

NOTM
FLUFF
JOBS

Schneider
Electric

Жінки в ІТ 2024

Чи має гендер значення на роботі?



Зміст

Інсайти звіту .5

Назад у минуле: Шкільні дні .7

Про мотивацію та демотивацію .9

Впевненість у собі та відчуття синдрому самозванця в галузі .15

Чоловічий vs. жіночий погляд .17

Підвищення зарплатні .22

Зарплатня жінок в ІТ .27

Кар'єрне та зарплатне зростання .28

Ком'юніті-партнери .31

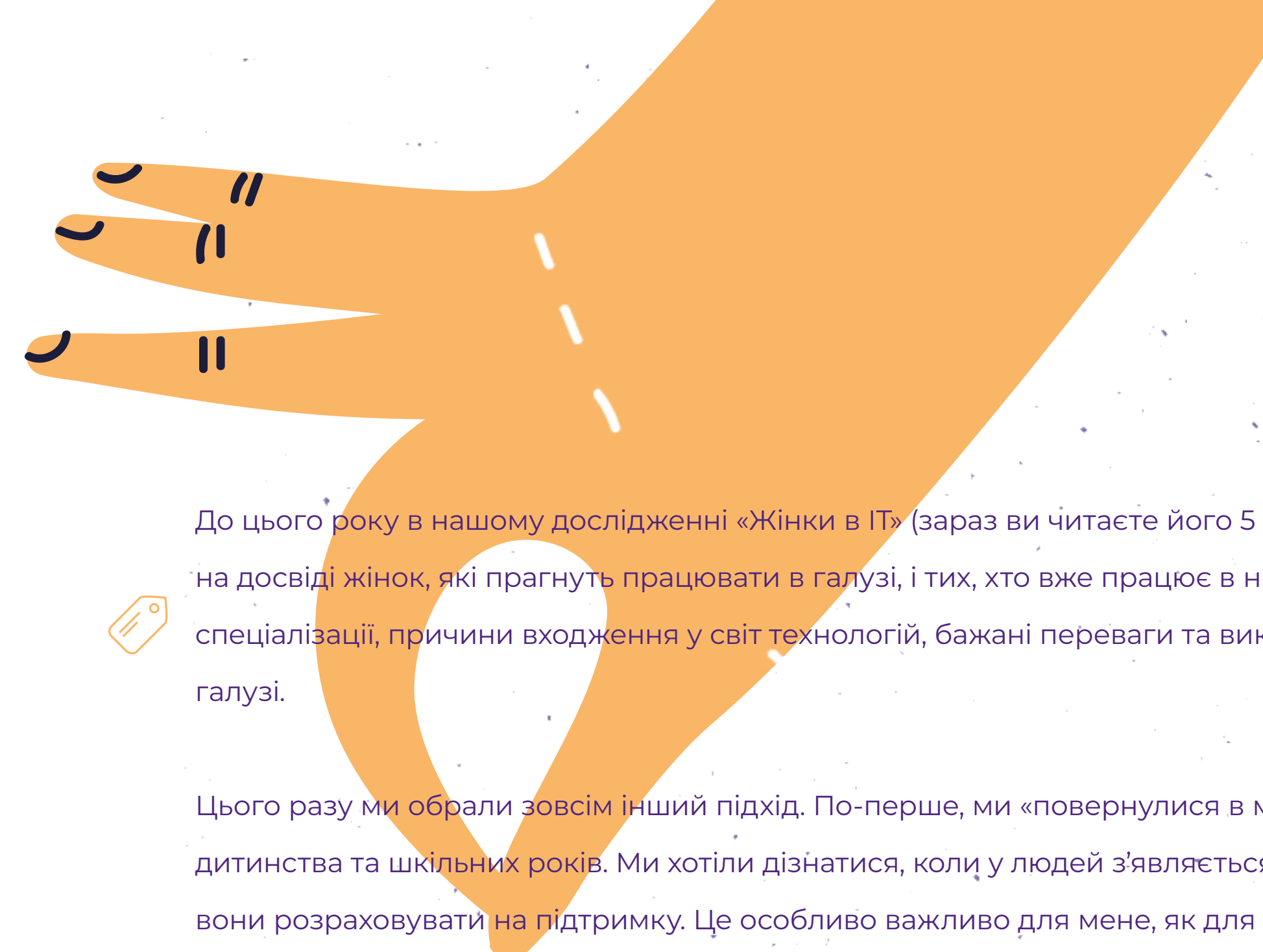
Про дослідження .32

NO™
FLUFF
JOBS





Магдалена Гавловська-Буйок
COO в No Fluff Jobs



До цього року в нашому дослідженні «Жінки в ІТ» (зараз ви читаєте його 5 видання) ми зосереджувалися на досвіді жінок, які прагнуть працювати в галузі, і тих, хто вже працює в ній. Ми запитували про їхні спеціалізації, причини входження у світ технологій, бажані переваги та виклики, з якими вони зіткнулися у галузі.


Цього разу ми обрали зовсім інший підхід. По-перше, ми «повернулися в минуле» на самий початок: до дитинства та шкільних років. Ми хотіли дізнатися, коли у людей з'являється інтерес до ІТ-сфер і чи можуть вони розраховувати на підтримку. Це особливо важливо для мене, як для мами трьох дівчаток, і моє серце завмерло, коли я прочитала, що 12,6% респонденток сказали, що їхні матері відмовляли їх від навчання в ІТ. Це лише підтвердило мою віру в те, що попереду нас усіх чекає довгий шлях, перш ніж ми навчимося створювати безпечне, вільне від упереджень середовище для себе та наших близьких, щоб розвивати та досліджувати свої пристрасті.

По-друге, ми вдосконалили звіт, додавши чоловічий погляд, оскільки вона так само важлива, як і жіноча. Ми зможемо зрозуміти, наскільки вони відрізняються чи збігаються. Деякі результати здивували, інші засмутили, але ясно одне: гендерна дискримінація та нерівність мають багато облич, і їх джерела можна простежити в соціальних, економічних та культурних умовах. Наша робота – як No Fluff Jobs, але перш за все як людей – полягає в тому, щоб постійно навчати та пам'ятати про потреби тих, чий голоси замовкли.

Magdalena Gawłowska-Bujok



Адріанна Сосновіч
віцепрезидентка з кадрів **Schneider Electric**
у Східній Європі.

 **Schneider Electric** постійно розвивається. Хоча ми й відомі своїм бізнесом у галузі енергоменеджменту та автоматизації, наша цифрова еволюція та еволюція програмного забезпечення за останнє десятиліття зробили нас однією з найбільших у світі компаній з промислового програмного забезпечення. Ми прагнемо електрифікувати, оцифрувати, автоматизувати та працювати над сталим розвитком у всьому світі.

Приєднавшись до Schneider Electric, ви зробите свій внесок у вирішення кліматичної кризи та прискорення енергетичного переходу, якого терміново потребує наша планета. Ви працюватимете серед колег з дуже різним особистим та професійним досвідом, але які поділяють бачення кращого світу.

«Вплив починається з нас» — це запрошення для майбутніх співробітників приєднатися до нашої компанії, де кожен може зробити свій внесок у втілення амбіцій зі сталого розвитку в життя, незалежно від ролі. Це заклик поєднати свою кар'єру з вашими амбіціями, щоб створити більш продуктивний та стійкий світ.

Ми стали партнерами звіту «Жінки в ІТ», оскільки віримо, що, роблячи це, ми також впливаємо на формування ринку праці. Ми раді дізнатися про думки та перспективи жінок у сфері ІТ і таким чином змінити та створити ще краще робоче місце.

#ImpactStartsWithUs



Перегляньте
пропозиції про
працю в Schneider
Electrics:

