

NOTM
FLUFF
JOBS

Schneider
Electric

Nők az informatikában 2024

Számít a nemek aránya
a munkahelyen?



Tartalom

3. Bevezető
4. A tanulmány főbb eredményei
5. Oktatás és fejlesztés
 6. Vissza az időben – iskolai évek
 7. Az IT területén való fejlődés: barátok és család szerepe
 8. Hátráltató környezet
 10. Hogyan próbálták meg lebeszélni téged erről a pályáról?
11. Munkaerőpiac
 12. Milyen kihívásokkal szembesülsz?
 15. “Amit látsz, az attól függ, hogy melyik oldalon állsz”
 16. Közös nézőpont: a legfontosabb képességek
 18. Kihívások a munkahelyen – személyes történetek
19. Fizetés
 20. Egyenlő esélyek, egyenlő fizetés?
 21. Nagyobb átláthatóság = nagyobb megtartás
 22. Megéri a nőknek tárgyalni a fizetésekről?
 23. Merünk fizetésemelést kérni?
25. A tanulmány célja és módszertana
26. Általános mérőszámok
27. Partnereink





Magdalena Gawłowska-Bujok
No Fluff Jobs COO-ja



Az idei évig a Nők az informatikában című kutatásunkban az iparágban dolgozni kívánó és a már dolgozó nők tapasztalataira összpontosítottunk. Megkérdeztük őket szakterületeikről, a technológiai világba való belépésük okairól, a kívánt előnyökről és az iparágváltás során tapasztalt kihívásokról.

Ezúttal teljesen más megközelítést választottunk. Először is "visszamentünk az időben" a kezdetekhez: a gyermekkorukhoz és az iskolás éveikhez. Azt akartuk megtudni, hogy mikor kezdődött az érdeklődésük az informatikával kapcsolatos területek iránt, és hogy számíthattak-e valamilyen támogatásra környezetüktől. Három lány anyukájaként ez különösen fontos számomra, és megesett a szívem, amikor azt olvastam, hogy a válaszadók 8,6%-a mondta, hogy az édesanyja eltántorította őket attól, hogy az érdeklődésüket kibontakoztassák az IT világában. Ez csak megerősített abban a meggyőződésemben, hogy hosszú út áll még mindannyiunk előtt, mire megtanulunk biztonságos, előítéletektől mentes környezetet teremteni magunk és szeretteink számára, hogy kifejllessük és felfedezzük szenvedélyeinket.

Másodszor, finomítottunk a riporton a férfi nézőpont hozzáadásával, mivel releváns az ő látásmódjuk is a két nem tapasztalatainak összehasonlításában, hogy egyáltalán különböznek-e egymástól. Egyes eredmények meglepőek, mások zavarba ejtőek voltak, de egy dolog egyértelmű: a nemek közötti megkülönböztetésnek és egyenlőtlenségnek sok arca van, és a forrásaik társadalmi, gazdasági és kulturális háttérre vezethetők vissza. A mi feladatunk - No Fluff Jobs-nál, de elsősorban emberként - az, hogy folyamatosan edukáljunk a témában és odafigyeljünk azokra, akiknek a hangját elhallgattatták.

Magdalena Gawłowska-Bujok

A tanulmány főbb eredményei

A nőket leggyakrabban a **barátaik** és az **édesapjuk** bátorítják az informatikai pályára lépésre.

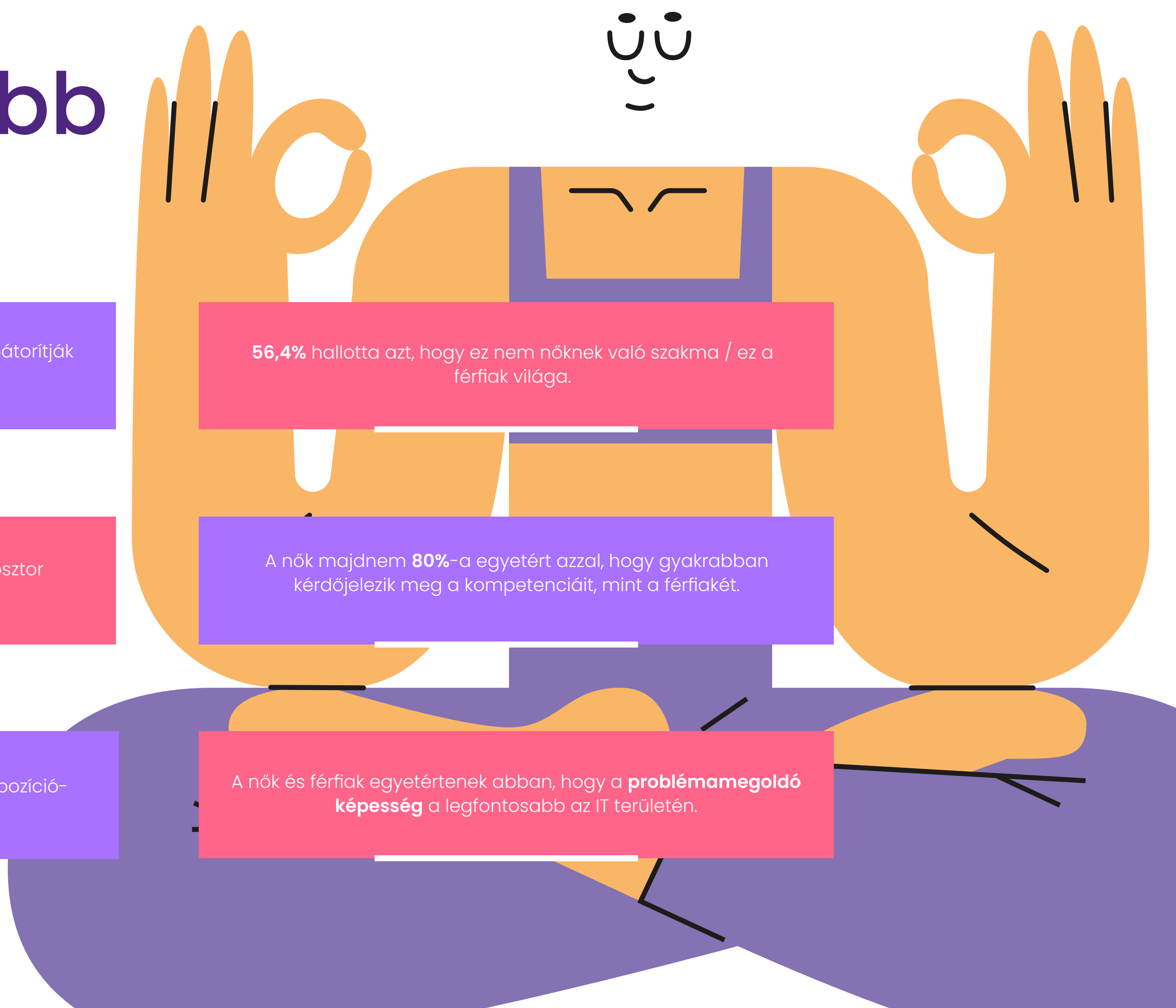
Az informatikus nők kb. **72%**-a tapasztalt már impozitor szindrómát.

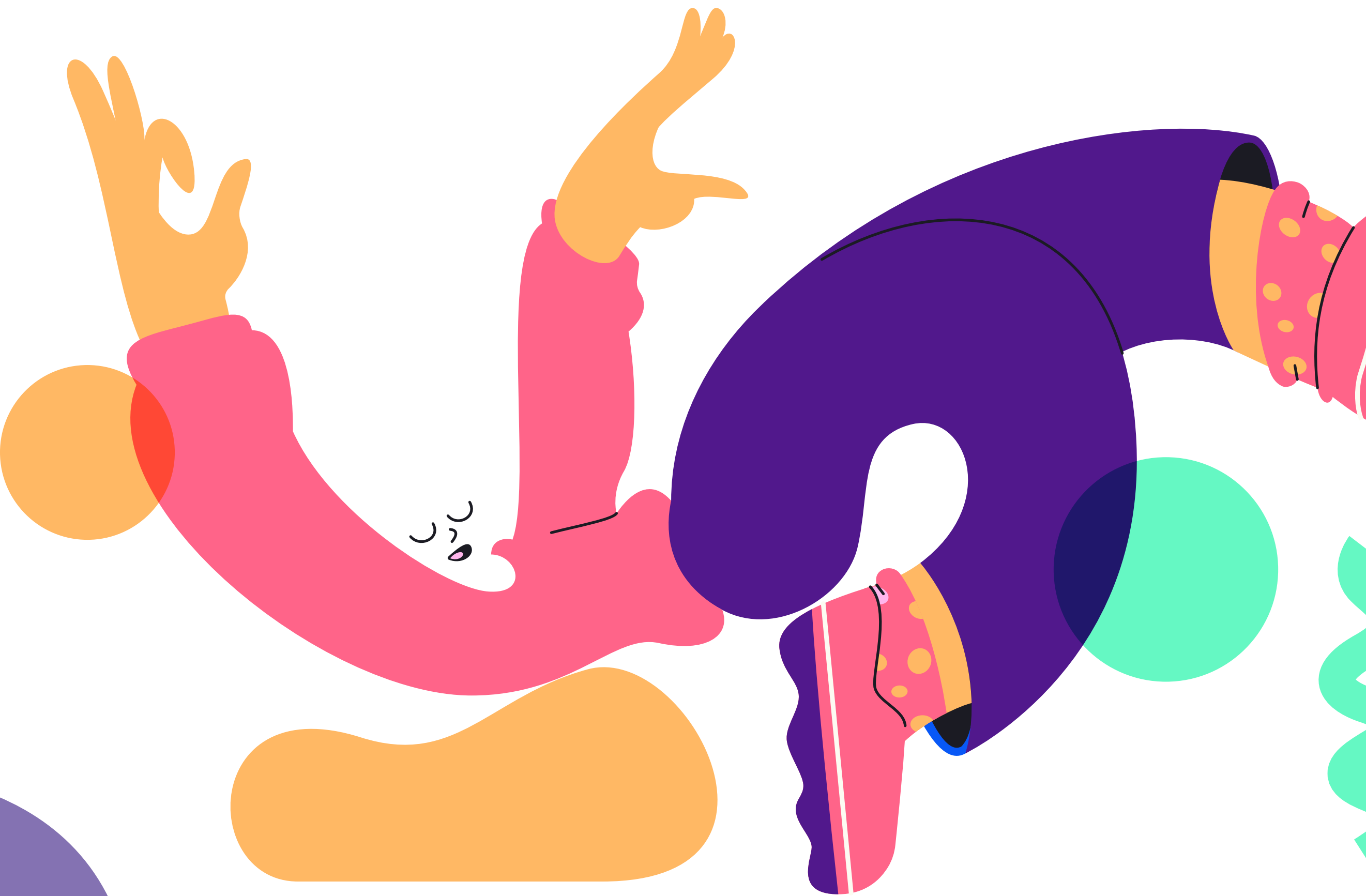
35,3% úgy véli, hogy kevesebbet keres, mint azonos pozícióban és beosztásban dolgozó férfi kollégái.

