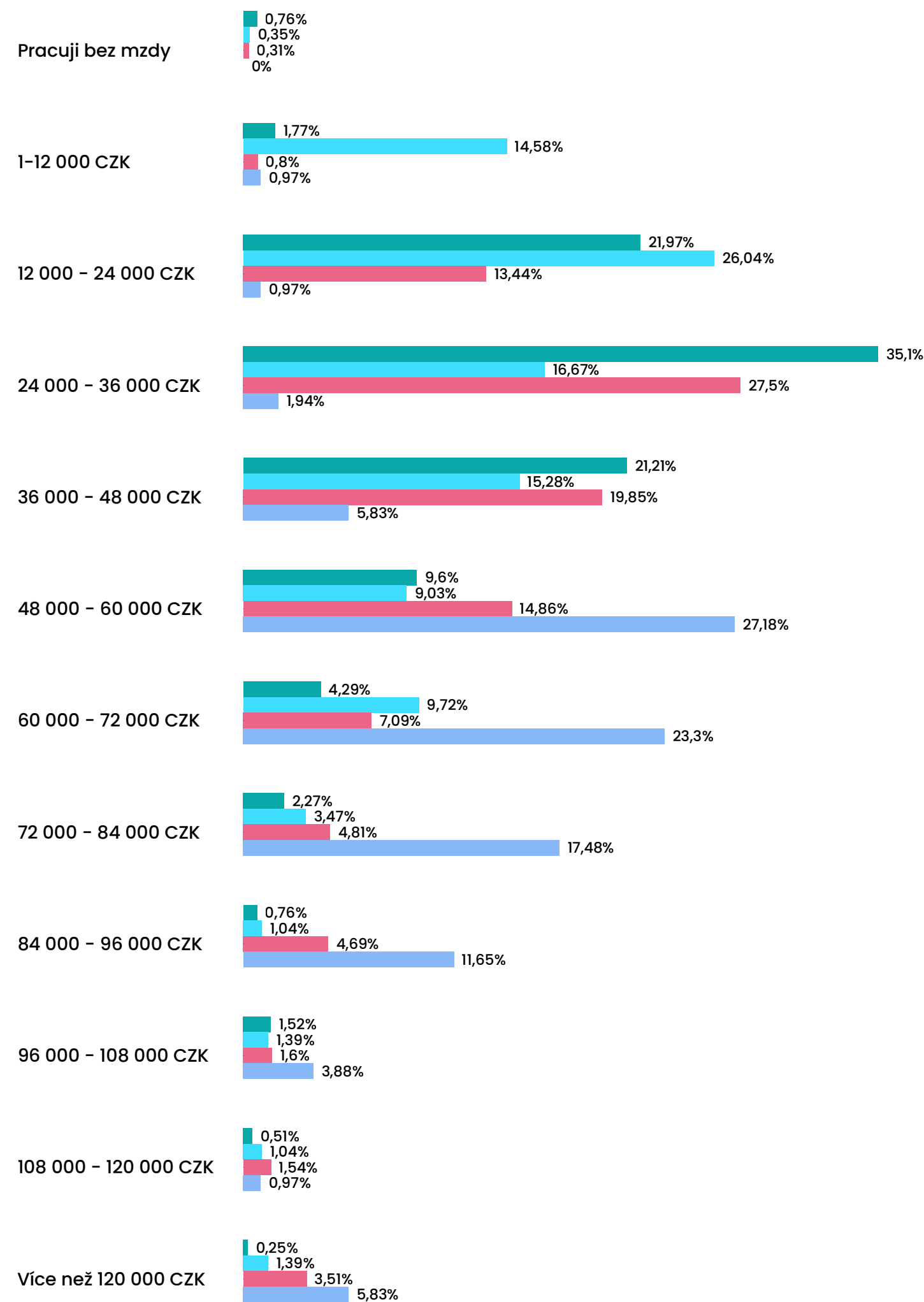
LEGEND:

-  Jaký je přibližný rozsah vašeho měsíčního (čistého) příjmu?
-  Vzhledem k vašim zkušenostem a schopnostem, kolik byste chtěla vydělávat (čistého)?

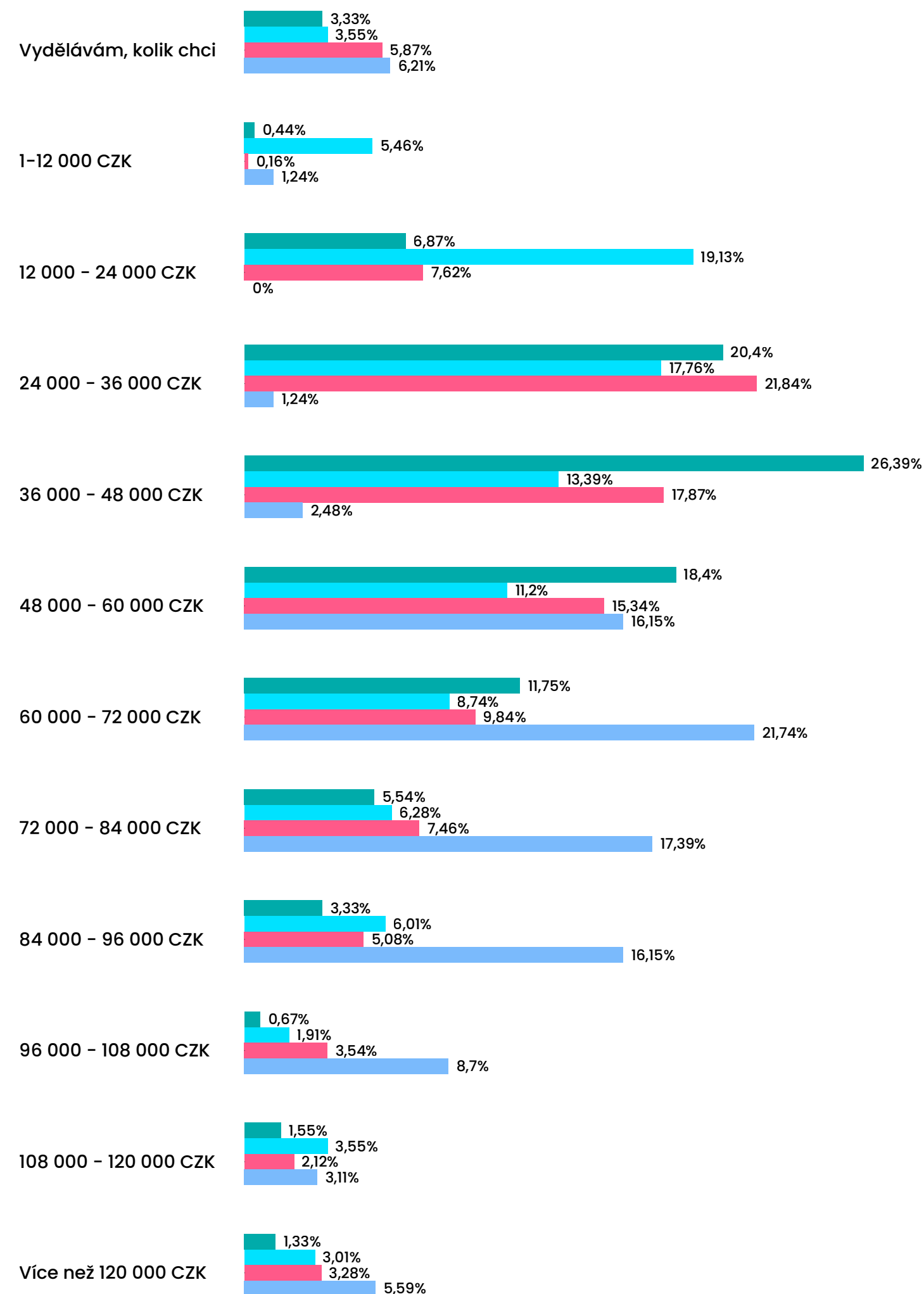


Mzdy – deklarované vs. žádané – ženy v IT

1. Jaký je přibližný rozsah vašeho měsíčního (čistého) příjmu?



2. Vzhledem k vašim zkušenostem a schopnostem, kolik byste chtěla vydělávat (čistého)?



LEGEND:

1. IT specialistky 2. Kandidátky

MAĎARSKO
POČET ODPOVĚDÍ:
1. 396
2. 451

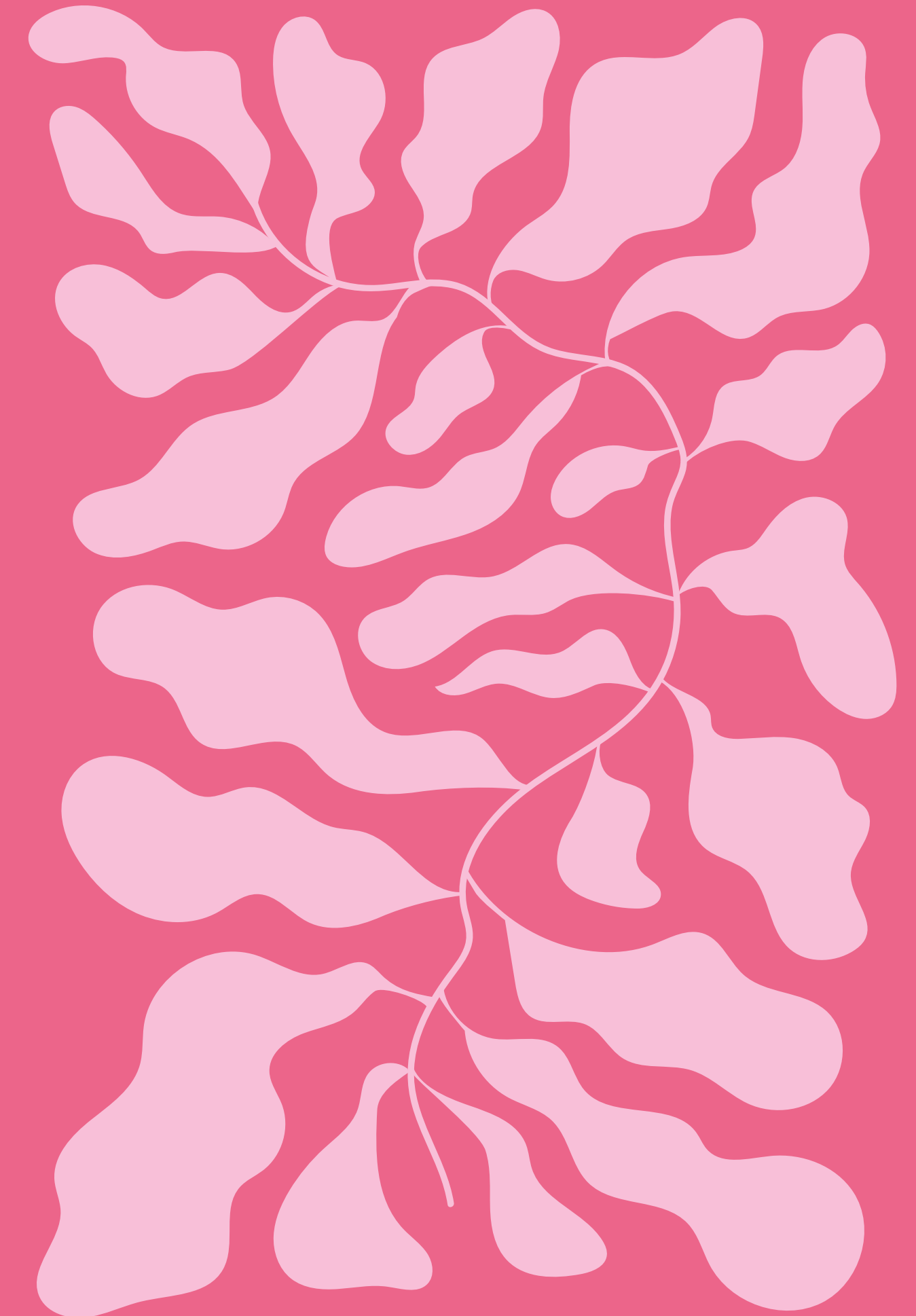
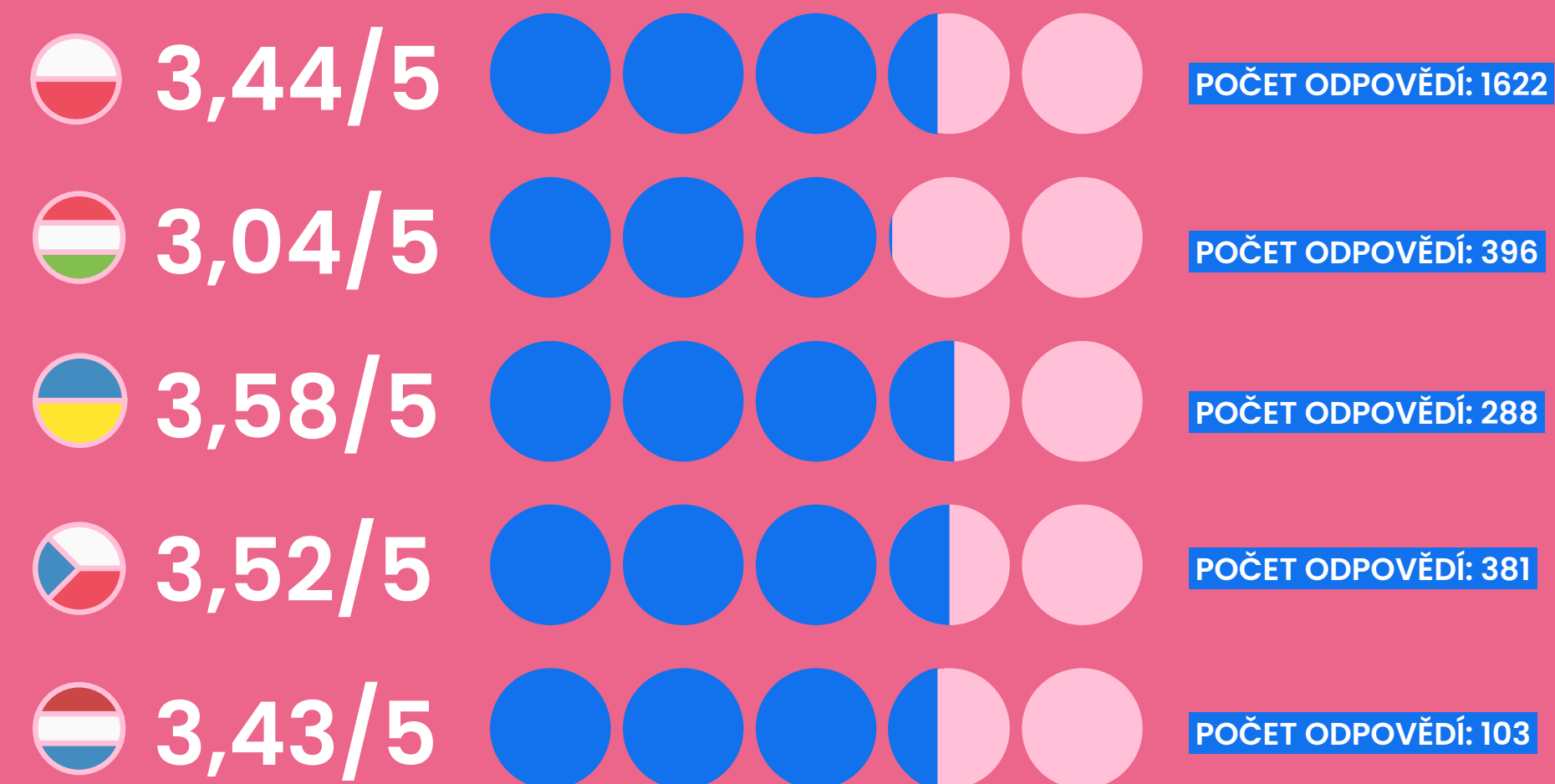
UKRAJINA
POČET ODPOVĚDÍ:
1. 288
2. 366

POLSKO
POČET ODPOVĚDÍ:
1. 1622
2. 1891

NIZOZEMSKO
POČET ODPOVĚDÍ:
1. 103
2. 161

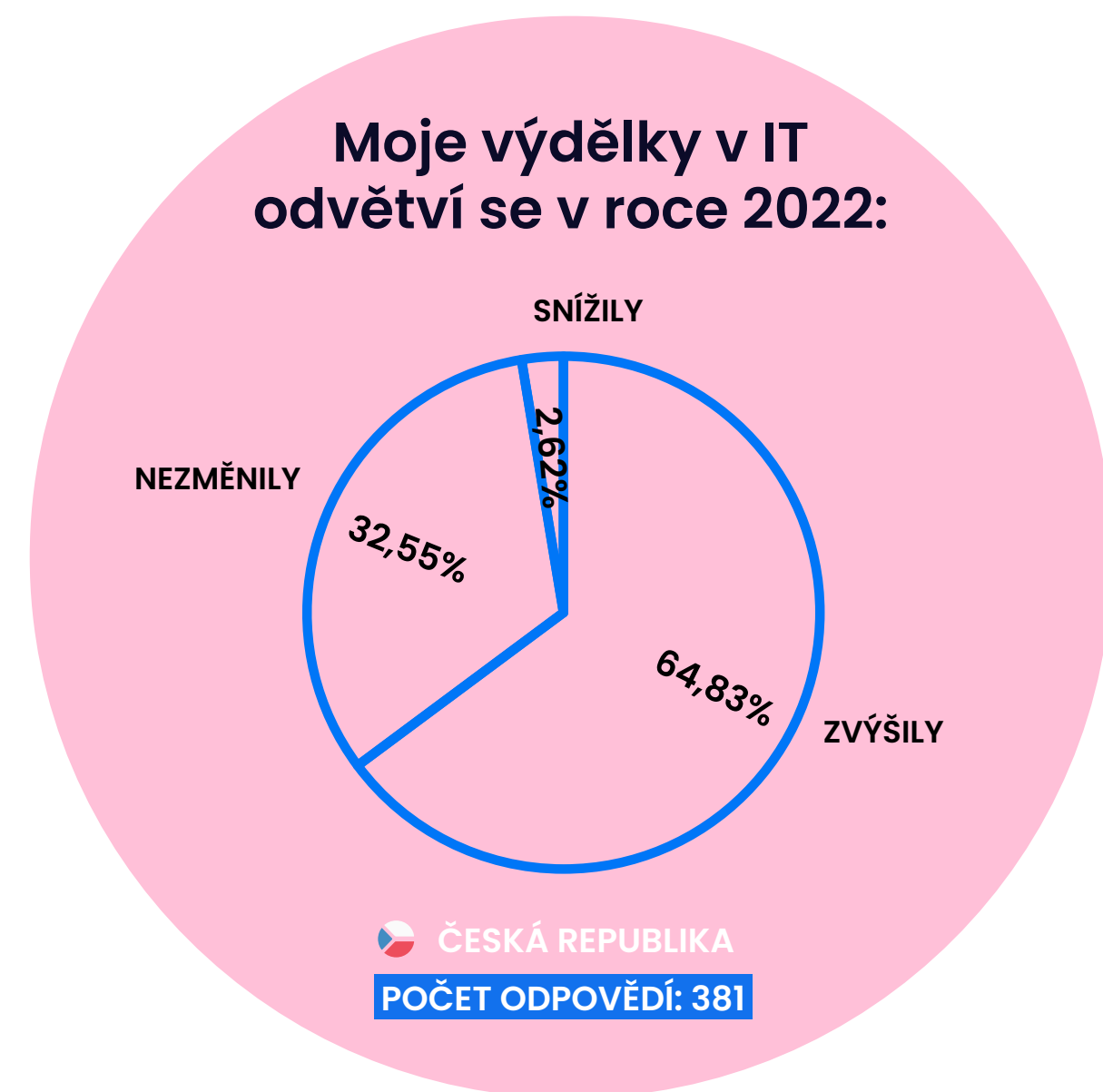
Přibližně 58,5% žen v IT je spokojeno se svou mzdou.

Spokojenost se mzdou



Mzdy ve světě IT: Říše divů?

Navzdory znepokojivé globální ekonomické a politické situaci, která zasáhla i odvětví IT (zmrazení naborů, propouštění, ruská agrese), mohly IT specialistky stále počítat s růstem mezd (64 % respondentek).



Je zarážející, že v roce 2022 téměř 30 % IT profesionálek v Nizozemsku nezískalo zvýšení mzdy, zatímco 70,4 % ano. Proč si téměř třetina z nich uchovala stejnou mzdu? Větší transparentnost informací o mzdách může zaměstnancům pomoci mít realističtější očekávání. Při posuzování zvyšování mezd a volných pracovních míst je také důležité vzít v úvahu vztah mezi mzdou a zkušenostmi.