Інсайти звіту

Жінок найчастіше заохочують розвиватися в ІТ друзі та однолітки

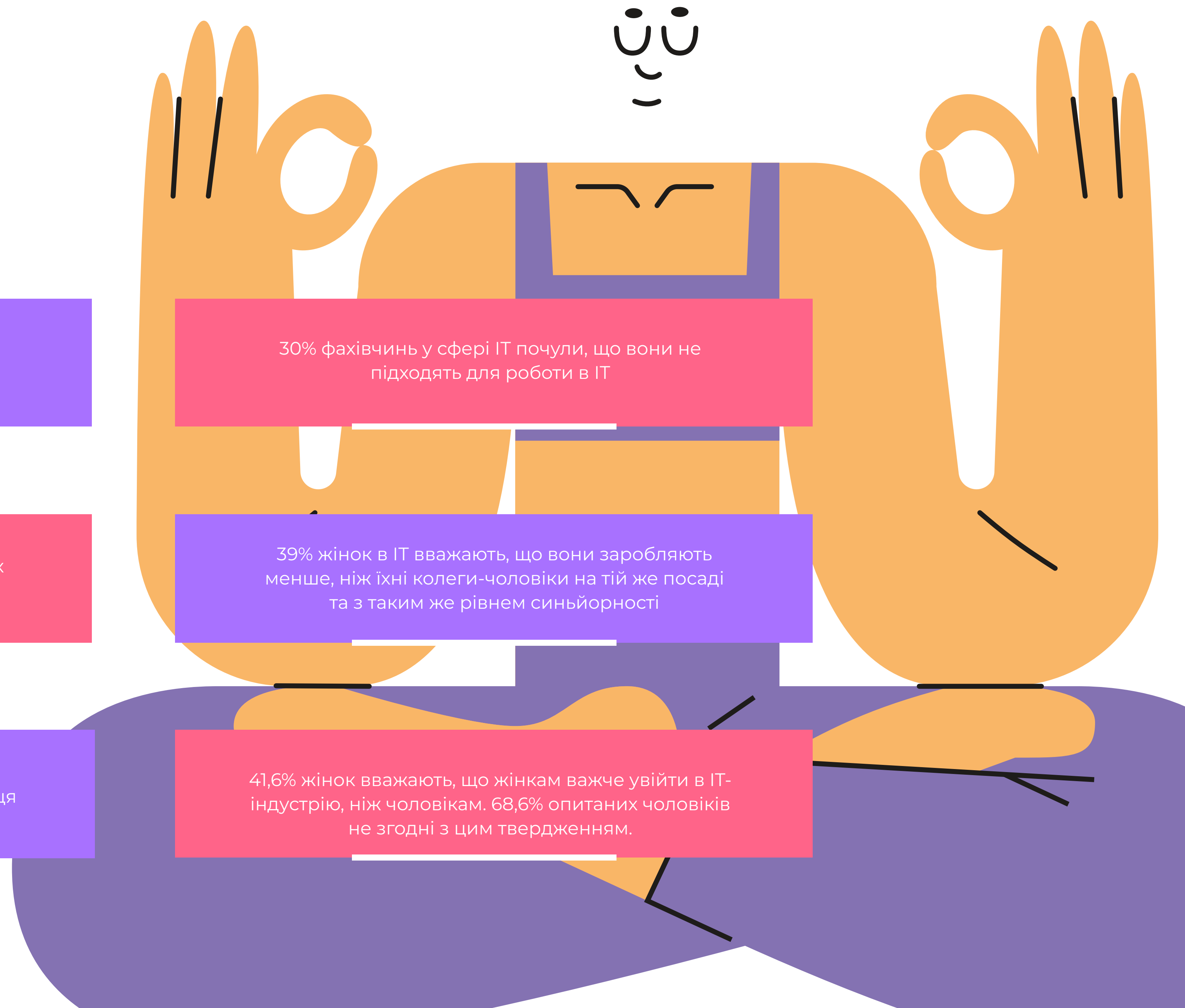
Більш ніж половина фахівчинь почали свій шлях в ІТ після зміни кар'єри/світчингу

75% жінок в ІТ стикалися з синдромом самозванця

30% фахівчинь у сфері ІТ почули, що вони не підходять для роботи в ІТ

39% жінок в ІТ вважають, що вони заробляють менше, ніж їхні колеги-чоловіки на тій же посаді та з таким же рівнем синьйорності

41,6% жінок вважають, що жінкам важче увійти в ІТ-індустрію, ніж чоловікам. 68,6% опитаних чоловіків не згодні з цим твердженням.





Навчання та розвиток

Коли жінки починають цікавитися ІТ?
Чи можуть вони розраховувати на
підтримку рідних?

Що вони чують найчастіше у відповідь
на власні прагнення?

Жінок — 255; Чоловіків — 121

Назад у минуле: Шкільні дні



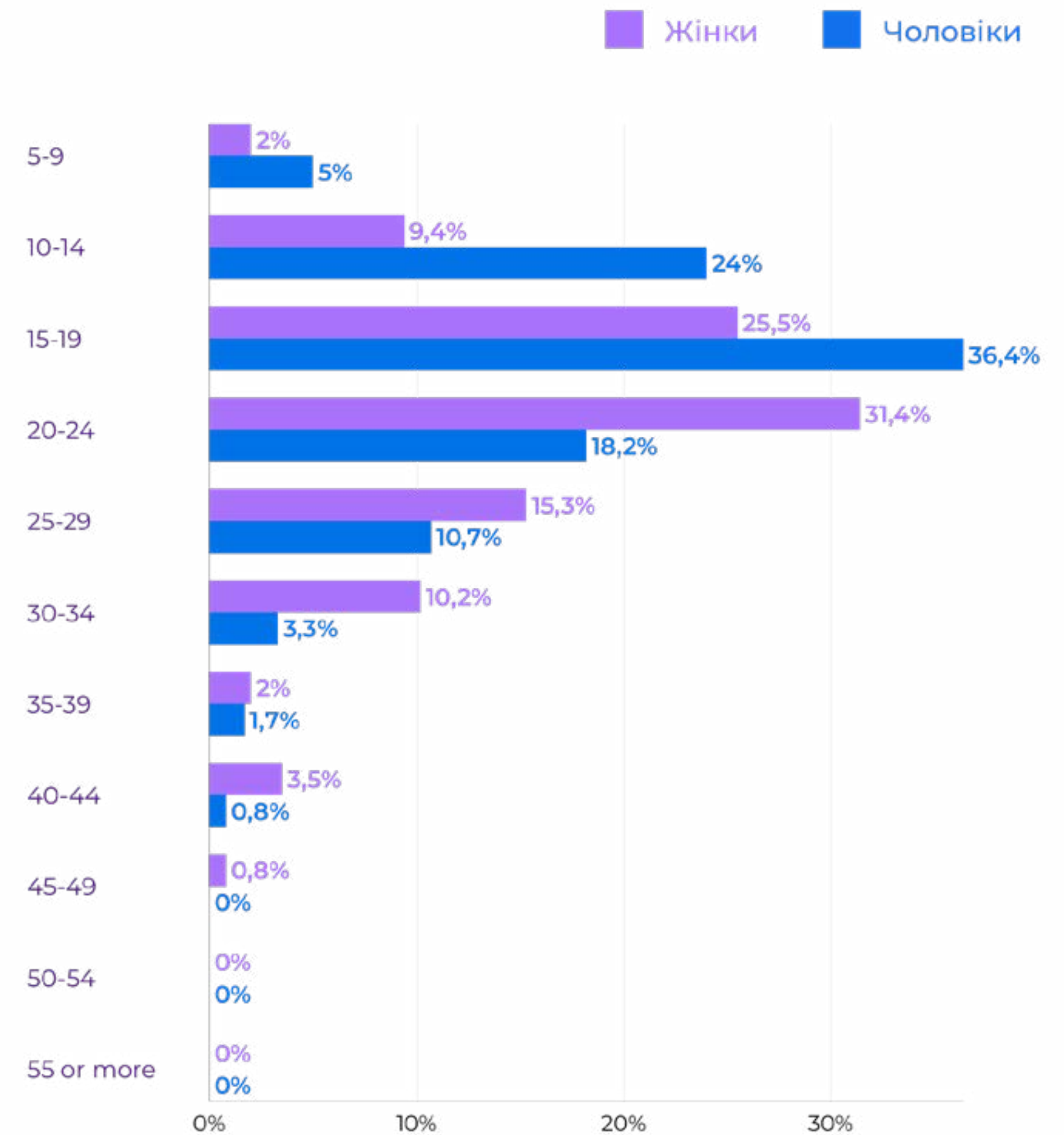
Згідно з дослідженням [Microsoft](#), дівчата починають цікавитися технічними та природничими науками в **11 або 12 років**, і цей інтерес різко падає у **15-16 років**.

Неможливо вказати одне джерело проблеми, але школа, безумовно, відіграє значну роль. Дітям легше досліджувати та розвивати пристрасті, коли вони відчувають підтримку від учителів або якщо школа пропонує додаткові заходи. Оточення також має значення: успішним жінкам у сфері технологій часто не вистачає небайдужості ровесників, батьків або зразків для наслідування.

Наше опитування показало, що відсоток дівчаток, які почали цікавитися цією сферою у віці 10-14 років, становить 9,4%, а от хлопчиків – 24%.

51,4% ІТ-фахівчинь прийшли в галузь лише після зміни сфери або ж перекваліфікації.

У якому віці ви вперше зацікавилися ІТ/технологіями?
Оберіть відповідний діапазон років.



Жінок — 255; Чоловіків — 121



Чі Май (колеги звать мене Хлоя) Data Analyst –
Finance Intelligence Operations
Schneider Electric



Я розпочала свою кар'єру зі сфери фінансів, але вже дуже скоро почала **тяжіти до аналізу даних та автоматизації процесів**. Це змусило мене активно шукати можливості, пов'язані з моїми інтересами.

Величезна подяка моєму наставнику за те, що він скеровував і надихав мене рухатися в бік більш технічної кар'єри, а також за підтримку, яку я отримала, коли відправила резюме у Schneider, попри мій нетехнічний досвід. **Самостійне вивчення нової професії потребує дисципліни та щирої пристрасності, але все це того варте, коли ви доведете, що ідеально підходите для цієї роботи.**

Найбільше я ціную в Schneider теплих і надзвичайно кмітливих колег, **які постійно розширюють мої знання через проникливі дискусії**. Їхня готовність наставляти, ділитися цінними ідеями та підтримувати дружню атмосферу робить кожен робочий день радістю. Культура підтримки та визнання якісно виконаної роботи змушує мене з нетерпінням чекати кожного дня в Schneider, де я приймаю нові можливості для навчання.