56,4% hallotta azt, hogy ez nem nőknek való szakma / ez a férfiak világa.

A nők majdnem **80%**-a egyetért azzal, hogy gyakrabban kérdőjelezi meg a kompetenciáit, mint a férfiakét.

A nők és férfiak egyetértenek abban, hogy a **problémamegoldó képesség** a legfontosabb az IT területén.





Oktatás és fejlesztés

Mikor kezdenek a nők érdeklődni az informatika iránt? Számíthatnak-e a rokonok támogatására? Milyen megjegyzéseket hallanak leggyakrabban?

Vissza az időben – iskolai évek



A **Microsoft** tanulmánya szerint a lányok **11-12 éves** korukban kezdenek **érdeklődni** a természettudományos tárgyak iránt, és ez az érdeklődés **15-16 éves** korukra **drasztikusan csökken**.

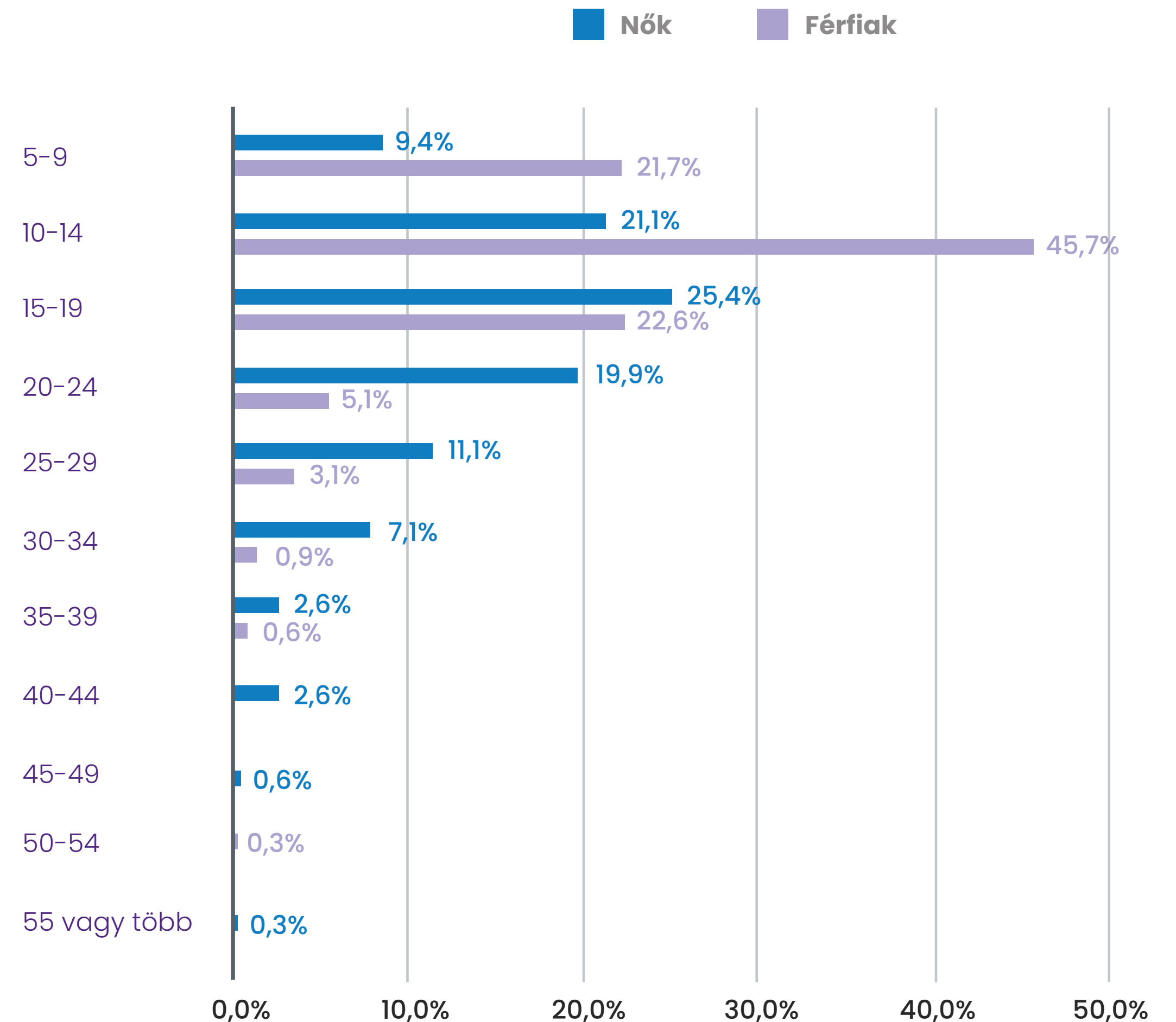
A probléma forrását nem lehet egyértelműen meghatározni, de az **iskola minden bizonnyal jelentős szerepet játszik benne**. A gyerekek számára könnyebb megtalálni és fejleszteni a szenvedélyüket, ha támogatást kapnak a tanároktól, vagy ha az iskola tanórán kívüli tevékenységeket biztosít számukra. A környezet is számít: a kortársak, a szülők vagy a példaképek gyakran hiányoznak a nők számára a technológia területén.

Felmérésünk azt mutatja, hogy a **10-14 éves** korban az informatika iránt érdeklődő lányok aránya **21,1%**, a fiúké pedig **45,7%**.

A nők legnagyobb százaléka (**25,4%**) 15-19 éves korban fedezte fel a technológia iránti szenvedélyét, majdnem **20%** pedig 20-24 évesen.

A női informatikusok **31,1%-a** csak átképzés után lépett be az iparágba. A férfiak körében ez az arány közel **10%** volt.

Hány éves korban kezdtél el érdeklődni az informatika/új technológiák iránt?



n=351 nő | n=350 férfi

Az IT területén való fejlődés: barátok és család szerepe



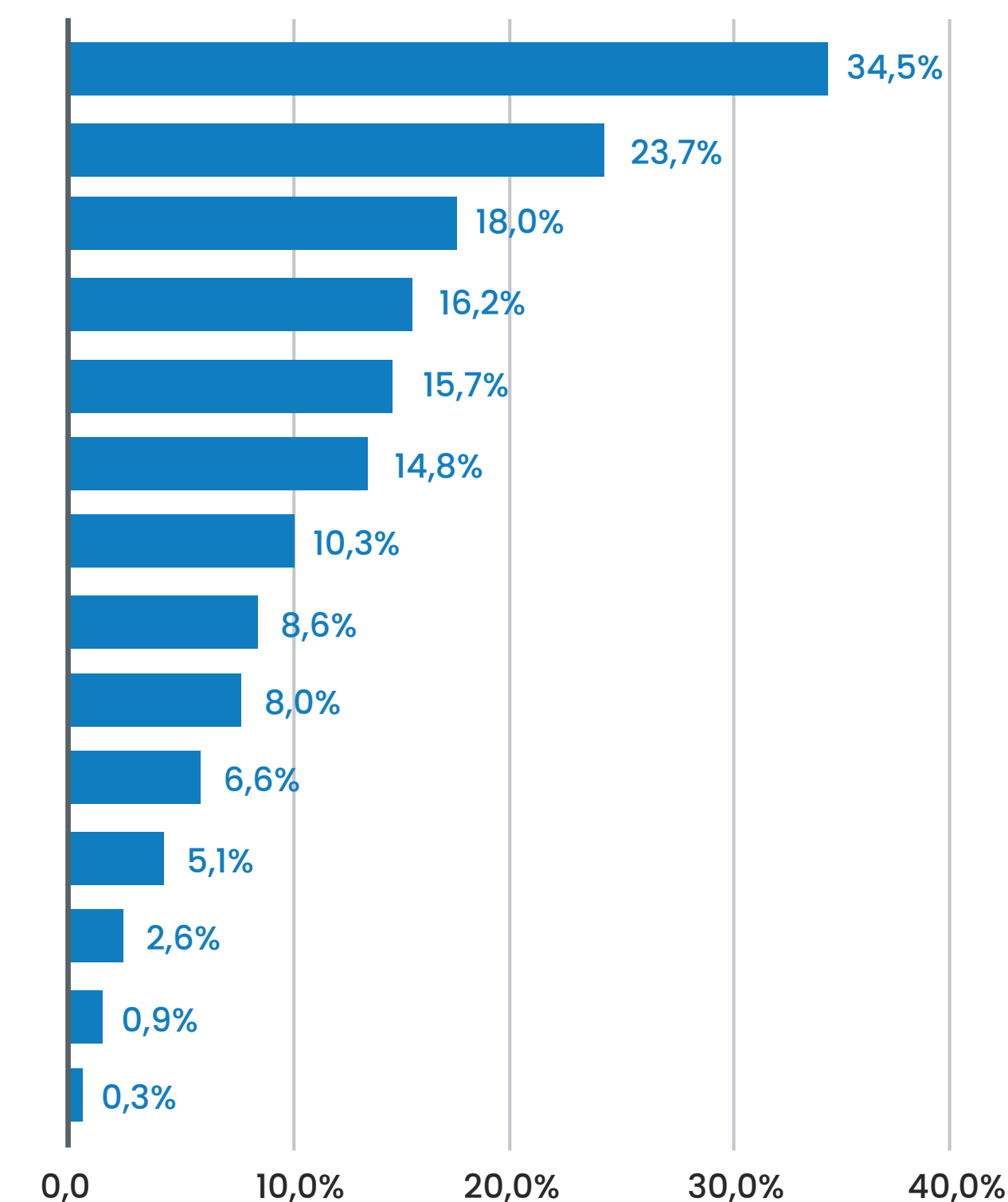
A felmérésben részt vevő női válaszadók szerint a legnagyobb támogatást a **barátoiktól és ismerősöktől** (23,7%), valamint az **édesapátoiktól** (18%) kapták, ami azt sugallja, hogy a közvetlen szociális környezetük játszik fontos szerepet a bátorításban és az IT terület iránti érdeklődés felkeltésében.

Érdekes módon a nők **több mint egyharmada** ismerte el, hogy senki sem bátorította őket arra, hogy informatikát tanuljanak, míg a férfiak körében ez az arány **40,6%**. Ez az adat egyértelműen rávilágít arra, hogy jelentős azoknak az aránya, akik úgy érzik, nem kaptak kellő támogatást az informatikai készségeik fejlesztéséhez.

A férfiak esetében szintén a barátok biztatása volt a legmeghatározóbb (25,7%), majd az édesapáké (23%), akiket a tanárok követtek 22%-kal.