CEO TECHGROUNDS

Saskia Verstege

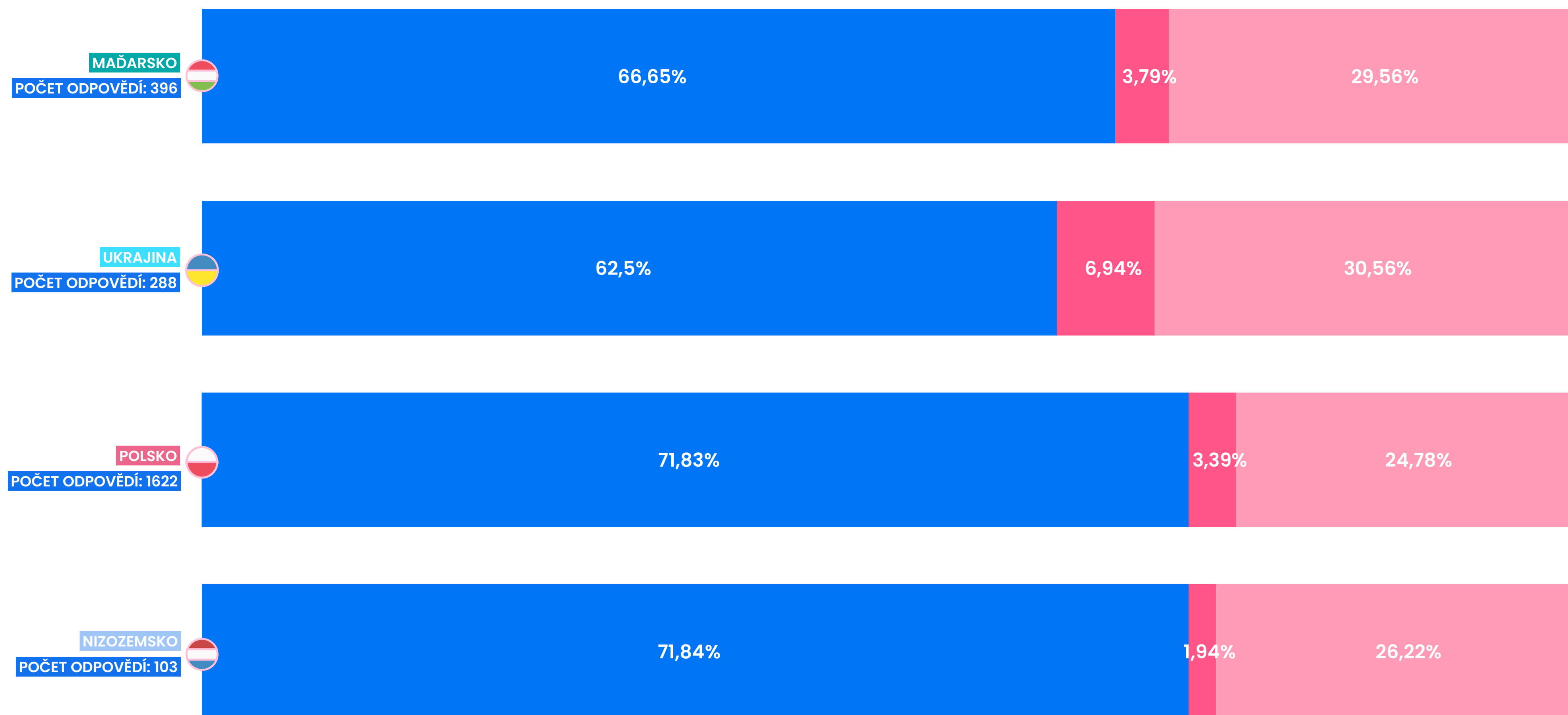
 techgrounds

Moje v ýd ělky v IT od v ětv í se v roce 2022:

● Zv ýšily

● Sn ížily

● Nezm ěnily



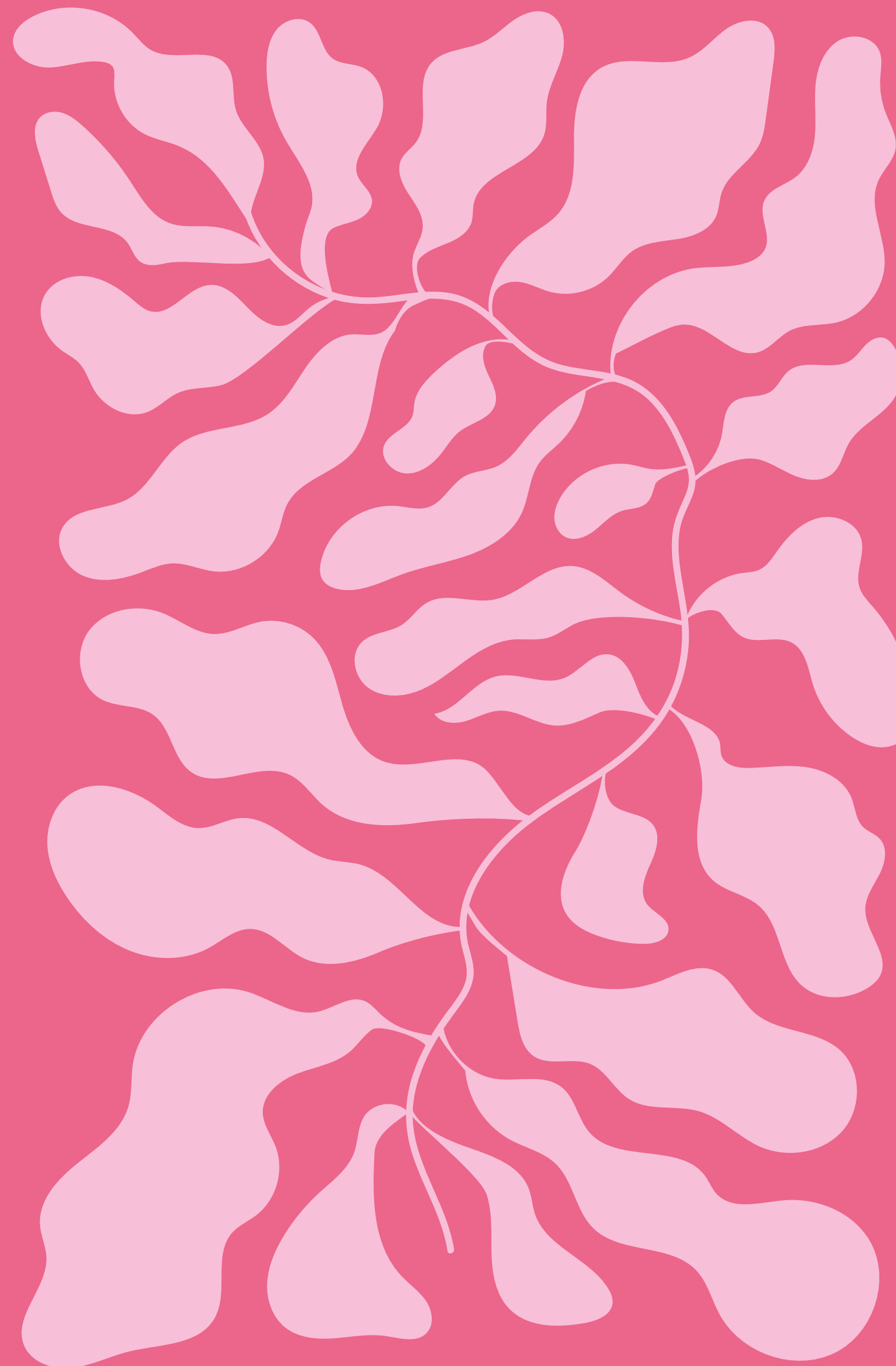
• **88,8%*** žen v IT považuje mzdové rozpětí za důležitý prvek pracovního inzerátu

 *93,5%

 *88,1%

 *94,5%

 *87,1%



Pochopila jsem, že úspěch v technologickém průmyslu často závisí na schopnosti vyjednat si, co chcete. Z mých zkušeností vyplývá, že pro IT odborníky, zejména ženy, je zásadní rozvíjet sebevědomí a silné vyjednávací schopnosti. Uvědomění si hodnoty svých dovedností, a to jak technických, tak mezilidských,

je prvním zásadním krokem k vybudování tohoto sebevědomí a prosazení se..



MANAGING DIRECTOR ITFUNDAMENTALS

Maaïke van Putten

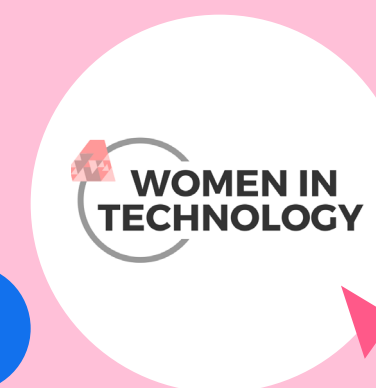


LIDERKA SPOŁECZNOŚCI

PREZESKA FUNDACJI IMAGINE INCLUSIVE TECHNOLOGY

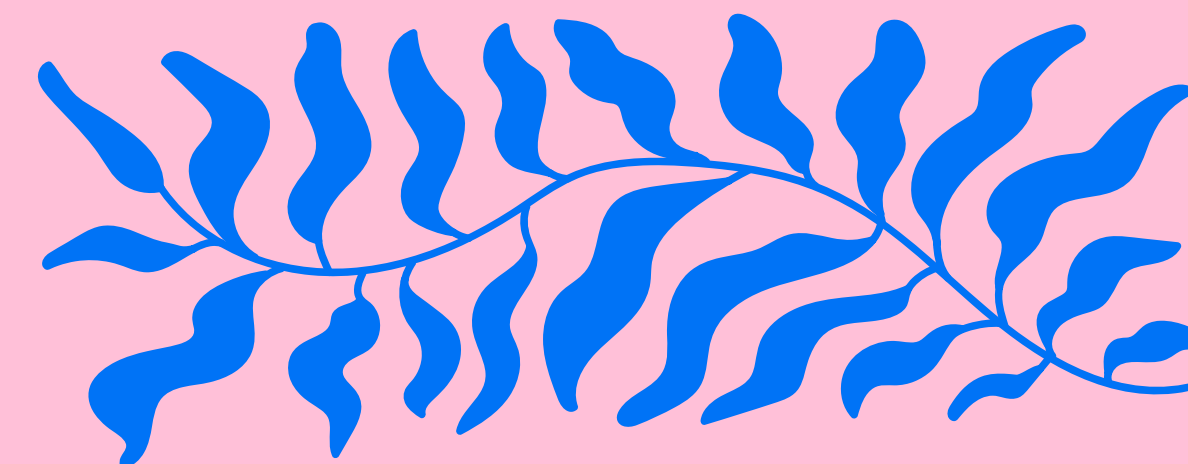
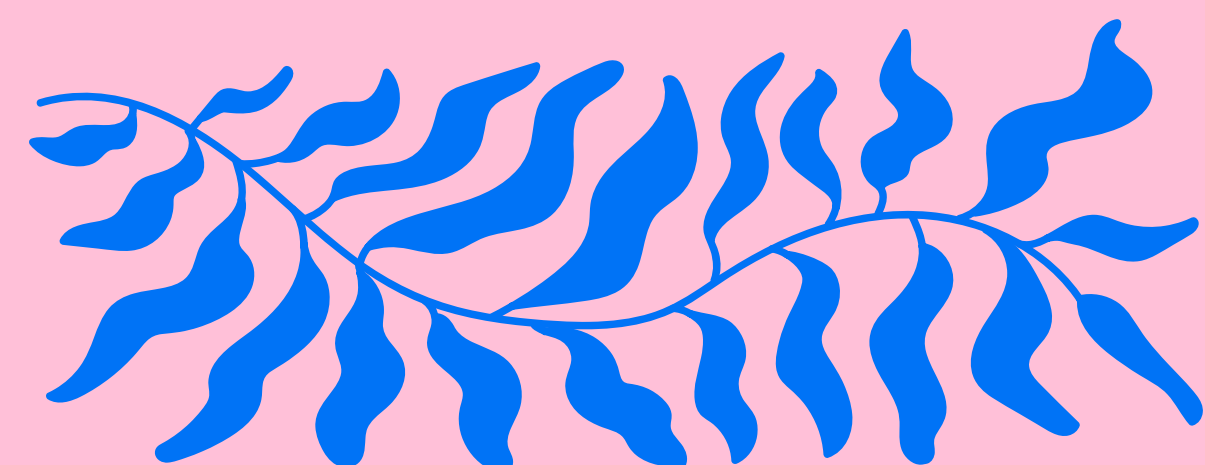
WOMEN IN TECHNOLOGY

Anna Szwiec



Rozdíl mezi udávanými a očekávanými mzdami žen může pramenit z toho, že se ženy cítí poškozeny, protože mají statisticky nižší mzdy než muži. Z toho jsme si zvykli obviňovat samotné ženy a poukazovat na jejich pasivitu, nízké sebevědomí nebo neschopnost efektivně vyjednat zvýšení mzdy. Přitom jsou to právě zaměstnavatelé, kdo by měl být hnán k odpovědnosti a tlačěn k tomu, aby

určoval mzdy na základě kompetencí, nasazení a produktivity zaměstnanců, nikoliv na základě jejich pohlaví. Pro snížení rozdílů v odměňování žen a mužů je zásadní transparentnost odměňování.



Jak se cítit bezpečně v nejisté době?

Stále platí, že se ženy v IT setkávají s obtížemi vyplývajícími z pracovní politiky: nedostatek podpůrných programů, nerovnost v odměňování nebo nedostatečná flexibilita pro sladění práce s rodičovskými a pečovatelskými povinnostmi. To může mít vliv na jejich motivaci a spokojenost s prací.

Studie navíc ukazují, že ženy vykazují častěji než muži perfekcionistické chování, které může stres a námahu ještě více stupňovat.

Proto se ve společnosti Dare IT zaměřujeme na nabídku všestranné podpory, od mentoringu až po budování sebedůvěry. Vyzýváme všechny, aby se k naší misi připojili!

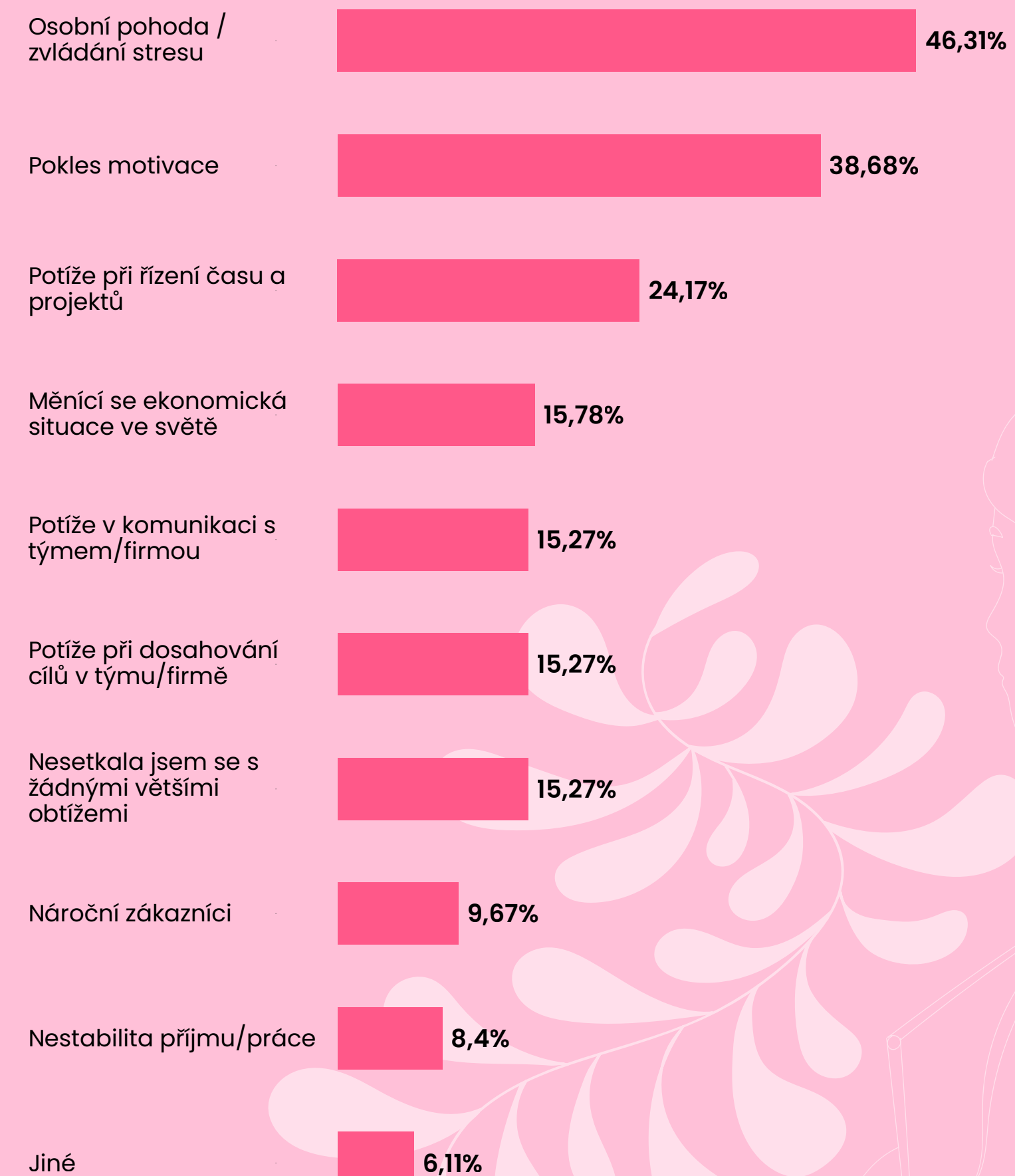


CO-FOUNDER AND CO-CEO DARE IT

Aleksandra Bis

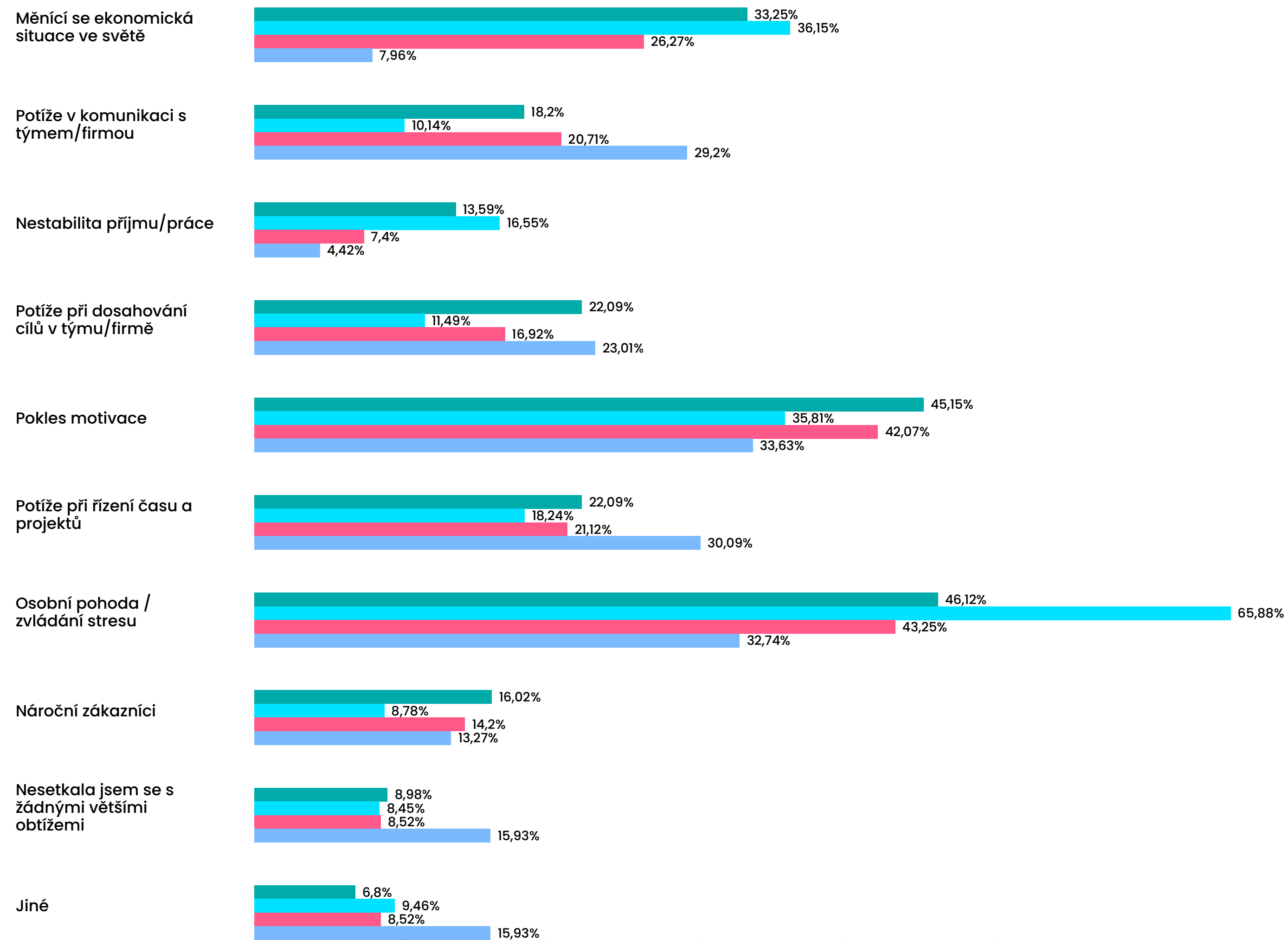
Dare IT

Největší profesní výzvou pro mě v roce 2022 bylo



ČESKÁ REPUBLIKA POČET ODPOVĚDÍ: 393

Největší profesní výzvou pro mě v roce 2022 bylo



LEGENDA:



MAĎARSKO

POČET ODPOVĚDÍ: 412



UKRAJINA

POČET ODPOVĚDÍ: 296



POLSKO

POČET ODPOVĚDÍ: 1690



NIZOZEMSKO

POČET ODPOVĚDÍ: 113



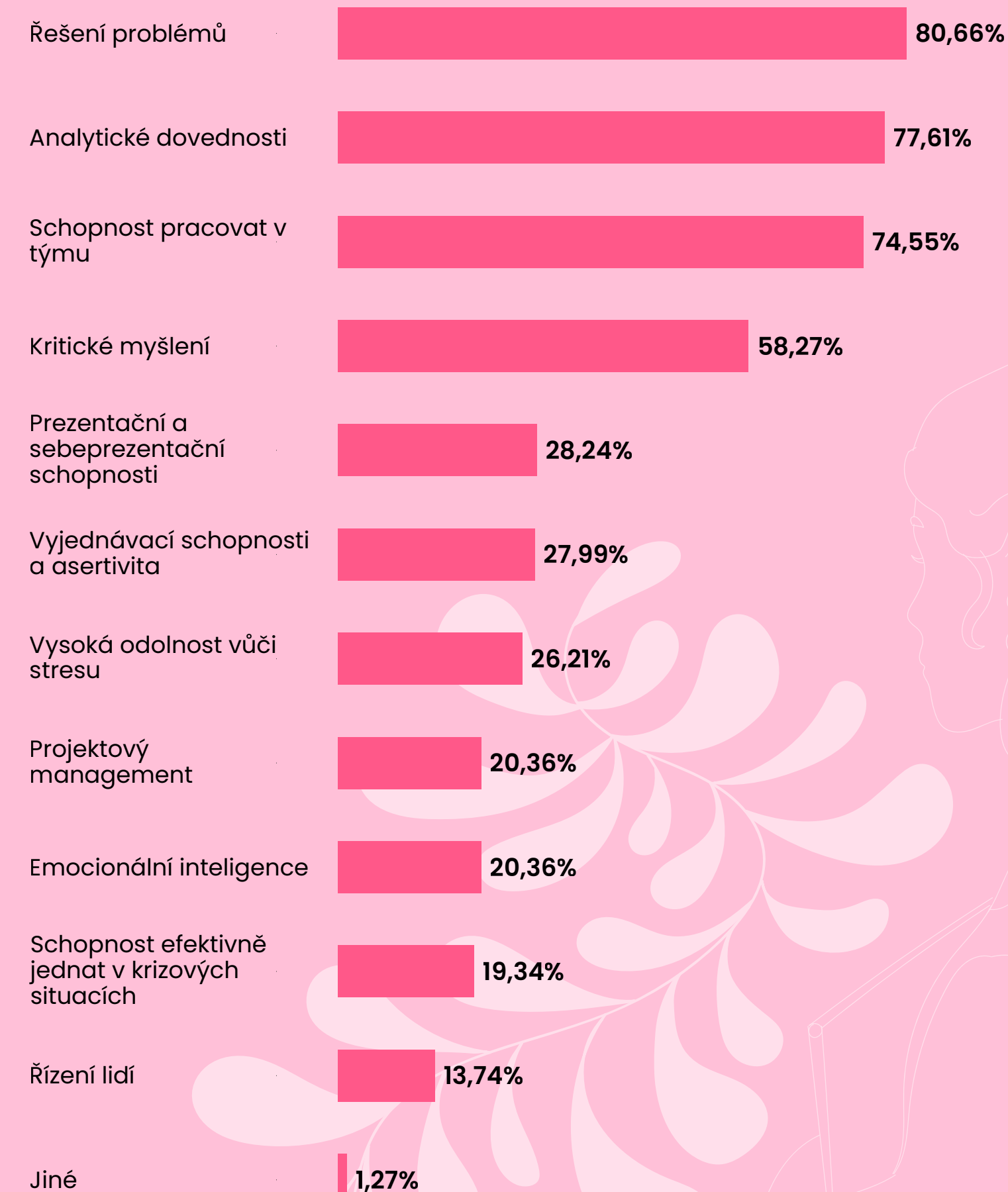
IT je vždy o týmové práci. Nikdy nejste samy.

Nejprve vyvráťme další mýtus o odvětví IT. Nejedná se o osamělou kariéru.

Pracujete v týmu, který je veden za společným cílem, a tak není divu, že mezi tři nejžádanější kompetence v IT patří: řešení problémů (80,66 %), analytické dovednosti (77,61 %) a schopnost pracovat v týmu (74,55 %).