I get by with a little help from my friends...

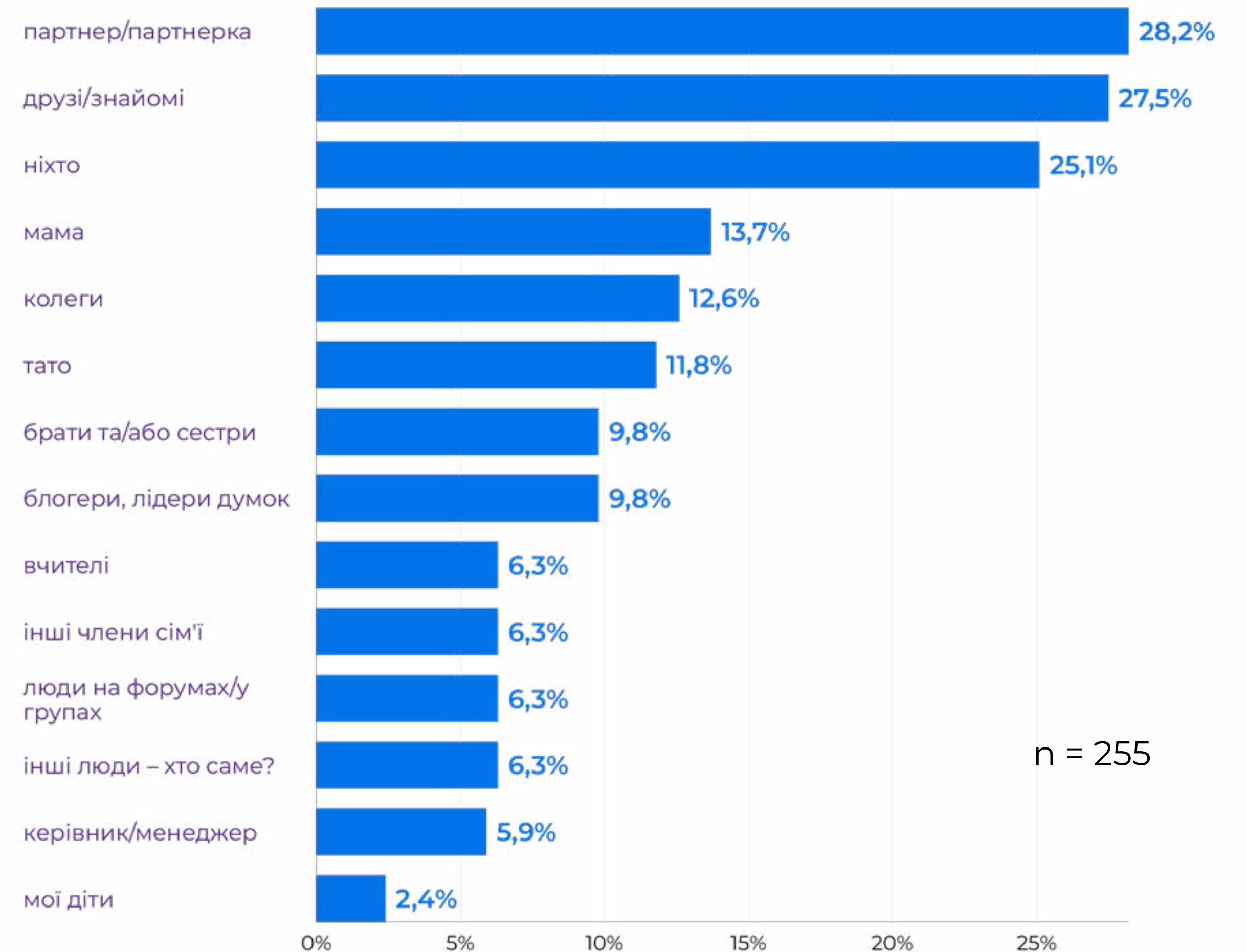


Заголовок цієї сторінки говорить сам за себе (і видає нашу слабкість до культової групи з Ліверпуля).

Жінки-респондентки кажуть, що найбільшу підтримку у своїх прагненнях вони отримують від партнерів (28,2%) та друзів/знайомих (27,5%).

Цікаво, що 25,1% зізналися, що ніхто не заохочував їх розвиватися в ІТ-сфері, тоді як серед чоловіків цей відсоток досяг 33,1%. У випадку ІТ-фахівців друзі також найчастіше підтримують у інтересі до ІТ (38%), за ними йдуть лише батьки з 27%.

Хто заохочував вас розвивати свої навички у галузі технологій?
(множинний вибір)



Учасниці Future Collars найчастіше стикаються з такими стоперами, як гендерні стереотипи та невпевненість у собі. Соціальні та культурні очікування часто загострюють ці проблеми.

Рішення змінити кар'єру після років роботи в іншій галузі часто виникає внаслідок пошуку більш повноцінної, динамічної та краще оплачуваної роботи. Багато жінок також сприймають галузь технологій як можливість сформувати кращий баланс між роботою та особистим життям і отримати переваги гнучкої організації роботи.

Щоб допомогти жінкам успішно продовжити кар'єру в ІТ, ми покладаємося на комплексну підтримку, яка включає доступ до високоякісної технічної освіти, програми наставництва та розвиток ком'юніті.

Йоанна Прушинська-Вітковська, VP Future Collars

Гендерні стереотипи є основною причиною, через яку жінки відмовляються від навчання в STEM. Вони часто чують, що це «чоловічий» світ, що знижує їх інтерес та самооцінку.

Фонд IT Girls запустив нову кампанію з інтерактивною лялькою METSy. Твердження, які промовляє лялька, створили за допомогою зібраних даних про поведінку дівчаток під час перегляду контенту в мережі. Ця кампанія привертає увагу до коментарів та стереотипів, з якими жінки стикаються в інтернеті та в повсякденному житті.

Адріанна та Віолетта Клімчак, CEO IT Girls Foundation

Дівчинка техрайтер зазвичай у «суворих девелоперів» асоціюється ледь чи не з секретаркою чи діловодом, навіть якщо буде космічний корабель документації. Дуже часто стикалася з подивом, що я можу читати код, щось звертати і розумію багато про мережі, архітектуру і т.д. Мовляв, ти ж просто інструкції ніби пишеш...

Це було на крупному українському проєкті нещодавно (невдовзі я вирішила, що ця компанія мені не підходить і звільнилась). Колеги чоловіки піддавали сумніву мої знання та аргументи в MR, а потім один з них зовсім сказав «чому ти не можеш просто робити як я кажу - он у нас Аня (ім'я змінено) так робить, а ти постійно сперечаєшся». HR була в курсі ставлення до мене. Під час розмови з CEO, який вмовляв мене залишитись, я розповіла про цю ситуацію, на що він сказав - «ну а що ти хотіла, всюди так!»

Була однією дівчиною у команді, моїм напарником був хлопець QA, що працював набагато довше в команді. І на мітингах обговорювали таски та баги лише з ним, навіть якщо їх створювала я.

Був досвід примусу до роботи з інфантильним колегою-чоловіком, якому потрібна була «мамця», бо він інакше не мав натхнення до роботи. На таку роботу спеціально шукали дівчат БА. Це робилося зі схвалення і під тиском мого керівника.

Коли мені відмовили в мінімальному підвищенні зп, «бо немає бюджету», але підвищили джуну, бо «йому потрібніше, в нього ж дружина».

Займаючи менеджерську позицію зіштовхнулась з ситуацією, де відчувала дискримінацію за статтю і за віком. Якщо вести бізнес, то частіше чоловіки будуть раді мати справу з іншими чоловіками, які «знають краще». В той час звертатись до тебе «сонечко», «дівчинка» тощо.

В університеті (ІТ спеціальність) відчувала трохи зневажливе ставлення: «Навіщо воно тобі треба, ти ж дівчинка, значить ти гірше, толку з тебе мало. Ми будемо давати тобі такі самі або складніші завдання, ніж хлопцям, але будемо прискіпуватися сильніше, бо ну не можеш ти бути краща за чоловіків», хоча прямим текстом не казали.

Мені щастить із місцем праці, до мене завжди ставилися з повагою. Єдина дискримінація була протягом пошуку роботи коли мене прямо питали чи планую я скоро дітей і чи вагітна як вирішальний фактор для оферу.



Опишіть ситуації на робочому місці, коли ви відчували дискримінацію/дискомфорт через свою стать.

HELP



Ринок праці

Як жінки сприймають себе на роботі?
З якими стоперами стикаються найчастіше?
Де думки чоловіків та жінок щодо
ІТ-сфери збігаються?

75%

Жінок переживали так званий синдром самозванця*

64%

Оцінювали свою роботу нижче середньоринкової

48%

Мовчали, боячись критики

*Синдром самозванця — це відчуття невпевненості у власних силах, попри досягнення, приписування успіху сприятливим обставинам, а не своїм знанням, досвіду та компетентності.