Ki ösztönzött arra, hogy fejleszd készségeidet az ICT területén? (több válasz is megjelölhető)

- Senki
- Barát/ismerős
- Apukám
- Tanárok
- Partner
- Anyukám
- Munkatárs
- Testvér
- Vezető
- Mások különböző csoportokban/fórumokon
- Egyéb családtag
- Egyéb
- Influencer
- Gyermeke(i)m



n=351

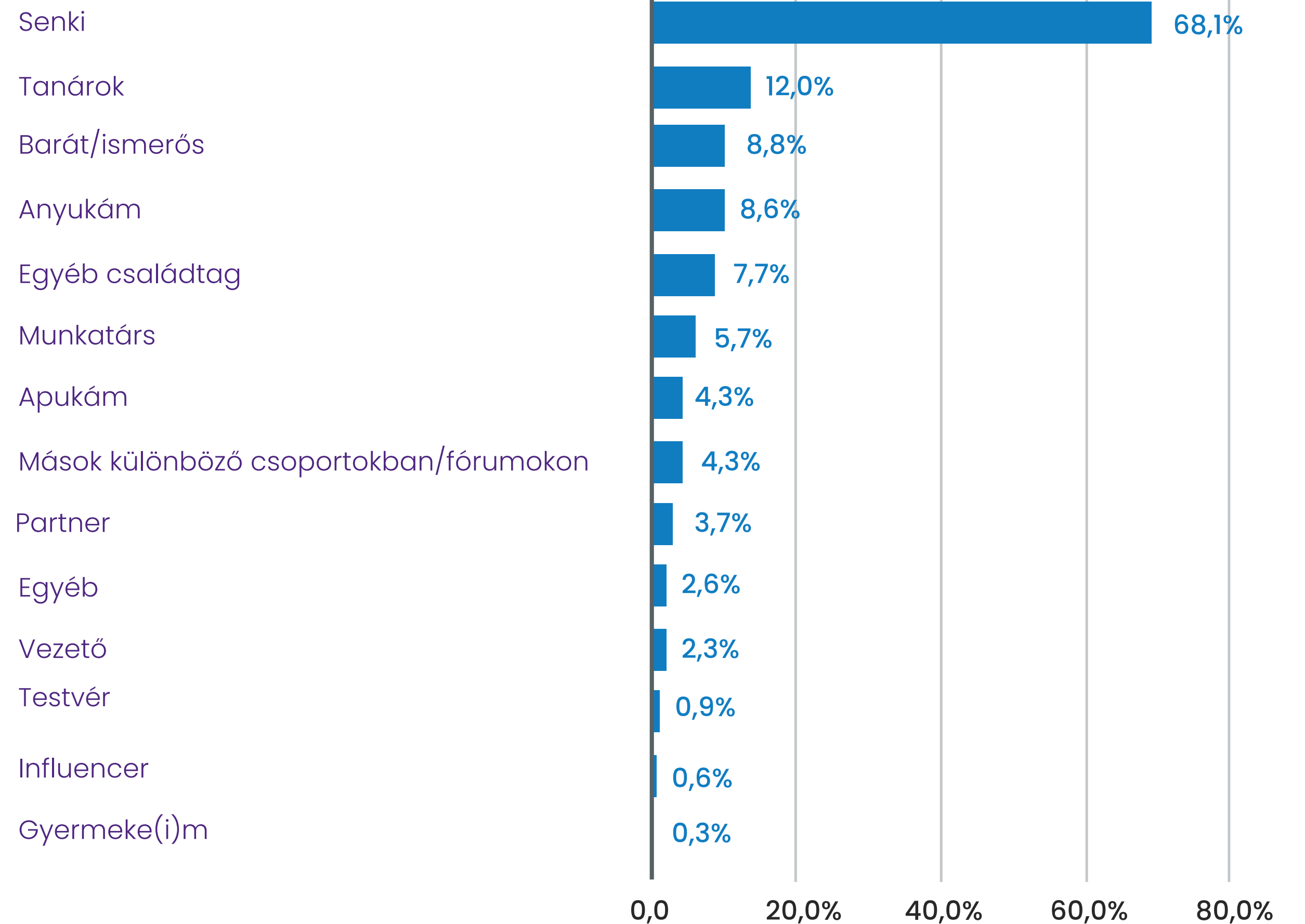
Hátráltató környezet



Az informatikai területen dolgozó nők **több mint 68%-a** még soha nem hallott olyan megjegyzéseket, amelyek elriasztották volna őket az informatikai területen való tanulástól. A férfiak körében ez az arány jóval magasabb, **84%**.

Leggyakrabban a **tanárok** (12%), a **barátok** (8,8%) és az **édesanyák** (8,6%) törték le a nők szárnyait. Tehát a nők számára a közeli kapcsolatokból származó negatív visszajelzések jelenthetik a legnagyobb akadályt az informatikai terület iránti érdeklődésük kifejezésében vagy követésében. A férfiak esetében pedig a **szülőké** (anyák: 6,9%, apák: 6,3%).

Próbált valaki lebeszélni arról, hogy informatikai területet válassz vagy átképezd magad arra? Ha igen, ki? (több válasz is megjelölhető)



n=351

**Szente Alíz**

Digitalizációs szolgáltatástervezési menedzser,
Digitális Kormányzati Fejlesztés és Projektmenedzsment Kft.



Tapasztalataim szerint az IT szektorban dolgozó nők számára szinte teljesen megszokott, hogy olyan megjegyzésekkel találkoznak, amelyek egészen alapjaiban kérdőjelezik meg szakmai kompetenciájukat és létjogosultságukat az iparágban. Ezek a megjegyzések részben az IT szektor hagyományosan férfiuralmi jellegéből és az általános nemi sztereotípiákból fakadnak.

Nagyon fontosnak tartom, hogy felhívjuk a figyelmet azokra a női példaképekre, akik sikereikkel inspirálóan hathatnak a szakmaválasztásuk tekintetében még bizonytalan lányok, nők számára. Önbizalmukat erősíthetjük és támogatást nyújthatunk számukra például különböző mentor programokon-, valamint szakmai workshopokon keresztül. Emellett hangsúlyozni kell minden olyan innovációt, amelyben nőkvállaltak kiemelt szerepet, illetve nők hoztak létre.

Hogyan próbáltak meg lebeszélni téged erről a pályáról?



A nők továbbra is számos előítélettel és akadállyal szembesülnek az informatikai pálya felé vezető úton. Az ilyen típusú negatív hozzáállások és megjegyzések jelentős hatással lehetnek a karrierdöntéseikre és önbizalmukra. Ezért érdemes hangsúlyozni a sztereotípiák leküzdésének és a nemek közötti egyenlőség előmozdításának fontosságát az IT-szektorban.

“Válassz inkább valami normális szakmát!”

„Ebből nem lehet megélni!”

„Úgy is lenéznek, úgy is hátrányból indulsz.”

“Egy nőnek ez nehéz.”

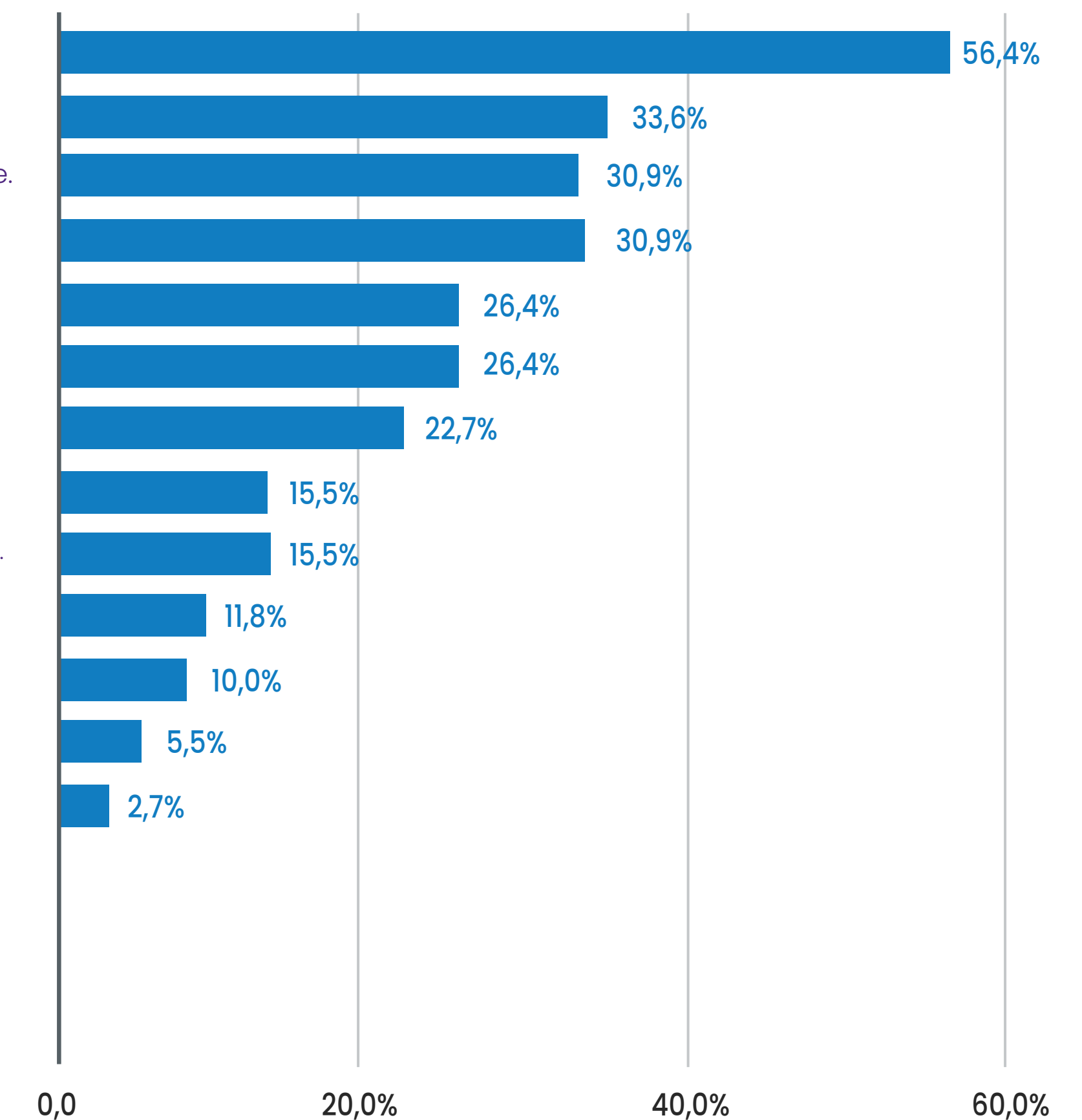
“Inkább szülj!”

*“Miért, te ehhez értesz? Azt hiszed ha ezt elvégzed, találsz majd munkát?
Nem hiszem, hogy téged ez érdekelne, nem neked való.”*

“Nem vagy vonzó, ha ilyen területen dolgozol”

- Ez a szakma nem nőknek való/ez a férfiak világa.
- Nem tudod megcsinálni/nem vagy rá alkalmas.
- Az analitikus és a logikus gondolkodás nem a nők erőssége.
- Vállalj egy nőiesebb munkát.
- Talán valami könnyebbet kellene csinálnod / ez túl nehéz neked.
- Egyéb, milyenek?
- Túl kevés ismerettel és készségekkel rendelkezel.
- A tudomány fiús dolog.
- Túl érzelmes/érzékeny vagy ahhoz, hogy az informatikában dolgozz.
- Inkább a külsőségekre/lányos dolgokra koncentrálj, mint a bonyolult dolgokra.
- Jobb, ha az otthonodról/gyereke(i)dről gondoskods.
- Nincs elég önfegyelmed hozzá.
- Nem emlékszem.