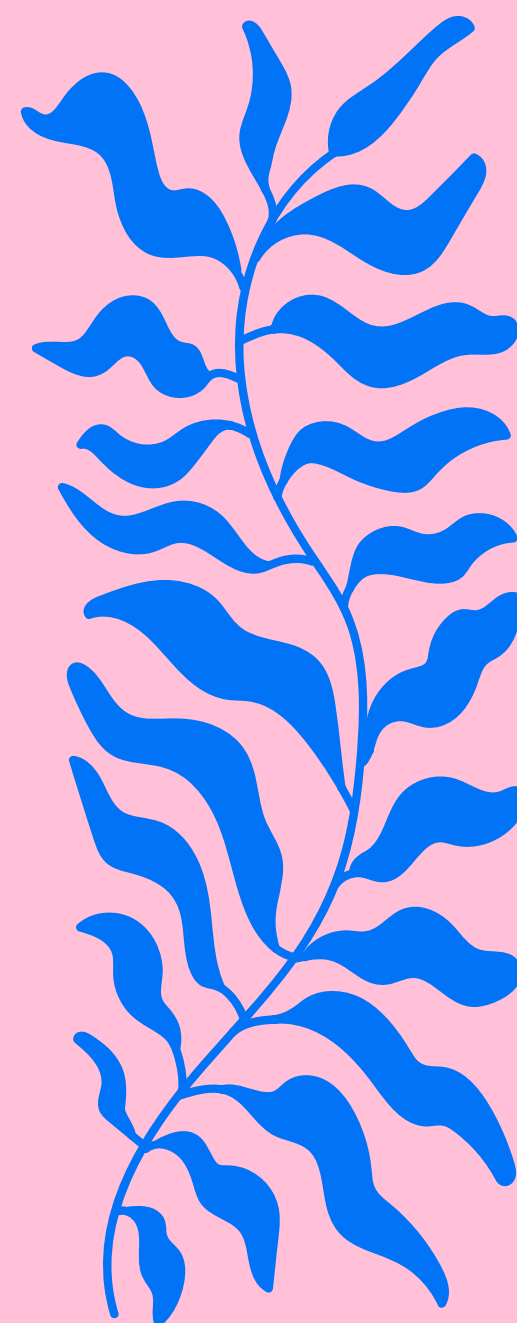
Měkké dovednosti se mohou hodit, pokud jste začátečník, kterému ještě chybí určité technické znalosti, ale můžete ukázat svou otevřenou mysl a skutečného týmového ducha.

Jaké měkké dovednosti jsou potřebné ve vaší každodenní práci?



Do práce si „bereme“ celé své já, nejen svou „profesionální osobnost“. Pokud se potýkáme s psychickými problémy, nemůžeme je nechat jen na parkovišti u kanceláře – vybírají si svou daň i v práci. Celých 40 % respondentek považuje právě duševní pohodu za největší výzvu uplynulého roku. Proto je tak důležité vytvářet organizační kulturu, která umožňuje otevřenost vůči ostatním a podporuje empatické vedení. Společnosti, které podporují duševní zdraví zaměstnanců prostřednictvím vzdělávání a zařazením poskytování psychologické

péče do balíčků benefitů, na trhu vynikají. Zvláštní potenciál zde má podpora a vzdělávání manažerů střední úrovně. Právě oni jsou „v první linii“, denně motivují, podporují a uznávají zaměstnance v krizi. V době nejistoty a obtížných ekonomických podmínek se pozornost a empatie v práci ukazují jako klíčové kompetence vedoucích pracovníků více než kdy jindy.



TECHNOLOGY COMMUNICATIONS MANAGER

RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

**Małgorzata
Kuś**

ringier
axel springer



CEO PERSPEKTYWY EDUCATION FOUNDATION

**Bianka
Siwińska**

Perspektywy
WOMEN
IN TECH

Až 40 % žen v IT tvrdí, že mají potíže se stresem a poklesem motivace. To je ukazatel překážek, které nám brání plně využít velký potenciál žen v IT: nerovnost v odměňování, „skleněný strop“ nebo neodpovídající pocit nekompetence. Většina žen zvolila schopnost pracovat v týmu (73,9 %) a schopnost řešit problémy (77,5 %). Proto při podpoře kariéry žen v oblasti STEM, techniky a IT klademe důraz na rozvoj kompetencí souvisejících

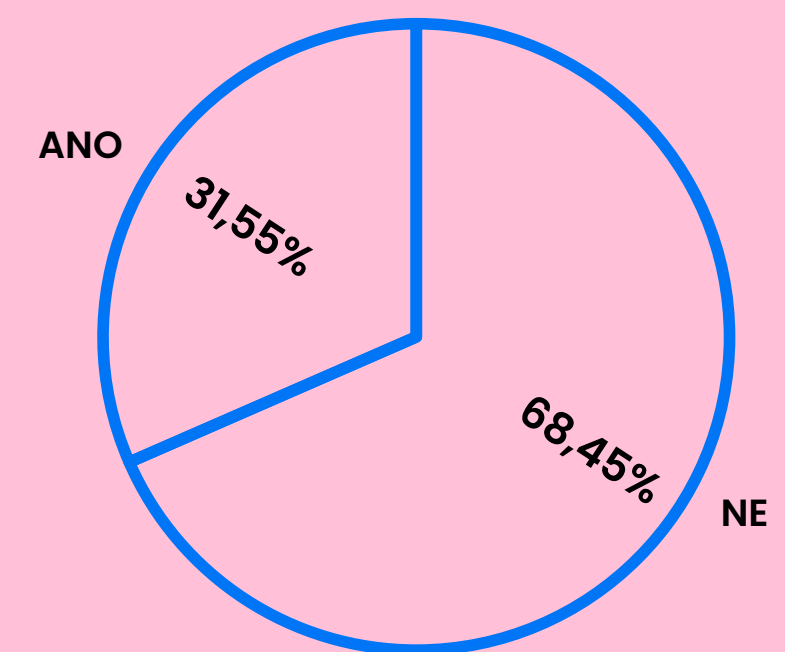
s moderním řízením týmu založeným na začleňování a rozmanitosti, jakož i na posilování stylu vedení žen a podporu ženských vzorů prostřednictvím mentoringu s vrcholovými odbornicemi v oboru.

Povýšení a změna zaměstnání

Přestože uplynulý rok byl náročný a všechny pronásledovala myšlenka propouštění včetně technologických gigantů, až **38 %** IT specialistek se rozhodlo změnit zaměstnání.

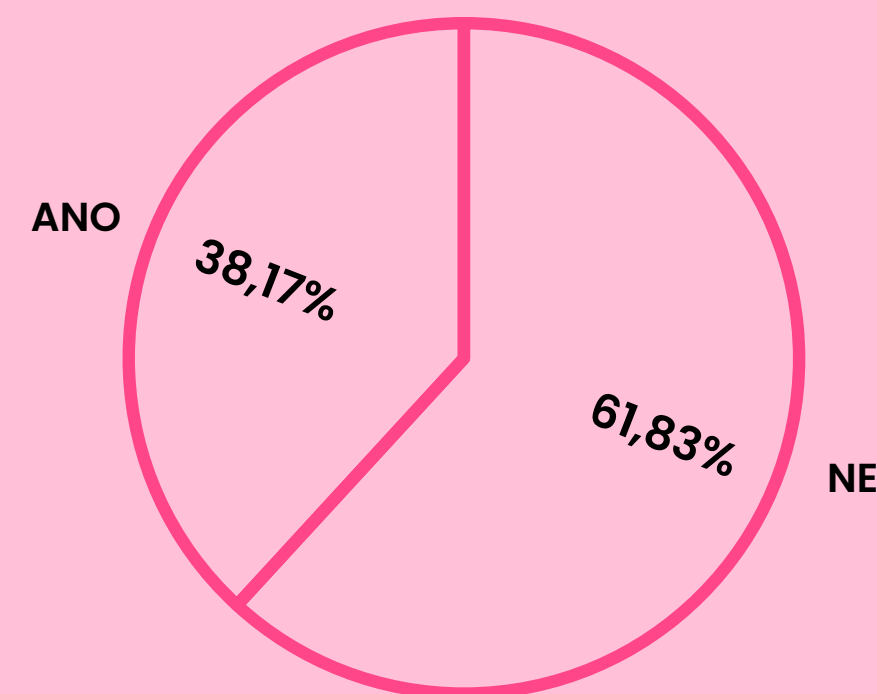
V roce 2022 získalo povýšení pouze 31,6 % českých žen v IT. 38,2 % českých žen pracujících v IT změnilo v roce 2022 zaměstnání.

Získala jste v roce 2022 povýšení?



ČESKÁ REPUBLIKA
POČET ODPOVĚDÍ: 393

Změnila jste v roce 2022 zaměstnání?



ČESKÁ REPUBLIKA
POČET ODPOVĚDÍ: 393

Získala jste v roce 2022 povýšení?

● ANO ● NE

MAĎARSKO
POČET ODPOVĚDÍ: 412



25%

75%

UKRAJINA
POČET ODPOVĚDÍ: 412



54,39%

45,61%

POLSKO
POČET ODPOVĚDÍ: 1690



39,76%

60,24%

NIZOZEMSKO
POČET ODPOVĚDÍ: 113



26,55%

73,45%

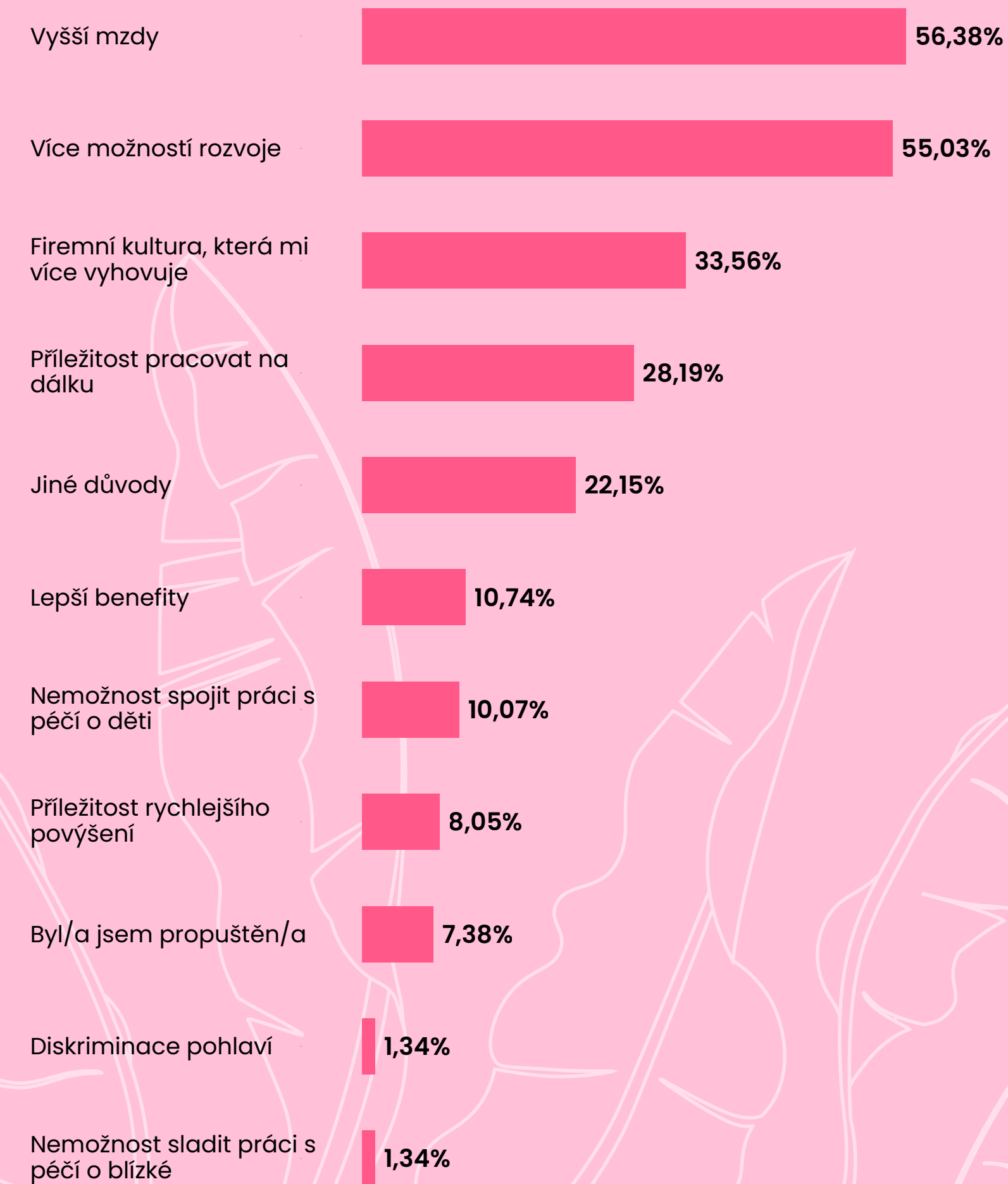
Peníze & seberozvoj

Ačkoli jsou peníze na prvním místě jako hlavní faktor pro změnu zaměstnání, vítězí pouze s malým náskokem před možnostmi seberozvoje.

Naše respondentky chtějí růst v příznivém prostředí, které poskytuje vyhovující **firemní kulturu** a umožňuje ženám **pracovat na dálku** v pružné pracovní době.

Přestože na diskriminaci na základě pohlaví poukázalo pouze 1,34 % IT specialistek, stále se jedná o znepokojivé číslo, za jehož snížení bychom měli všichni bojovat.

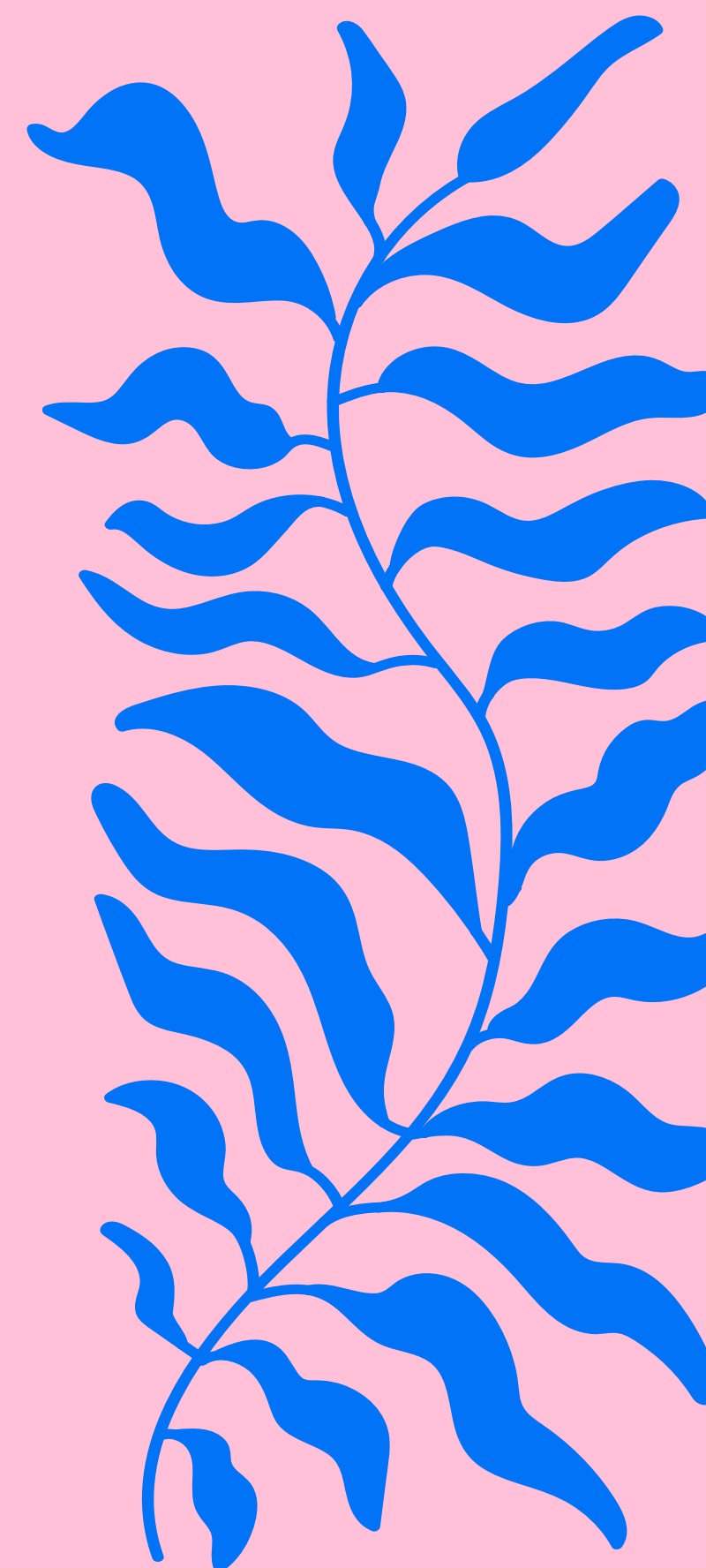
Jaký byl důvod pro změnu zaměstnání?



Pro mě by ideální prostředí pro ženy bylo takové, kde nemusíme řešit, zda je přátelské. Takové, kde se cítíme začleněné a kde se s námi zachází rovnoprávně, kde máme možnost růstu a rozvoje. Je zásadní poskytnout ženám takové pracoviště, kde se cítíme oceňovány.

Když jsem se ucházela o manažerskou pozici, měla jsem mnoho pochybností - říkala jsem si; jsem mladá, jsem žena, možná se budou bát, že brzy odejdu na mateřskou dovolenou... Pro mého manažera byly nejdůležitější mé kompetence, můj přístup a můj potenciál. To je dokonalý příklad pracovního prostředí, kde se s vámi zachází rovnocenně, na základě vašich schopností a zkušeností.

Jednou z iniciativ, které ve společnosti Volvo Group realizujeme, je Klub profesionálních žen. Jeho posláním je posílit kariérní rozvoj žen a zvýšit genderovou diverzitu v naší organizaci. Vytváření přátelského pracovního prostředí pro ženy vyžaduje závazek od všech, od vedení až po jednotlivé zaměstnance. A myslím, že ve společnosti Volvo Group to funguje perfektně!



MANAGER OF BI & AA FOUNDATIONS VOLVO GROUP

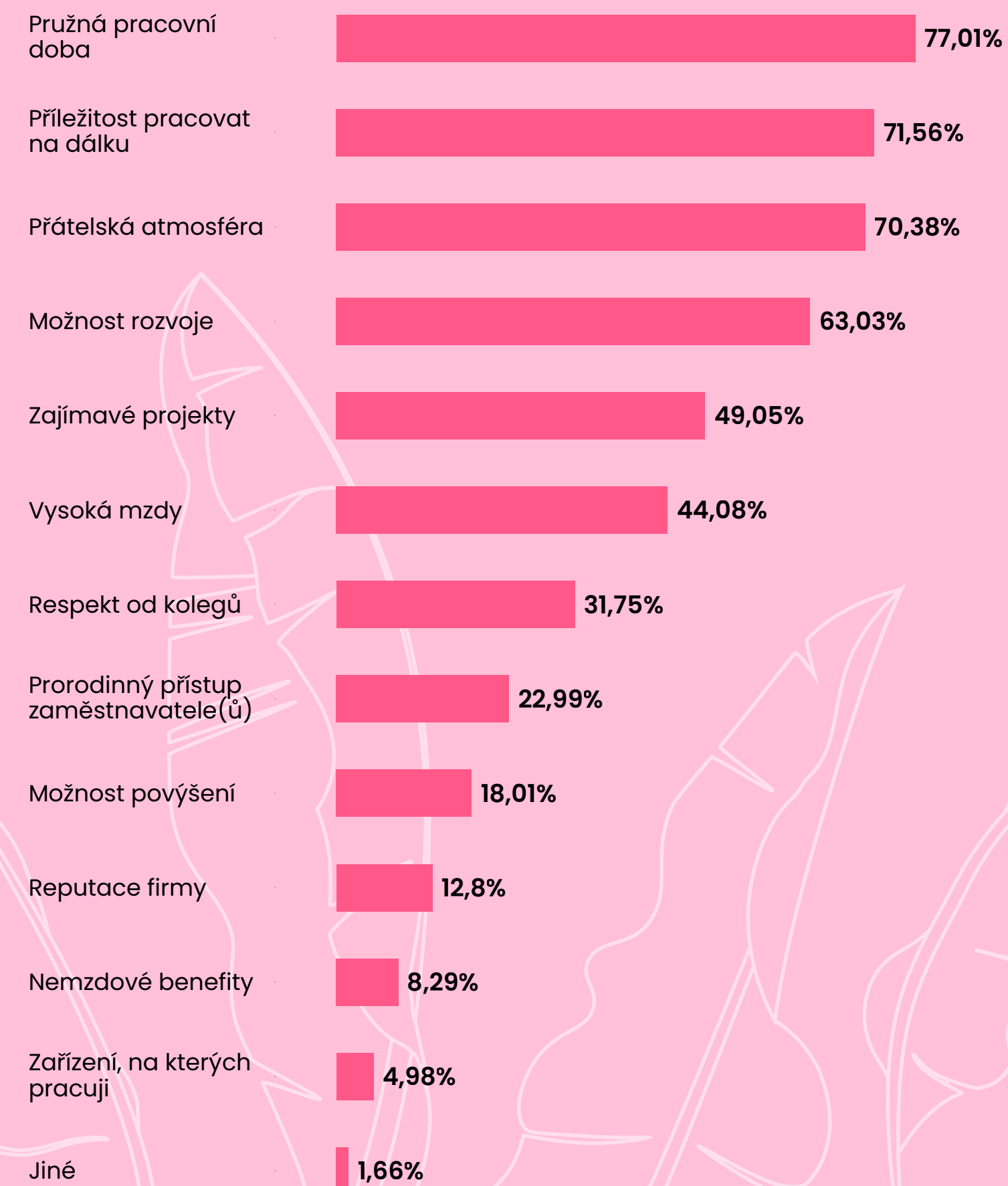
Małgorzata
Ciepielińska

V O L V O

“Peníze jsou důležité, ale můžu pracovat z domova?”

Možnost pracovat na dálku (71.56 %) se ukázala být pro české IT profesionálky velmi důležitá společně s flexibilní pracovní dobou (77.01 %). České ženy si také cení přátelské atmosféry na pracovišti (70.38 %) a možnosti rozvoje (63.03 %). Pro 49.05 % českých IT profesionálek je také důležitá zajímavost projektů.

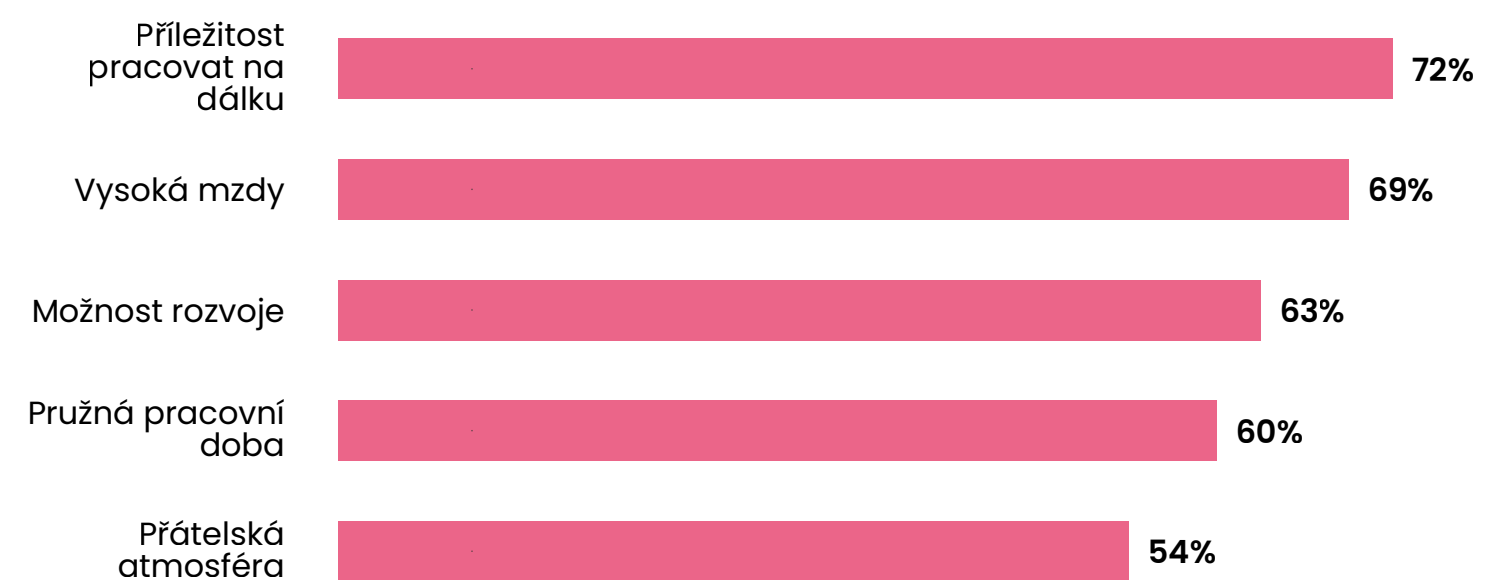
Co je pro vás v práci důležité?