Так, можу визнати, я відчувала на собі дію синдрому самозванця

Особливо гостро це було тоді, коли я мала повернутися з декретної відпустки. Пам'ятаю, як мені здавалося, що всі мої навички та компетенції втратили свою актуальність, попри те, що я мала гарний практичний досвід у своїй сфері. Я була дуже вдячна компанії, з якою співпрацювала тоді, адже вони мене підтримали: чекали в команді, мали цікаві завдання і погодилися на гнучкий графік роботи.

Щодо ефективних способів боротьби з синдромом самозванця, я б рекомендувала наступне:

- Відстежувати моменти, коли синдром самозванця проявляється, щоб усвідомити, що відбувається, і підтримати себе.
- Запитати у рідних та друзів про ваші сильні сторони.
- Збирати позитивні відгуки про себе та свою взаємодію з іншими.
- Виписати всі свої значні досягнення на аркуші паперу так, як би ви розповідали про найближчу людину.
- Вести щоденник успіхів та досягнень — це допомагає підвищити самооцінку та впевненість у собі.

Ці практики можуть допомогти не тільки усвідомити власну цінність та досягнення, але й зміцнити внутрішню впевненість та позитивне ставлення до себе.

Катерина Андрущенко,
Head of Employee Relations, ELEKS

Мозок любить прості відповіді, особливо якщо це відповіді на складні питання. Наша свідомість вважає за краще прийняти пояснення: «Наука та технології — чоловіча справа» і закрити тему раз і назавжди. Водночас проблема виключення жінок зі світу технологій (і багатьох інших сфер соціального чи політичного життя) є набагато складнішою конструкцією, на яку впливають такі фактори, як місце народження, політична система, релігія чи середовище. Якщо дівчаткам з раннього дитинства кажуть, що вони не мають хисту до математики і повинні гратися ляльками замість кубиків, і позбавляють можливості досліджувати різні інтереси, хіба можна говорити про справедливі можливості? Зрештою, справді, кожна дівчина та підліток вважатиме, що технології — не для неї, і це переконання залишиться з нею та стане її найбільшим ворогом.

У деяких випадках цей внутрішній голос настільки вкорінюється, що не дає вам надіслати резюме, «тому що ви не на 100%, а лише на 99% відповідаєте вимогам у вакансії». Або він скаже вам мовчати на зустрічі, «тому що ваша ідея неминуче приречена на провал». Цей голос порадить вам ввічливо кивнути, «тому що хтось подумає, що ви — вимоглива істеричка».

Жінки недооцінюють свою компетентність; їх паралізує від думки про домовленість про ставку чи позицію, зберігають мовчання, уникають конфронтації та не можуть визнати перед собою та світом, що вони чогось досягли завдяки наполегливій праці та високій компетентності. Ці страхи в поєднанні з соціальними чи політичними факторами, згаданими раніше, сприяють гендерному розриву в оплаті праці, розриву в довірі та існуванню скляної стелі. Звичайно, це не означає, що жодна з перерахованих вище проблем не стосується чоловіків. 57,9% опитаних ІТ-фахівців визнають, що вони оцінювали свою роботу нижче середньоринкової або погодилися на щось лише для того, щоб уникнути конфлікту (36,9%). Роль хорошого роботодавця полягає у створенні середовища, яке задовольняє потреби кожного, незалежно від статі та інших факторів.

69%

Жінок в ІТ хоча б раз недооцінювали свої компетенції

37%

Спеціалісток погодилися на щось лише для того, щоб уникнути конфлікту

31%

Респонденток відмовлялися від проєкту /завдання/ пропозиції про роботу через відсутність віри у свої здібності

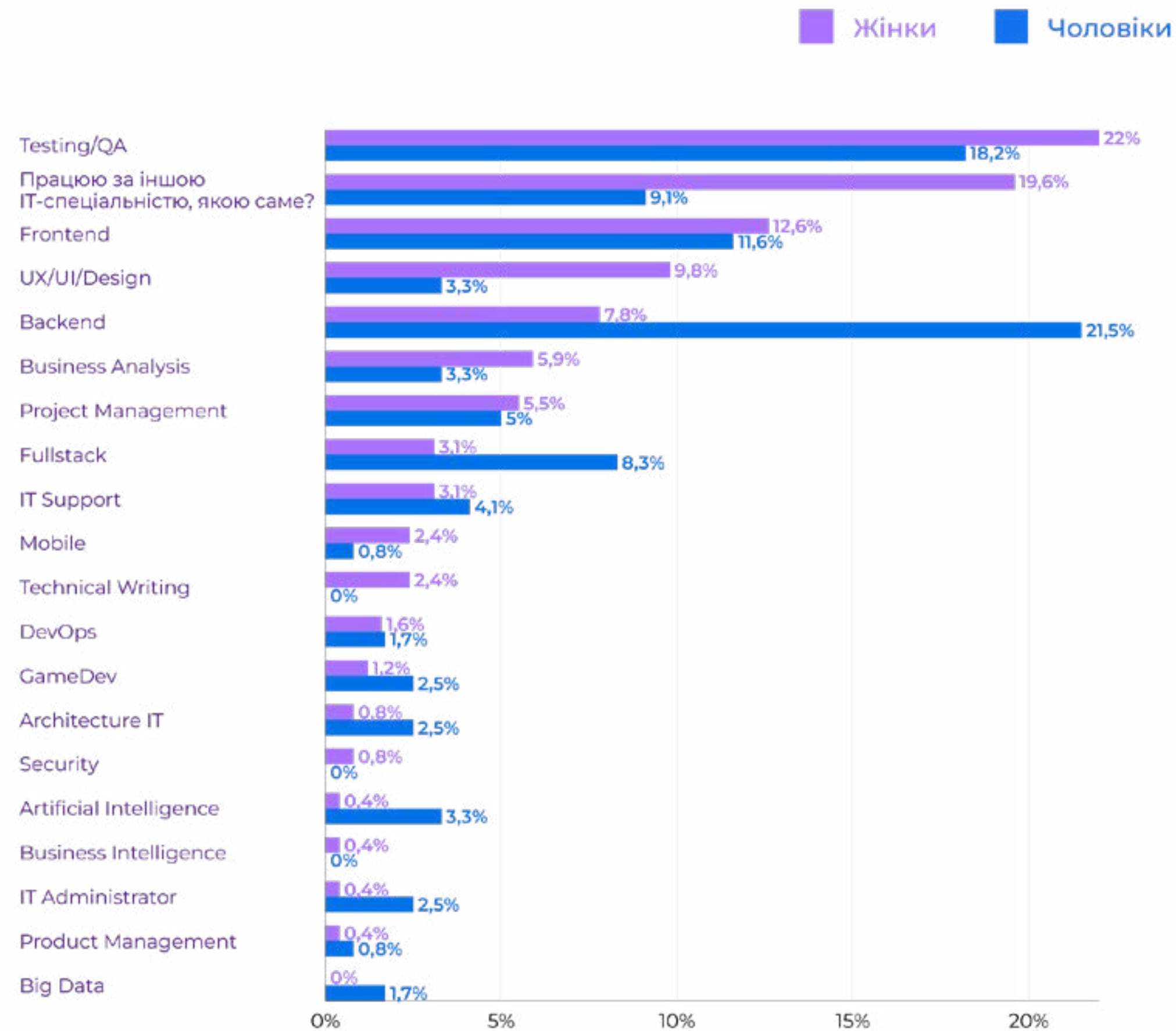
Ідеальним підсумком цієї сторінки буде вислів: «Те, що ви бачите, залежить від того, звідки ви дивитеся». Уявлення жінок та чоловіків про іншу сторону кардинально відрізняються.

Майже 42% респонденток стверджують, що жінкам важче, ніж чоловікам, увійти в ІТ-індустрію. Більш ніж половина жінок також погоджується з твердженням, що їх компетентність частіше піддають сумніву. Майже 63% жінок погоджуються, що чоловіки мають більше сміливості боротися за свою зарплату. А от чоловіки вважають навпаки — 55,4% не згодні з цим твердженням.

13,2% ІТ-фахівців вважають, що чоловіки мають кращі здібності до роботи в ІТ, ніж жінки. Такої ж думки — 9,9% жінок.

	Наскільки ви згодні з наступними твердженнями?									
	категорично не згодна/не згоден		скоріше не згодна/не згоден		не маю визначеної позиції		швидше згодна/згоден		повністю згодна/згоден	
Жінкам важче увійти в ІТ-індустрію, ніж чоловікам.	15,9%	40,5%	28,8%	28,1%	13,7%	15,7%	32,6%	14,1%	9,0%	1,7%
Компетентції жінок частіше піддають сумнівам, ніж компетентції чоловіків.	7,7%	34,7%	22,8%	27,3%	13,3%	12,4%	38,2%	21,5%	18,0%	4,1%
Чоловіки мають кращі здібності до роботи в ІТ, ніж жінки.	57,1%	52,1%	25,8%	24,0%	7,2%	10,7%	7,7%	11,6%	2,2%	1,7%
Чоловіки мають більше сміливості боротися за свою зарплату чи умови праці.	12,0%	32,2%	13,7%	23,1%	11,6%	19,0%	44,7%	17,4%	18,0%	8,3%

У якій спеціальності/галузі ІТ ви працюєте?