Szeretnénk tudni, mit hallottál azoktól, akik megpróbáltak lebeszélni téged. Milyen állítások maradtak meg a fejedben? Válaszd ki azokat, amelyek a leginkább megfelelnek az általad hallott megjegyzéseknek, vagy használd az egyéb opciót.amelyek a leginkább megfelelnek az általad hallott megjegyzéseknek, vagy használd az egyéb opciót.





Munkaerőpiac

Hogyan látják magukat a nők a munkahelyükön? Milyen nehézségekkel szembesülnek leggyakrabban? Mi a közös nevező a férfi és a női perspektívában?

72%

megtapasztalta az úgy nevezett imposztor szindrómát

65%

alábecsülte a kompetenciáit

54%

a piaci átlag alatt értékelte a munkáját

Milyen kihívásokkal szem- besülsz?

*Az eredmények rámutatnak arra, hogy a munkahelyi dinamikákban mind a nők, mind a férfiak hasonló kihívásokkal szembesülnek, ám vannak közöttük észrevehető különbségek is. Különösen a **kritikától való félelem** által motivált hallgatás terén mutatkozik meg ez a különbség: a nők **44,4%-a**, míg a férfiak **36,3%-a** érezte már úgy, hogy inkább nem szólal meg bizonyos helyzetekben.*

*Mi bizonyult viszont közös pontnak? Hasonlóan sokan vallották be mindkét nem esetében, hogy sok esetben **alábecsülték a kompetenciájukat**. A nők **65%-a**, a férfiaknak pedig **68,6%-a** jelezte ezt. Ez a jelenség általános problémára utal a munkahelyi értékelés és önértékelés terén, ahol az emberek nem érzik megfelelően elismerve vagy értékelve a kompetenciájukat.*

Amikor konfliktus-elkerülésről van szó, több férfi (49,4%) mint nő (40,8%) nyilatkozott úgy, hogy beleegyezett valamibe, csupán azért, hogy elkerülje a vitát vagy konfliktust.

Tehát a közhiedelemmel ellentétben úgy tűnik, hogy ezek a cselekedetek nem nemspecifikusak.

A szakmai életedben volt már valaha, hogy... (jelöld be a rád vonatkozókat) *Imposztor szindróma az elért eredmények ellenére a saját képességeinkbe vetett bizalom hiányát jelenti, mely esetén a sikert inkább a kedvező körülményeknek, mint sem a tudásunknak, tapasztalatunknak és kompetenciánkunk tulajdonítjuk.

megtapasztaltad az úgynevezett imposztor szindrómát*.

alábecsülted a kompetenciáidat.

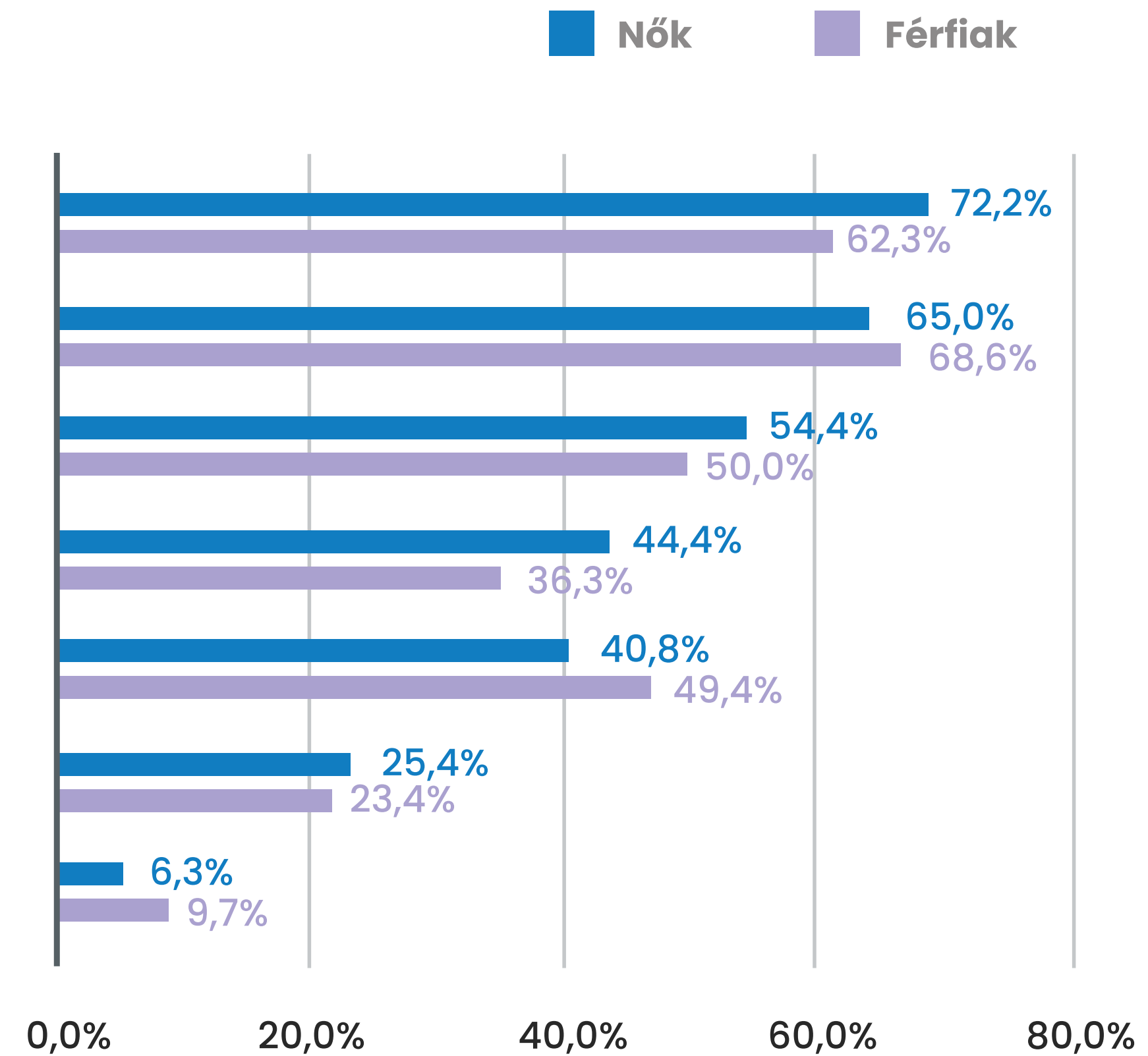
a piaci átlag alatt értékelted a munkádat.

a kritikától való félelem miatt hallgattál.

csak azért egyeztetél bele valamibe, hogy elkerüljed a konfliktust.

elutasítottál egy projektet/feladatot/munkaajánlatot, mert nem hittél a képességeidben.

Egyik sem vonatkozik rám.



n=331 nő | n=350 férfi

Különösen összetett kérdések esetében, az agy szereti az egyszerű válaszokat és inkább elfogadja a magyarázatot: „A természettudományos témák a férfiak területe”, és egyszer s mindenkorra lezárja a témát. Eközben a nők a technológia világból (és a társadalmi vagy politikai élet számos más területéről) való kizárásának kérdése sokkal bonyolultabb téma, amelyet olyan tényezők befolyásolnak, mint a születési hely, a politikai rendszer, a vallás vagy a környezet. Ha a lányoknak már egészen kicsi koruktól kezdve azt mondják, hogy alkalmatlanok a matematikára, és az építőkockák helyett inkább babákkal játszanak, megfosztják őket attól a lehetőségtől, hogy különböző érdeklődési köröket fedezzenek fel. Így hogyan beszélhetnénk **egyenlő lehetőségekről**? A végén valóban minden lány azt fogja hinni, hogy nem alkalmas, és ez a tévhit vele marad és a legnagyobb ellenségévé válik.

Egyes esetekben ez a belső hang annyira berögzül, hogy meggátolja őket az önéletrajz elküldésében is, „mert végül is nem felel meg 100%-ban a hirdetésben szereplő követelményeknek”. Vagy azt mondja, hogy maradj csendben egy megbeszélésen, „mert az ötleted biztosan reménytelen”. Ez a hang azt fogja tanácsolni, hogy egyetérts és udvariasan bólogass, „mert valaki más azt fogja hinni, hogy egy követelőző hisztérika vagy”.

A nők alábecsülik a kompetenciájukat; megbénulnak egy bér- vagy pozíciótárgyalás gondolatától, hallgatnak, kerülik a konfrontációt, és képtelenek beismerni maguknak és a világnak, hogy kemény munkával és magas kompetenciával elértek valamit. Ezek a félelmek a korábban említett társadalmi vagy politikai tényezőkkel együtt hozzájárulnak a **nemek közötti bérszakadékhoz, önbizalmi problémákhoz** vagy **üvegplafonhoz**.

Ez persze nem jelenti azt, hogy a fenti problémák egyike sem érinti a férfiakat. A megkérdezett férfi IT szakemberek **68,6%**-a elismerte, hogy alulértékelték a kompetenciáit, illetve a **megkérdezettek fele** a piaci átlag alatt árazta be a munkáját. A jó munkáltató feladata, hogy olyan környezetet teremtsen, amely nemtől függetlenül és azon túl is mindenki igényeit kielégíti.



**Kudari Nóra**

Alelnök, Women in Technology Egyesület



A technológia területén dolgozó női szakemberek eredményeinek láthatóvá tételére elengedhetetlen annak érdekében, hogy minél szélesebb körben elismerjék a tehetségüket, tudásukat és ezáltal más nőket is inspiráljanak arra, hogy ezen a területen építsenek karriert. A szektorban dolgozó nők gyakran láthatatlanok maradnak, de ez nem csak a munkáltatókon múlik, hanem sokszor maguk sem bíznak abban, hogy pont olyan kiváló szakemberek, mint férfi társaik. Ezt a társadalomban meglévő sztereotípiák is erősítik. Fontosnak tartjuk – és ezt a kutatás eredményei is alátámasztották –, hogy közösen kell erősítenünk a nők szakmai közösségét, hiszen a női alkotó energiákra a technológiai területeken is nagy szükség van.

Ennek az oldalnak a tökéletes összefoglalása az lenne, hogy „Amit láatsz, az attól függ, hogy melyik oldalon állsz.” A nők és a férfiak hite a másik oldalról drámaian különbözik.

Több mint kétszer annyi női válaszadó állítja, hogy **a nők számára nehezebb az IT-ágazatba való belépés**, mint a férfiak számára. A nők **majdnem 80%-a** egyetért azzal az állítással is, hogy gyakrabban kérdőjelezzik meg a hozzáértésüket. Ugyanakkor **több mint kétharmad** szerint a férfiak bátrabban küzdenek a magasabb bérekért és munkakörülményekért.