Co je pro vás v práci důležité?

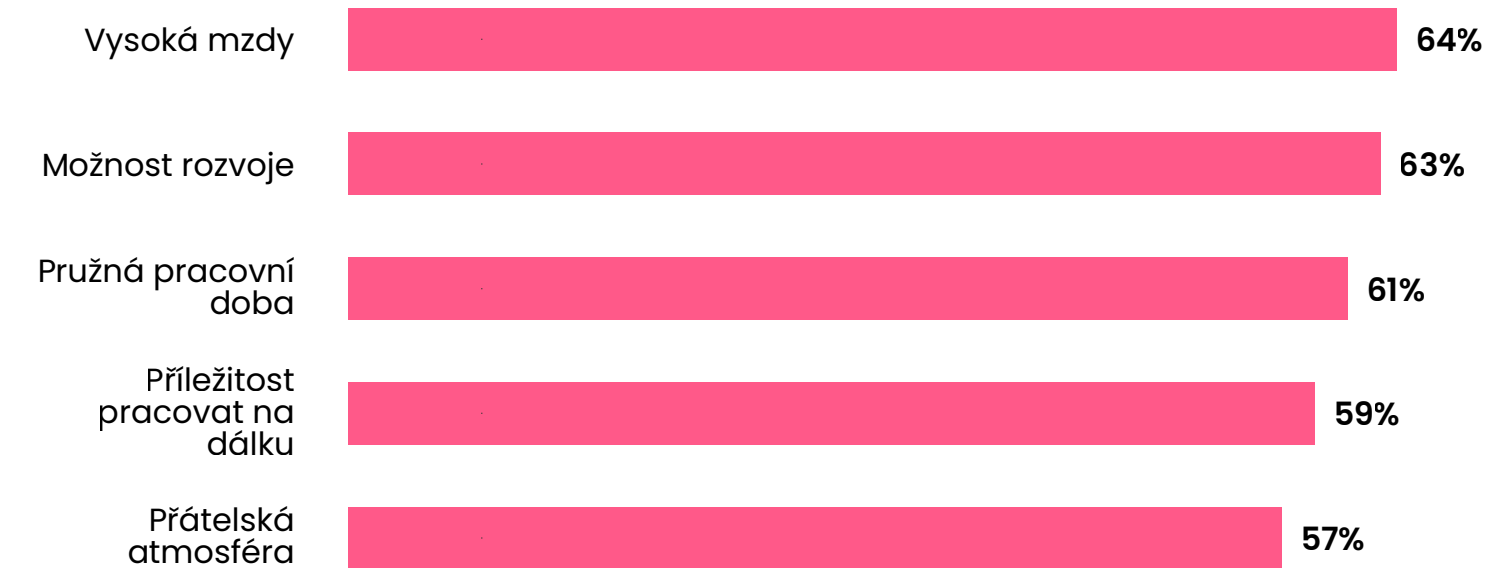
Top 5 odpovědí

MAĎARSKO



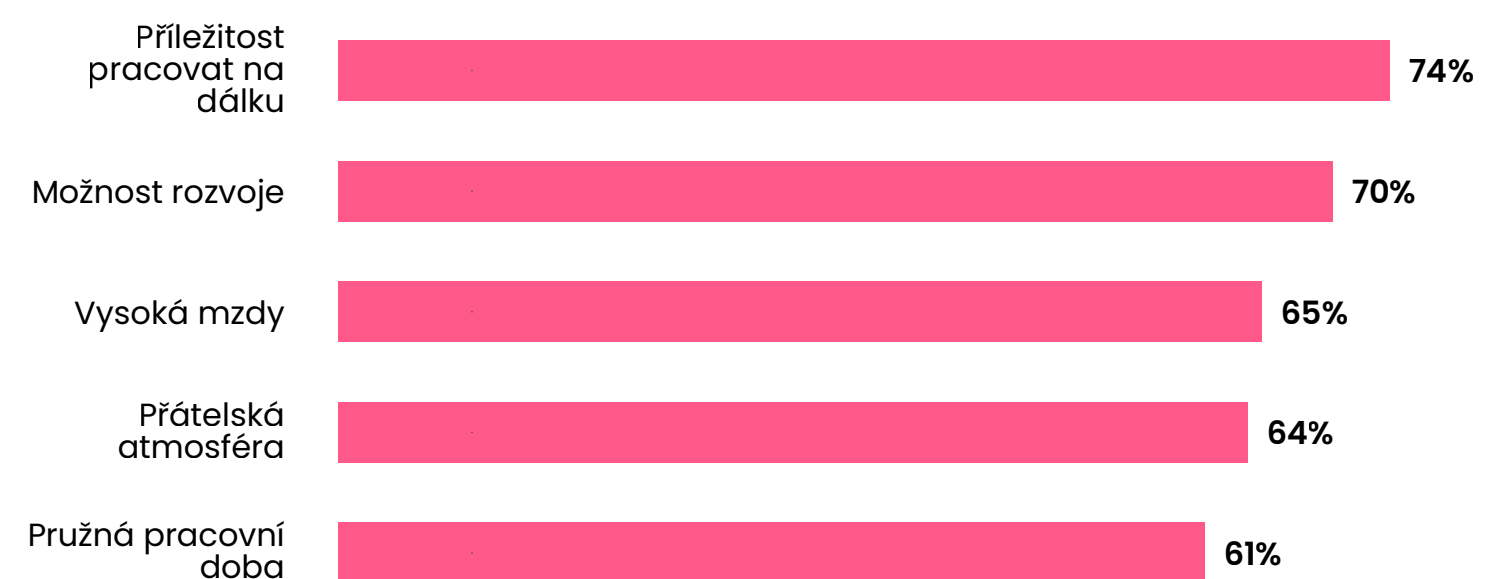
POČET ODPOVĚDÍ: 432

UKRAJINA



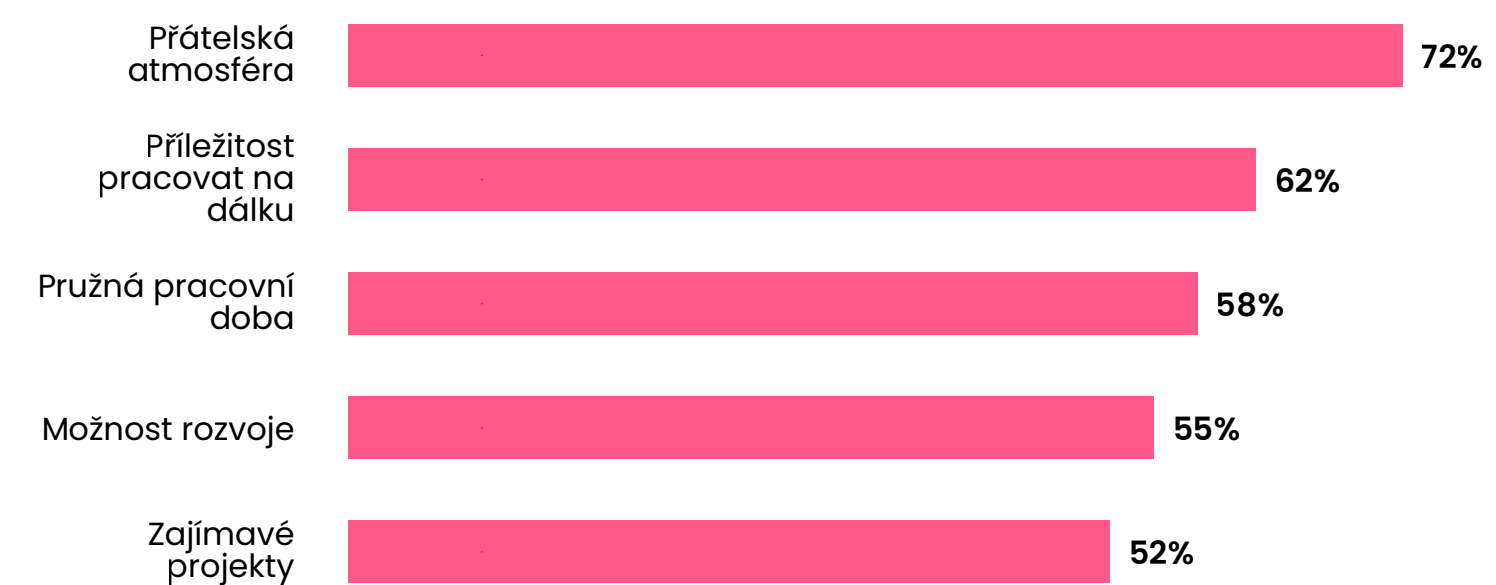
POČET ODPOVĚDÍ: 357

POLSKO

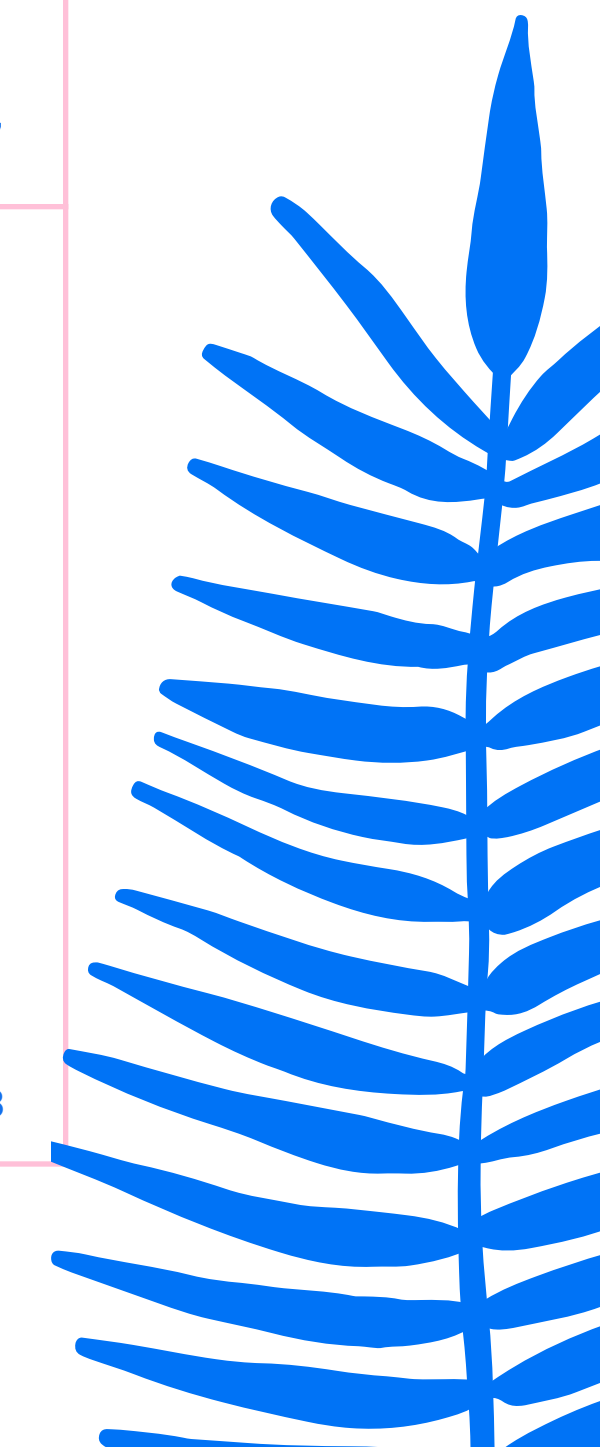


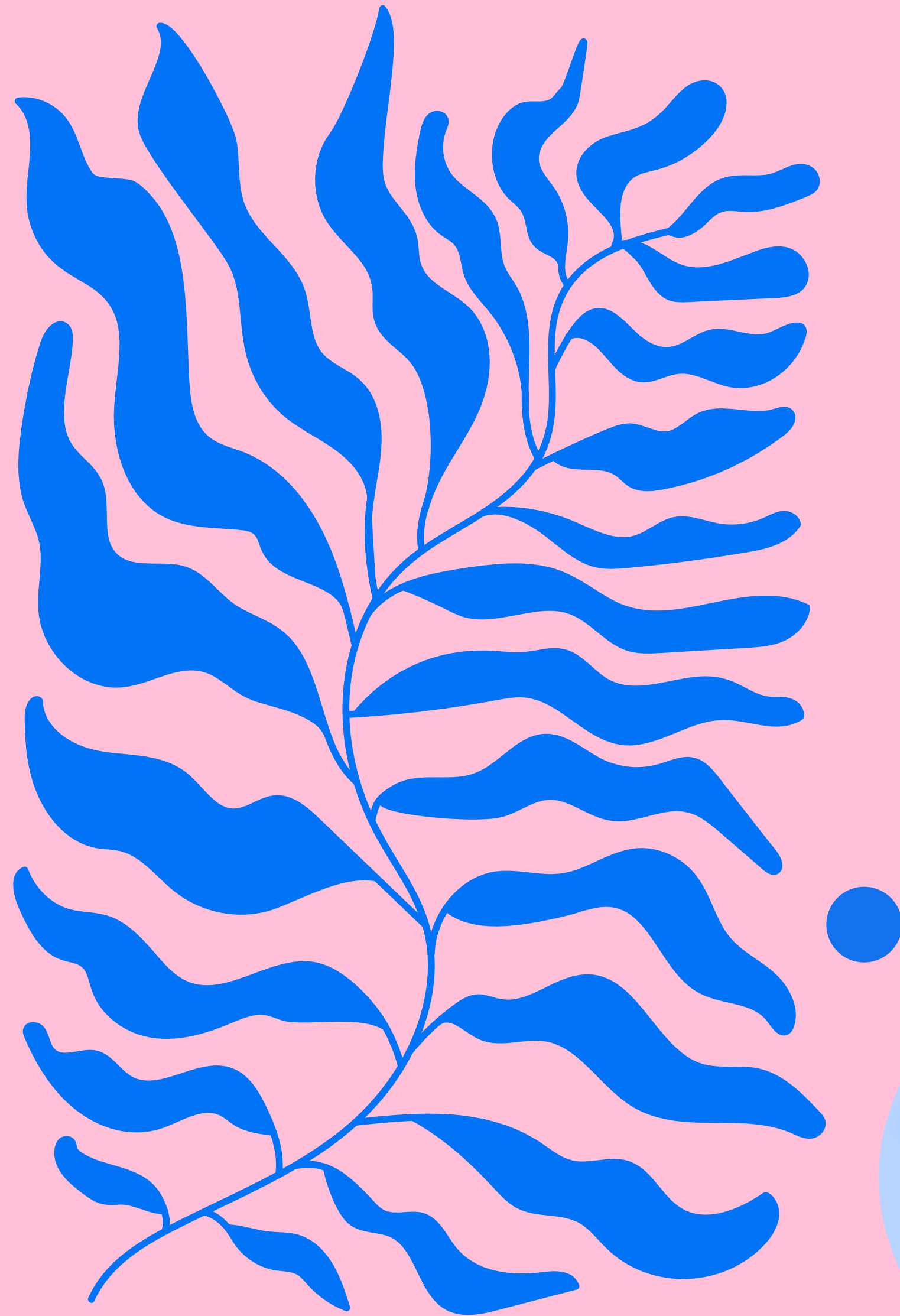
POČET ODPOVĚDÍ: 1829

NIZOZEMSKO



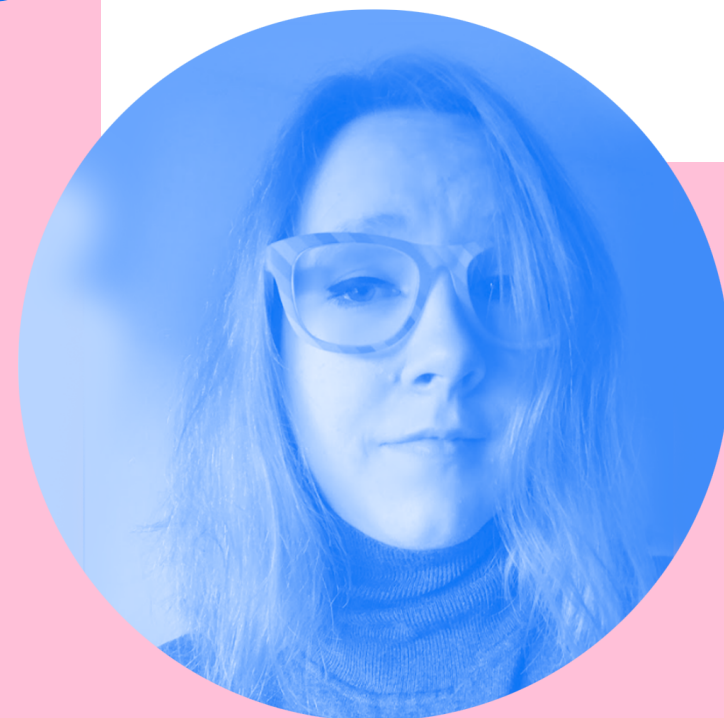
POČET ODPOVĚDÍ: 148





Jako člověk, který začal svou vlastní kariéru v profesi, která nesouvisí s IT, jsem byla velmi zvědavá na výsledky tohoto průzkumu, abych zjistila, co mé kolegyně považují za nejdůležitější aspekty práce v oboru. Vůbec mě nepřekvapilo, že za nejdůležitější aspekt je považována práce na dálku (za nejdůležitější ji považovalo více než 70%* respondentek). Pandemie nám dala možnost přesvědčit se, že práce na dálku je stejně efektivní, nebo dokonce efektivnější než práce z kanceláře. Již před lety jsme zavedli tzv. hybridní přístup. V kombinaci s flexibilním řešením místa a času výkonu práce (které oceňuje více než 60%* respondentek) umožňuje mnohem snadněji sladit pracovní a soukromý život.

Překvapivě se ukázalo, že příležitosti k rozvoji jsou cenné více než výdělek (68,33% oproti 68%*). Pod to se mohu podepsat – po několika letech v Roche si již nedokážu představit práci ve firmě, která se nezaměřuje na rozvoj svých zaměstnanců. Jsem toho dobrým příkladem: Začínala jsem na juniorské pozici, abych se nakonec dostala do vedoucí pozice – to vše díky jasné cestě rozvoje a transparentní komunikaci v týmu. Inkluzivita, flexibilita a možnosti růstu se promítají do atmosféry na pracovišti (což je důležité až pro 63,4%* respondentek) a přispívají k budování soudržné a podporující komunity, kde každý může být sám sebou.



SENIOR VALIDATION LEAD ROCHE INFORMATICS POLAND

Martyna
Stypik



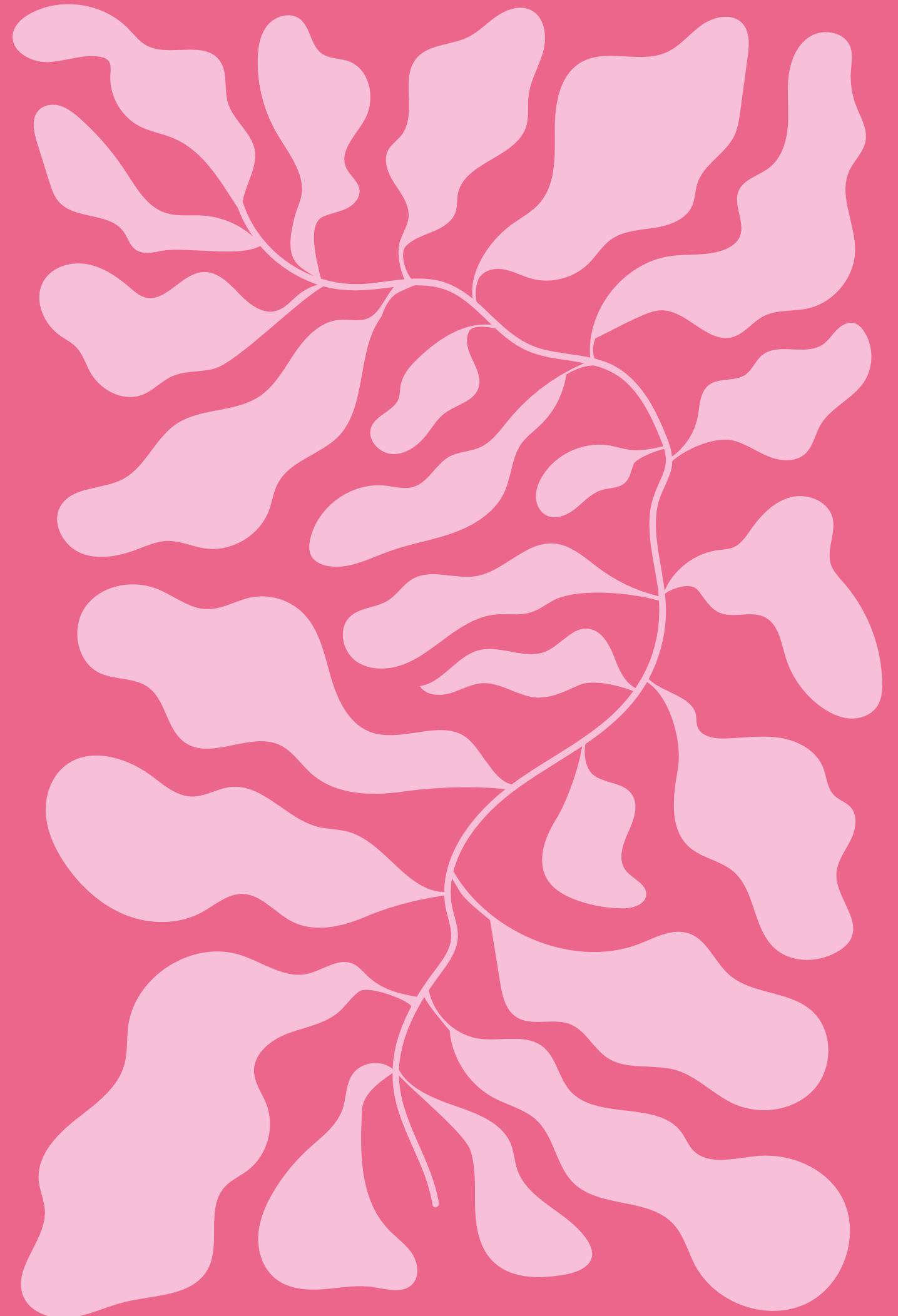
• **88%*** žen v IT považuje informaci o možnosti vzdálené práce v inzerátu za důležitou prvek.

•  *90%

 *86%

 *94%

 *87%



Ženy v IT – krátkodobá nebo dlouhodobá spolupráce?