Жінок — 255; Чоловіків — 121



Це дослідження розкриває, що в ІТ-індустрії жінки більш ймовірно обирають спеціалізації в тестуванні або Frontend-розробці, що відображає соціокультурні тенденції та вплив культурних факторів на їх кар'єрні вибори. Цю статистику варто розглядати, звертаючи увагу на основні причини цього розподілу.

Гендерні стереотипи можуть впливати на професійні рішення, оскільки тестування та Frontend-розробка часто сприймаються як «жіночі» напрямки. Все через необхідність приділяти багато уваги деталям та естетиці, що відповідає **стереотипним уявленням про жіночі риси характеру**. Для досягнення гендерної рівності в ІТ-секторі слід підтримувати жінок в різних спеціалізаціях шляхом створення програм та ініціатив, таких як наставництво та створення сприятливого середовища для розвитку професійних навичок.

Важливо також враховувати індивідуальні інтереси та здібності кожної людини при виборі кар'єри.

Юлія Ющук

СМО в Ukrainian-based EdTech startup Juniverse

То як, усім «світить» перекваліфікація?

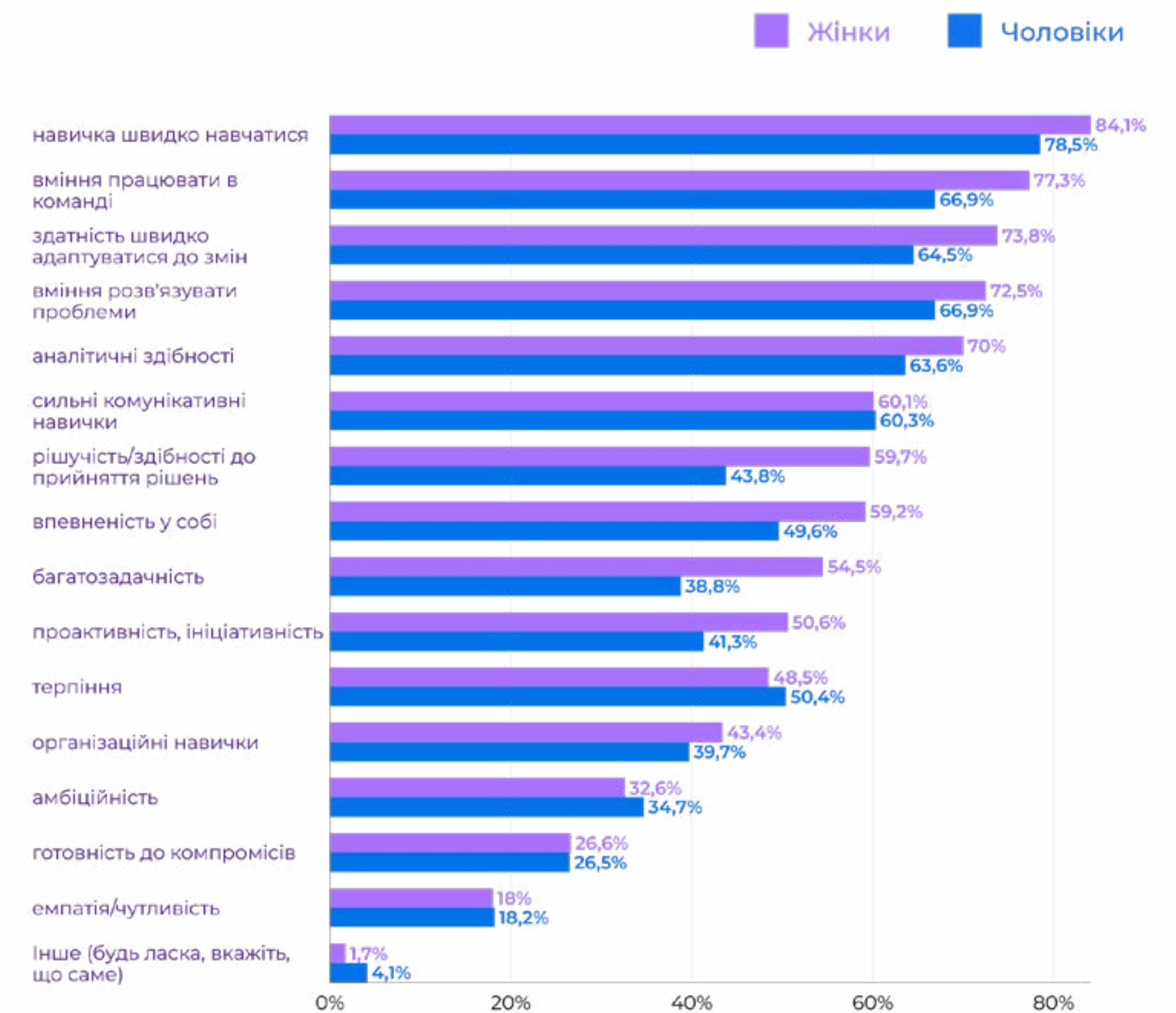


За підрахунками [Gartner](#), кількість компетенцій, необхідних для роботи, збільшується на 10% з року в рік. Крім того, майже 1/3 навичок, які були потрібні нам кілька років тому, скоро стануть неактуальними. За нинішніх темпів розвитку, і, серед іншого, штучного інтелекту, інвестиції в перекваліфікацію та розвитку компетенцій здаються неминучими.

ІТ-фахівці та фахівчині, як професійна група з високою самосвідомістю, це знають. Вони високо оцінили такі навички, як здатність швидко навчатися та адаптуватися до змін.

Варто також звернути увагу на відмінності – наприклад, 59,7% ІТ-фахівчинь вказали на рішучість, яка виявилася менш важливою для спеціалістів-чоловіків – 43,8% з них обрали цю рису як необхідну для роботи в галузі.

На вашу думку, які якості/здібності можуть найбільше допомогти людям, що працюють в ІТ? (множинний вибір)



Жінок — 233; Чоловіків — 121



Те, що вміння швидко навчатись та адаптуватись до змін, працювати в команді та розв'язувати проблеми знаходяться в топ-5 здібностях, як у чоловіків, так і в жінок — вже давно заявлена тенденція. Перекоаний, що з роками вона буде лише зростати. Саме для вирішення цього запиту ми й заснували нашу школу Hillel IT School у 2012.

Щоб забезпечити людей рівними, незалежно від гендеру та інших факторів, можливостями не просто здобути відповідні знання, а й розвивати ті навички, які допомагатимуть бути потрібними експертами з релевантними вміннями на ринку праці.

До прикладу, щоб прокачати скіли роботи в команді, розв'язання проблем не лише створенням якогось продукту, але й налагодженням відповідних процесів співпраці та вдалої результативної комунікації, у нас діє окремий напрям - Hillel Reality Program.

Тут студенти якраз отримують комерційний досвід, як в справжній ІТ-компанії: проходять всі відповідні етапи становлення команди й реалізації продукту.

Вадим Друмов
CEO та співзасновник Hillel IT School





Зарплатня

Скільки заробляють жінки в ІТ?
Як часто їх підвищують?
Чи домовляються вони про зарплатню?

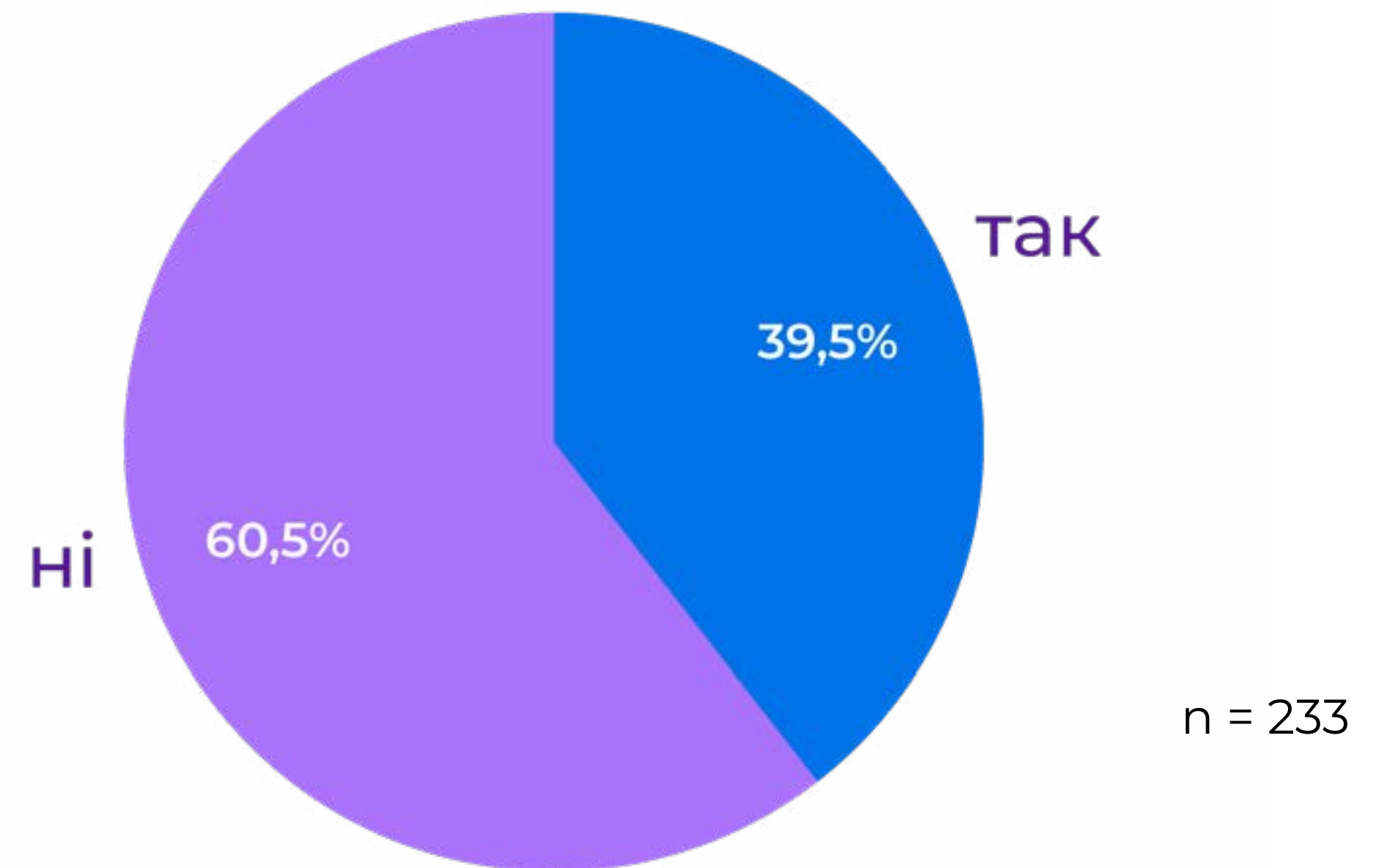
Перед лицем невизначеності та у пошуках кращих умов праці