Az informatikai szakemberek 14%-a úgy véli, hogy a férfiak alkalmasabbak az informatikai munkákra, mint a nők. Ugyanezt a véleményt a nők csupán 5,1%-a vallja.

n=331 nő | n=350 férfi

	Egyáltalán nem értek egyet		Nem értek egyet		Nincs véleményem		Egyetértek		Teljesen egyetértek	
A nőknek nehezebb belépni az IT-ágazatba, mint a férfiaknak.	11,2%	33,7%	29,0%	34,0%	4,2%	6,0%	38,7%	23,1%	16,9%	3,1%
A nők kompetenciáit nagyobb valószínűséggel kérdőjelezzik meg, mint a férfiakét.	6,0%	20,6%	13,3%	25,7%	3,3%	10,0%	44,1%	35,7%	8,0%	0,6%
A férfiak alkalmasabbak az informatikai munkára, mint a nők.	54,7%	44,9%	35,7%	31,7%	4,5%	9,4%	4,5%	8,9%	0,6%	5,1%
A férfiak bátrabban küzdenek a fizetésükért vagy a munkakörülményeikért.	6,3%	9,7%	14,8%	18,0%	10,9%	15,4%	45,0%	36,6%	23,0%	20,3%

Közös nézőpont: a legfontosabb képességek



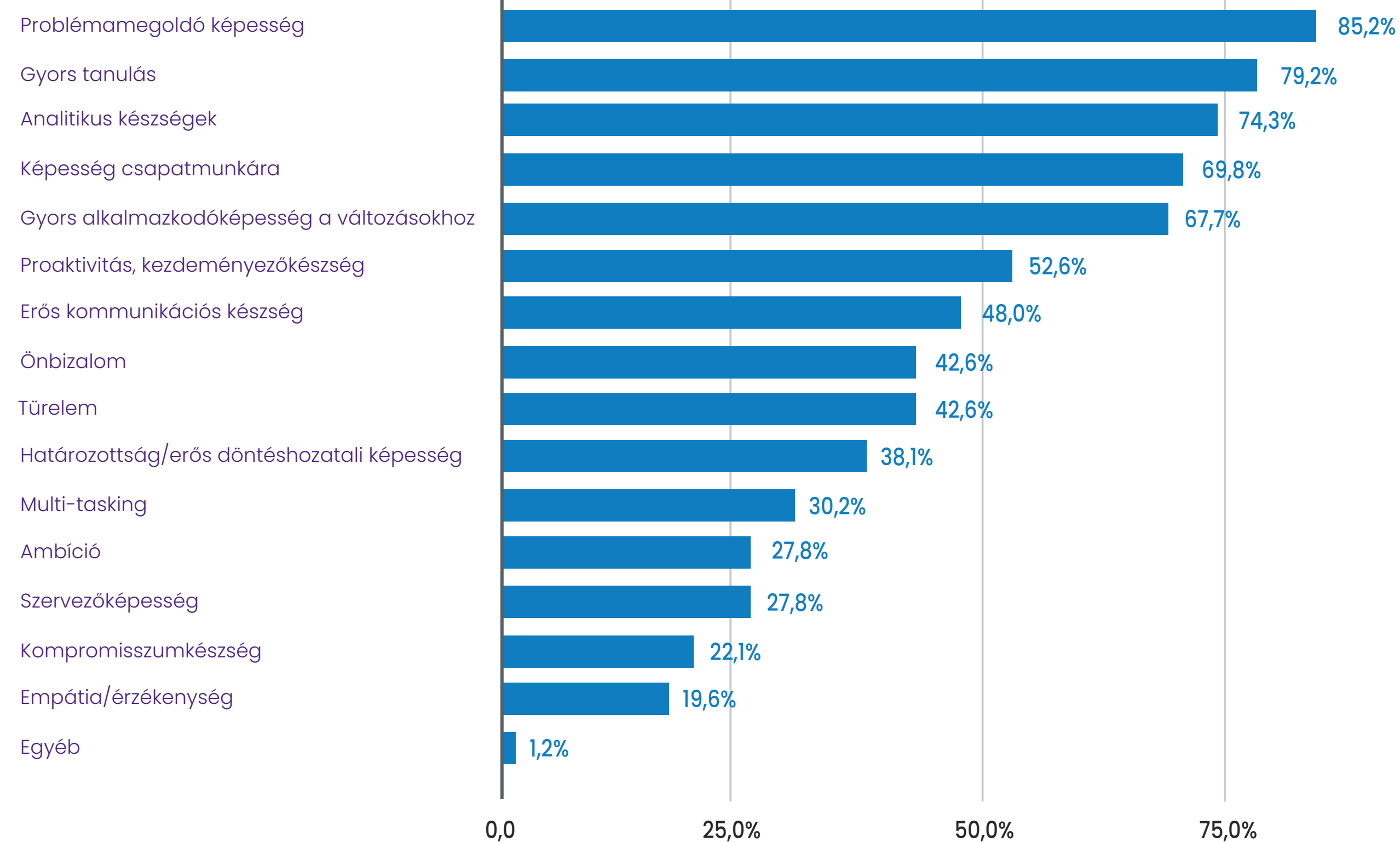
A nők és a férfiak általában egyetértettek abban, hogy milyen készségekre vagy tulajdonságokra van leginkább szükség az informatikai munkához. A válaszok sorrendjében csak kis különbségek voltak.

Mindkét nem 85%-a szerint a **problémamegoldó képesség** a legfontosabb jelenleg az IT területén. Ezt követi a **gyors tanulás** és **analitikus készségek**, amiben szintén egyetértés volt.

Érdeemes megvizsgálni a különbségeket is – például a női szakemberek 38,1%-a jelezte a határozottságot, ami a férfi szakemberek kisebb részének (29,4%) tűnt fontosnak.

Meglepő módon több férfi (30,6%) mint nő (22,1%) jelezte a kompromisszumkészséget.

Szerinted mely tulajdonságok/képességek segíthetik leginkább az IT területen dolgozókat? (több válasz is megjelölhető)



n=331



Bőjte Berta

PyLadies Budapest szervezője

A PyLadies eseményein látjuk, hogy lelkesedésből nincs hiány, nagyon sok az IT iránt érdeklődő nő, akik hajlandóak is tenni a fejlődés érdekében. Ahol szembeötlő különbség van, az az önbizalom. Olyan környezet és ösztönzők lennének a leghasznosabbak, amik segítenek a nőknek a munkahelyi önbizalom növelésében és fenntartásában, mert egyéb területeken (analitikus gondolkodás, problémamegoldás, pláne a kommunikáció) nincs különbség a nemek képességei között.

“Amikor a mostani projektemre kerültem, egyszerűen nem hitték el, hogy képes vagyok programozni X nyelven. Meg sem akarták engedni, hogy bemutassam a tudásomat, csak elküldtek egy kurzusra az adott nyelvből, mondván ők nem hiszik, hogy ilyesmit autodidakta módon ÉN megtanultam.”

“Mindig azt hiszik én vagyok a HR-es vagy csak dísznek vagyok ott.”

“Azt hitték sokszor, hogy titkárnő vagyok.”

“Rám akarta bízni az egyik kolléga a kávéfőzést.”

“Próbaidő után közölték, hogy inkább férfi programozót keresnek.”

“Vezető pozíciót csak férfiak kaptak, annak ellenére, hogy a munkát én végeztem a legmagasabb színvonalon.”

“Egyszerre kezdtem egy férfi gyakornok társammal, és én kevesebb fizut kaptam, mint ő.”

“Fizetési igény, szakmai előmenetel kapcsán a HR megkérdőjelezte, hogy nőként valóban ér-e a munkám annyit.”

“Amikor komoly rendszerhibákkal kapcsolatban van visszajelzésem és még megoldási javaslataim is, de úgy van kezelve, mintha én nem mondanék olyan fontos dolgokat, mint a férfi engineer kollégák.”

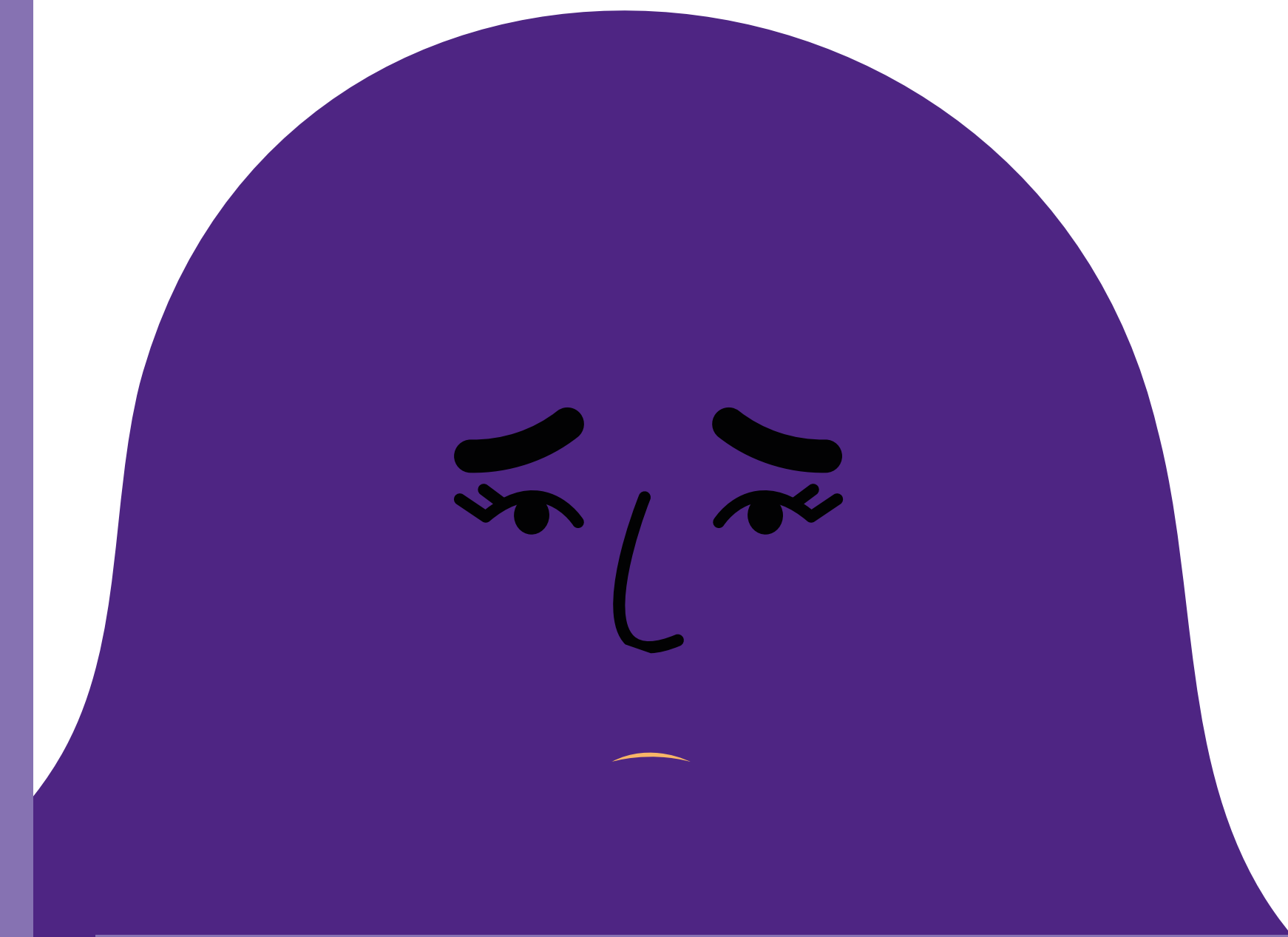
“Ügyfelek rendszeresen kérdőjelezték meg a szakértelmemet, mert nő vagyok.”