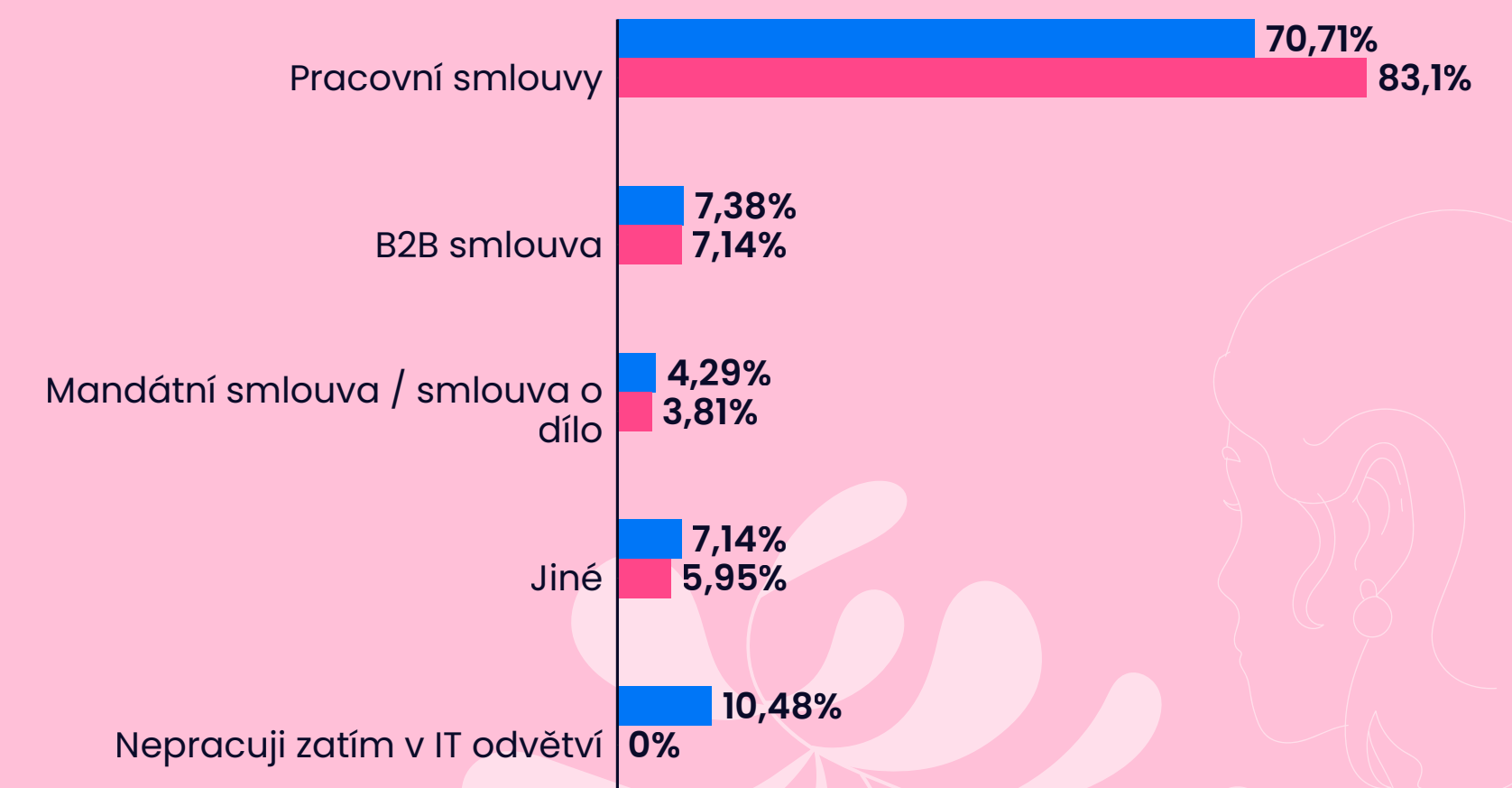
Tuto otázku pokládáme ženám v technických oborech každý rok a vždy dostáváme podobné odpovědi – v drtivé většině hlasují pro pracovní smlouvu na dlouhodobou spolupráci.

Až 70,7 % českých IT odbornic pracuje na základě pracovní smlouvy. Přitom takovou formu zaměstnání očekává o 13 procentních bodů více IT odbornic, celkem 83,1 % českých respondentek.

Se zájmem však budeme sledovat, zda se tento trend s rostoucí popularitou tzv. gig ekonomiky nezmění.

LEGENDA:

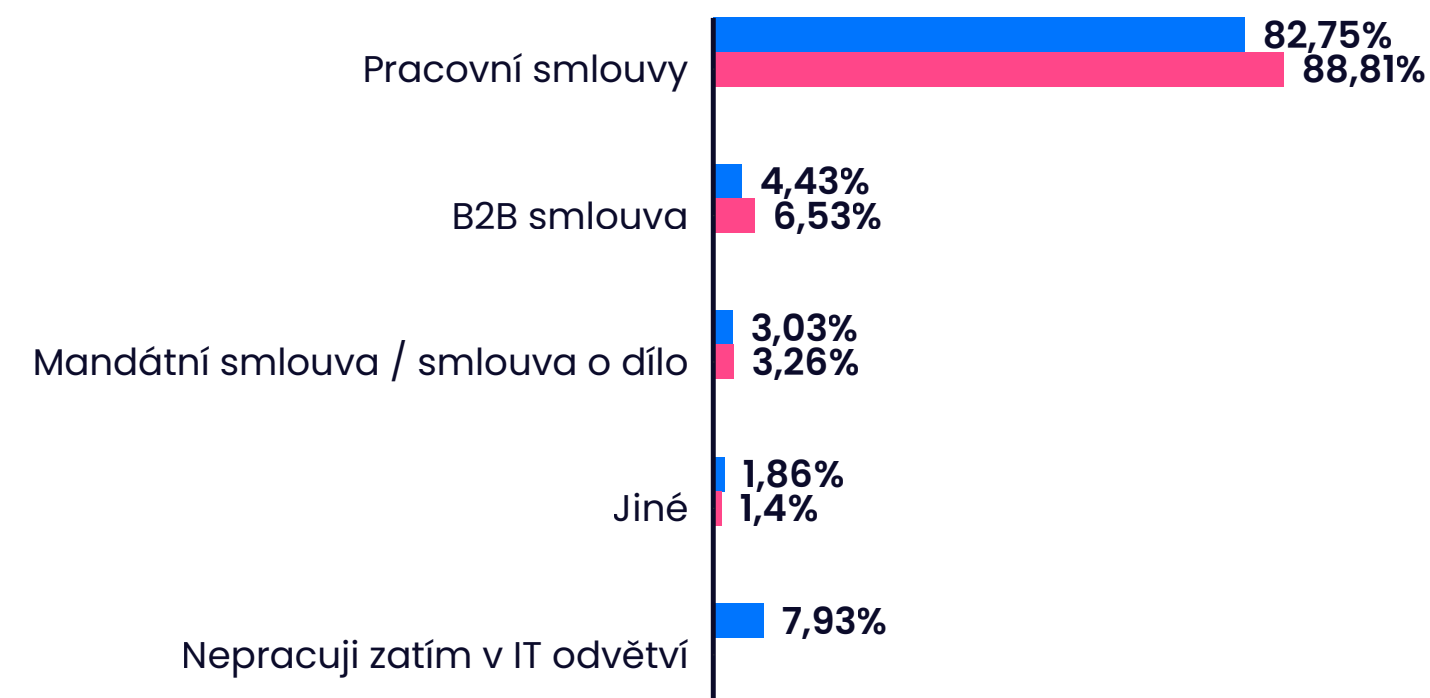
- Pracuji na základě:
- Preferuji práci na základě:



Pracuji na základě:

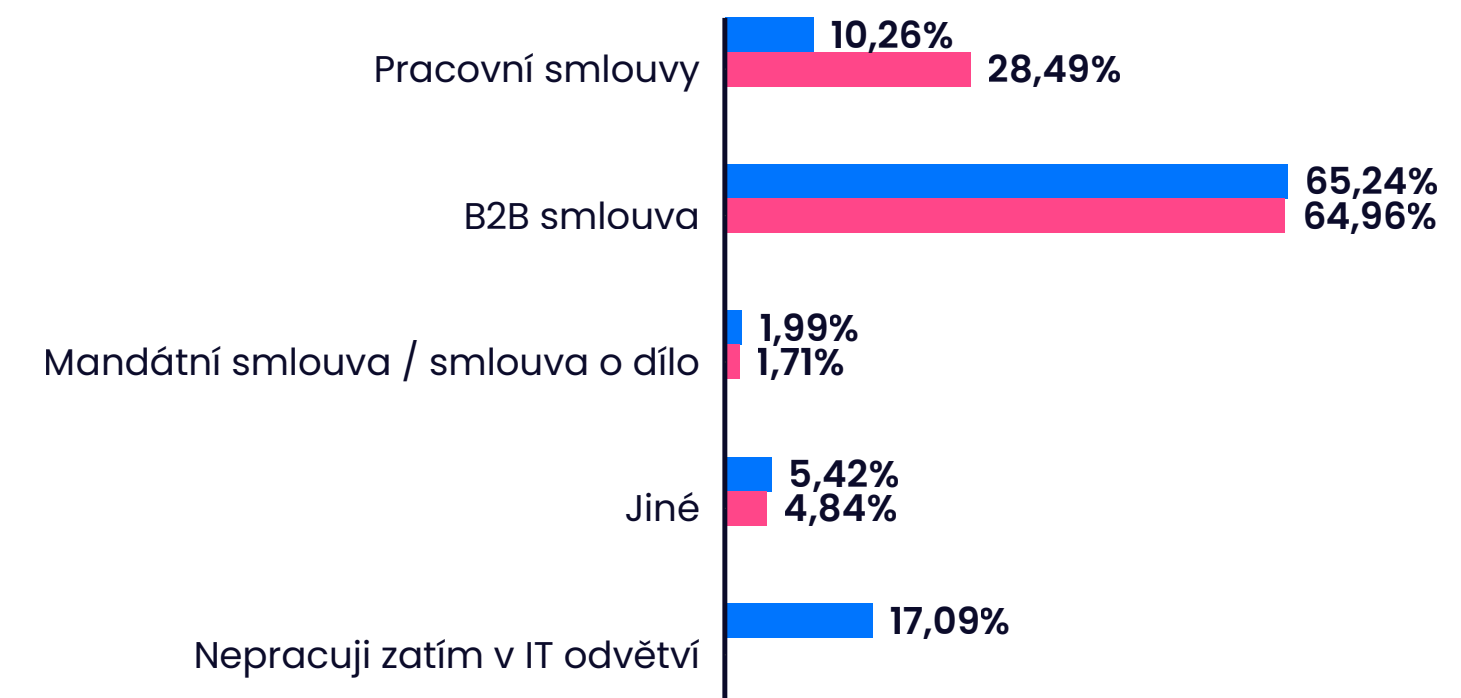
Preferuji práci na základě:

MAĎARSKO



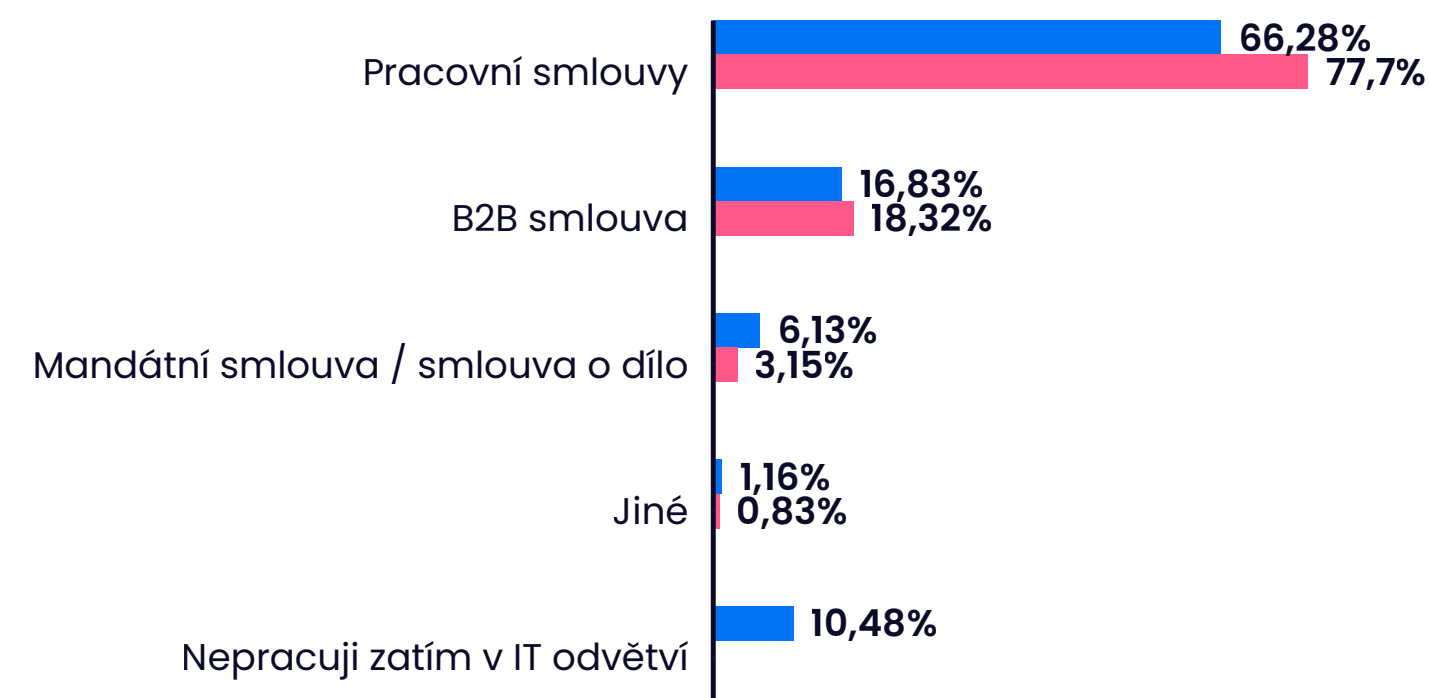
POČET ODPOVĚDÍ: 429

UKRAJINA



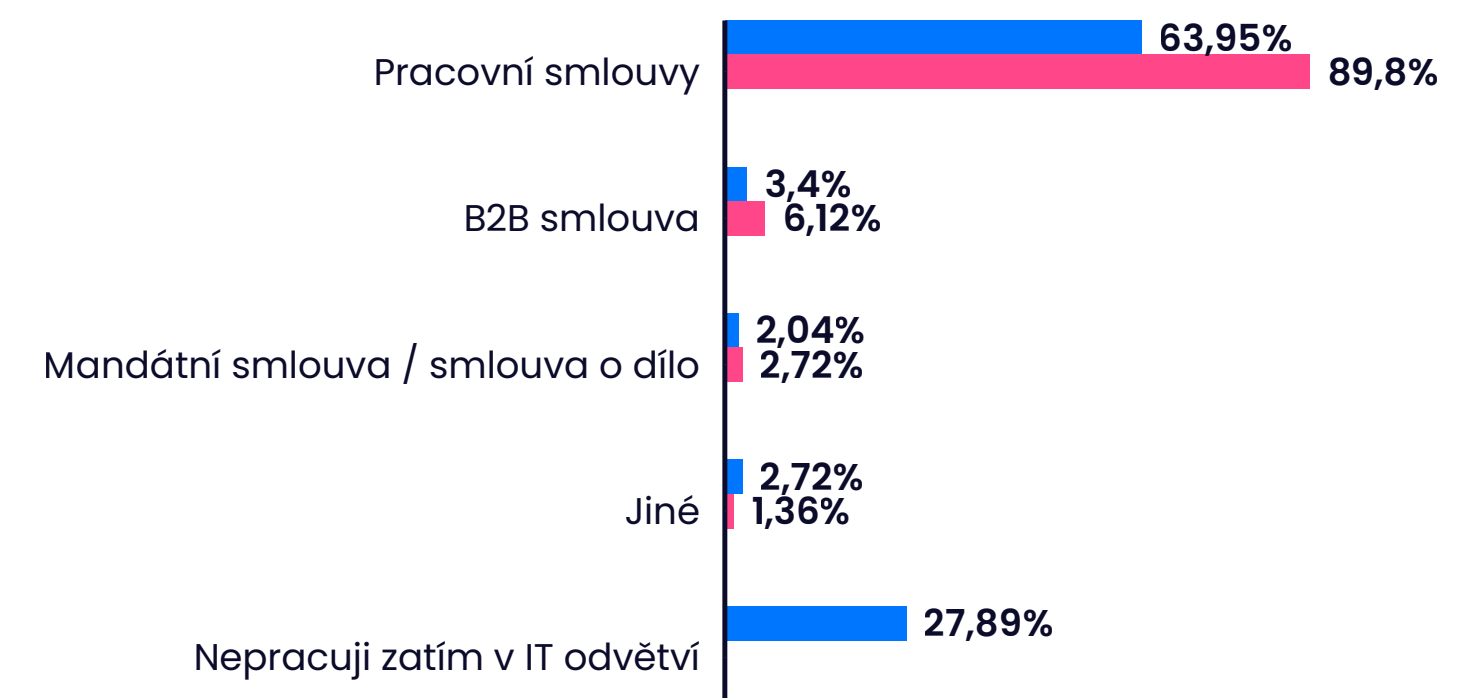
POČET ODPOVĚDÍ: 351

POLSKO



POČET ODPOVĚDÍ: 1578

NIZOZEMSKO



POČET ODPOVĚDÍ: 147

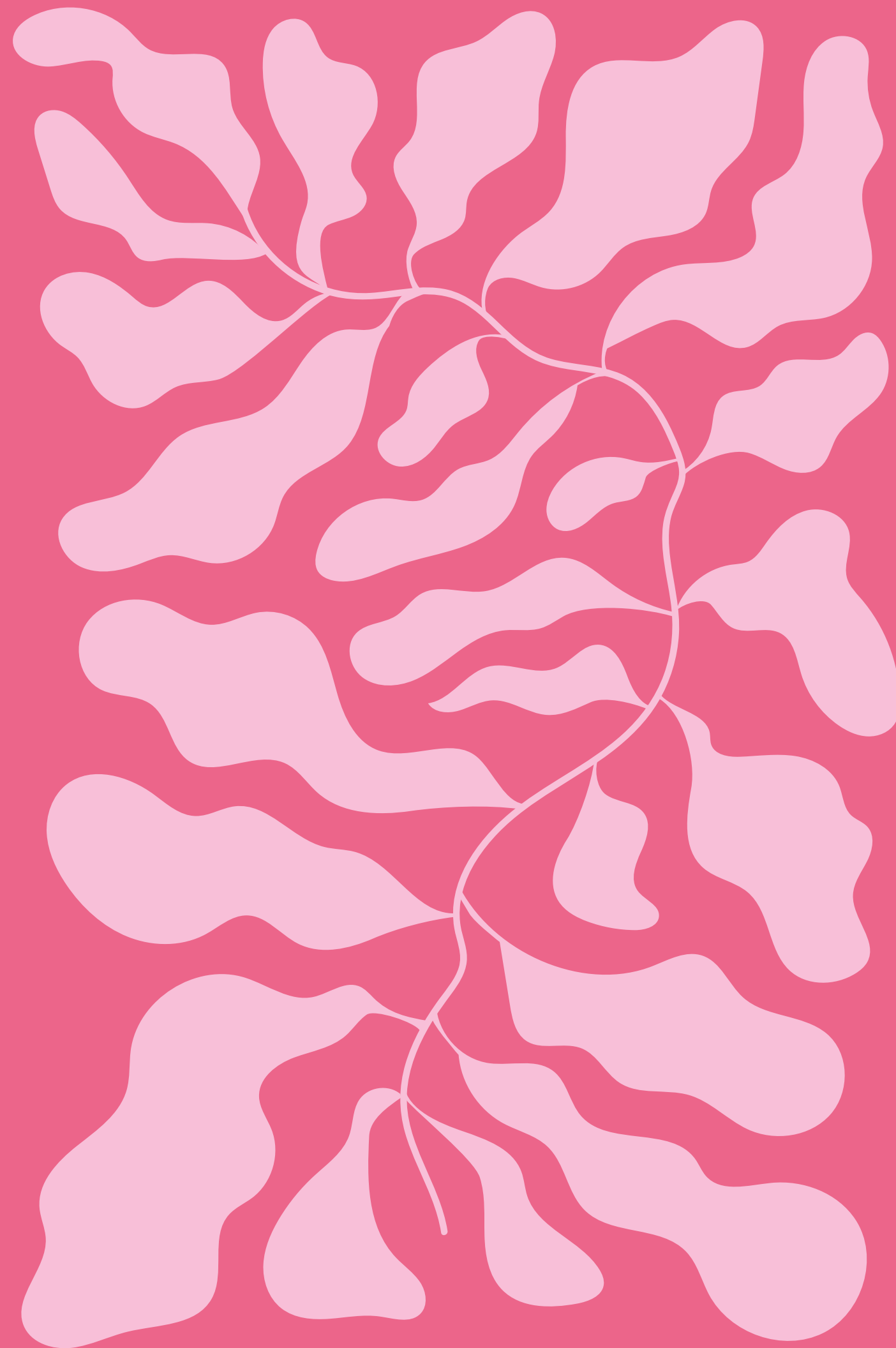
• **73%*** žen v pracujících v technických oborech přiznává, že informace o nabízeném typu smlouvy jsou důležité

•  *80%

 *61%

 *85%

 *74%



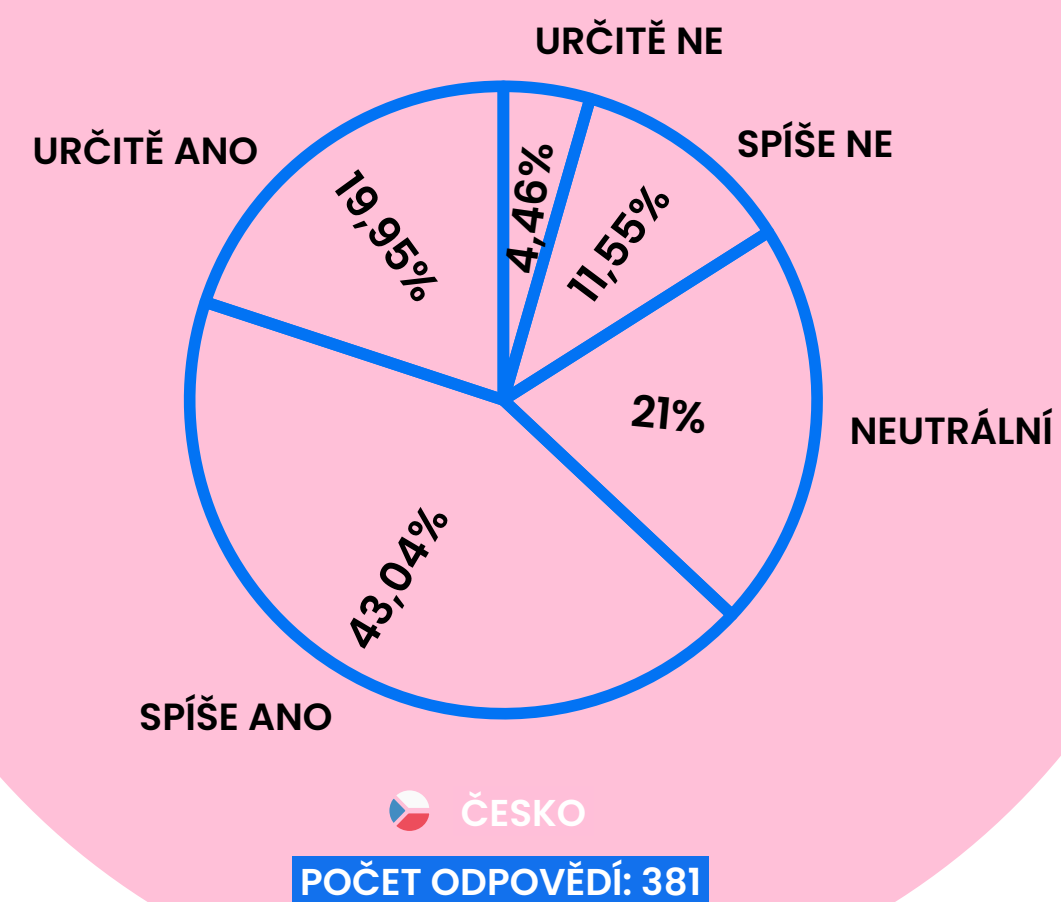
Zaměstnanecké výhody a benefity

Některé potřeby a preference zůstanou vždy stejné - například soukromá lékařská péče nebo rozpočet na školení.