У 2023 році ми також запитали фахівчинь у сфері ІТ, чи змінювали вони роботу протягом останніх 12 місяців.

Тоді відсоток позитивних відповідей становив 31,8%. У 2024 році він зріс на 8%, що може бути пов'язано, крім інших факторів, з турбулентністю та нестабільністю у технологічній галузі.

Чи змінювали ви роботу у 2023 році?



Чи перевіряєте ви часом, чи не розчиняється ваша команда? Спостереження показує, що статистично більше ІТ-фахівчинь звільняються з технічних позицій, ніж їхні колеги-чоловіки. Причинами іноді є дискримінація, стрес та порушення культури праці. Поки ми думаємо про те, як залучити жінок-кандидаток та наймати їх більше, варто приділити таку саму увагу збереженню тих жінок-фахівців, які вже з нами. Ми серйозно націлені на забезпечення того, щоб наша компанія була інклюзивною, вільною від дискримінації та відкритою для різноманітності. Перестрибнувши через цю сходинку, ми підірвемо багато гідних ініціатив.

Магуша Куш,
Technology Communications Manager, Ringier Axel Springer Polska



Детальніше про ІТ-ринок



Лінда Крупова,
Reward Manager MEE, Schneider Electric



У компанії Schneider Electric ми палко віримо в гендерну рівність і прагнемо бути прикладом, прямуючи до збалансованого колективу на всіх рівнях, включаючи керівні посади.

Ми активно працюємо над глобальною різницею у заробітній платі між статями, зобов'язуючись зменшити її до менш ніж 1% для обох статей до 2025 року за допомогою щорічних Pay Equity кампаній. Ми також забезпечуємо інклюзивність у нашій соціальній політиці, глобально забезпечуємо оплачувану відпустку по догляду за дитиною для жінок та на один місяць — для чоловіків, а також відпустку для догляду за членами родини або для самоопіки.

Ми підтримуємо наших співробітників у різних життєвих ситуаціях, надаючи гнучкі умови роботи, можливість роботи з дому або на неповний робочий день, щоб дозволити спеціалістам та спеціалісткам поєднувати роботу з особистим життям, своїми уподобаннями та доглядом за родиною.

Забезпечуючи психологічну безпеку, ми дотримуємося політики нульової толерантності до домагань та надаємо платформу для анонімного повідомлення про будь-які порушення. Нашу прихильність до різноманітності та інклюзивності визнано на міжнародному рівні такими престижними нагородами, як включення до Bloomberg Gender-Equality Index протягом п'яти років поспіль та визнання однією з топ-100 компаній за гендерною рівністю за даними Equileap.

У компанії Schneider Electric різноманіття та інклюзивність — це не лише прагнення, але і невіддільна частина нашої ідентичності та культури.



Клаудія Голдін,
Нобелівська премія з економіки
За формулювання та усунення гендерної різниці в зарплатах



Читати більше

39,3% ІТ-фахівчинь вважають, що вони заробляють менше, ніж чоловіки з аналогічною посадою та рівнем синьйорності.

36,6% стверджують, що їх заробітна плата схожа на заробітну плату чоловіків, 3,1% вважають, що заробляють більше, а 21% визнали, що вони не певні щодо ситуації.

Більша прозорість = довша співпраця

Шукаєте партнера, щоб допомогти вам розпочати прозорий шлях наймання працівників? Спробуйте No Fluff Jobs.

Потрібно лише, щоб працівники вважали, що їх працю оплачують несправедливо, і ризик їхнього звільнення зростає на 50%!

Як показує Payscale, люди, які працюють у компаніях з високим рівнем прозорості, на 65% менш ймовірно змінюють роботу.

Варто пам'ятати, що обговорення та обмін інформацією — в нашій природі. В тому числі – розмови про заробітну плату. 42% тих, хто дізнався про те, що колега отримує вищу зарплату через гендерну чи етнічну приналежність, дізналися це через плітки в компанії.

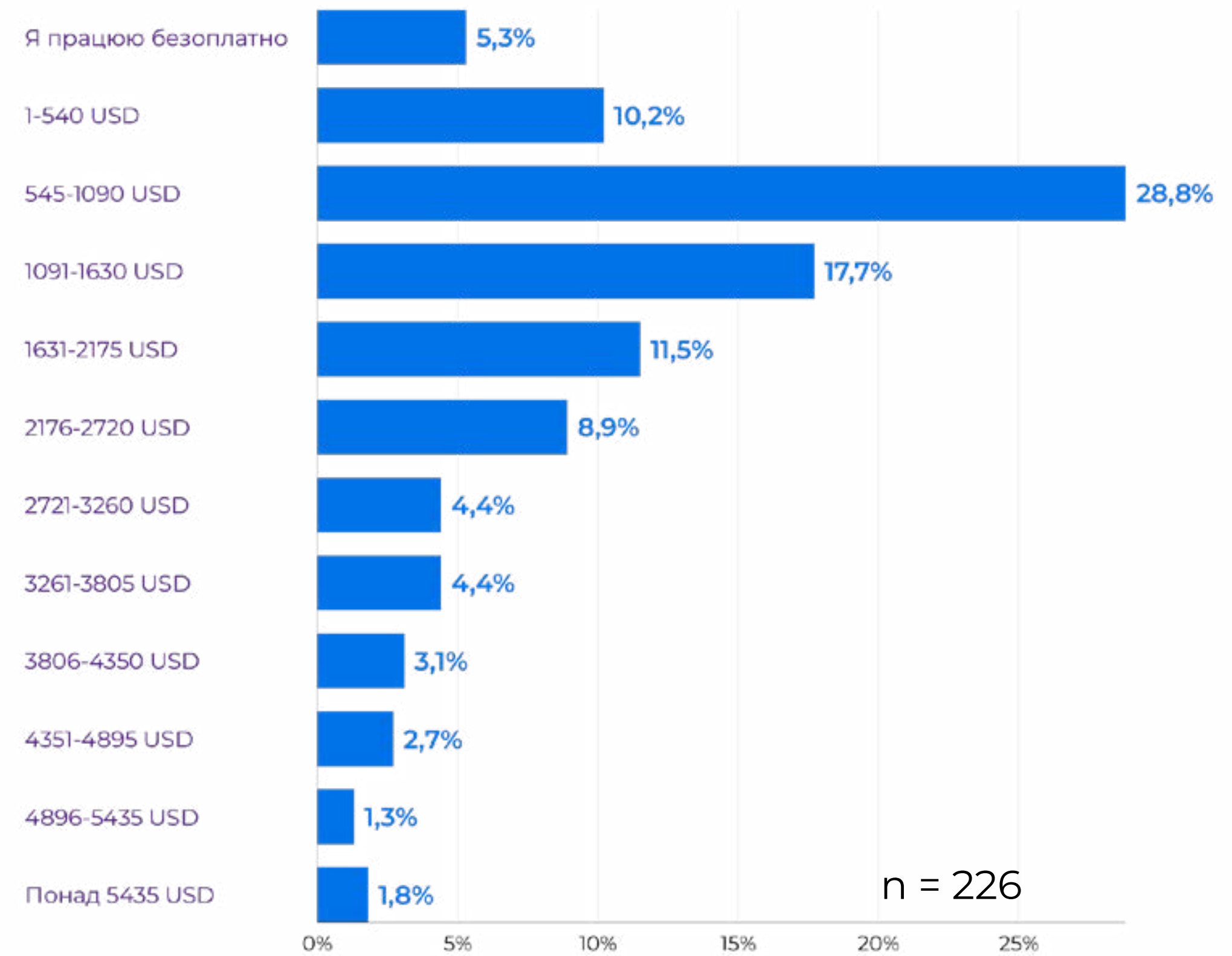
Чи вдається жінкам домовлятися про зарплатню?