“Csinosabb öltözködést vártak el, csak mert fiatal nő vagyok. A férfiaknak mindegy volt, mit vesznek fel. Stresszhelyzetben az idegességet a ciklusomra fogták (alaptalanul).”

“Ötleteléskor nem vettek komolyan, ellenben ha egy férfi kolléga mondta szinte ugyanazt, amit én, akkor tőle azonnal elfogadták.”

“Gyakori szexista megjegyzések, nem kívánt közeledés munkahelyen, nem szívesen alkalmazna, mert „túl vonzó vagyok” és elterelném a figyelmet.”

“Csak férfiakból álló csoportokban direkt adtak át rossz infót vagy egyszerűen nem biztosították a feladathoz szükséges információkat, hogy többször kelljen valaminek nekiállnom/ne tudjam gyorsan teljesíteni, majd erre hivatkozva megpróbálták kifúrni a csoportból, engem alkalmatlannak titulálva. Az ezekről való írásos bizonyítékokat a feletteseim nem voltak hajlandóak ellenőrizni mikor a rosszindulatú kollégák megpróbáltak eltávolítani a csoportból és/vagy kirúgatni.”



Kihívások a munkahelyen – személyes történetek





Fizetés

Mennyit keresnek a nők az informatikában?
Tárgyalnak-e a fizetésükről?
Kérnek fizetésemelést?

Egyenlő esélyek, egyenlő fizetés?

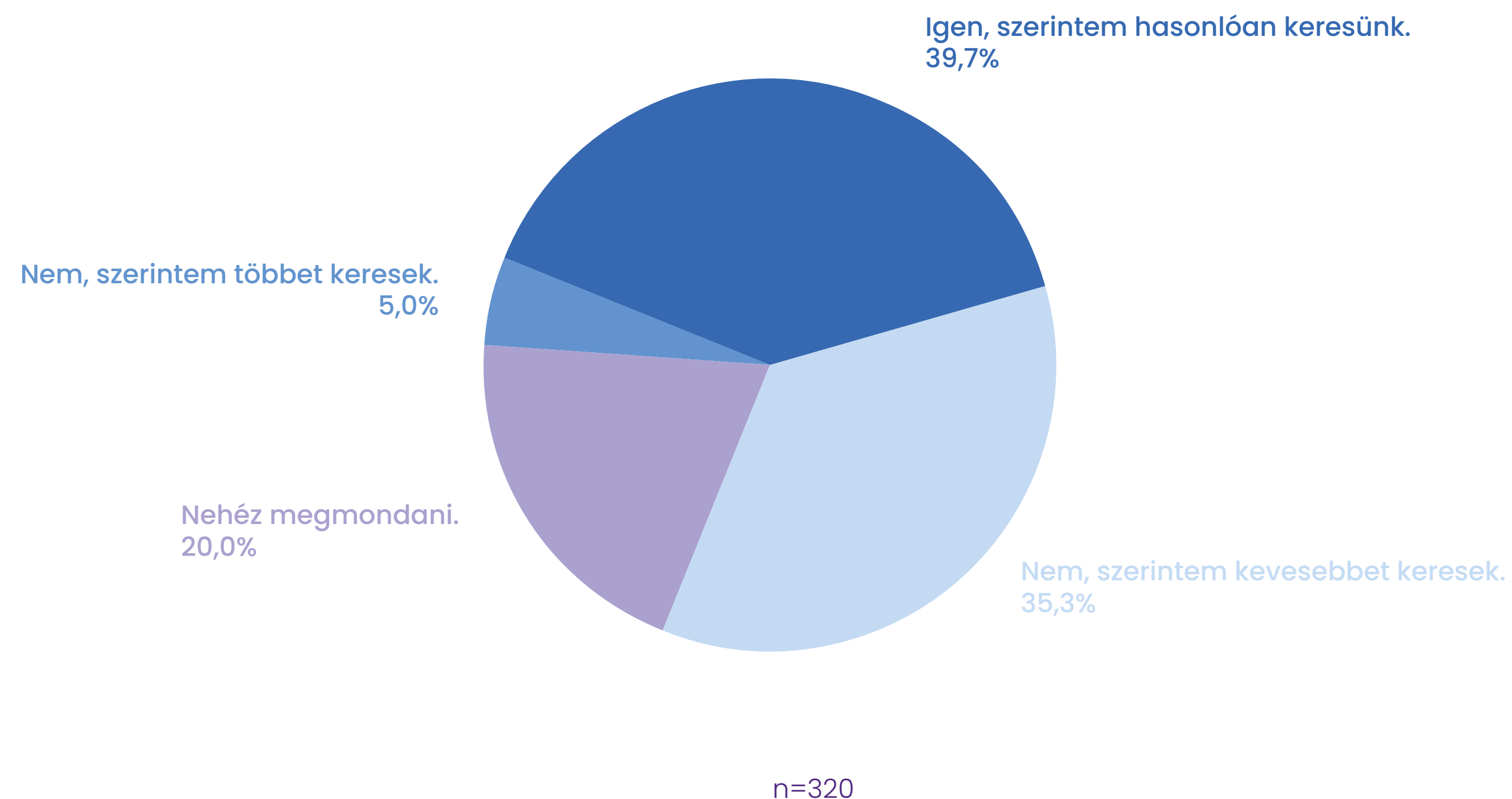
A női informatikusok **35,3%**-a úgy véli, hogy **kevésbé keres**, mint a hasonló pozícióban és beosztásban lévő férfiak. Ez jelentős részét képezi a válaszadóknak, és aggodalmakat vet fel a nemek közötti egyenlőtlenségekkel kapcsolatban.

Közel **40%** szerint **hasonlóan** keresnek, **20%** pedig azt vallja, hogy **nehéz megállapítani**.

5% véleménye szerint többet keres hasonló pozícióban lévő férfiaknál. Ugyan ritka, de pozitív jelenség, amely az egyenlőtlenségek lehetséges csökkenésére vagy kivételes esetekre utalhat.

Összességében ezek az adatok rámutatnak arra, hogy bár egyes női informatikusok hasonló vagy akár magasabb bért is kaphatnak, mint férfi kollégáik, egy jelentős részük továbbra is alacsonyabb bérezést érzékel, ami hangsúlyozza a további vizsgálatok és intézkedések szükségességét a nemek közötti bérkülönbségek kezelésére az IT ágazatban.

Mit gondolsz, a cégnél ahol dolgozol, ugyanannyit keresel, mint a veled azonos pozícióban és beosztásban lévő férfiak?



Nagyobb átláthatóság = nagyobb megtartás

Elég, ha az alkalmazottak **úgy gondolják**, hogy tisztességtelenül fizetik őket, és máris **50%**-kal nő annak a kockázata, hogy elhagyják a munkahelyüket!

A [Payscale](#) kimutatása szerint a **nagyobb átláthatósággal rendelkező vállalatoknál** dolgozók 65%-kal kisebb valószínűséggel hagyják el a céget.

Érdemes megjegyezni, hogy a beszélgetés és az információcsere a természetünkben rejlik, beleértve a fizetésekről való beszélgetéseket is. Azok **42%**-a, akik megtudták, hogy egy munkatársuk nem vagy etnikai hovatartozás alapján magasabb fizetést kap, ezt az információt **vállalati pletykákból** szereztek.

Olyan partnert keresel, aki segít az átlátható toborzás útjára lépni? Próbáld ki a **No Fluff Jobs**-ot!

Megéri a nőknek tárgyalni a fizetésekről?

A legutóbbi felvételi eljárások során a női válaszadók **40,1%**-a, valamint a férfi kitöltők **47,9%**-a tárgyalt a felajánlott fizetésről.

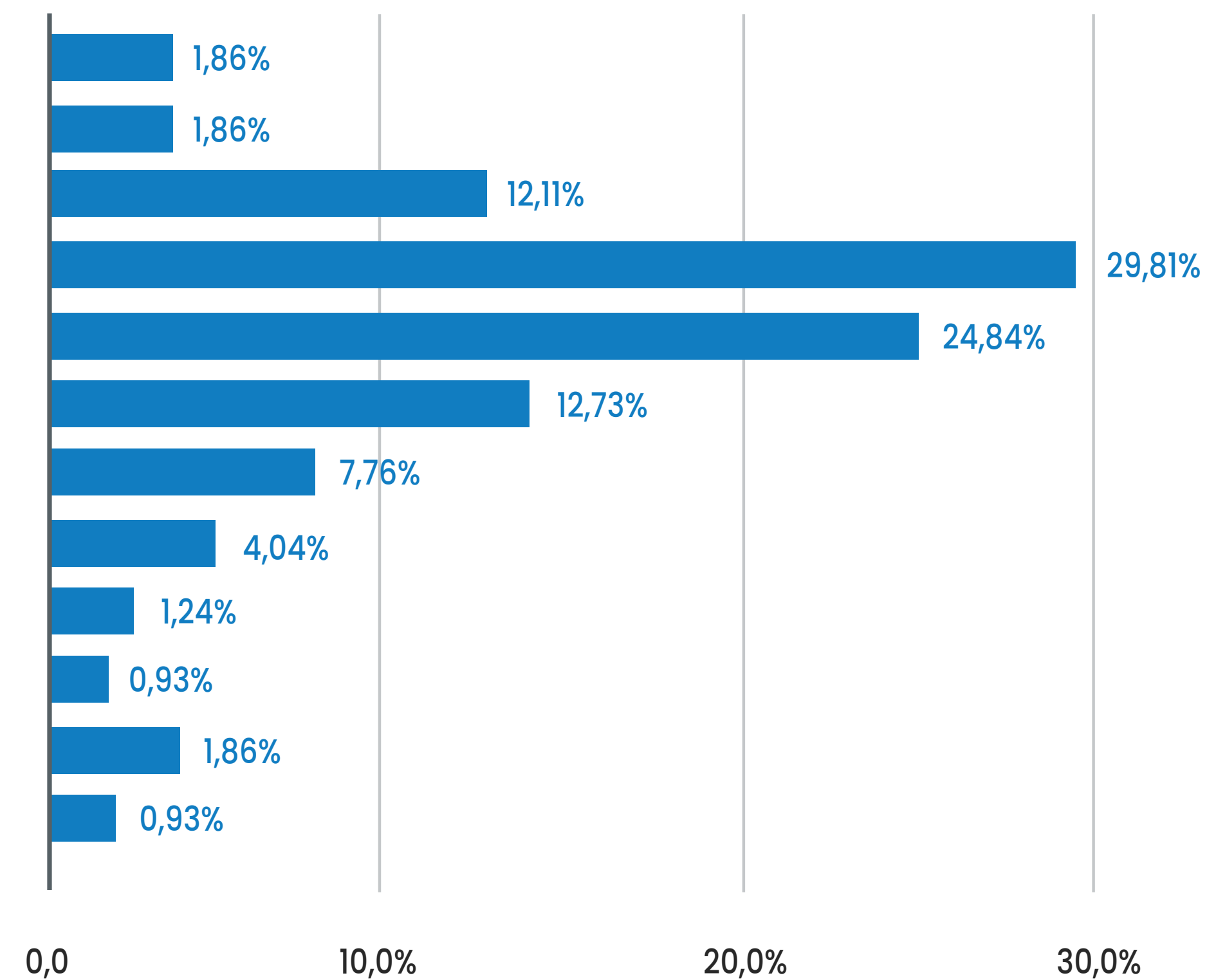


Azonban a **nőknek csak 22,1%-a kapott magasabb bért** az eredetileg felajánlott összegnél, míg a férfiak esetében ez az arány **35,6%**.