České ženy jednoznačně dospěly k závěru, že pružná pracovní doba je pro ně nejdůležitějším benefitem v práci - souhlasilo s tím 91,3 % respondentek. S velkým odstupem, i když na druhém místě, se umístila

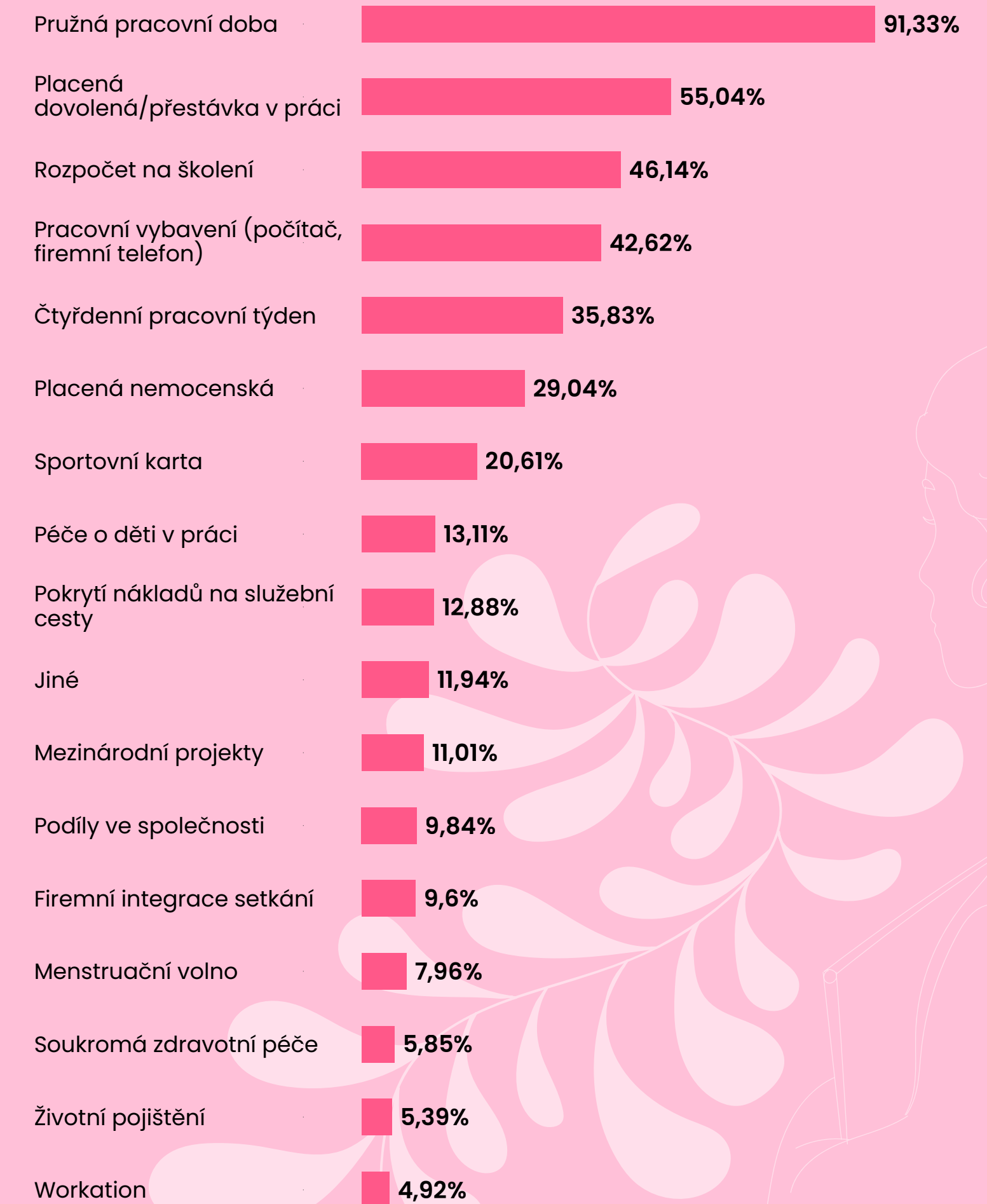
placená dovolená (55 %), následovaná rozpočtem na školení (46,1 %) a pracovním vybavením (42,6 %). Zajímavé je, že v porovnání s ostatními zeměmi považovalo nejvíce respondentek za důležitý čtyřdenní pracovní týden (35,8 %).

Jste spokojena s benefity, které nabízí společnost (společnosti), kde pracujete?



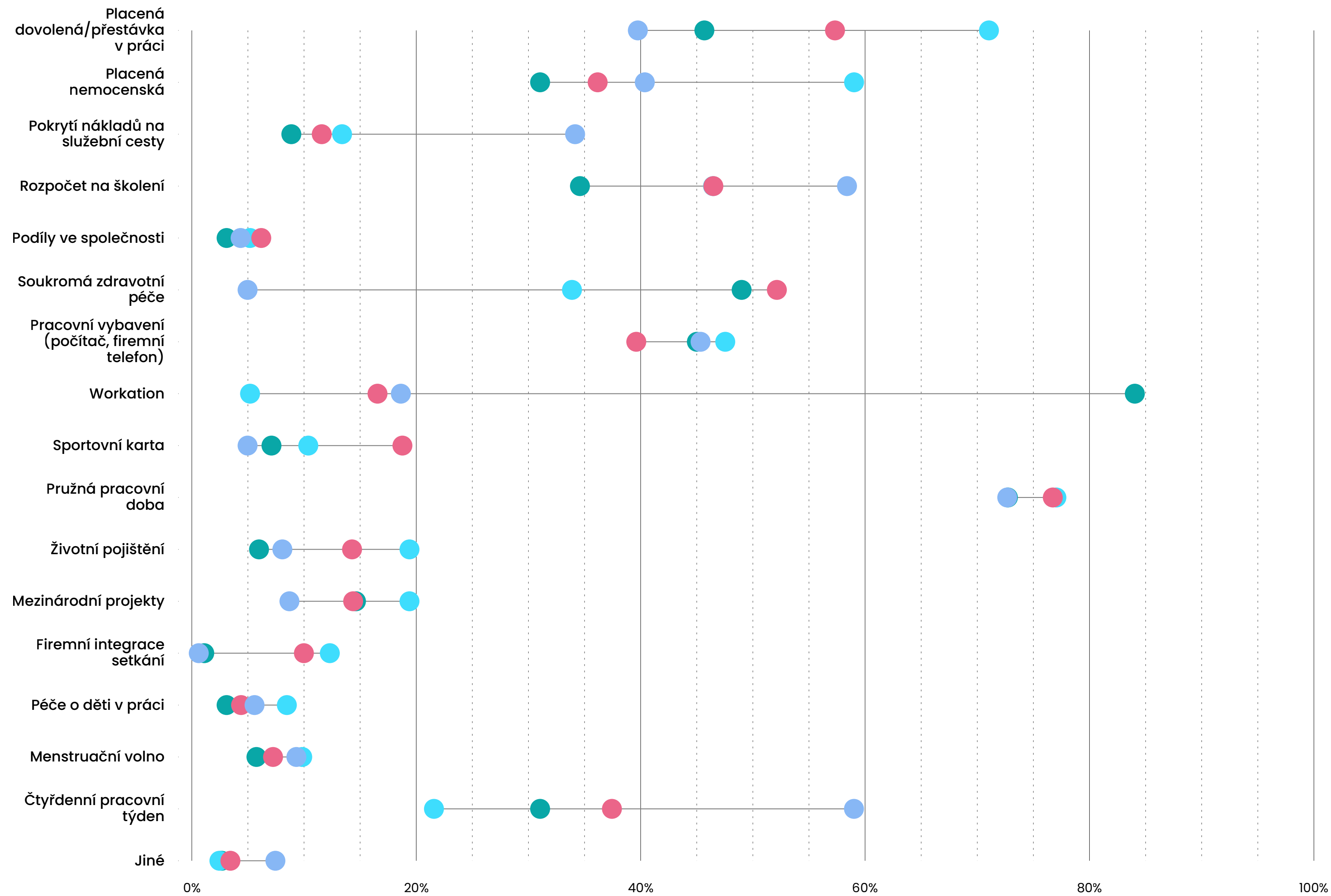
Které benefity/pracovní podmínky jsou podle vás nejdůležitější?

(vyberte max. 5)



ČESKÁ REPUBLIKA POČET ODPOVĚDÍ: 427

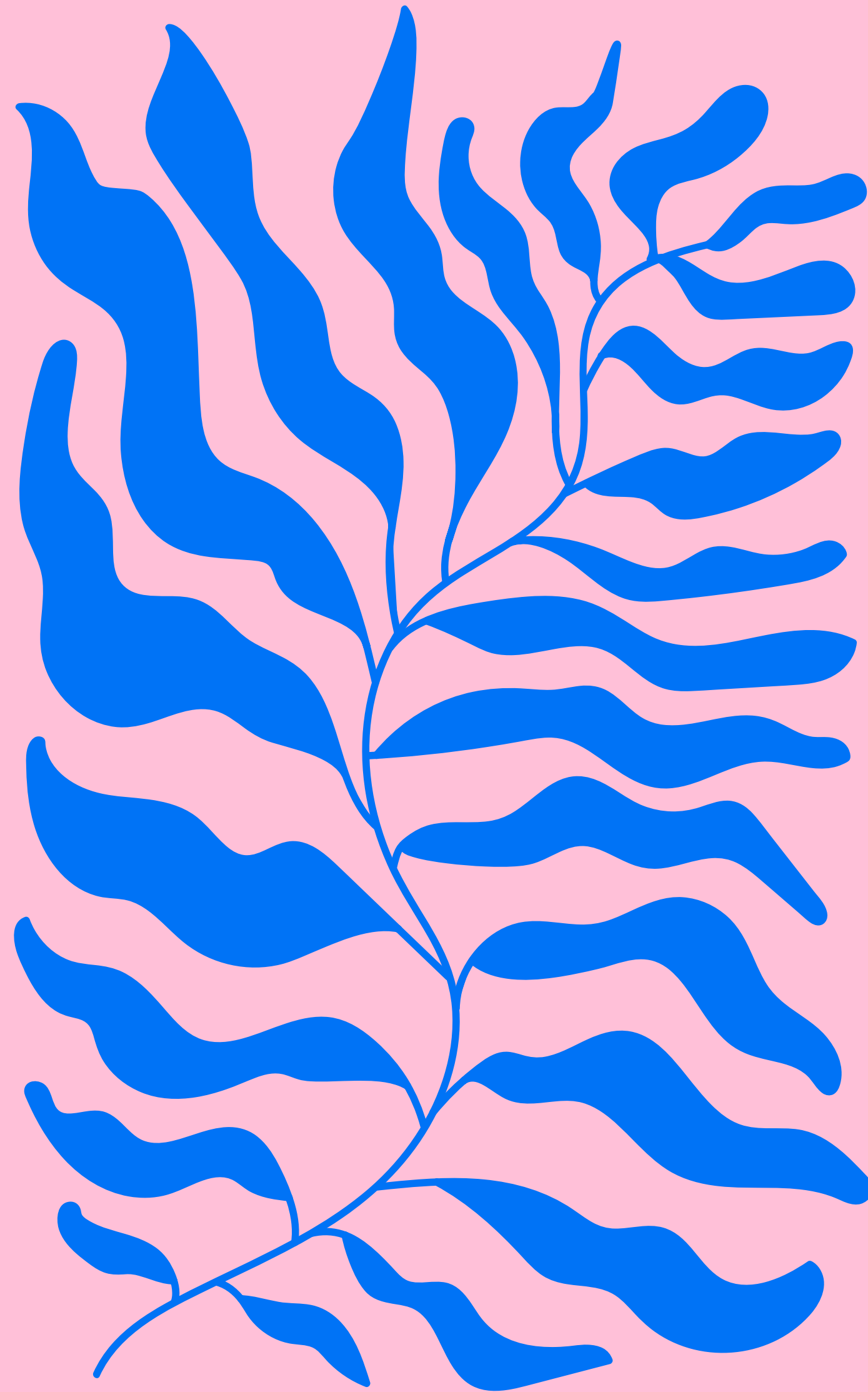
Které benefity/pracovní podmínky jsou podle vás nejdůležitější?



LEGENDA:

ženy v IT

-  **MAĎARSKO**
POČET ODPOVĚDÍ: 451
-  **UKRAJINA**
POČET ODPOVĚDÍ: 366
-  **POLSKO**
POČET ODPOVĚDÍ: 1891
-  **NIZOZEMSKO**
POČET ODPOVĚDÍ: 161



V Circle K Business Centru ve Varšavě nám záleží na tom, aby se každý, kdo u nás pracuje, cítil vítaný. Mluvíme o tom, jaké postoje jsou pro nás důležité, a nabízíme školení o nevědomých předsudcích a vědomém používání inkluzivního chování a jazyka, aby se inkluzivita stala trvalou součástí naší kultury.

V našem IT centru tvoří většinu zaměstnanců muži (73 %), ale mezi vedoucími pracovníky je 46 % žen. Zavedli jsme opatření, jako je přezkoumání mezd z hlediska rovnosti pro všechna pohlaví, rovný přístup ke školení a rozvoji, nebo linku ICAS pro zaměstnance a jejich blízké.

S naší podporou mohou počítat i rodiče. Kromě pružné pracovní doby a hybridní práce máme v kanceláři místnost pro rodiny „Family Room“, kde rodič najde pracovní stůl a děti si mohou hrát s dostupnými hračkami,

sledovat filmy nebo hrát na konzoli. Kojícím maminkám navíc poskytujeme oddělenou místnost, kde mohou v klidu krmit nebo přebalovat své děti. Plánujeme také zavést znovuzaražovací „Re-onboarding“ program pro rodiče, kteří se vrací z rodičovské dovolené. Naším cílem je usnadnit jim nový začátek v prostředí, které již dobře znají, ale které po několika měsících často funguje jinak než před jejich odchodem, a to kvůli změnám v organizaci práce nebo obchodních procesech.

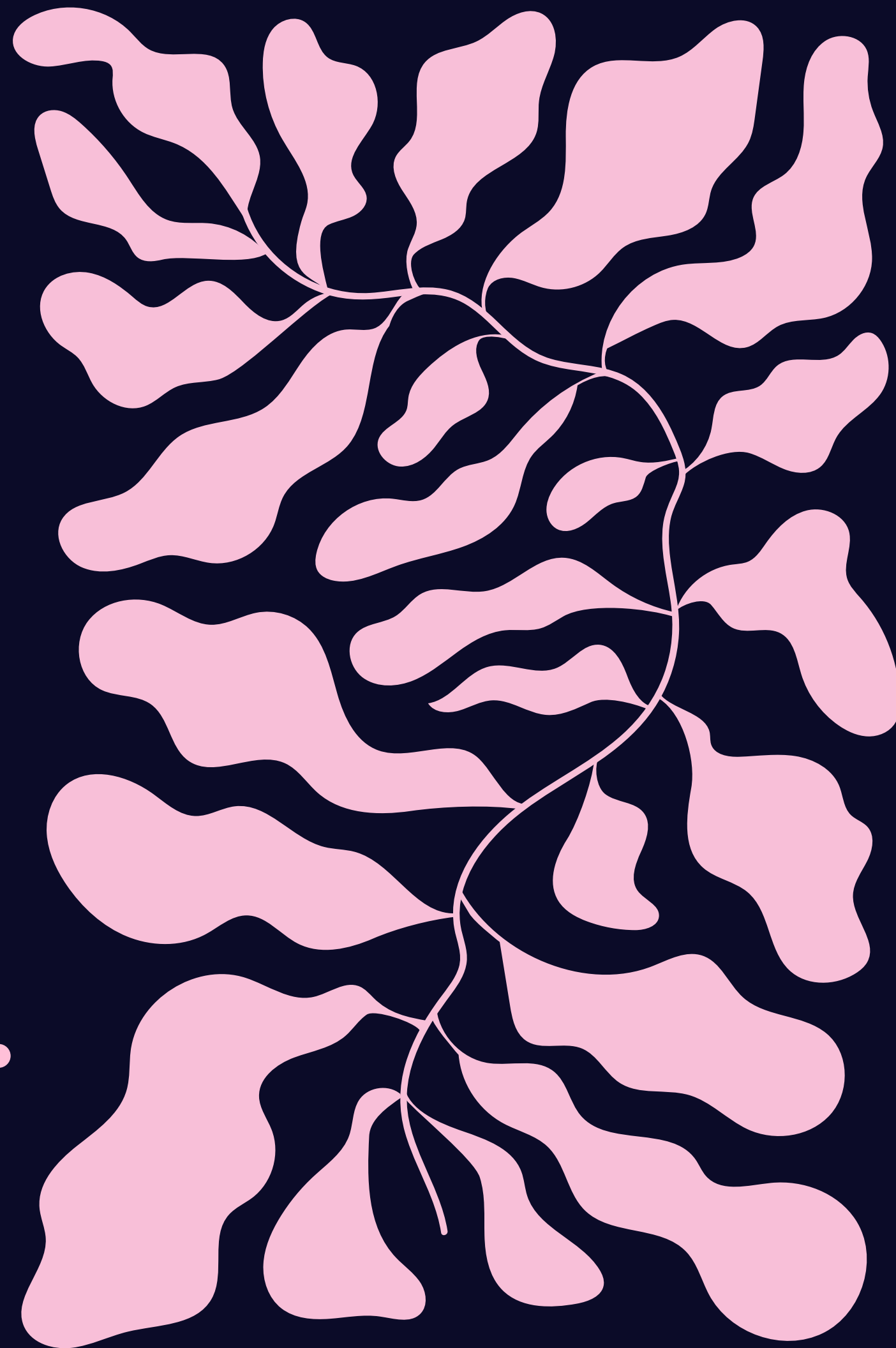


SENIOR MANAGER HR CIRCLE K BUSINESS CENTRE WARSAW

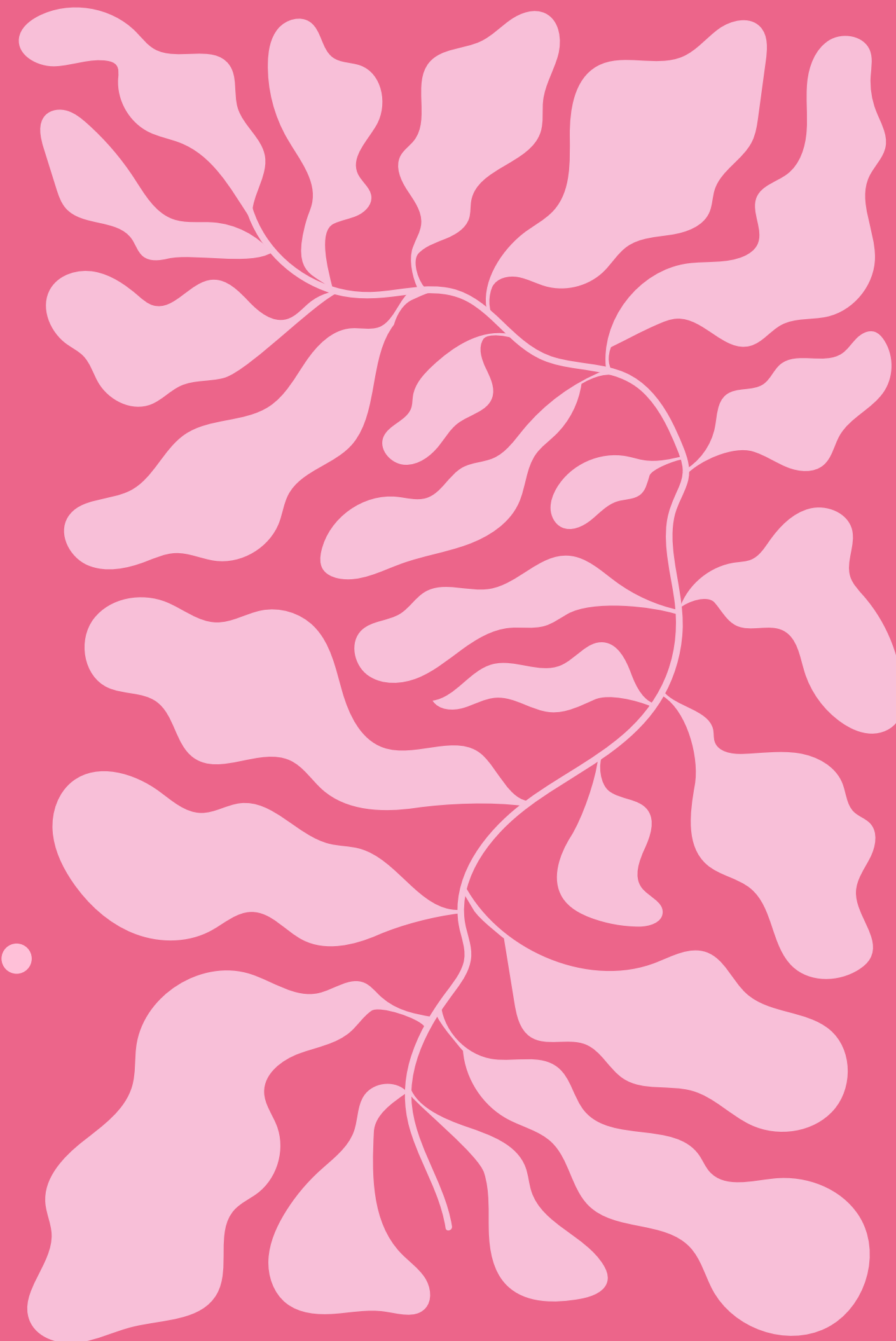
Małgorzata
Kołaczkowa



Cesta za kariérou



• **33%** žen v pracujících v oblasti technologií uvádí, že najít první práci v IT je obtížné

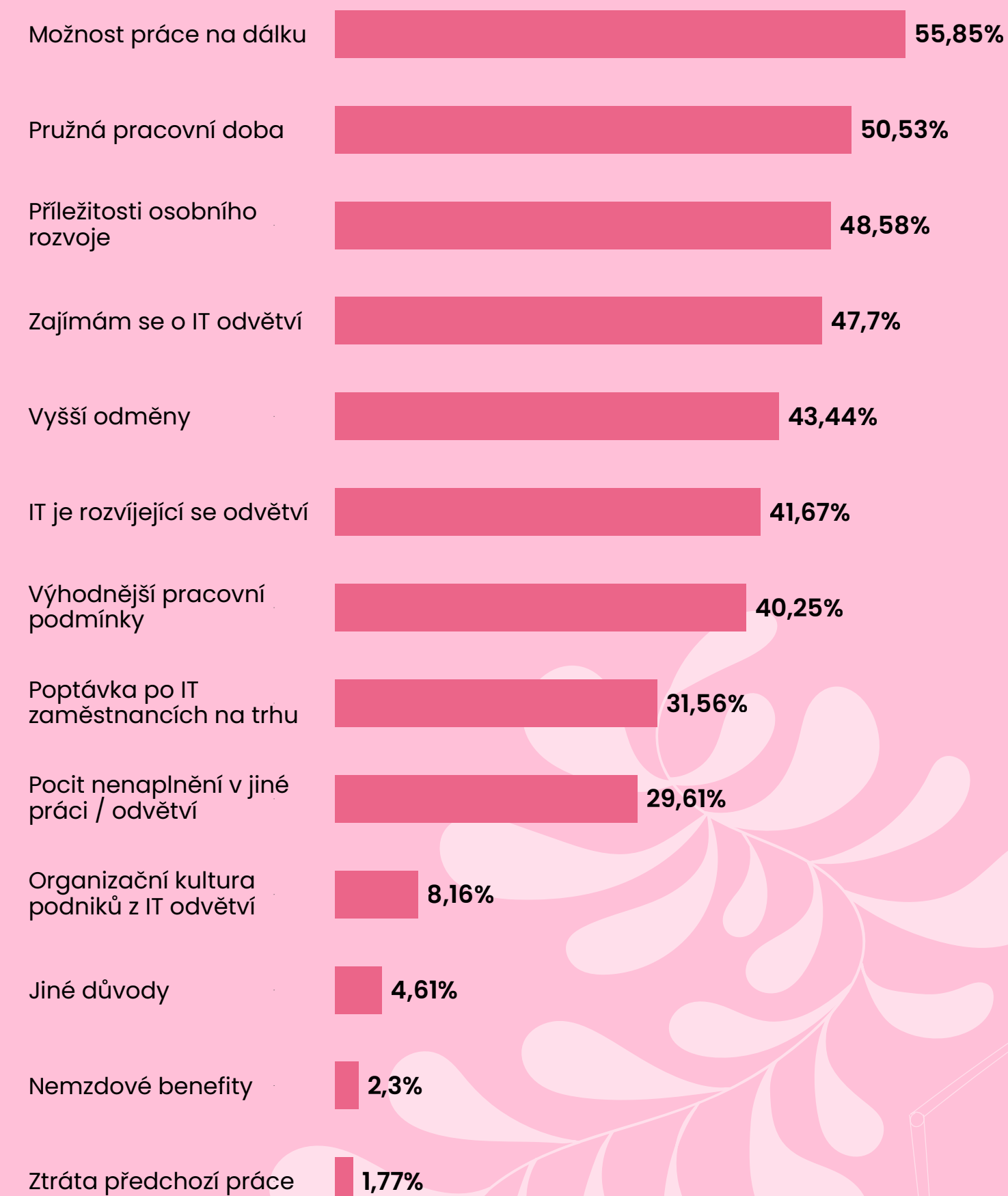


Čím je IT svět tak přitažlivý?