Під час останніх процесів наймання 45,6% жінок та 55,1% чоловіків вели переговори щодо запропонованої зарплати. Лише 33,2% жінок отримали зарплату вищу, ніж пропонувалася початково, тоді як серед чоловіків домовитися про вищу зарплатню вдалося 39%.



Медіа часто наводять дані, що вказують на те, що жінки відгукуються на вакансії лише в тому випадку, якщо вони відповідають усім вимогам, тоді як чоловіки відгукуються навіть якщо вони відповідають лише 60% вимог. Дехто пояснює це різницею впевненості у собі, тоді як інші аргументують, що жінки більш вибіркові у пошуку роботи і не хочуть витратити свій час та енергію на процес наймання, який може не завершитися успішно.

Скільки приблизно ви заробляєте на місяць (нетто)?



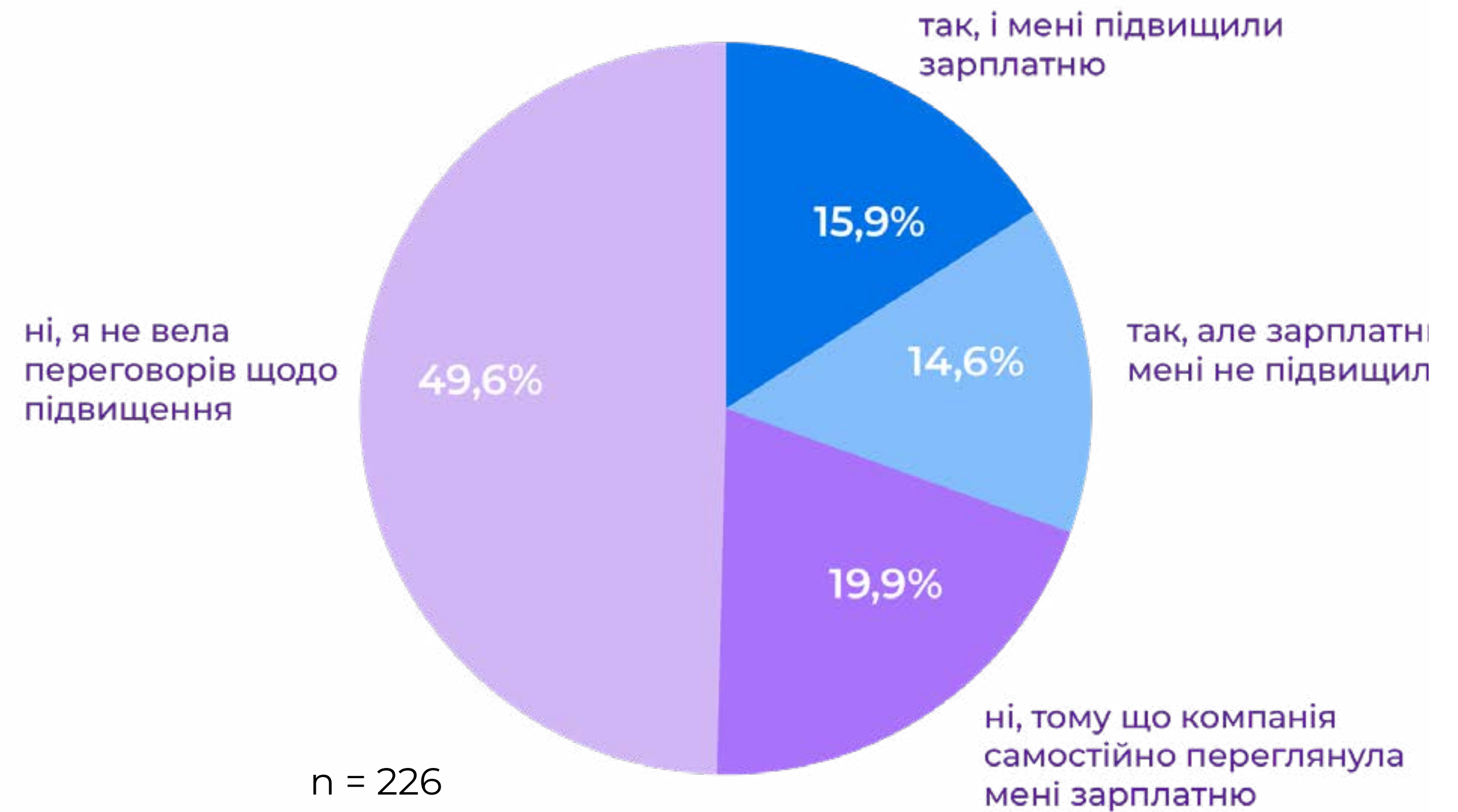
Чи вдається жінкам домовлятися про зарплатню?

Після того, як ІТ-фахівчині влаштовуються роботу у компанії, домовлятися про кращу зарплатню стає для них легше. Підвищення просили 30,5% респондентів-жінок і 49,2% чоловіків. А от отримати бажаний рейз вдалося лише 15,9% жінок і 27,1% чоловіків.

Попри це, 49,6% жінок та 33,9% чоловіків у 2023 не намагалися вести переговори про підвищення зарплатні.

Світова ІТ-криза накладається на повномасштабне вторгнення, через що ситуація з працевлаштуванням в Україні значно складніша. Тому спеціалісти та спеціалістки можуть не йти на переговори про перегляд зарплатні просто через те, що вони відчувають тиск ринку.

Чи вели ви переговори щодо перегляду зарплатні у 2023 році?





Магдалена Брауер,
Head of HR в Solwit, Center of Competence



Solwit дотримується принципу меритократії, що означає, що зарплати, бонуси та просування визначаються виключно компетентністю працівника, незалежно від його чи її статі. Ми визначили об'єктивні критерії шляхів розвитку, які доступні всім працівникам. Спеціалісти можуть орієнтуватися на ці критерії, щоб досягнути бажаних професійних успіхів.

Нині ми також дотримуємося політики різноманітності, яка, крім заходів, які ми вже впровадили, включає нові цілі (підтримка бізнесів, заснованих жінками, інтеграція ІТ-спільноти Тримісто у вигляді, серед іншого, зустрічей ITspiracje або зрівняння навичок серед наших працівників).

Ми також вважаємо, що без зрілого керівництва жодна ідея не стане цінною практикою, тому ми наголошуємо на цьому в нашій Академії лідерства, приділяючи особливу увагу питанням, пов'язаним з різноманітністю та протидією небажаним поведінковим моделям. Завдяки різноманіттю, розвиток працівників активізується, для працівників відкриваються нові можливості та перспективи. Рівність є основою організаційної культури та основою всіх діяльностей та процесів.