A média gyakran említi olyan adatokat, amelyek szerint a nők csak akkor jelentkeznek egy adott állásra, ha minden követelménynek megfelelnek, míg a férfiak akkor is, ha csak a követelmények 60%-ának felelnek meg. Egyesek ezt az **önbizalomhiánynak** tulajdonítják, míg mások szerint a nők **válogatósbabak** az álláskereső során, és nem akarnak időt és energiát pazarolni egy olyan felvételi folyamatra, amely nem biztos, hogy sikerül.

Mennyi a havi (nettó) jövedelmed hozzávetőlegesen?

Ingyen dolgozom.
1 - 190 000 HUF
190 001 - 380 000 HUF
380 001 - 570 000 HUF
570 001 - 760 000 HUF
760 001 - 950 000 HUF
950 001 - 1 140 000 HUF
1 140 001 - 1 330 000 HUF
1 330 001 - 1 520 000 HUF
1 520 001 - 1 710 000 HUF
1 710 001 - 1 900 000 HUF
Több mint 1 900 000 HUF



n=322

Merünk fizetésemelést kérni?

A női és férfi válaszadók hasonló arányban (29,5% és 33,5%) kértek fizetésemelést az előző évben, ami azt jelzi, hogy mindkét nem aktívan törekszik jobb anyagi elismerésre a munkahelyén.

Biztató, hogy a nők **36,3%**-ának és a férfiak **37,1%**-ának nem kellett fizetésemelést kérnie, mert azt a **vállalat ajánlotta fel** neki. Ez fontos lépés a munkaerőpiac egészséges dinamikájának kialakítása felé, ahol a fizetésemelések kezdeményezése nem csupán az alkalmazottak felelőssége, hanem a vállalatok is elismerik és jutalmaznak az alkalmazottak teljesítményét és elkötelezettségét. Ez a gyakorlat hozzájárulhat a munkatársak motivációjának növeléséhez és a munkahelyi elégedettség javításához, miközben csökkenti a nemek közötti egyenlőtlenségeket a fizetésemelések kérése és nyújtása terén.





Linda Krupova,
Reward Manager MEE, Schneider Electric



A Schneider Electricnél szenvedélyesen támogatjuk a nemek közötti egyenlőséget, és arra törekszünk, hogy a szervezet minden szintjén, beleértve a vezetői pozíciókat is, a nők és férfiak kiegyensúlyozott képviselete valósuljon meg.

Aktívan részt veszünk a nemek közötti bérszakadék megszüntetésében világszerte. Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy **2025-re mindkét nem esetében 1% alá csökkentjük a különbségeket**. E cél érdekében külön költségvetéssel rendelkező éves béregyenlőségi kampányok révén dolgozunk.

Emellett számos juttatást is bevezetünk, garantáljuk a teljes mértékben fizetett szülési szabadságot, az egy hónapos apasági szabadságot, sőt rugalmas gondozási szabadságot is biztosítunk, hogy ezáltal gondoskodhassanak a munkavállalóink a családjukról vagy önmagunkról.

Különböző élethelyzetekben is támogatjuk munkavállalóinkat. Rugalmas megoldásokat kínálunk, beleértve a távmunkát vagy a részmunkaidős munkavégzés lehetőségét, hogy hozzájáruljunk a szakmai életük harmonikus összeegyeztetéséhez a magánéletükkel, szenvedélyeikkel és a családgondozással.

Alkalmazottaink lelki biztonságát a zéró toleranciájú, zaklatásellenes irányelv következetes érvényesítésével biztosítjuk. Ezen túlmenően platformot biztosítunk az alkalmazottak számára, hogy bizalmasan jelenthessék a nem megfelelő viselkedést.

A sokszínű csapatépítés és a befogadás iránti elkötelezettségünket világszerte elismerik, amit olyan rangos díjak is bizonyítanak, mint például a Bloomberg nemek közötti egyenlőségi indexén való többéves helyezésünk, valamint az Equileap elismerése a **100 legjobb nemek közötti egyenlőséggel rendelkező vállalat között**.

A Schneider Electricnél a sokszínűség és a befogadás nem csupán törekvésünk, hanem identitásunk és kultúránk szerves részét képezi.



A tanulmány célja és módszertana

Kutatási időszak: 2024. január – február

Módszer: CAWI

Vizsgálati minta: 351 női és 350 férfi IT szakember



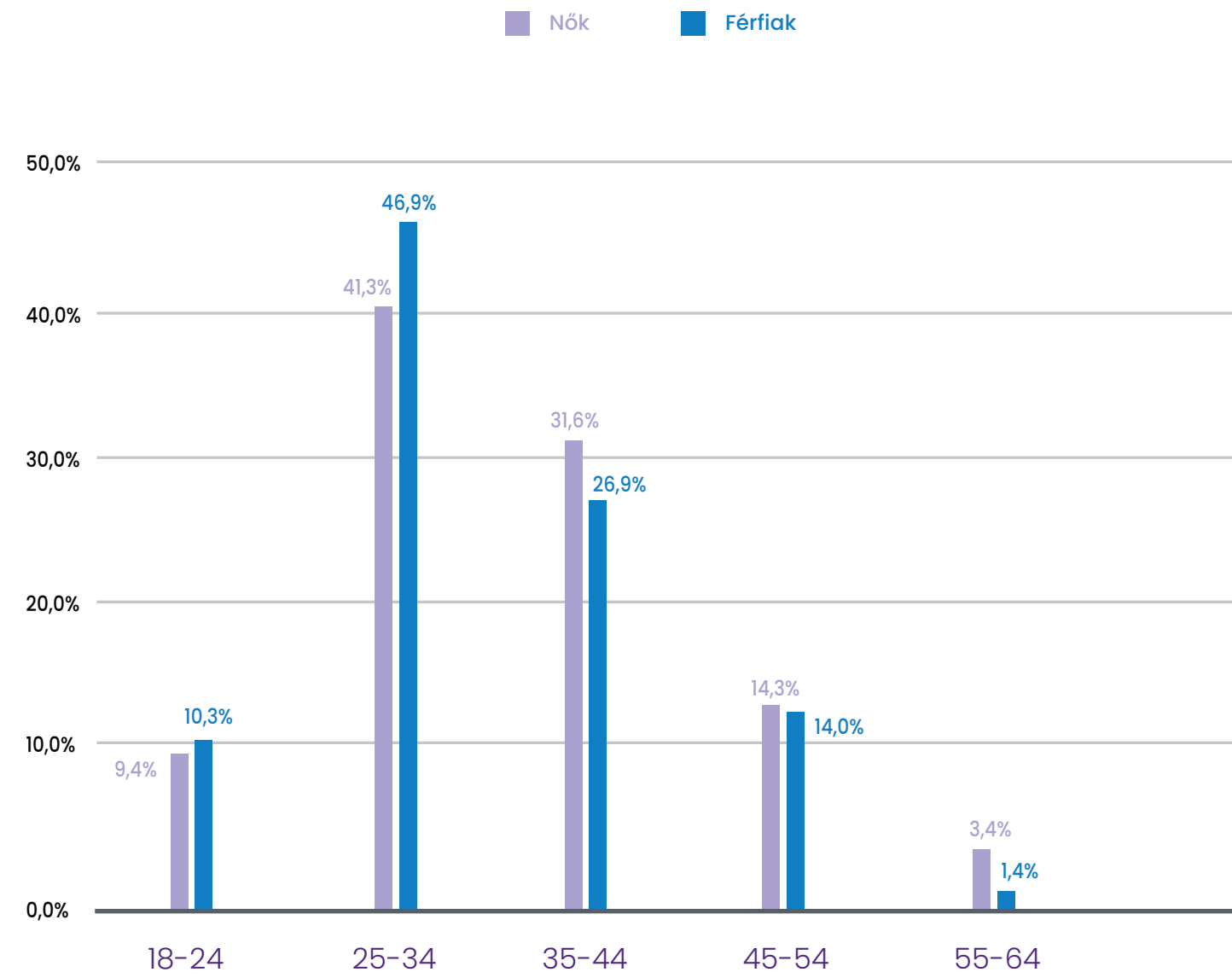
A riport a No Fluff Jobs és partnerei által hírleveleken és közösségi média csatornákon keresztül terjesztett tanulmányon alapul. A kimutatásban külső forrásokból származó adatokra is hivatkozunk.

A felmérés a jelenleg Magyarországon dolgozó informatikai szakemberek körében készült.

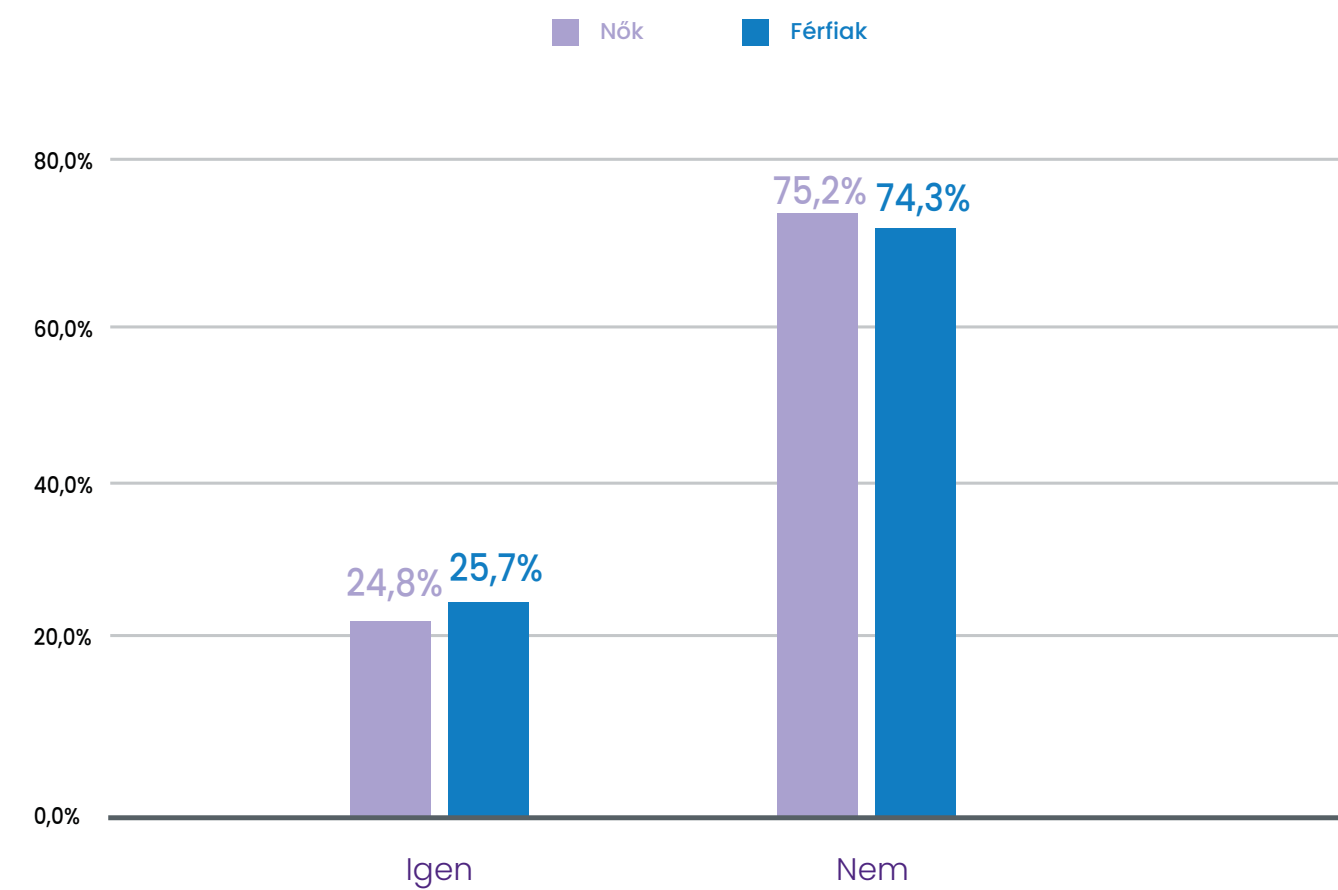
A válaszok többnyire véletlenszerű sorrendben kerültek felsorolásra. Nem minden kérdés volt kötelező, és a válaszadók bármikor befejezhették a felmérést, ezért minden táblázatnál feltüntetjük a válaszok számát. A becsült maximális hiba nők és férfiak esetében is 5–5%.

A női válaszadók legnagyobb arányban Testing (13,4%), Backend (11,4%), Fullstack (11,1%) és Business Analysis (10,8%) területen dolgoznak. Ezzel szemben a férfi válaszadók Backend (20%), Fullstack (18,9%), IT administrator (6,6%) és DevOps (6%) területeken.

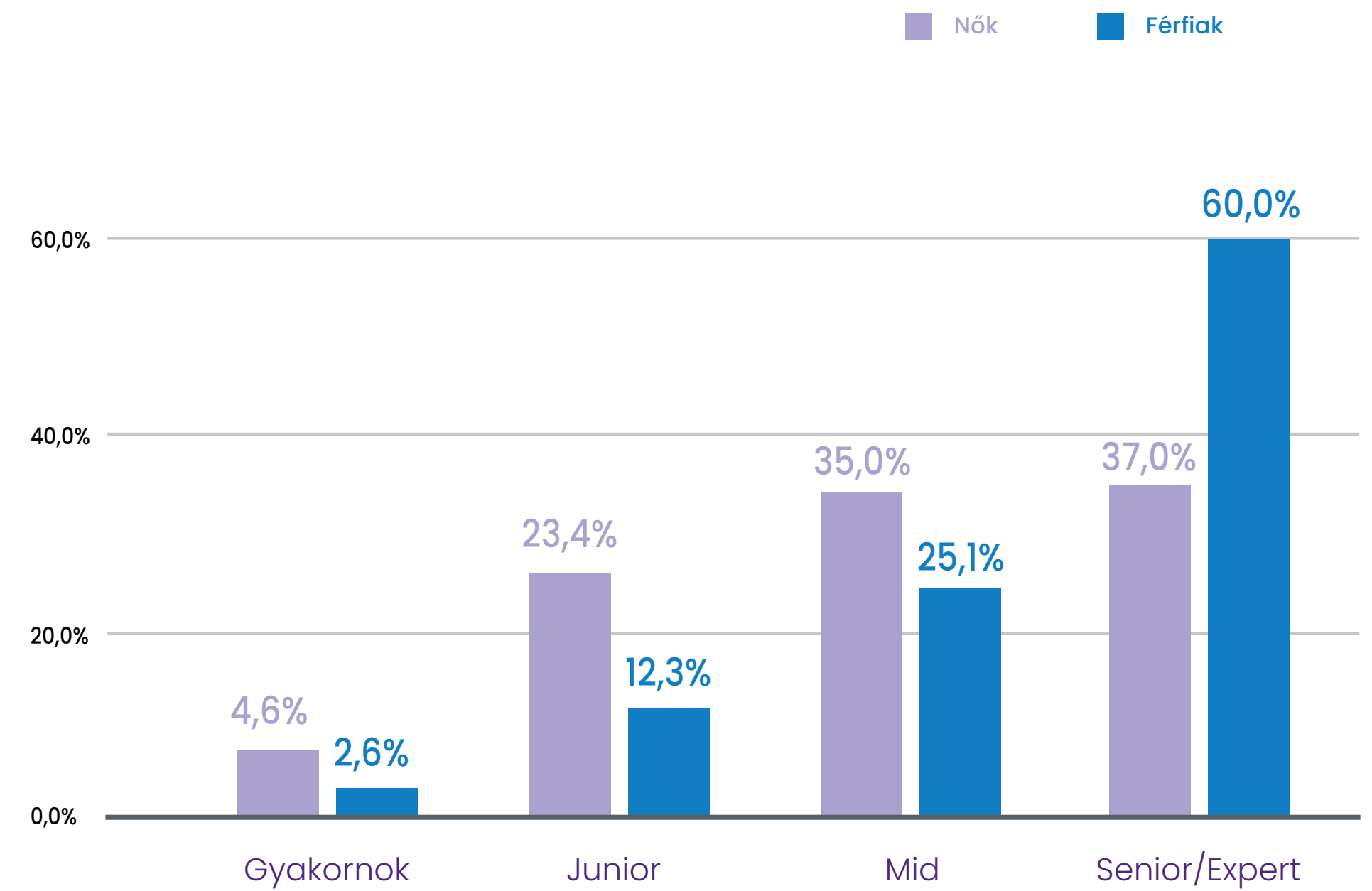
Hány éves vagy?



Kiskorú gyermek szülője és/vagy gyámja vagy?



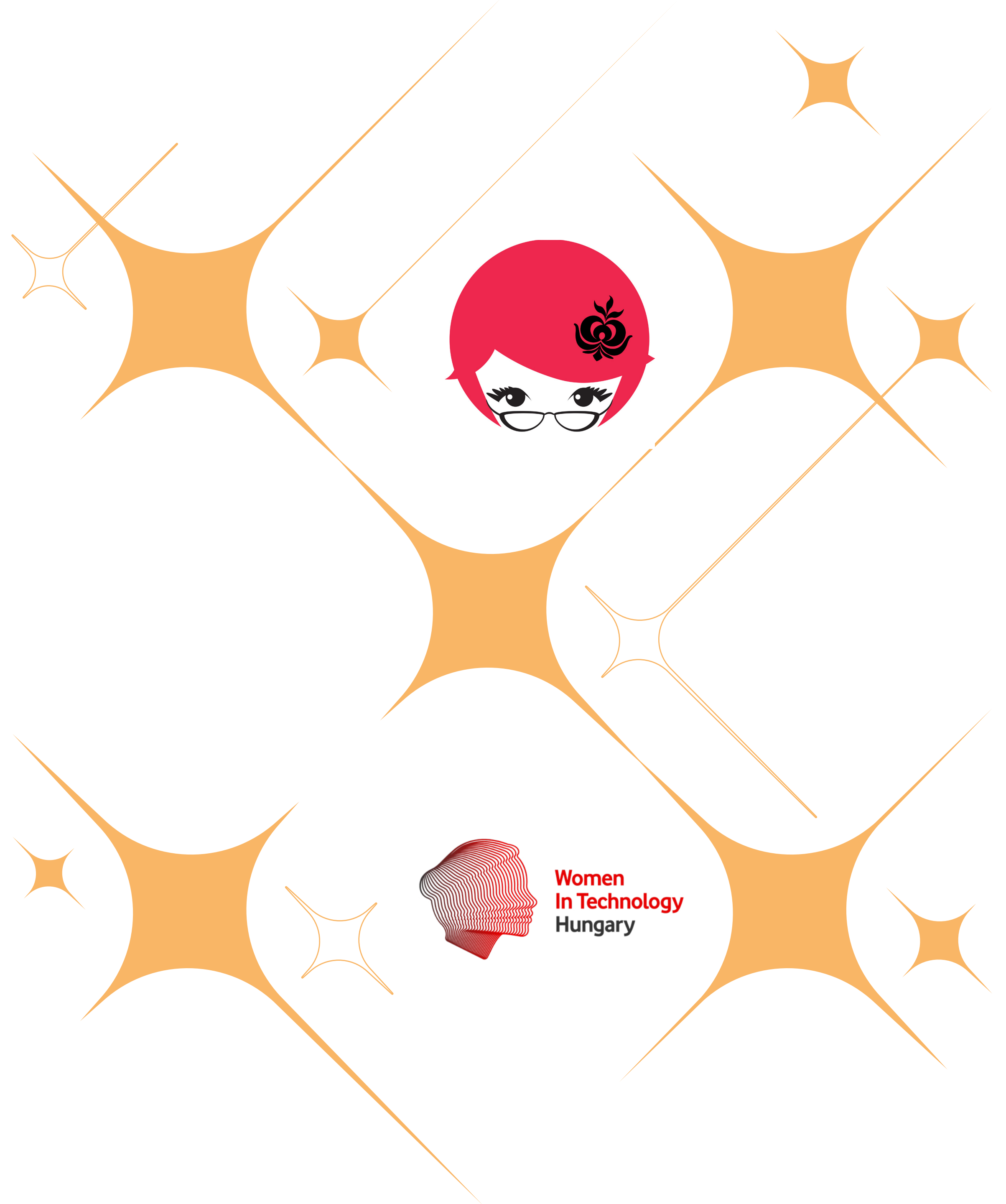
Milyen tapasztalati szinten vagy?



Általános mérőszámok

n=351 nő | n=350 férfi

Partnereink



A riport a következő személyek részvételével készült:

Tartalom, korrektúra és fordítás:

Anna Żbikowska, Marta Matczak, Vanessa Tóth, Szabina Tóth, Dalma Kürthy

Adatgyűjtés és -elemzés:

Adrianna Michno

Partneri kapcsolatok:

Szabina Tóth

Design:

Paweł Woźnica

KÖVESS MINKET A KÖZÖSSÉGI MÉDIÁN IS!



2 200+



16 100+



1 600+



2 000+

2024. márciusi adatok

Kiadó

**NO
FLUFF
JOBS**

ringier
axel springer

Partner

Schneider
Electric

Kérdésed vagy együttműködési ötleted van?
Kapcsolatfelvétel hellohu@nofluffjobs.com