Více než polovina respondentek (55,9 %) se o práci v oboru IT zajímá kvůli možnosti pracovat na dálku. Flexibilitu pracovní doby si zvolilo 50,5 % žen.

Pro 47,7 % žen je technologický průmysl vášní, a proto se rozhodly do něj vstoupit. Peníze se jako důvod volby kariéry v IT umístily až na 5. místě.

Co vás primárně motivovalo nebo přimělo k práci v IT?



Ženy mohou k budování kariéry v IT motivovat různé faktory, a to jak pragmatické, finanční, tak ideologické, jako je poslání změnit a zlepšit svět prostřednictvím technologických produktů. Existuje také další cesta, kdy jednoduše cítí, že v IT mají možnost se osvědčit, profesně realizovat a zdravě sladit pracovní a soukromý život. Odvětví IT umožňuje ženám vybudovat si během pěti let rychle se rozvíjející kariéru, což v žádném jiném odvětví na Ukrajině není možné.

IT však není jen o vývoji, ale také o velkém množství specialistů v oblasti marketingu, prodeje, designu, managementu a lidských zdrojů. Vystudovala jsem práva, v určitém období jsem absolvovala kurzy front-endu, pracovala jsem

v podpoře a nakonec jsem se ocitla v oblasti náboru, která mě baví nejvíc.

Asi 20 % ukrajinských vývojářů nemá technické vzdělání.

V IT průmyslu na Ukrajině v současné době dominují muži, ale dynamika posledních let je pozitivní – do oboru vstupuje stále více žen. V tomto ohledu jsou užitečné zejména dotační programy, konference pro ženy v IT a ženy zakládající své firmy.



LEAD RECRUITER DON'T PANIC RECRUITING AGENCY

Tania Sikirska

Don't Panic
IT RECRUITING



ZAKLADATELKY NADACE IT GIRLS

Viola i Ada Klimczak

IT GIRLS

Poslání zvýšit zastoupení žen ve světě IT nás provází od samého počátku. Jsme rády, že ženy chtějí pracovat v oboru. Toto dynamické odvětví se nikdy nezastaví a neustále se mění, takže si v něm každý může najít něco pro sebe. Naše nadační projekty jsou navrženy tak, aby ukázaly perspektivu budoucnosti v tomto odvětví. Nemusíte být zrovna programátorka. Můžete být skvělou projektovou manažerkou nebo testerkou. Výdělek není všechno. Naštěstí stále více žen ze světa IT prezentuje své úspěchy a stává se vzorem pro ostatní.

Pro maminky cestovatelky je navíc práce na dálku velmi důležitá. Mohou spojit své vášně nebo povinnosti s osobním rozvojem.

Jsme si dobře vědomi značného rozdílu v počtu odborníků na informační a komunikační technologie v České republice. Až v poměru 9:1 jsou ICT specialisté muži. Poměr mužů a žen mezi studenty vysokých škol v ČR je 83:17 a pouze 2,2 % všech mladých žen, které se hlásí na bakalářské studium, si volí jako svůj obor ICT. To je mimo jiné důvod, proč usilovně pracujeme na snížení tohoto rozdílu.

V roce 2021 bylo o 1 600 odbornic na ICT více než v roce 2020. Ve stejném roce jsme díky našim rekvalifikačním a vzdělávacím kurzům pomohli minimálně 235 ženám dostat se na některou z ICT pozic, což tvoří přibližně 15 %

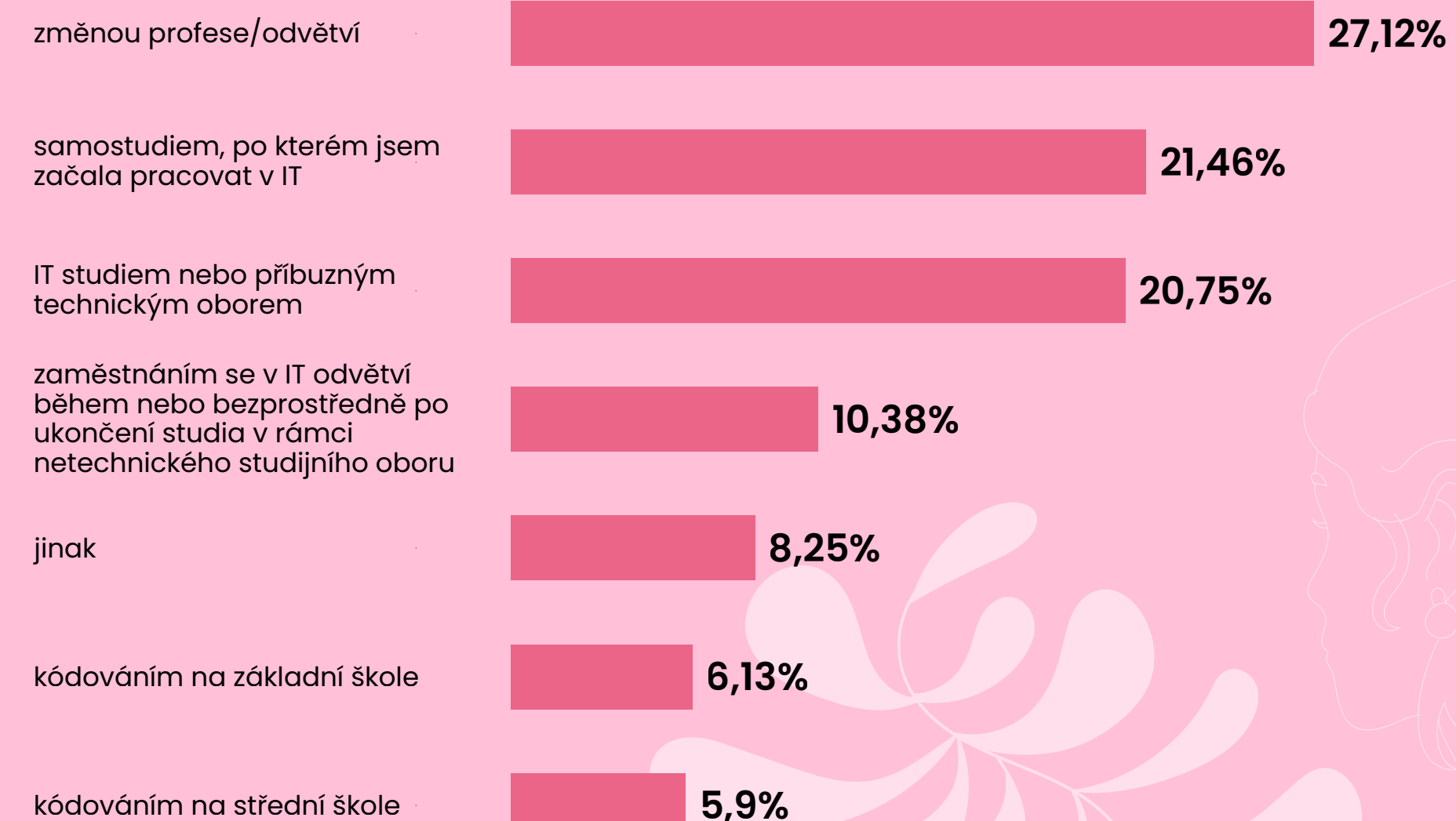
tohoto ročního nárůstu počtu ICT specialistek.

Na základě našeho průzkumu lze říci, že klíčovým prvkem dobrého kurzu pro zvyšování kvalifikace nebo rekvalifikaci v oblasti ICT, a to nejen pro ženy, je bezpečné vzdělávací prostředí, praktické příklady a dostatek příležitostí vyzkoušet si nové dovednosti. Jak říká naše motto: „IT je budoucnost. I ta vaše.“ Díky partnerství s firemními sponzory a organizacemi jsme v Czechitas schopni dotovat kurzovné, čímž zajišťujeme, že se kurzů mohou zúčastnit všechny ženy bez finanční zátěže.

Jak to vlastně začalo?

České ženy začínají pracovat v IT především prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, i když to uvedlo o přibližně 20 procentních bodů méně respondentek méně respondentek než v jiných zemích - celkem 27,1 %. Přibližně 21 % českých IT profesionálek začalo pracovat v oboru ihned v důsledku samostudia nebo studia v rámci oboru.

Moje dobrodružství s IT odvětvím začalo...

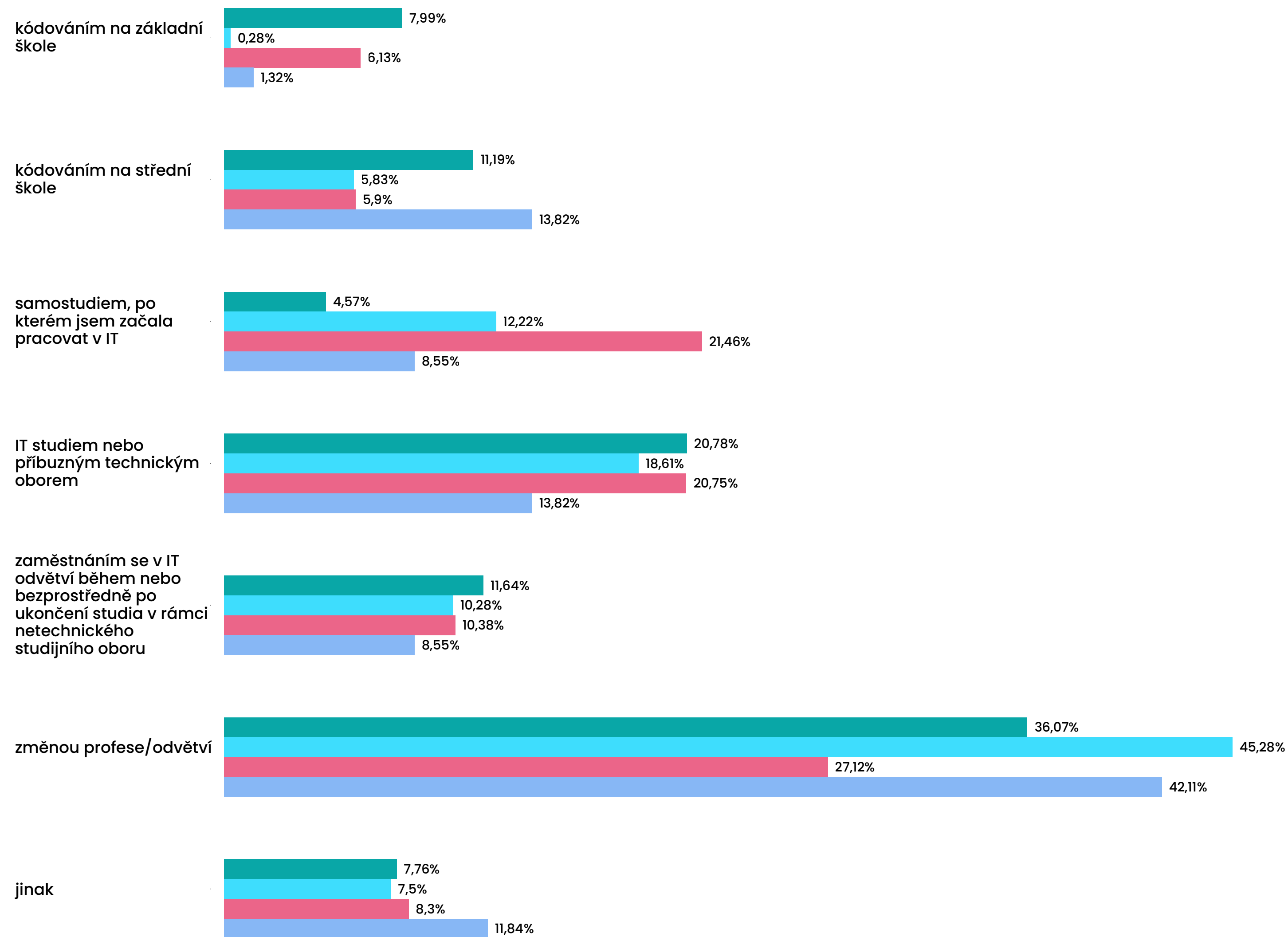


IMPACT SPECIALIST CZECHITAS

Anna Valouchová




Moje dobrodružství s IT odvětvím začalo...




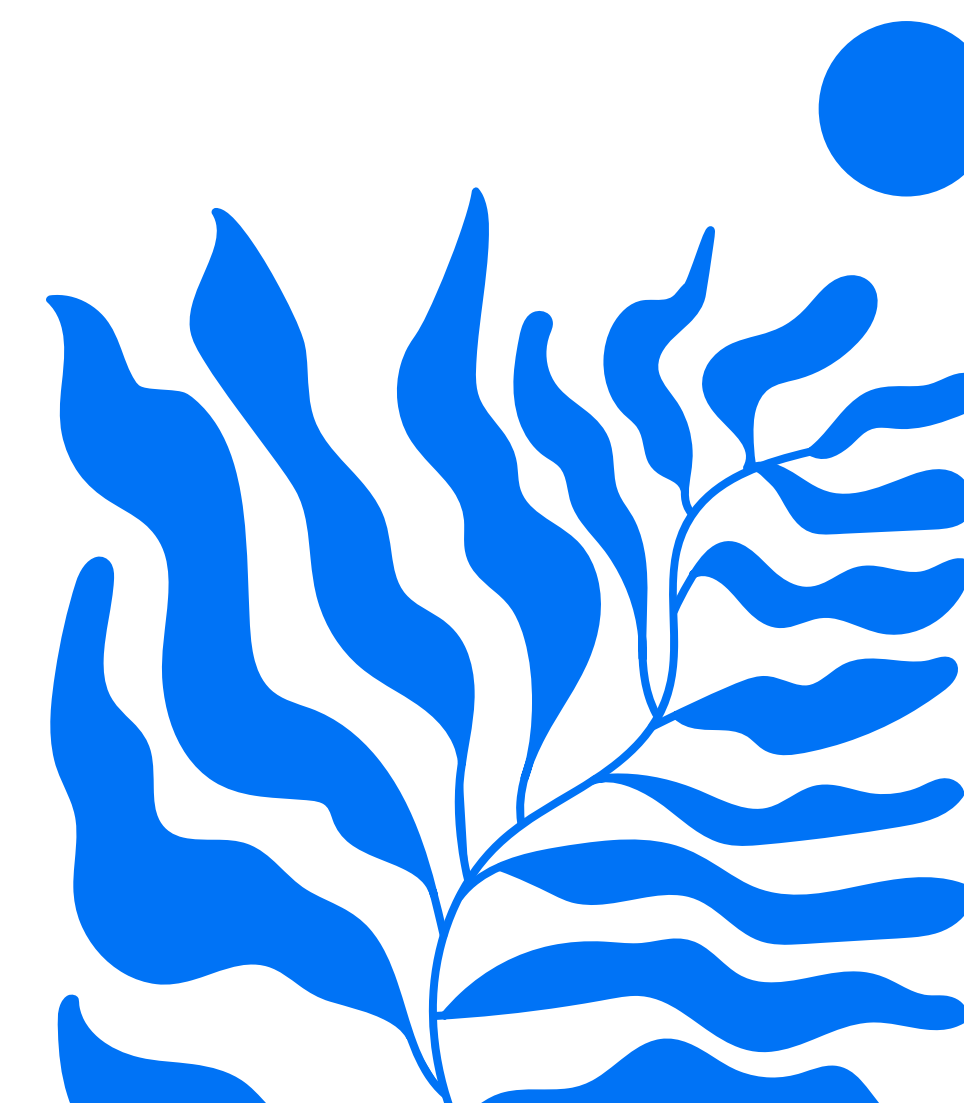
LEGENDA:

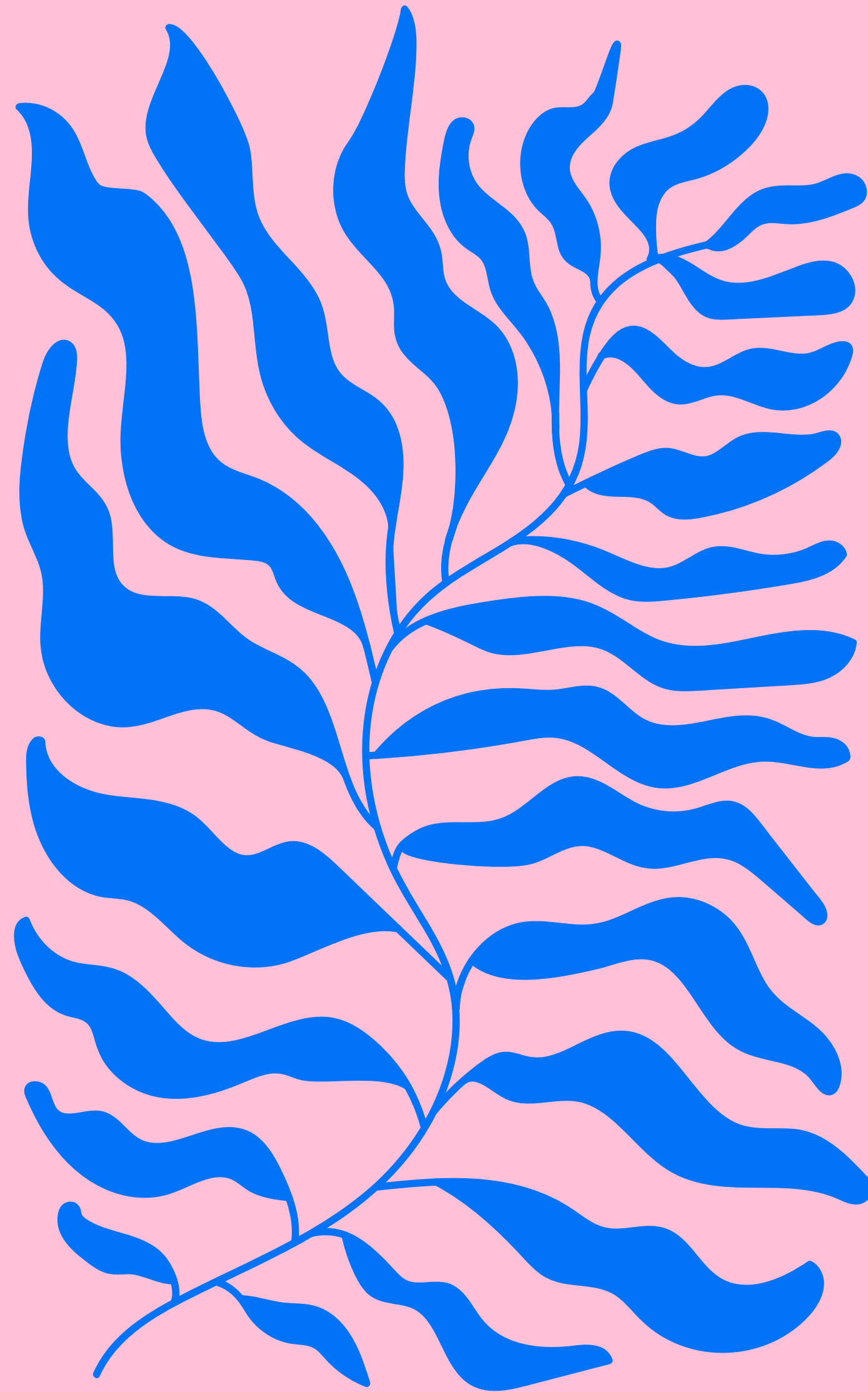
 **MAĎARSKO**
POČET ODPOVĚDÍ: 438

 **UKRAJINA**
POČET ODPOVĚDÍ: 360

 **POLSKO**
POČET ODPOVĚDÍ: 424

 **NIZOZEMSKO**
POČET ODPOVĚDÍ: 152





Jsem nesmírně ráda, že se dnes o zkušenostech a problémech žen v technologických odvětvích hojně diskutuje a že se ženy samy už necítí tak ostrčené jako před několika desítkami let, kdy jsem ve světě IT dělala své první kroky. Žádná změna se neděje sama od sebe a všechny nás stále čeká spousta výzev a hodně práce. Naštěstí k této změně ve společnosti Roche přistupujeme s neutuchajícím nadšením.

Z analýzy jasně vyplývá, že podíl žen, které začaly své dobrodružství s technologiemi v dětství, je zanedbatelný. Jako rodič vím, jak důležité je podporovat děti v objevování jejich vášní a silných stránek již od útlého věku. Proto mám velkou radost z naší spolupráce s nadací Maciejko, v rámci které podporujeme varšavské studentky v objevování světa IT a rozsáhlosti jeho příležitostí.

A co můžeme udělat tady a teď - než dnešní studentky vstoupí na trh práce? Jak povzbudit ženy, které jsou již profesně aktivní, aby zvážily kariérní cestu v IT? Z vlastní zkušenosti vím, že změna povolání je těžké rozhodnutí a v příbězích o světě IT stále převládá stereotyp

asociálního „ajtáka“ a osamělé práce u počítače. Chybí nám spolehlivé informace o tom, jak skutečně vypadá každodenní život v IT, o specifčnosti úkolů a projektů, o množství rolí, které jsou k dispozici, a o široké škále požadovaných kompetencí, včetně interpersonálních dovedností.

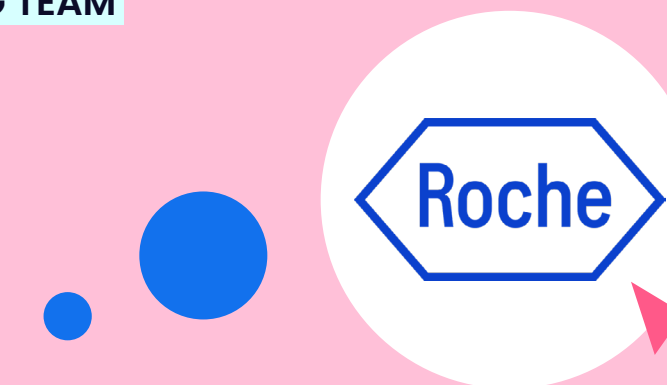
V reakci na tuto výzvu jsme společně s nadací MamoPracuj vytvořili program „Destination IT“. Jeho posláním je přiblížit ženám vracejícím se na trh práce po narození dítěte skutečnost práce v IT. Účastnice mají možnost ověřit si, zda je to pro ně ta správná cesta a učinit to nejlepší rozhodnutí o své profesní budoucnosti. V rámci programu nabízíme doplňkové pracoviště, mentoring a podporu ženám, které s naší pomocí podniknou své první kroky v IT.