Ком'юніті-партнери





Про опитування

Тривалість опитування: Січень–Лютий 2024

Метод: CAWI

Вибірка: 225 ІТ-фахівчинь та 121 ІТ-фахівець

Максимальна похибка: 6% для жінок та 8% для чоловіків

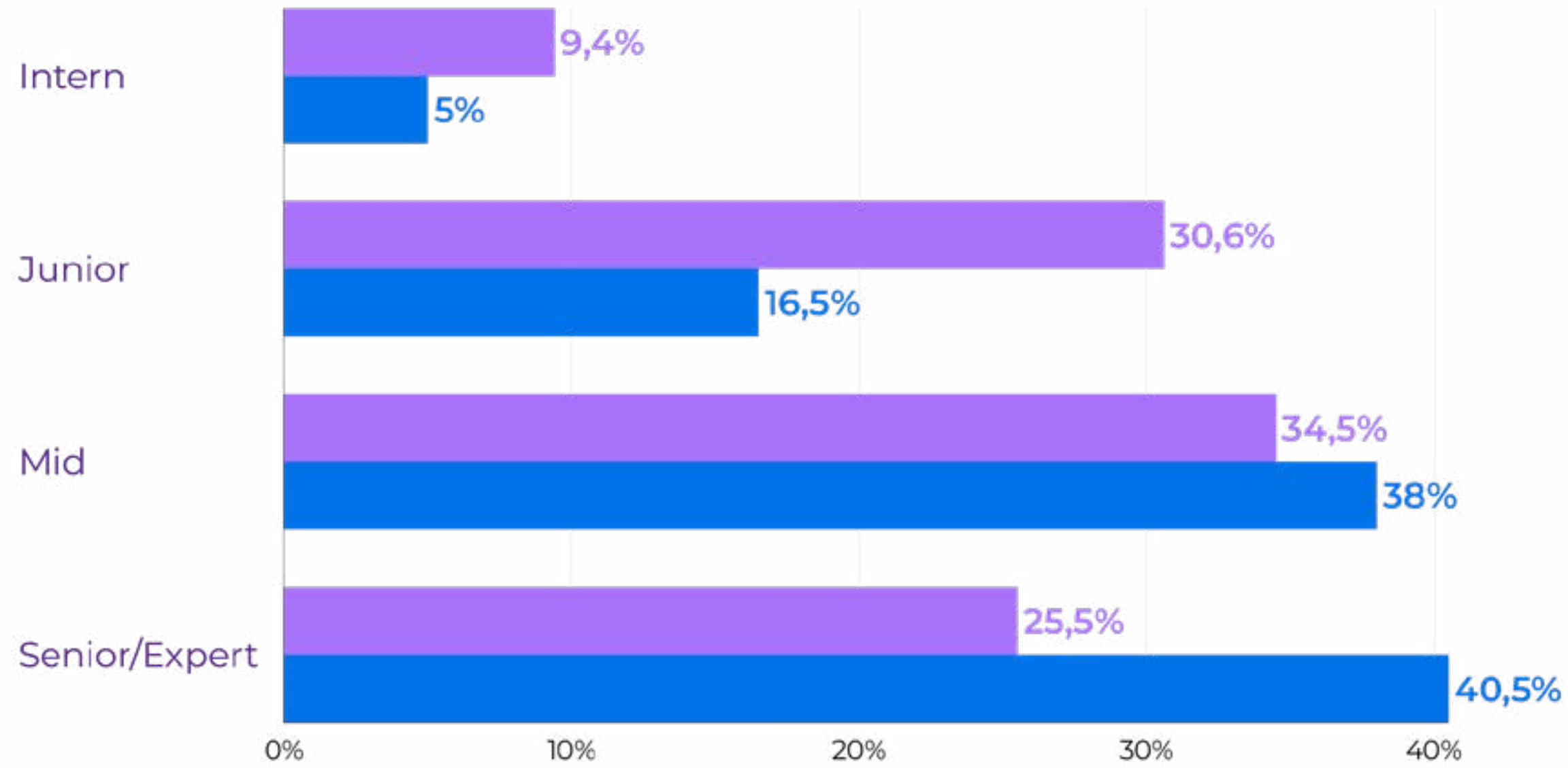


Звіт ґрунтується на опитуванні, яке ми провели за допомогою електронної пошти, соціальних мереж та партнерів з опитування. Крім цього, в звіті ми посилаємося на дані з інших джерел.

Опитування було проведено серед українських фахівців у сфері ІТ. Більшість запитань у опитуванні були рандомізованими, не всі запитання були обов'язковими, і респонденти могли припинити опитування у будь-який момент.

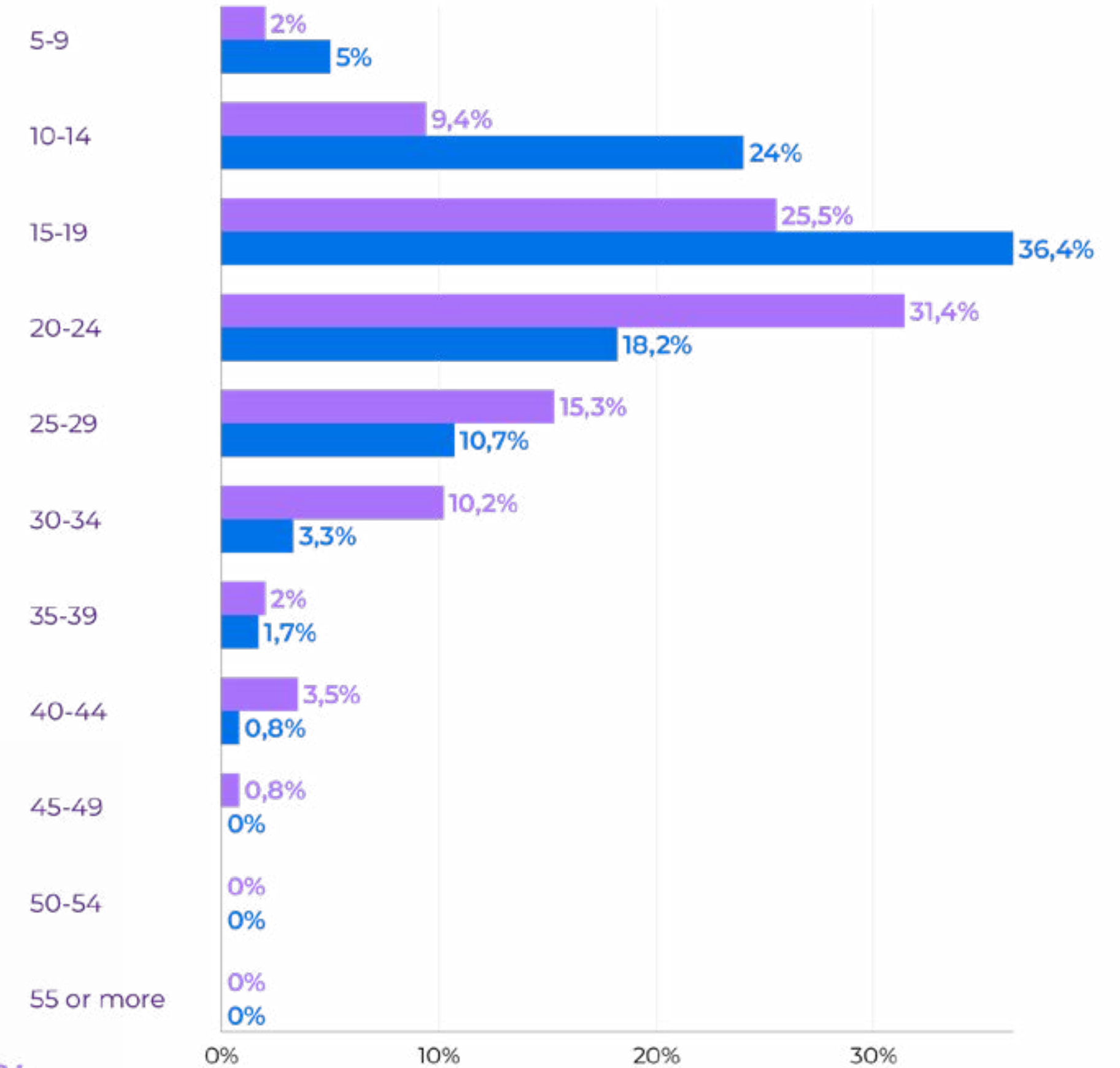
Який у вас рівень синьйорності?

Жінки Чоловіки

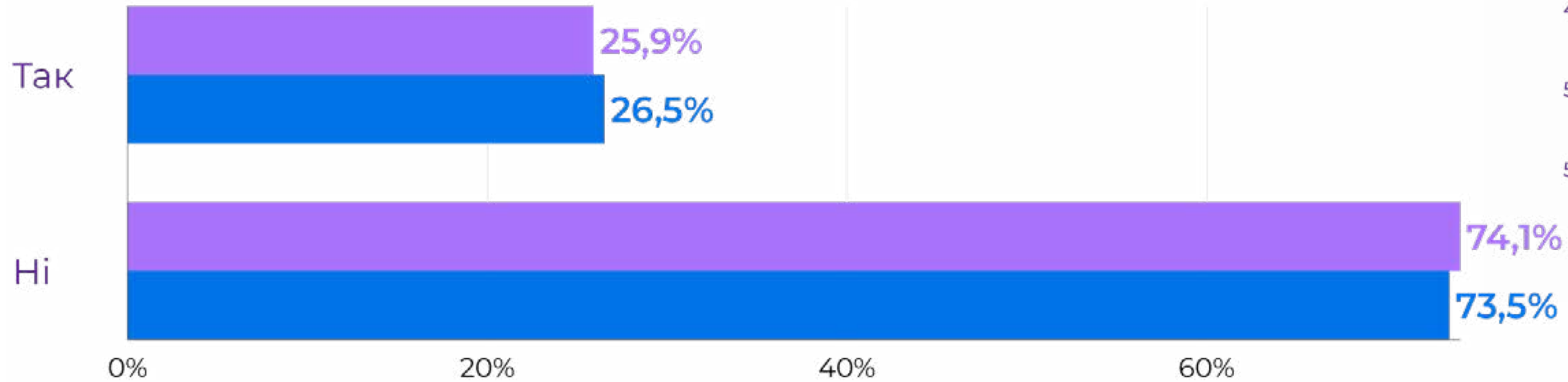


Скільки вам років?

Жінки Чоловіки



Ви є батьком/матір'ю та/або опікуном неповнолітньої дитини?



Звіт створено за участю:

Збір та аналіз даних:

Адріанна Міхно

Розробка контенту, управління проєктом:

Анна Збіковська

Редагування та вичитка:

Марек Яжонбек

Графічний дизайн та верстка:

Павел Возніца
Мисник Галина

Партнества:

Олександра Гаванчак, Ізабела Сенковська

Переклад:

Галина Мисник

ПРИЄДНУЙТЕСЬ ДО НАЙБІЛЬШИХ СПІЛЬНОТ СЕРЕД ІТ-ІНФОРМАЦІЙНИХ
ДОШОК



66 000+



80 000+



3 400+



12 000+

Дані за лютий 2024

Видавець

NOTM
FLUFF
JOBS

ringier
axel springer

Партнери звіту

Schneider
Electric

Маєте запитання чи ідею щодо співпраці?
Напишіть нам: marketing@nofluffjobs.com