LEADER OF THE GLOBAL SOFTWARE ENGINEERING TEAM

ROCHE INFORMATICS POLAND

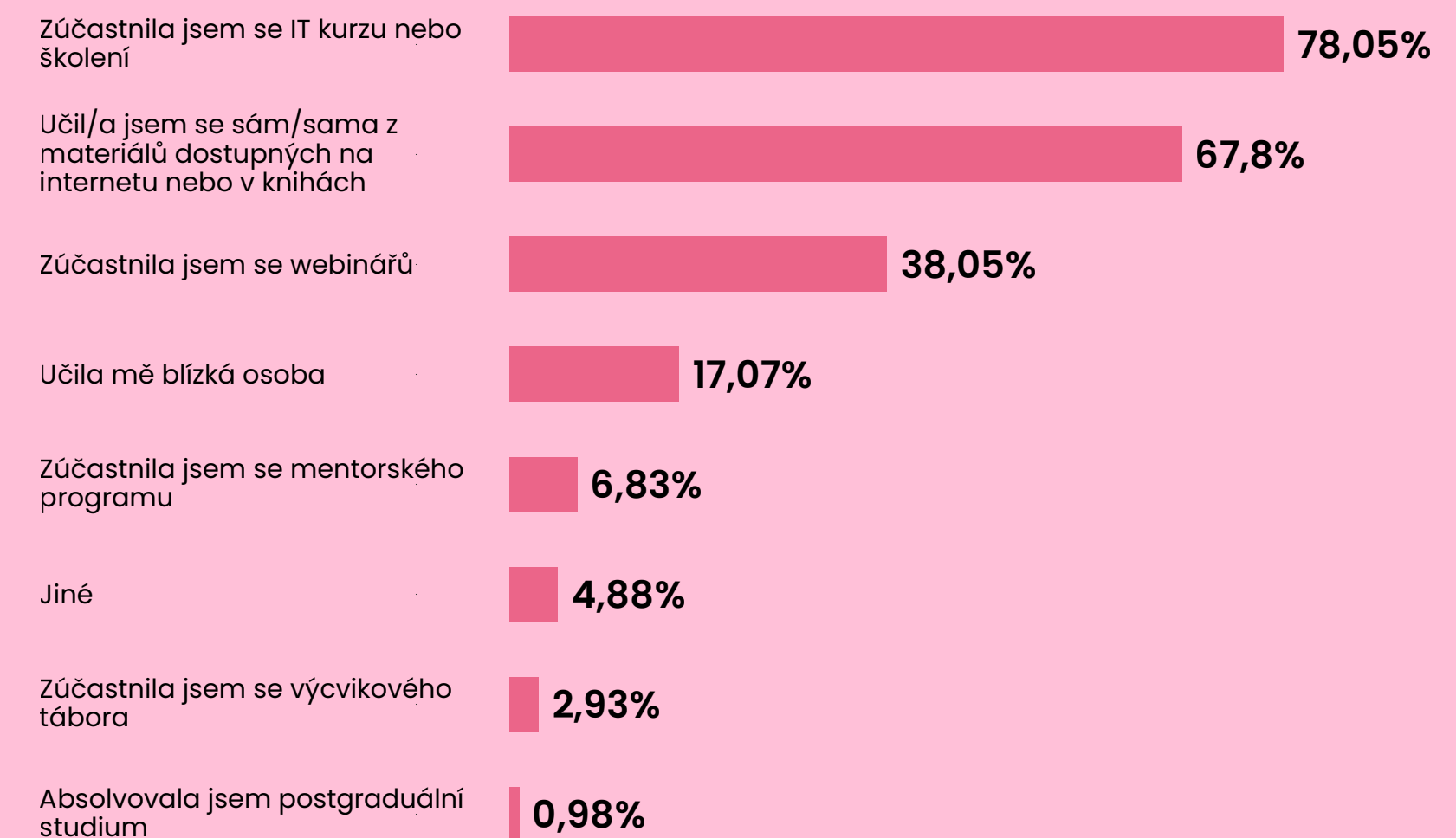
**Marta
Buchlovská**



Sama na hrbolaté cestě za IT...

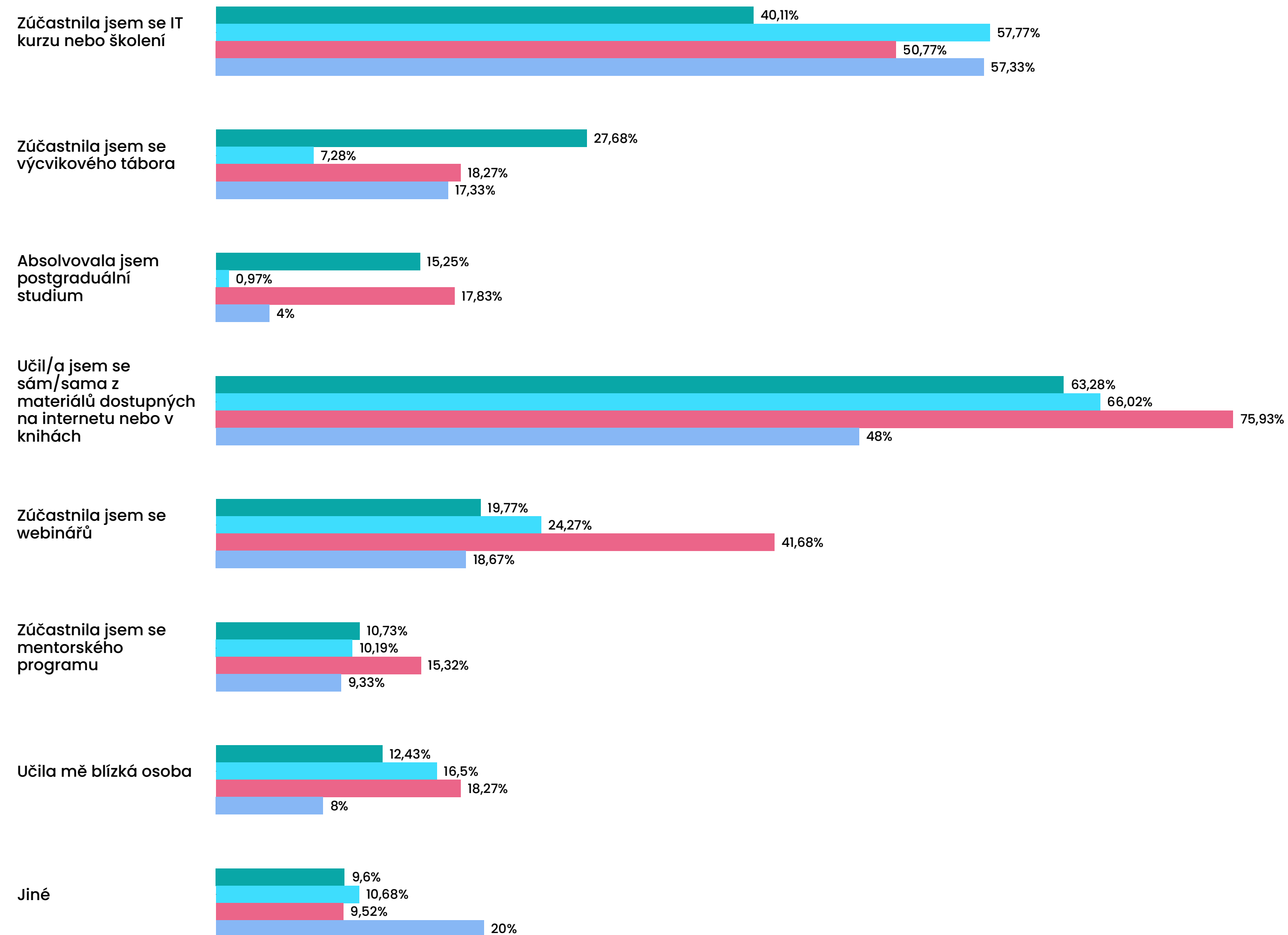
Mezi českými IT profesionálkami, které se učily samy nebo se rekvalifikovaly, jich 78 % absolvovalo kurz nebo školení, 67,8 % se učilo samy z materiálů dostupných online nebo v knihách a 38 % se zúčastnilo webináře.

V rámci samostudia a/nebo změny povolání/kariéry...

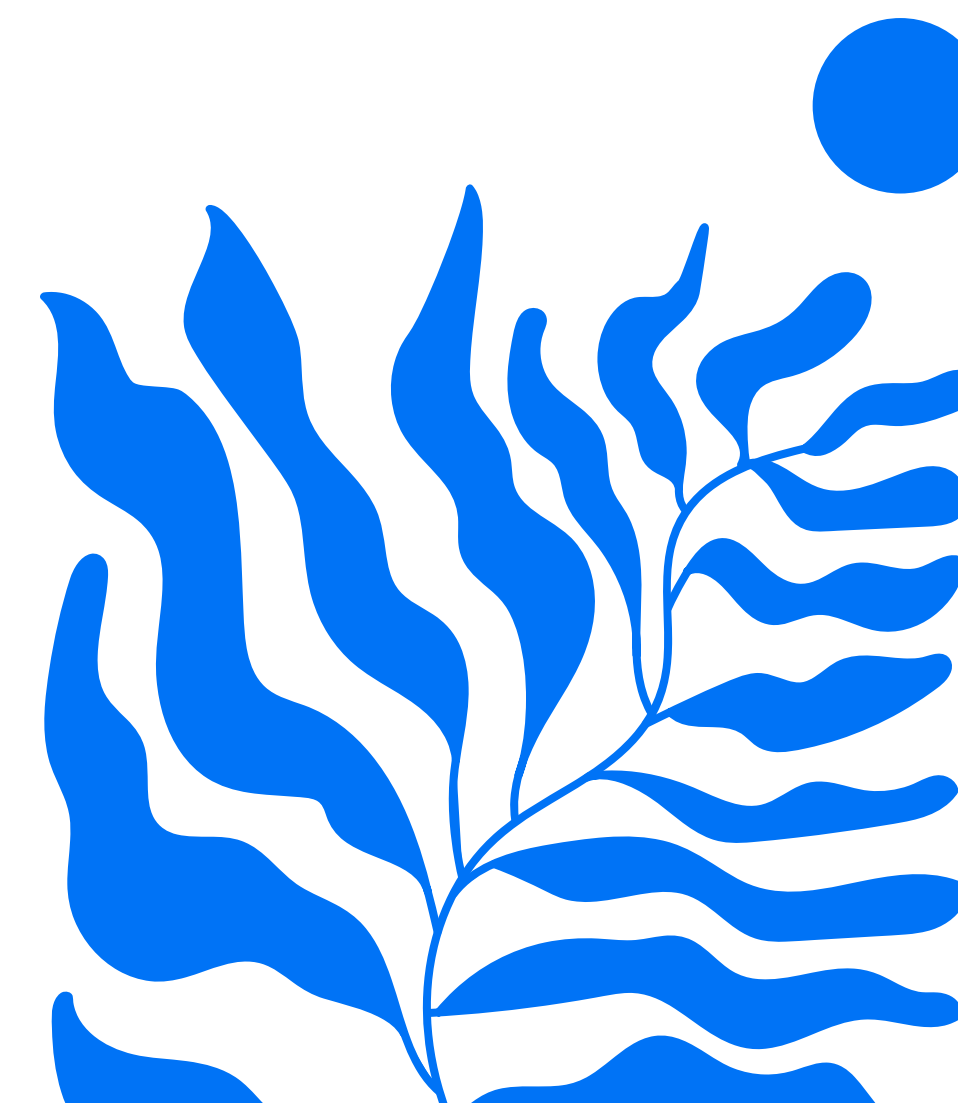


ČESKÁ REPUBLIKA POČET ODPOVĚDÍ: 205

V rámci samostudia a/nebo změny povolání/kariéry...



LEGENDA:



Ženy v IT: jsou nepříjemné pracovní pohovory stále aktuální?

21 % IT profesionálek z **Maďarska** někdy během pracovního pohovoru slyšelo otázku nebo poznámku o plánování rodiny.

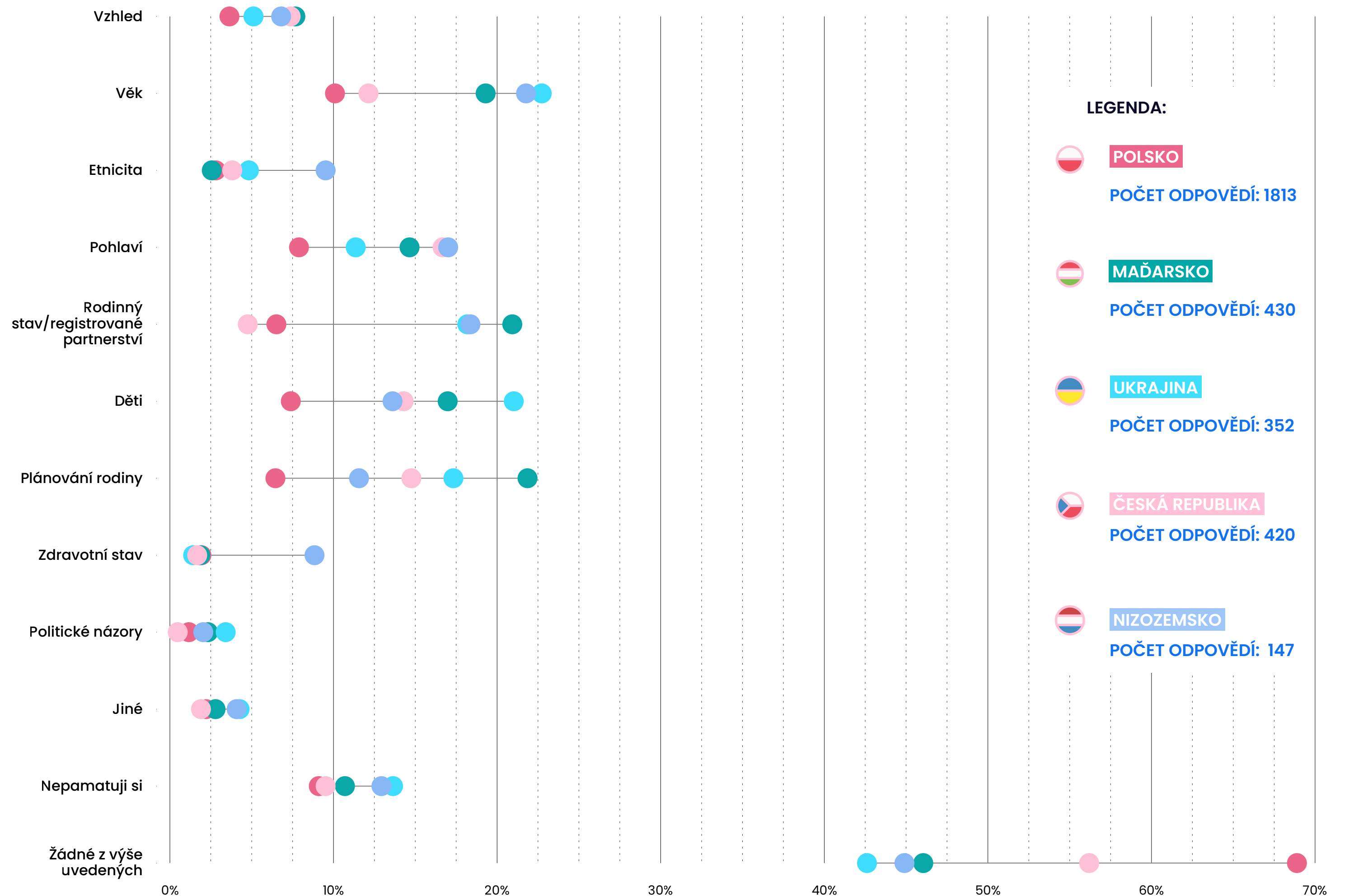
Na **Ukrajně** se více než 20 % respondentek muselo zabývat tématem svého věku a potomků.

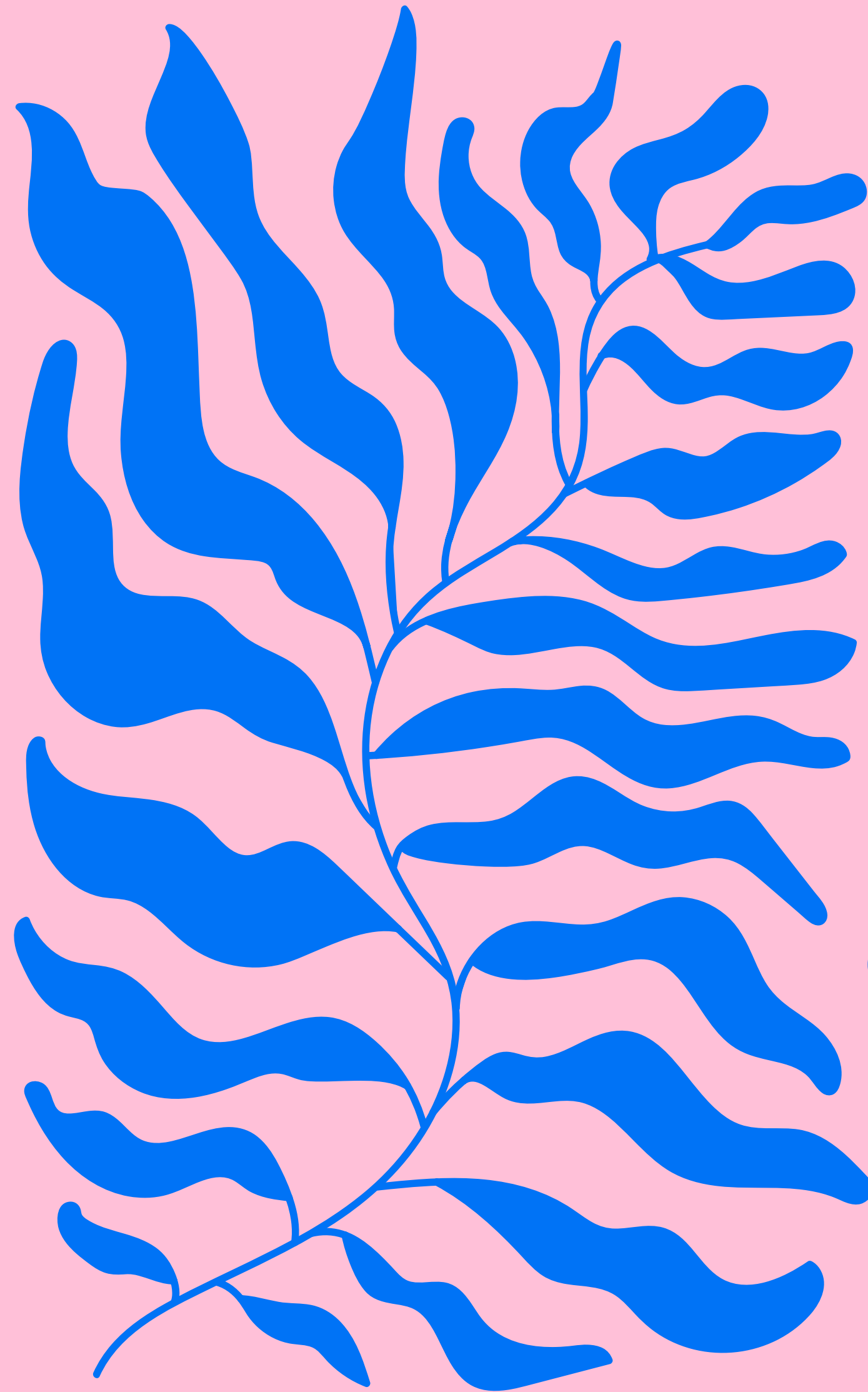
V **České republice** bylo naopak nejčastěji zmiňováno téma pohlaví (16%), zatímco v **Nizozemsku** byl problémem věk (21 %).

Překvapivě v **Polsku** byl podíl nevhodné otázky nejnižší, ale stále se máme z čeho poučit...



Slyšeli jste někdy na pracovním pohovoru v IT průmyslu otázku nebo komentář na některé z následujících témat?



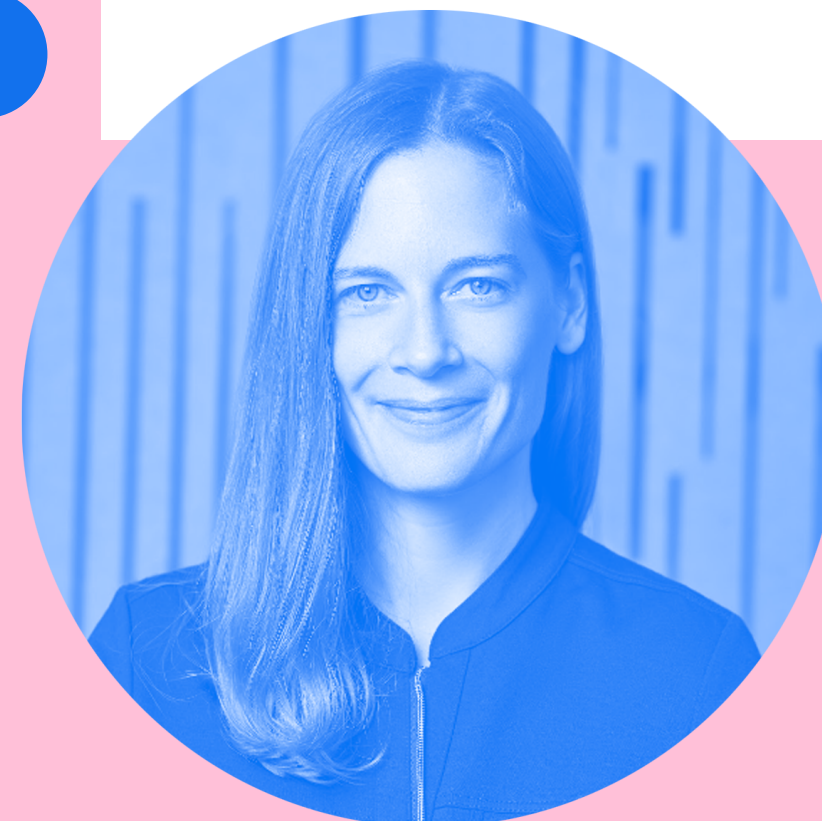


Inkluze je v dnešní době velmi módní slovo. Co ale skutečně znamená? Pro mě jako zaměstnankyni a manažerku inkluze znamená, že lidé bez ohledu na svůj věk, pohlaví, sexuální orientaci nebo původ mohou být v práci sami sebou, cítit se pohodlně, mluvit, sdílet své názory a nápady. Dobré zásady a postupy jsou vhodným výchozím bodem, který poskytuje rámec pro fungování a zajišťuje, že procesy jsou bez předsudků. Zásadní je však tón, který v každodenních interakcích udává vrcholový a střední management.

Vzdělávání na prvním místě! Začlenění inkluze do vzdělávacích osnov pomůže zvýšit informovanost, konkrétně o empatické komunikaci, identifikaci vlastních předsudků a vyhledávání nejlepších kandidátů na základě dovedností. Pokud nabíráte zaměstnance, snažte se při pohovorech odrážet rozmanitost svého

týmu a vytvářejte výběrové komise s různým pohlavím a profesní senioritou.

Komunikace! To, co skutečně pomáhá navázat dialog mezi organizací a jejími zaměstnanci, jsou komunity D&I (diversity & inclusion). Ty rozpoznávají různé potřeby a mohou pomoci připravit vhodné mentorin-gové a tréninkové programy pro zaměstnance nebo flexibilní pracovní uspořádání. Budování inkluzivní kultury je každodenní práce, ale pozorovat, jak to týmům prospívá, stojí za každé úsilí.



POLAND HEAD OF MARKETS & SECURITIES SERVICES TECHNOLOGY

HSBC TECHNOLOGY POLAND

Alexandra
Tessari



Community Partners



Vydatatel



ringier
axel springer

No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

PŘIPOJ SE K NAŠÍ IT KOMUNITĚ.



650+



3 500+



800+



1 300+

Partner zprávy
Roche Informatics Poland



Autořky a autoři

Autorka studie:
Adrianna Michno

Autorka zprávy:
Anna Żbikowska

Design:
Natalia Albecka-Eikmann

Kontrola a překlad textu:
Aleš Haška

Vedoucí projektu:
Anna Żbikowska

Partnerství:
Ewa Kuik
Izabela Sękowska

Máte otázku nebo zájem spolupracovat?

[Napište nám!](#)

cesko@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS