



NOTM
FLUFF
JOBS

Ve spolupráci s



czechitas

Ženy v IT 2024

Analýza genderové vyváženosti na pracovišti



NO™
FLUFF
JOBS

Obsah

Klíčová zjištění **.4**

Vzdělání a osobní rozvoj **.5**

Cesta k IT **.6**

Sebevědomí a syndrom podvodníka v IT **.12**

Mužský vs. ženský úhel pohledu **.14**

Vyjednávání o mzdových podmínkách **.23**

Umělá inteligence **.25**

Partneři průzkumu **.26**

O studii **.27**





Magdalena Gawłowska-Bujok
COO No Fluff Jobs



Až do letošního roku jsme se v našem průzkumu Ženy v IT (právě čtete jeho páté vydání) zaměřovali na zkušenosti žen, které o práci v oboru usilují, i těch, které v něm již pracují. Ptali jsme se na jejich specializaci, důvody vstupu do světa technologií, požadované výhody a problémy, kterým při změně odvětví čelily.

Tentokrát jsme zvolili zcela jiný přístup. Nejprve jsme se “vrátili v čase” do úplných začátků: do jejich dětství a školních let. Chtěli jsme zjistit, kdy začal jejich zájem o oblasti související s IT a zda mohli počítat s nějakou podporou. To je pro mě jako pro matku tří děvčat obzvláště důležité, a když jsem si přečetla, že * 10,3 % respondentek uvedlo, že je jejich mámy od tohoto odvětví odrazovaly, sevřelo se mi srdce. To mě jen utvrdilo v přesvědčení, že nás všechny čeká ještě dlouhá cesta, než se naučíme vytvářet bezpečné prostředí bez předsudků* pro sebe a své blízké, abychom mohli rozvíjet a objevovat své vášně.

Zadruhé jsme zprávu rozšířili přidáním mužského pohledu, protože je stejně důležitý jako ženský, a ověřením, zda se vůbec liší. Některé výsledky nás překvapily, jiné rozrušily, ale jedno je jasné: diskriminace a nerovnost mezi pohlavími mají mnoho tváří a jejich zdroje lze vysledovat v sociálním, ekonomickém a kulturním zázemí. Naším úkolem – v No Fluff Jobs, ale především jako lidí – je neustále se vzdělávat a mít na paměti potřeby těch, jejichž hlasy nebyly vyslyšeny.

* Údaj z průzkumu v Polsku

Magdalena Gawłowska-Bujok

Klíčová zjištění

Největší podporu ke vstupu do odvětví IT nalézají ženy ve svých protějšcích.

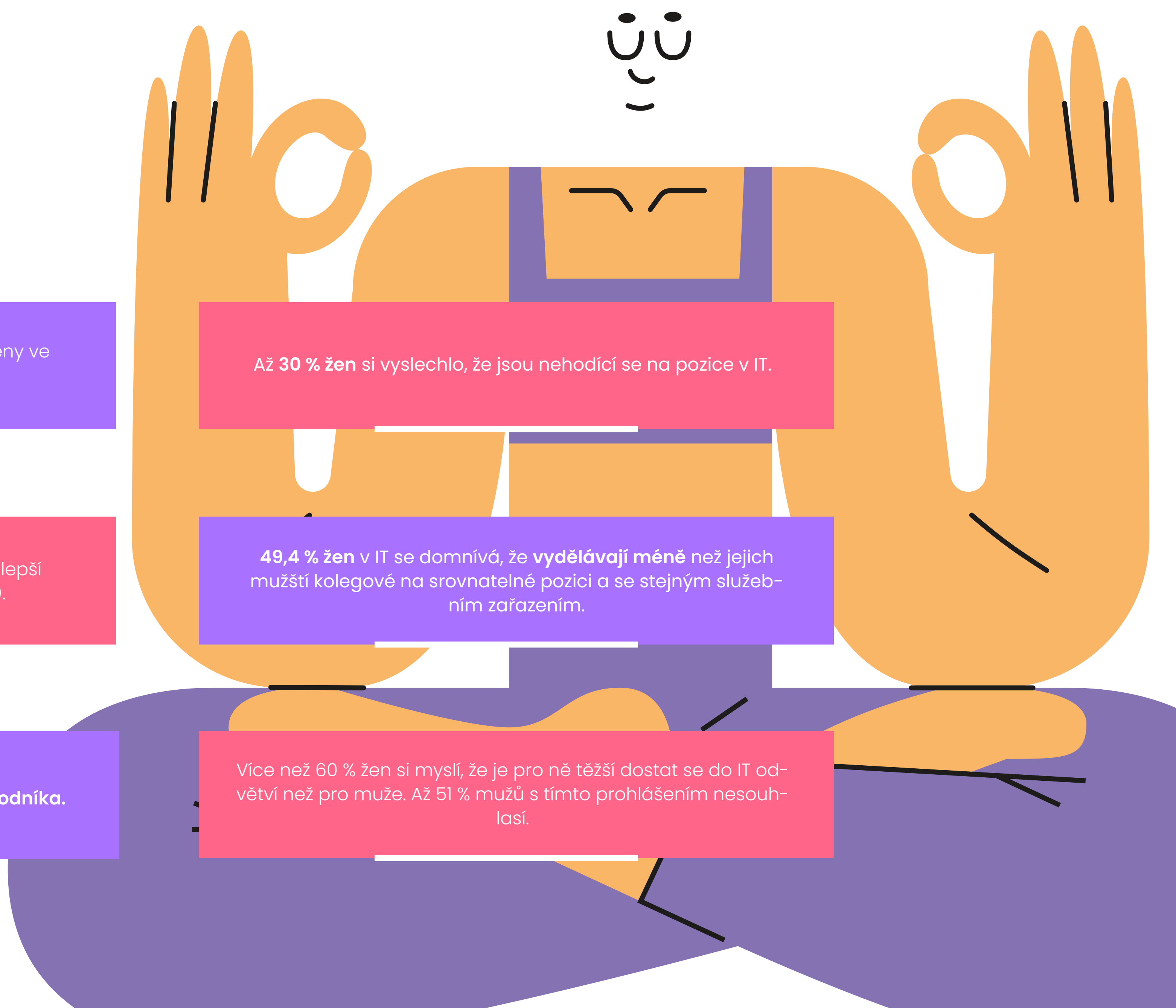
Nejčastějšími důvody pro změnu zaměstnání jsou lepší možnosti rozvoje (55,1 %) a vyšší mzda (40,9 %).

64,5 % žen v IT má zkušenosti se syndromem podvodníka.

Až 30 % žen si vyslechlo, že jsou nehodící se na pozice v IT.

49,4 % žen v IT se domnívá, že vydělávají méně než jejich mužští kolegové na srovnatelné pozici a se stejným služebním zařazením.

Více než 60 % žen si myslí, že je pro ně těžší dostat se do IT odvětví než pro muže. Až 51 % mužů s tímto prohlášením nesouhlasí.





Vzdělání a rozvoj

Kdy se ženy začínají zajímat o IT?
Mohou se spolehnout na podporu svých blízkých?
Jaké připomínky slychají nejčastěji?

Zpátky v čase: školní léta



Podle studie společnosti **Microsoft** se dívky začínají zajímat o přírodovědné předměty v 11 nebo 12 letech a tento zájem prudce klesá ve věku 15-16 let.

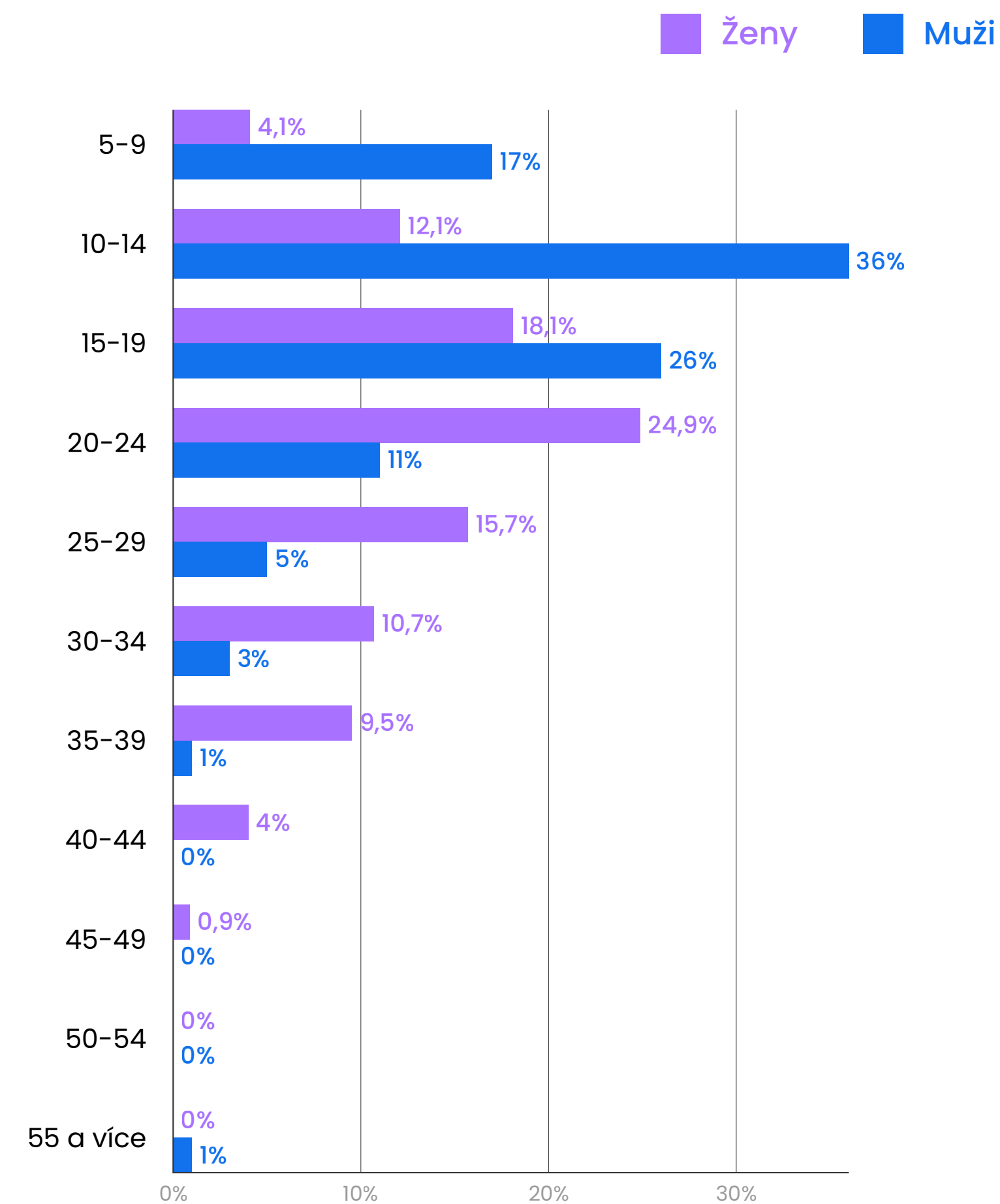
Nelze poukázat na jediný zdroj tohoto problému, ale škola jistě hraje významnou roli. Pro děti je snazší objevovat a rozvíjet své záliby, pokud se jim dostane podpory ze strany učitelů nebo pokud jim škola poskytne více aktivit zaměřených na toto odvětví. Záleží také na okolním prostředí: vrstevnících, rodičích nebo vzorech.

Z našeho průzkumu vyplývá, že podíl dívek, které se o tuto oblast začaly zajímat ve věku 10-14 let, je 12,1 %, zatímco chlapců: 36%.

Největší procento žen (24,9 %) objevilo vášeň pro technologie ve věku 20-24 let a 18,1 % ve věku 15-19 let.

59,2 % žen nastoupilo do oboru IT až po rekvalifikaci. Mezi muži to bylo 23 %.

V kolika letech jste se poprvé začala zajímat o oblast IT/technologií?
Vyberte rozmezí:



ženy=338 | muži=100

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



Název této stránky mluví sám za sebe (a ukazuje naši slabost pro kultovní liverpoolskou kapelu).

Respondentky průzkumu uvedly, že se při rozvoji dovedností v oblasti IT mohou nejvíce spolehnout **samy na sebe** (67,2 %) a na **partnery/ky** (48,8 %) **nebo přátele** (21 %).

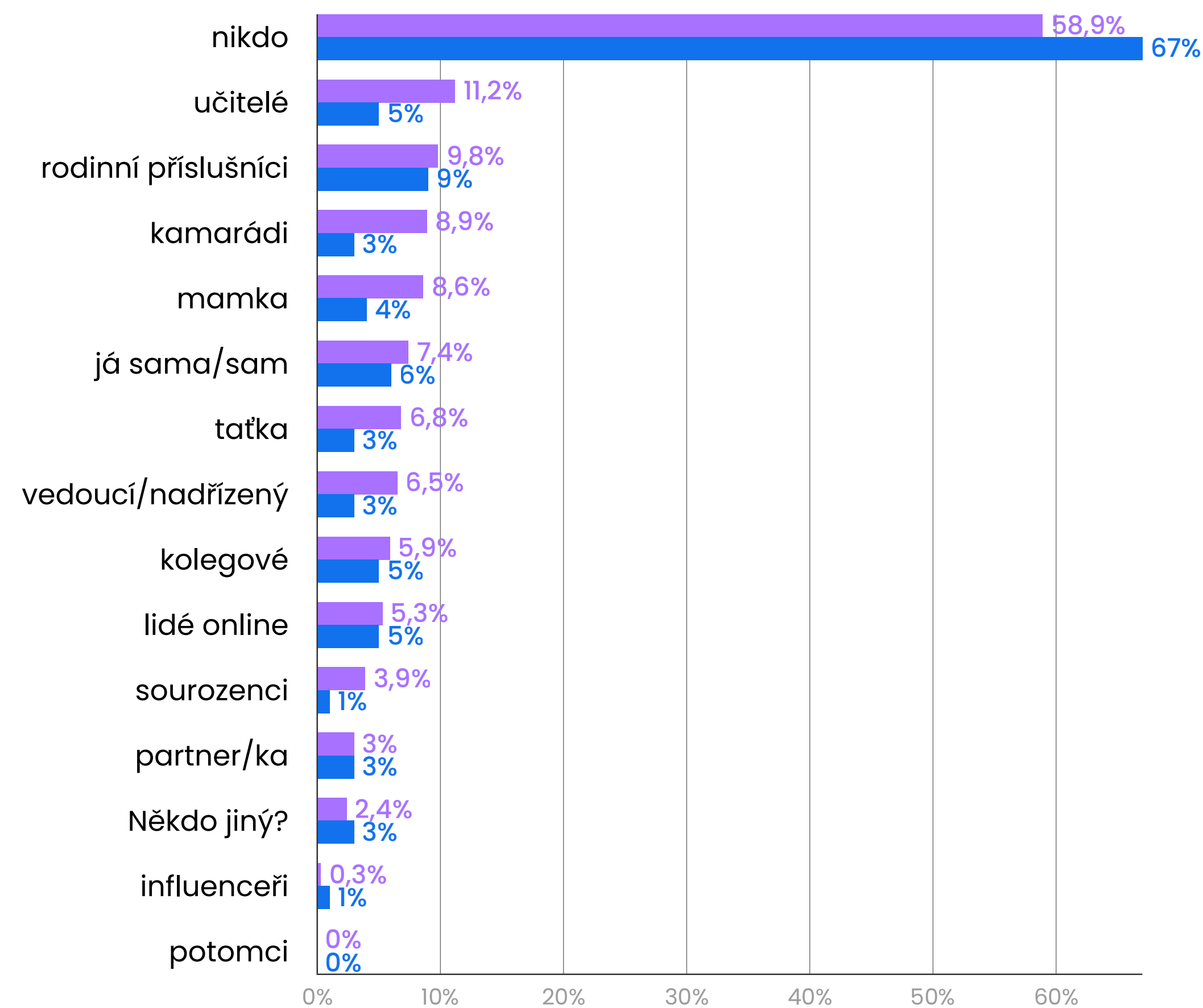
Jak to vypadá s odrazováním od práce v IT?

Až 58,9 % žen a 67 % mužů v IT přiznalo, že je od rozvoje v oblasti IT **nikdo** neodrazuje.

Ženy odrazovali především **učitelé** (11,2 %), **rodinní příslušníci** (9,8 %) a **přátelé** (8,9 %).

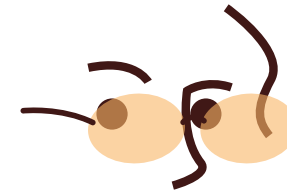
Zažila jste, že vás někdo odrazoval od práce v IT?

Ženy Muži



ženy=338 | muži=100

Co jste si vyslechli od lidí, kteří se vás snažili odradit od IT?



Není škoda zahodit dosavadní kariéru?

Ženy se nehodí na programování, protože stále musí myslet na to co nakoupit, kdy vyzvednout děti apod.

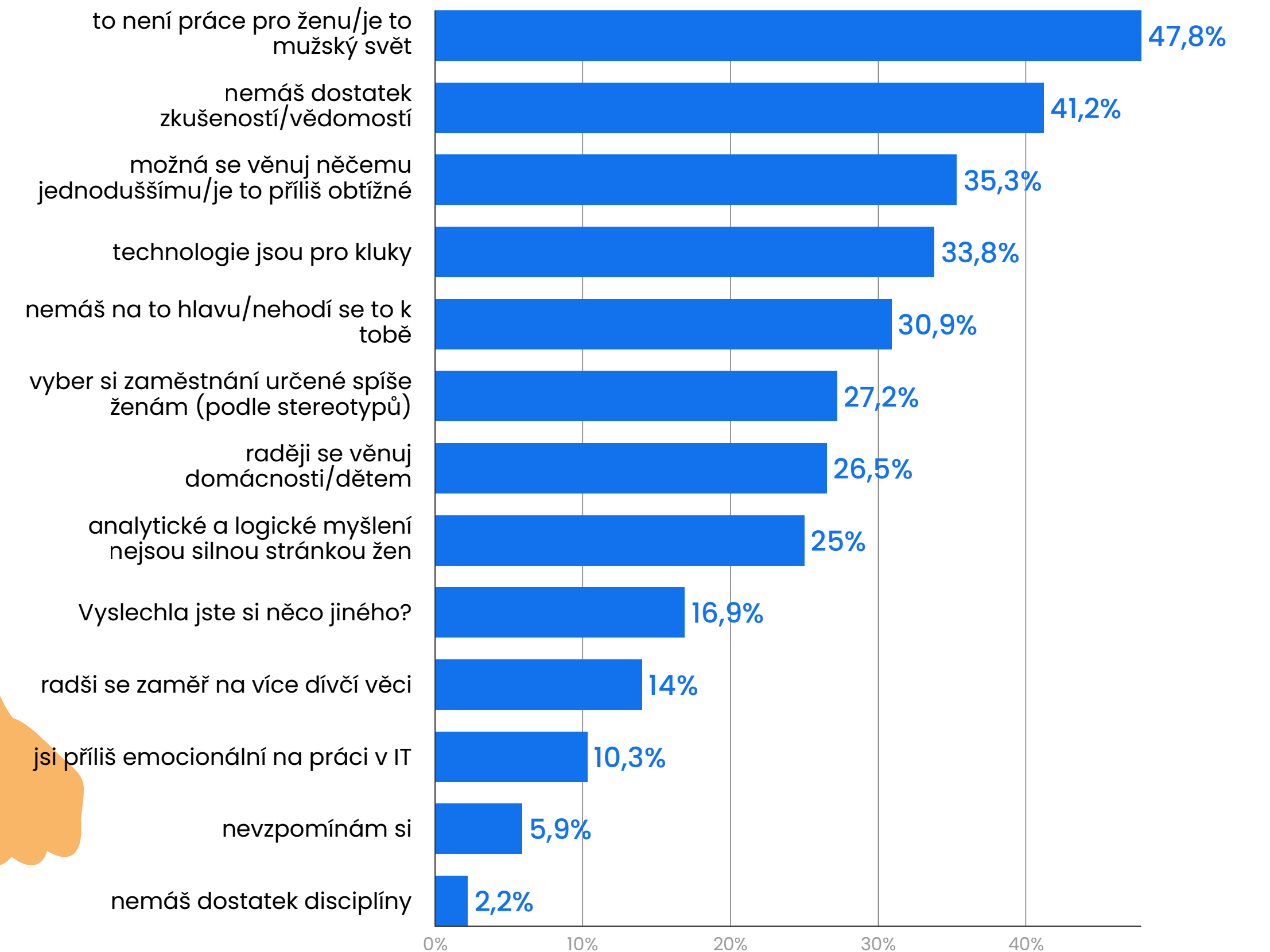
Nemusíš hned programovat, stačí, že to nahlédneš a můžeš být třeba projekták (implicitní předpoklad, že to nepochopím dostatečně a že maximálně tak uplatním své organizační schopnosti)

Často nejde o to, co lidé říkají, protože skoro nikdo neříká takové věci přímo. Spíš to člověk vycítí, že ho neberou vážně nebo že odpovídají přikře, neberou ho mezi sebe apod.

Testing nemá přínos, je to ztráta času.

Ženám nejčastěji přistříhli křídla... učitelé (11,2 %), rodinní příslušníci (9,8 %). U mužů to byli rodinní příslušníci (9 %)

Jaké argumenty měli lidé, kteří se vás snažili odradit? Utkvělo vám něco v paměti? Vyberte ty odpovědi, které nejvíce odpovídají komentářům, které jste slyšeli, nebo je popište.



Rozvoj dovedností a znalostí

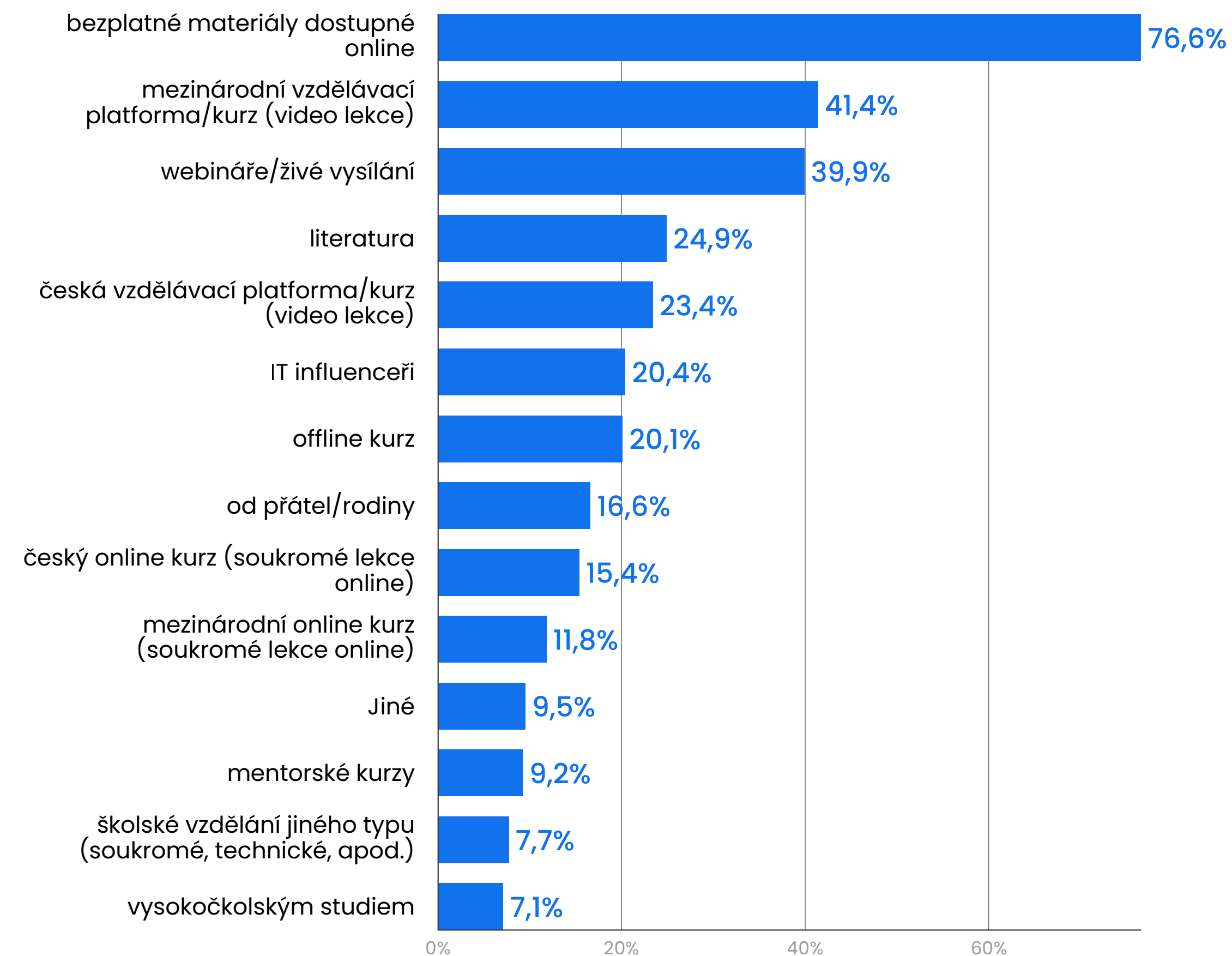


Až 86 % mužských IT odborníků a 76,6 % žen v IT oboru získává hlavní část svých znalostí v oblasti technologií z volně dostupných online materiálů. Mezi ženami preferuje 41,4 % mezinárodní vzdělávací platformy nebo kurzy, jako jsou přednahrávané relace.

Podobně velký podíl (39,9 %) se účastní webinářů nebo přímých přenosů.

Kolem 24 % žen dává přednost literatuře nebo využívání českých vzdělávacích platforem pro své vzdělávání. Tato data naznačují, že vzdělávání v oblasti IT je stále více ovlivněno online zdroji a digitálními platformami, které nabízejí široké spektrum možností pro rozvoj dovedností a znalostí v tomto odvětví.

Jak se nadále vzděláváte v oblasti IT? (max. 5 možností)



Samozřejmě. Vývojářské úlohy byly přidělovány mužům bez programátorského vzdělání, zatímco ženy s programátorským vzděláním byly tlačeny více do role IT analytička/projektových manažerek. Muži byli více podporováni vedením vzdělávat se a rozšiřovat si obzory, zatímco u žen se přistupovalo, že mají být vděčné, že v týmu vůbec jsou a nesnažit se napredovat. Mužští manažeri si z kvalifikovaných programátorek chtěli spravit svoje asistentky na plánování meetingů a robenie prezentácií, muži dostávali větší slobodu pri plnení úloh, neboli kontrolovaný až tak ako ženy (pri rovnakej alebo vyššej kvalifikácii žien). Akákoľvek chyba u ženy bola vnímaná ako jej neschopnosť, zatiaľ čo u mužov to bolo ospravedlňované.


Často zažívám, že mi starší kolegové vysvětlují koncepty a předpokládají, že se v problematice neorientuji, což se mým mužským kolegům stejného věku a vzdělání neděje – např. potřebuji informace o serverovně a firewallech, a místo technického jednání, mi možná v dobré vůli lidé popisují „krabičky“ a „šňůry“ místo routerů a kabelů, abych to pochopila. Není to nic dramatického, ale člověk se necítí na stejné úrovni, když se se mnou baví jako s pětiletou.

Jako žena se předpokládalo, že i když jsem také vývojář, tak že budu vždy dělat poznámky z meetingu. Několikrát se i stalo, že kolega o mě řekl: Co M. měla na mysli bylo asi tohle...

Ano. Hned v první práci v IT při pohovoru padla otázka na případné těhotenství. Také jsem byla v situaci, kdy měli kolegové nevhodné komentáře týkající se žen (obrázek ženy na začátku prezentace, nástup hezčí kolegyně do kolektivu).

Ano, pro některé kolegy jsem byla delší dobu „neviditelná“ a trvalo dlouho získat si jejich důvěru, aby názor ženy brali vůbec v úvahu.

Nevím, jestli to bylo kvůli pohlaví, nebo kvůli tomu, že mě považovali za moc juniorní (= změna kariéry po třicítce). Několikrát se mi ale stalo, že jsem např. navrhovala vylepšení kódu dle best practices a bylo mi řečeno, že takhle (= jak to je) je to lepší varianta; když pak o rok později přišel nový kolega (muž, 20 praxe) s úplně stejným návrhem, tak to do týdne nadšeně implementovali. Nebo nám šéf „násilím“ přidělil do týmu člověka, od kterého jsme se měli naučit „ty nové technologie“, a pak jsme zjistili, že moje praxe s používáním zmíněných technologií je o pár let delší než u našeho zaučovatele (šéf vůbec netušil, co umím, resp. předpokládal, že neumím skoro nic :D)



Setkala jste se na pracovišti se situací, kdy jste se cítila diskriminována/nepříjemně kvůli svému pohlaví?

NEHELPA



Pracovní trh

Jak jsou ženy vnímány na pracovišti?
S jakými překážkami se nejčastěji setkávají?
Co je společným jmenovatelem mužského
a ženského pohledu?

64,5%

žen v IT zažilo syndrom podvodníka*

44,1%

IT profesionálek alespoň jednou mlčelo kvůli strachu z kritiky.

40,1%

žen odmítlo projekt/úkol/pracovní nabídku kvůli nedostatku sebedůvěry.

Jak vytvořit inkluzivní pracovní prostředí?

Je nezbytné začít se zvyšováním povědomí o inkluzivitě a diskriminaci mezi náboráři, protože v Polsku se problémy žen začínají objevovat právě v této fázi. Inkluzivní kultura je postavena na odlišnostech, ukazuje různé zkušenosti a kompetence a nabízí pocit sounáležitosti. Ženy potřebují jiné ženy jako vzory; povzbuzuje je to a ukazuje jim to možnosti, které mají. „Když se to podařilo jí, podaří se to i mně“. O rozvojových cestách žen bychom měli přemýšlet nestereotypně a podporovat je v budování důvěry v jejich talent.

Małgorzata Gryz,

Viceprezidentka organizace Strong Women in IT

***Syndrom podvodníka** je psychologický jev, při kterém jednotlivec pochybuje o svých dovednostech, talentu nebo úspěších a má přetrvávající vnitřní strach z toho, že bude odhalen jako podvodník.

Mozek má rád snadné odpovědi, zejména pokud jsou to odpovědi na složité otázky. Raději přijme vysvětlení, že „vědecké obory jsou doménou mužů“, a téma jednou provždy uzavře. Přitom otázka vyloučení žen ze světa technologií (a mnoha dalších oblastí společenského či politického života) je mnohem složitější konstrukt, ovlivněný faktory, jako je místo narození, politický systém, náboženství nebo sociální prostředí. Pokud je dívkám od útlého věku říkáno, že se nehodí na matematiku a že by si místo stavebnic měly hrát s panenkou, pokud jsou zbaveny možnosti zkoumat různé zájmy, jak můžeme mluvit o spravedlivých příležitostech? Nakonec každá dívka a dospívající žena uvěří, že se skutečně na tyto záležitosti nehodí, a toto přesvědčení jí zůstane a stane se jejím největším nepřítelem.

V některých případech se tento vnitřní hlas zakoření natolik, že jim nedovolí ucházet se o určitou práci, „protože přece nesplňují 100 % požadavků z inzerátu“. Nebo je přesvědčí, aby na poradě raději mlčely „protože jejich nápad nebude fungovat“. Tento hlas jim poradí, aby zdvořile přikyvovali, „aby si náhodou někdo nemyslel, že je hysterka“.

Ženy podceňují své kompetence; při pomýšlení na vyjednávání o mzdě nebo dané pracovní pozici jsou paralyzovány, mlčí, vyhýbají se konfrontacím a nejsou schopny uznat sobě i světu, že něčeho dosáhly díky tvrdé práci a svým vysokým kompetencím. Tyto obavy spolu s již zmíněnými sociálními či politickými faktory přispívají k rozdílu v odměňování žen a mužů, rozdílu v sebevědomí nebo skleněnému stropu.

To samozřejmě neznamená, že se žádný z výše uvedených problémů netýká mužů. Celých 48 % dotázaných IT profesionálů mužského pohlaví přiznává, že si svou práci cení pod průměrem trhu nebo souhlasí s něčím proti svému přesvědčení, jen aby se vyhnuli konfliktu (55 %). Úkolem dobrého zaměstnavatele je vytvářet prostředí, které vyhovuje potřebám všech bez ohledu na pohlaví i mimo něj.

61,4%

Žen v IT alespoň jednou podcenilo své schopnosti

50,6%

žen s něčím souhlasilo jen proto, aby se vyhnuly konfliktu

48,5%

žen ohodnotilo svou práci v rámci trhu za podprůměrnou

Dokonalým shrnutím této stránky by bylo sdělení: „Co vidíte, závisí na tom, na které straně stojíte.“ Přesvědčení žen a mužů o vzájemné situaci se dramaticky liší.

Téměř **tříkrát více respondentek** tvrdí, že je pro ženy těžší než pro muže vstoupit do IT odvětví. Významnější procento žen také **souhlasí** s tvrzením, že jejich kompetence jsou častěji podceňovány. Zároveň mají muži více odvahy bojovat za vyšší mzdy a lepší pracovní podmínky.

27 % mužů v IT se domnívá, že muži mají pro práci v IT lepší předpoklady než ženy. Stejný názor zastává 16,1 % žen.

| | Do jaké míry souhlasíte? | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|------|-------------------|-----|------------|-----|-----------------|-----|--------------------|-----|
| | rozhodně nesouhlasím | | spíše nesouhlasím | | bez názoru | | spíše souhlasím | | rozhodně souhlasím | |
| Vstoupit do IT odvětví je pro ženy obtížnější než pro muže. | 7,7% | 20% | 22,8% | 31% | 7,1% | 15% | 48,8% | 23% | 13,6% | 11% |
| U žen je větší pravděpodobnost, že jejich kompetence budou zpochybněny, než u mužů. | 3,7% | 12,% | 13,0% | 21% | 7,4% | 18% | 48,8% | 38% | 27,2% | 11% |
| Muži mají pro práci v IT lepší předpoklady než ženy. | 47,2% | 44% | 26,2% | 17% | 10,5% | 12% | 14,2% | 21% | 1,9% | 6% |
| Muži mají větší odvalu bojovat za své mzdové nebo pracovní podmínky. | 3,7% | 7% | 10,2% | 16% | 9,9% | 19% | 43,2% | 42% | 33% | 16% |
| Ženy si nevybírají práci v IT kvůli převažujícímu zastoupení mužů v tomto odvětví. | 10,5% | 16% | 31,2% | 18% | 21,3% | 39% | 25,3% | 23% | 11,7% | 4% |



Agnieszka Jakubas

Ředitelka polského centra pro vývoj softwaru pro retailové bankovníctví

HSBC a Wealth Management, **HSBC Technology Polsko**

V odvětví IT tvoří **ženy pouze 19 % pracovní síly**, což odpovídá genderovému rozdílu i na univerzitách.



V technických oborech je pouze každá pátá studentka žena. To je mimo jiné způsobeno vysokou stereotypizací IT průmyslu jako oboru, který oceňuje hard skills před sociálními. Bez patřičné podpory zaměstnavatelů se může zdát IT obor pro mnoho žen nedostupný.

Ve společnosti HSBC Technology Poland tvoří více než **30 % týmu ženy**. Za tímto úspěchem stojí, abychom jmenovali alespoň některé z nich, naše mentoringové programy, iniciativy job shadowing a hackathony zaměřené na zaměstnance z provozních oddělení. Díky četným iniciativám jsme získali vynikající programátorky, testerky a specialistky na datové inženýrství, které navíc znají bankovní procesy. Jedná se o „win-win“ řešení pro zaměstnavatele i zaměstnance, kteří tak mohou naplno rozvinout svůj potenciál.

Zároveň propagujeme práci v IT mezi studentkami během veletrhů pracovních příležitostí, přednášek na školách nebo mentoringových programů na univerzitách. Mladé ženy se tak mohou dozvědět, jaké to je pracovat v HSBC a jaká kvalifikace je pro nás zásadní.

V posledních několika letech byl vstup do odvětví IT snazší než kdykoli předtím. V současné době počet pracovních pozic pro juniory klesá, což může mladým odborníkům ztížit začátek kariéry v IT. Proto jsou tak důležité programy zaměřené na studenty a absolventy, jako je například letní stáž HSBC Digital Innovation a Digital Innovation Graduate.

Rychlý vývoj (nejen) v IT

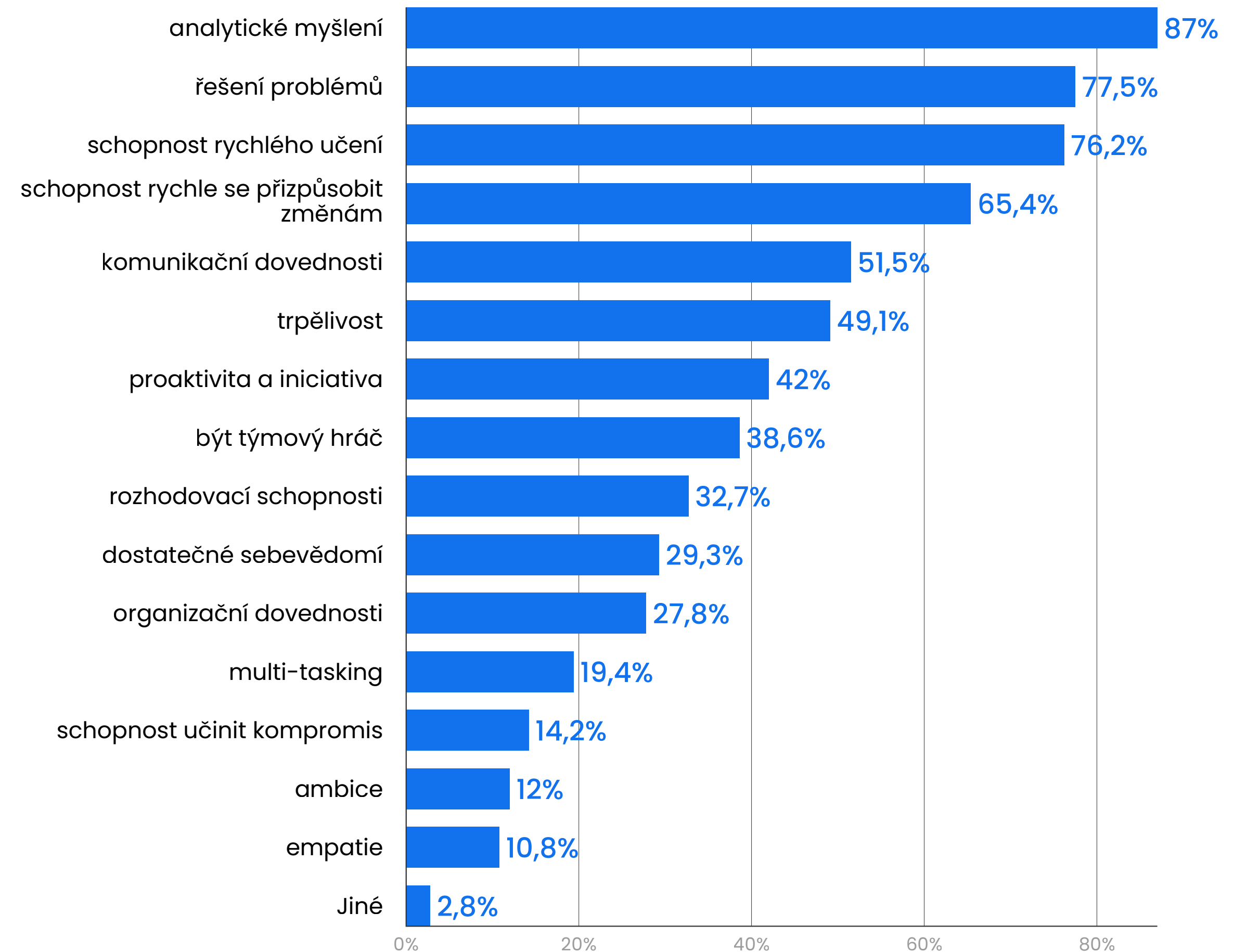


Podle odhadů společnosti Gartner se počet kompetencí potřebných pro výkon práce každoročně zvyšuje o 10 %. Navíc téměř třetina dovedností, které byly před několika lety považovány za nezbytné, je na pokraji zastarání. Vzhledem k rychlému rozvoji umělé inteligence a dalších technologií jsou investice do rekvalifikace a zvyšování kvalifikace důležitější než kdy dříve.

V odvětví IT si tyto trendy uvědomují zejména ženy. Jak ženy (87 %), tak muži (84 %), kteří se věnují IT, uznávají význam analytických dovedností v technologickém odvětví. Kromě toho se 77,5 % žen domnívá, že schopnost řešit problémy a rychle se učit jsou na druhém, resp. třetím místě z hlediska důležitosti.

Zajímavé je, že větší procento mužů (65 %) než žen (49,1 %) označilo za klíčovou dovednost trpělivost. Naopak sebevědomí považuje za důležitější větší podíl žen (29,3 %) než mužů (15 %).

Které z následujících vlastností/schopností jsou pro práci v IT nejdůležitější?



n=324



Marta Kurek

Vedoucí oddělení IT nábory,
Square One Resources Poland



V souvislosti s rychlými změnami na trhu práce se schopnost přizpůsobit se a neustále se rozvíjet stává pro každého odborníka zásadní. Tento aspekt je zvláště důležitý pro ženy pracující v IT, které v konkurenci odvětví, kde dominují muži, musí prokázat technickou zdatnost, sebedůvěru a pokročilé komunikační dovednosti.

Neustálá ochota učit se a získávat nové dovednosti je vlastností, která umožňuje trvalé místo na trhu práce. Ve světě IT, kde nové nástroje a technologie mění profesní prostředí téměř přes noc, jsou flexibilita a otevřenost vůči změnám neocenitelné.

Sebevědomí zase hraje klíčovou roli při boření bariér a stereotypů. Tato vlastnost je užitečná pro každou ženu, která chce prolomit skleněný strop a dosáhnout úspěchu ve světě IT.

A konečně, jednou z nejdůležitějších kompetencí pro mě a můj tým je schopnost komunikovat. Základem efektivní spolupráce je schopnost jasně vyjádřit své potřeby a očekávání a také porozumět ostatním.

V praxi se ukazuje, že klíčem k úspěchu jsou nejen kompetence, ale také měkké dovednosti, které byly po mnoho let považovány za nepodstatný doplněk životopisu. V současné době se tento přístup mění, což bude pro ženy vstupující a působící v IT velmi užitečné.

Ano, pro některé kolegy jsem byla delší dobu „neviditelná“ trvalo dlouho získat si jejich důvěru, aby názor ženy brali vůbec v úvahu.

Myslím, že obecně je ve společnosti zakořeněný názor, že holky technickým věcem přece nerozumí.


Ne, ale nevzala jsem pozici, která mi zněla jako podložená kvótami – hledání specificky ženy do týmu. Nikdy bych si nebyla jistá, jestli jsem udělala dobrý dojem svými schopnostmi a vystupováním a nebo si tím jenom někdo odškrtnul „diversity“ v nějaké tabulce.

Ano, zejména platově, někdy vyčleňováním z kolektivu (v minulém i v současném zaměstnání jsme jedinou ženou v IT části firem)

Několikrát. Ztížená spolupráce s některými muži. Když jsem navrhla správné řešení, tak ho muž nepřijal. Když na to samé přišel sám nebo mu to řekl jiný muž, bylo vše v pořádku.

Domnívám se, že mám nižší plat než muži na stejné pozici.

Ne, spíš jsem zaznamenala pozitivní diskriminaci, která se mi taky nelíbí. Chci aby mě třeba budoucí zaměstnavatel přijal díky mým výsledkům a ne protože jsem žena v IT



Setkala jste se na pracovišti se situací, kdy jste se cítila diskriminována/nepříjemně kvůli svému pohlaví?

HELP



Mzda

Kolik vydělávají ženy v IT?
Jak často získávají povýšení?
Vyjednávají o svých mzdách?

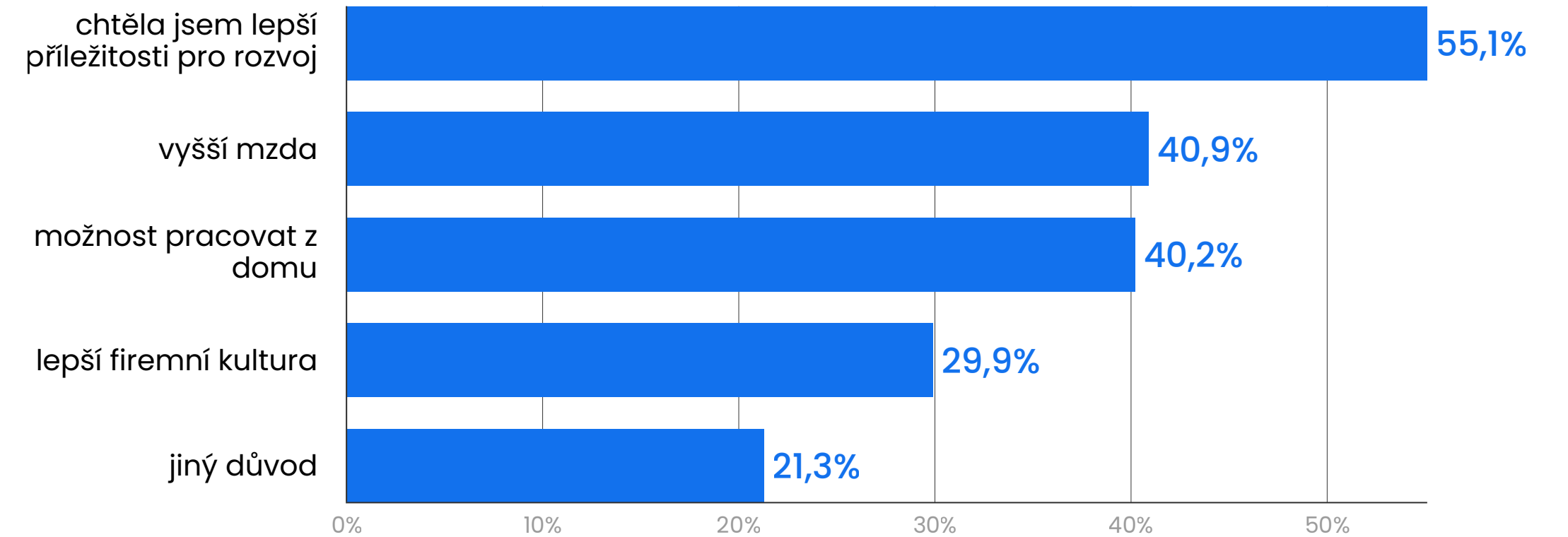
Tváří v tvář nestabilnímu trhu práce a hledání lepších pracovních podmínek



V roce 2023 jsme se dotazovali žen v IT na změnu zaměstnání v předchozích 12 měsících, přičemž 38,2 % z nich odpovědělo kladně. V roce 2024 tento podíl mírně vzrostl na 39 %.

Mezi ženami byly hlavním důvodem změny zaměstnání lepší možnosti rozvoje, které uvedlo 55,1 %. Vyšší mzda byla motivem pro 15 % méně dotázaných žen, zatímco 40,2 % ocenilo možnost pracovat na dálku.

Jaký byl váš hlavní důvod pro změnu práce? (max. 5 možností)



n=127



Kontrolujete někdy, zda ve vašem týmu nemáte tzv. „děravé potrubí“? Tento fenomén říká, že statisticky více IT pracovníků než jejich mužských kolegů odchází z technologických pozic. Na vině je často diskriminace, stres a špatná pracovní kultura. Zaměřujeme se na získávání a nábor většího počtu kandidátek, ale stejně důležité je zaměřit se na udržení těch, které u nás již pracují. Je pro nás důležité, že je naše společnost inkluzivní, bez diskriminace a otevřená rozmanitosti.

Małgorzata Kuś,

Technology Communications Manager, Ringier Axel Springer Poland

Mezi IT odbornicemi **49,36 %** registruje **nižší výdělky** než muži na stejných pozicích a s podobnou praxí.

Přibližně 31,5 % se domnívá, že jejich výdělky jsou srovnatelné, zatímco 1,6 % se domnívá, že vydělávají více. Navíc 17,5 % neví, kolik mužští kolegové na srovnatelné pozici vydělávají.

Větší transparentnost = větší retence

Hledáte spolehlivého partnera, který vám pomůže s vaší cestou k transparentnímu náboru? Vyzkoušejte No Fluff Jobs.

Kontaktujte cesko@nofluffjobs.com, a získáte nabídku šitou na míru vašim náborovým potřebám.

Stačí, aby si zaměstnanci **mysleli**, že jsou odměňováni nespravedlivě, a riziko, že odejdou z práce, se **zvýší o 50 %!**

Podle **Payscale** je u lidí pracujících ve společnostech s nejvyšší mírou transparentnosti o **65 % nižší** pravděpodobnost odchodu.

Je třeba si uvědomit, že mluvit a vyměňovat si informace je naší přirozenou součástí, včetně informací o výdělcích. Až 42 % těch, kteří se dozvěděli o tom, že jejich spolupracovník vydělává více na základě pohlaví nebo etnického původu, získalo tuto informaci prostřednictvím firemních drbů.

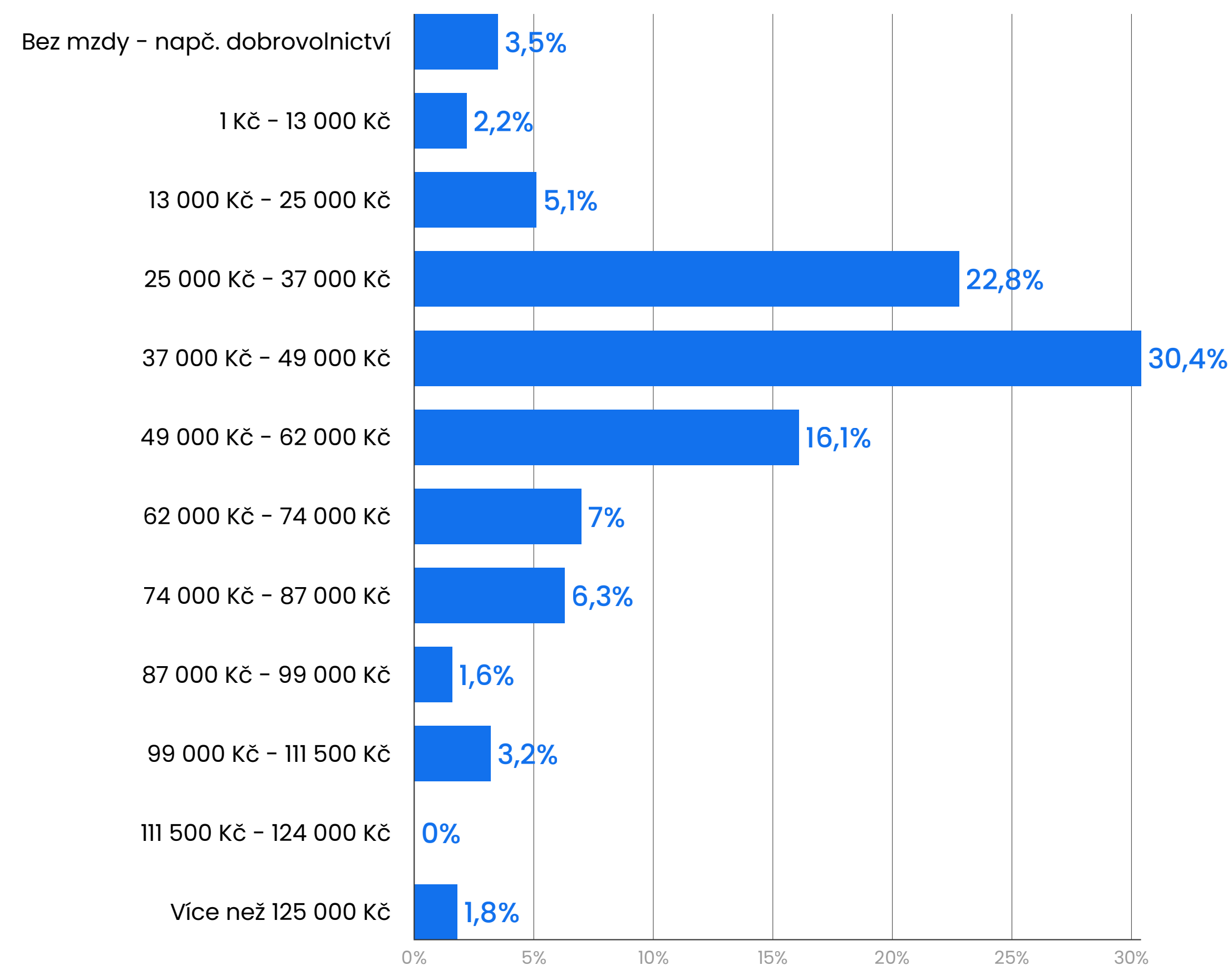
Vyjednávání o mzdě

Téměř polovina respondentek, celkem **47,5 %**, při svém posledním náboru aktivně vyjednávala o nabízené mzdě. Navzdory jejich vyjednávacímu úsilí pouze část z nich, ve výši **30,7 %**, nakonec obdržela vyšší mzdu, než byla původně navržena zaměstnavatelem. Tento rozdíl poukazuje na přetrvávající problémy, kterým ženy čelí při dosahování spravedlivého odměňování na pracovišti.



Média často uvádějí údaje o tom, že ženy se o práci ucházejí pouze v případech, že splňují **100 % požadavků**, zatímco muži se hlásí i v případě, že splňují 60 %. Někteří to přičítají rozdílu v důvěře, jiní tvrdí, že ženy jsou při **hledání práce** vybíravější a nechtějí plýtvat časem a energií na výběrové řízení, které nemusí být úspěšné.

Bez mzdy (např. dobrovolnictví)

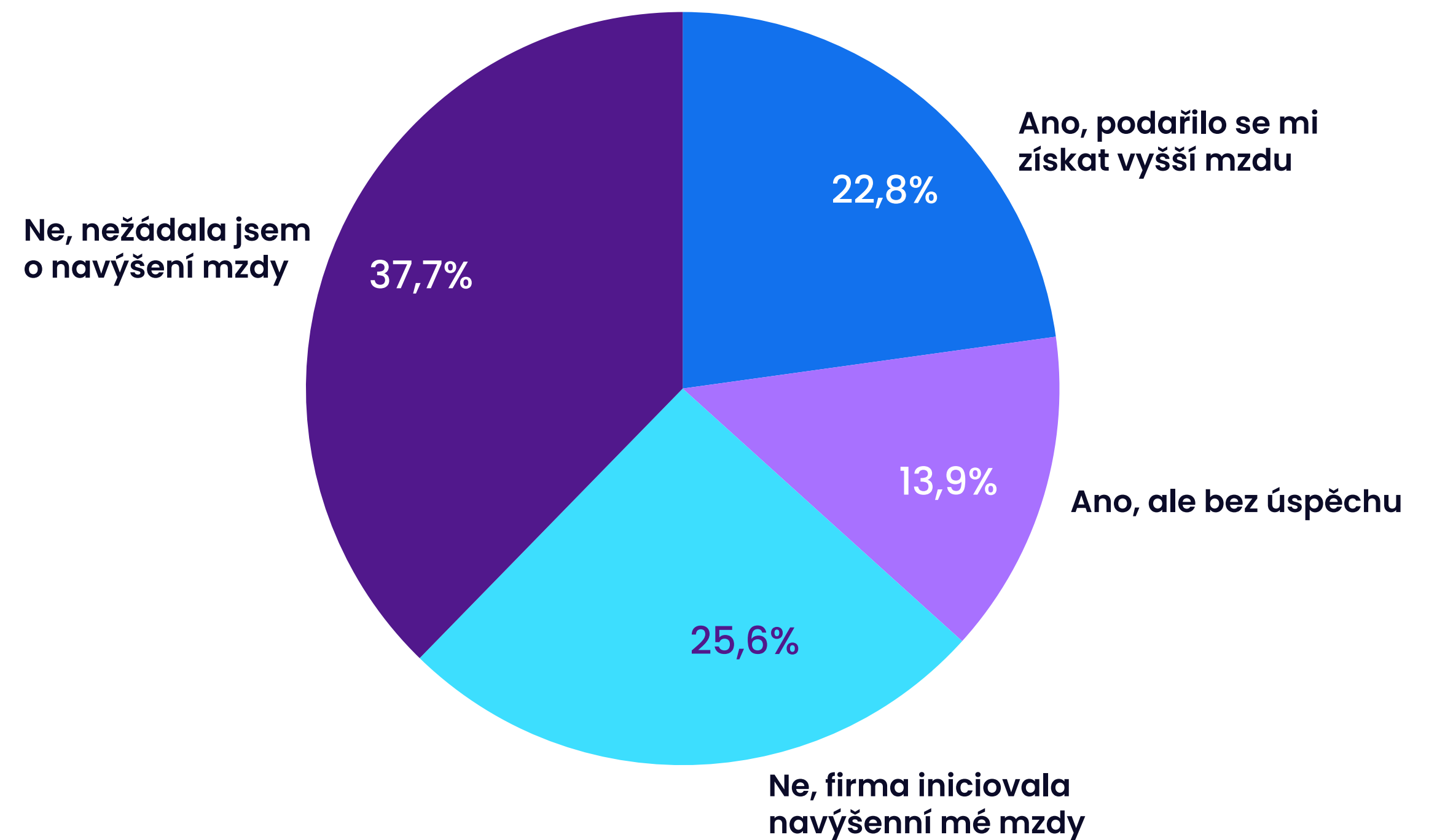


n=316

Navýšení mzdy

Jakmile IT specialistky získají pozici ve firmě, je pro ně snazší vyjednávat o lepším ohodnocení- do vyjednávání o mzdě se zapojuje podobný podíl žen (44 %) a mužů (45,5 %). Mezi respondentkami bylo nejčastějším rozsahem dosaženého zvýšení mzdy 6-10 %, což uvedlo **39,2 %** účastnic. Kromě toho 20,3 % IT specialistek dostalo nabídku na zvýšení mzdy v rozmezí 11-15 %, zatímco **7 % žen** obdrželo zvýšení v rozmezí 16-20 %. Tato zjištění naznačují, že jakmile IT specialistky nastoupí do zaměstnání, aktivně se zasazují o spravedlivé odměňování a často se jim podaří dosáhnout zvýšení mzdy.

Žádala jste během minulého roku o navýšení mzdy?



n=316

Umělá inteligence

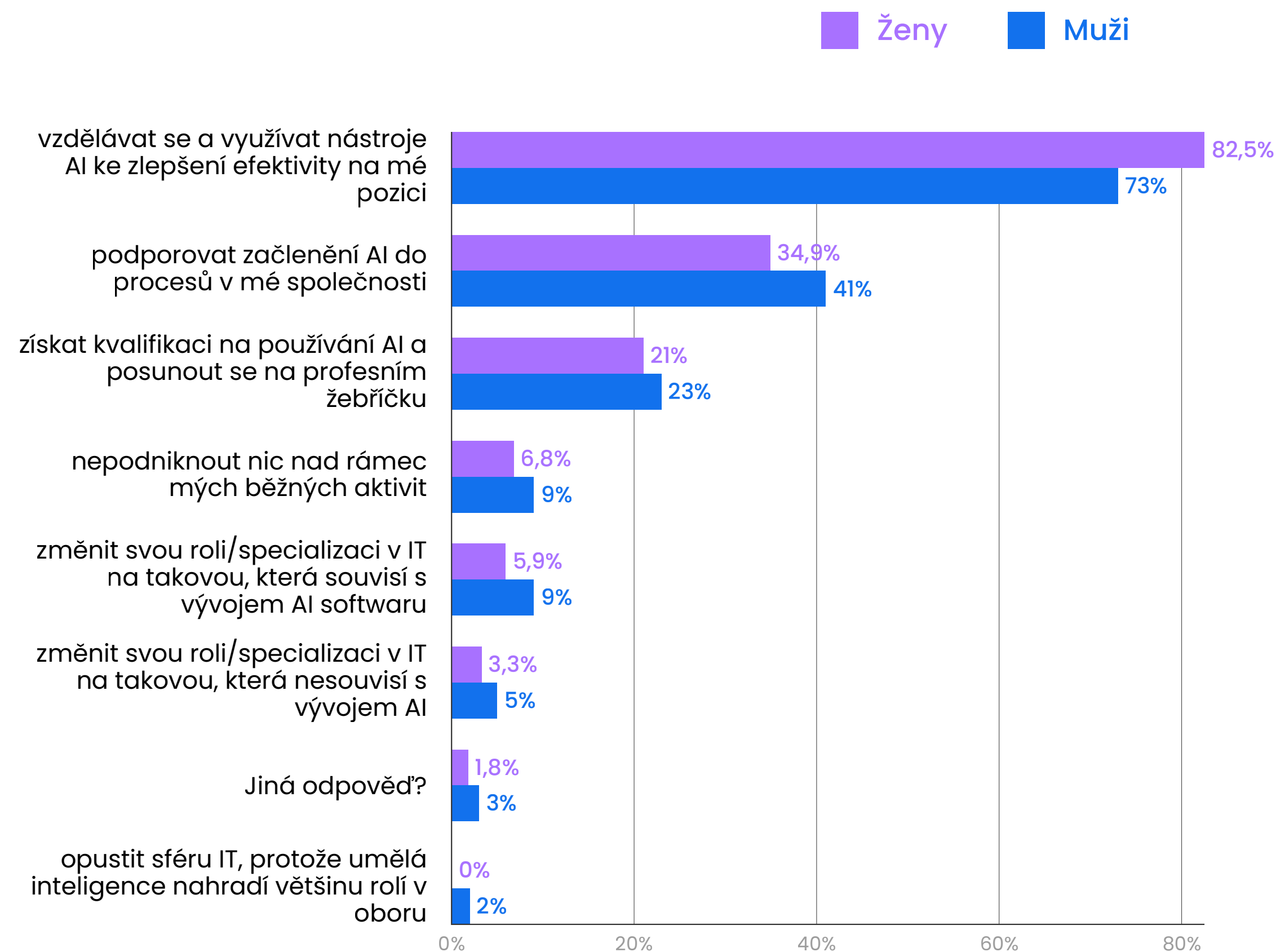


Vzhledem k širokému rozšíření umělé inteligence mají IT specialisté a specialistky stále větší tendenci zlepšovat své dovednosti v oblasti využívání nástrojů umělé inteligence.

V rámci svých pracovních pozic, **82,5 % žen a 73 % mužů** vyjádřilo záměr dále se v této oblasti vzdělávat. Kromě toho je značná část IT odborníků, kterou tvoří **34,9 % žen a 41 % mužů**, ochotna stát v čele transformace AI v rámci svých organizací.

Více než 20 % IT specialistů navíc usiluje o zvýšení kvalifikace pro dosažení vedoucí pozice v oblasti IT nebo AI, což naznačuje rostoucí zájem o kariérní postup směrem k vedoucím pozicím v rámci technologického pokroku v oboru.

S rozvojem a popularizací AI hodlám ve svém profesním životě...



ženy=338 | muži=100

Partneři

Pro více informací o našich partnerech klikněte na odkazy

The logo for 'junior.guru' features the word 'junior' in a large, black, hand-drawn, sketchy font, with '.guru' in a smaller, black, sans-serif font directly below it. The background of the slide is a repeating pattern of orange, four-pointed starburst shapes.The logo for 'czechitas' consists of a stylized pink and blue icon of a person's head and shoulders on the left, followed by the word 'czechitas' in a bold, blue, sans-serif font. The background of the slide is a repeating pattern of orange, four-pointed starburst shapes.

O průzkumu

Délka průzkumu: březen–duben 2024

Metodologie: CAWI

Vzorek: 338 žen z IT a 100 mužů z IT

Max error: ženy: 5%, muži: 8%



Zpráva vychází z průzkumu, který jsme provedli prostřednictvím e-mailů, sociálních sítí a s pomocí partnerů průzkumu. Kromě toho jsme se ve zprávě odvolávali na údaje z externích zdrojů.

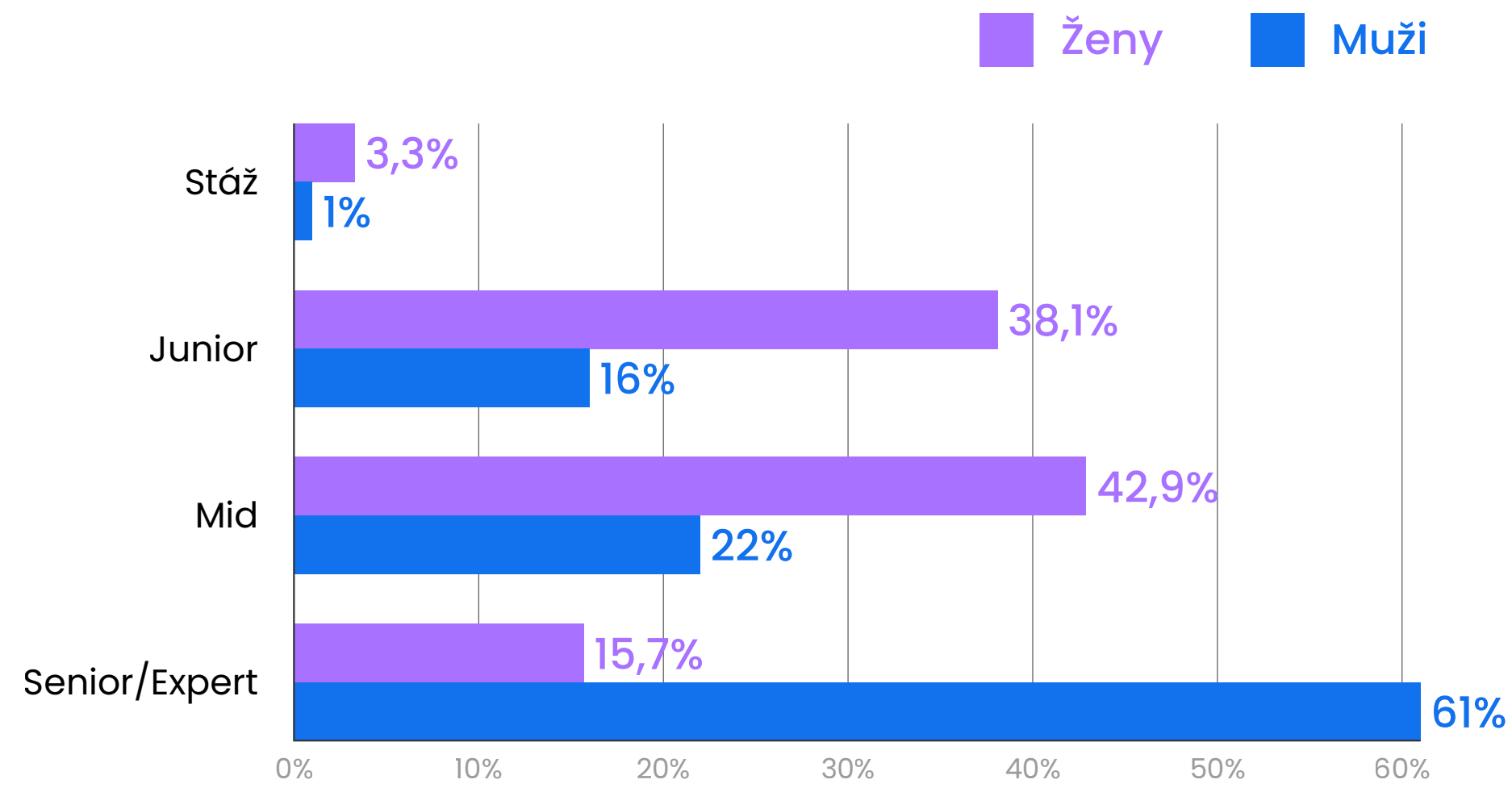
Průzkum byl proveden mezi IT profesionály, kteří v současné době pracují v Česku. Většina otázek byla náhodná. Ne všechny byly povinné a respondenti mohli průzkum kdykoli opustit.

Nejvýznamnější procento respondentek pracuje v oblasti testování/QA (18,1%), frontendu (10,7%) a backendu (9,2%).

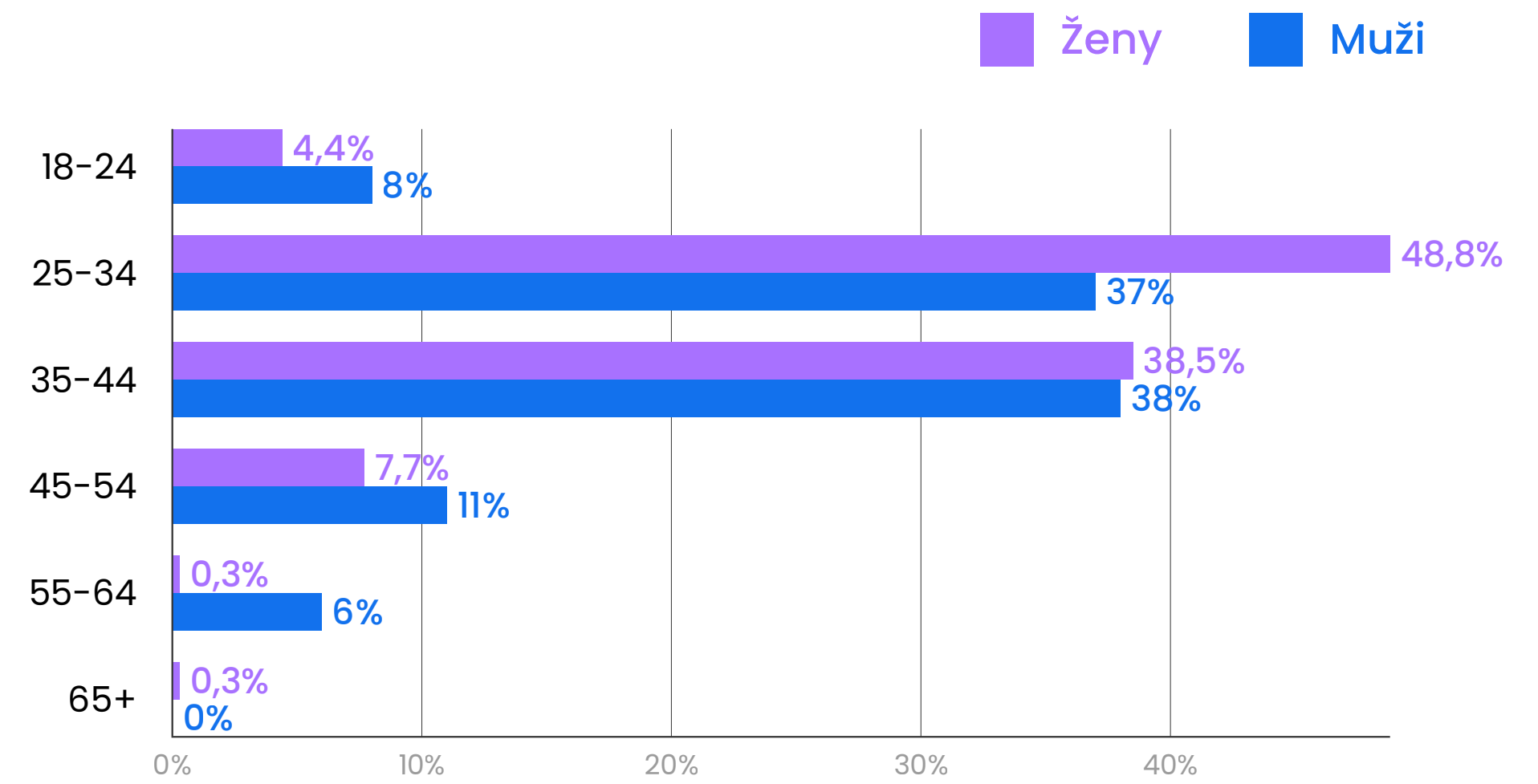
Naopak mužští respondenti zastupovali Backend (19%), Fullstack (16%) a Frontend (10%).



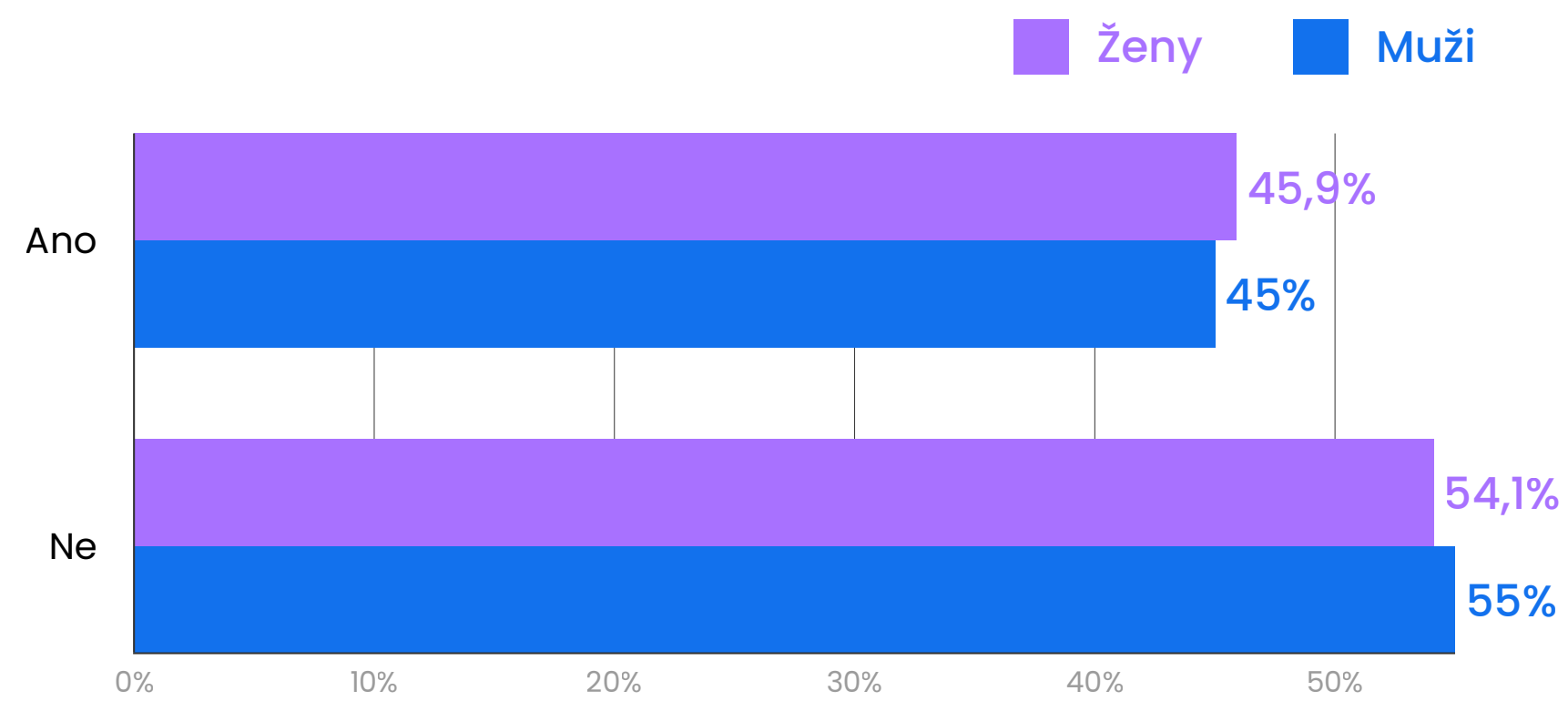
Seniority



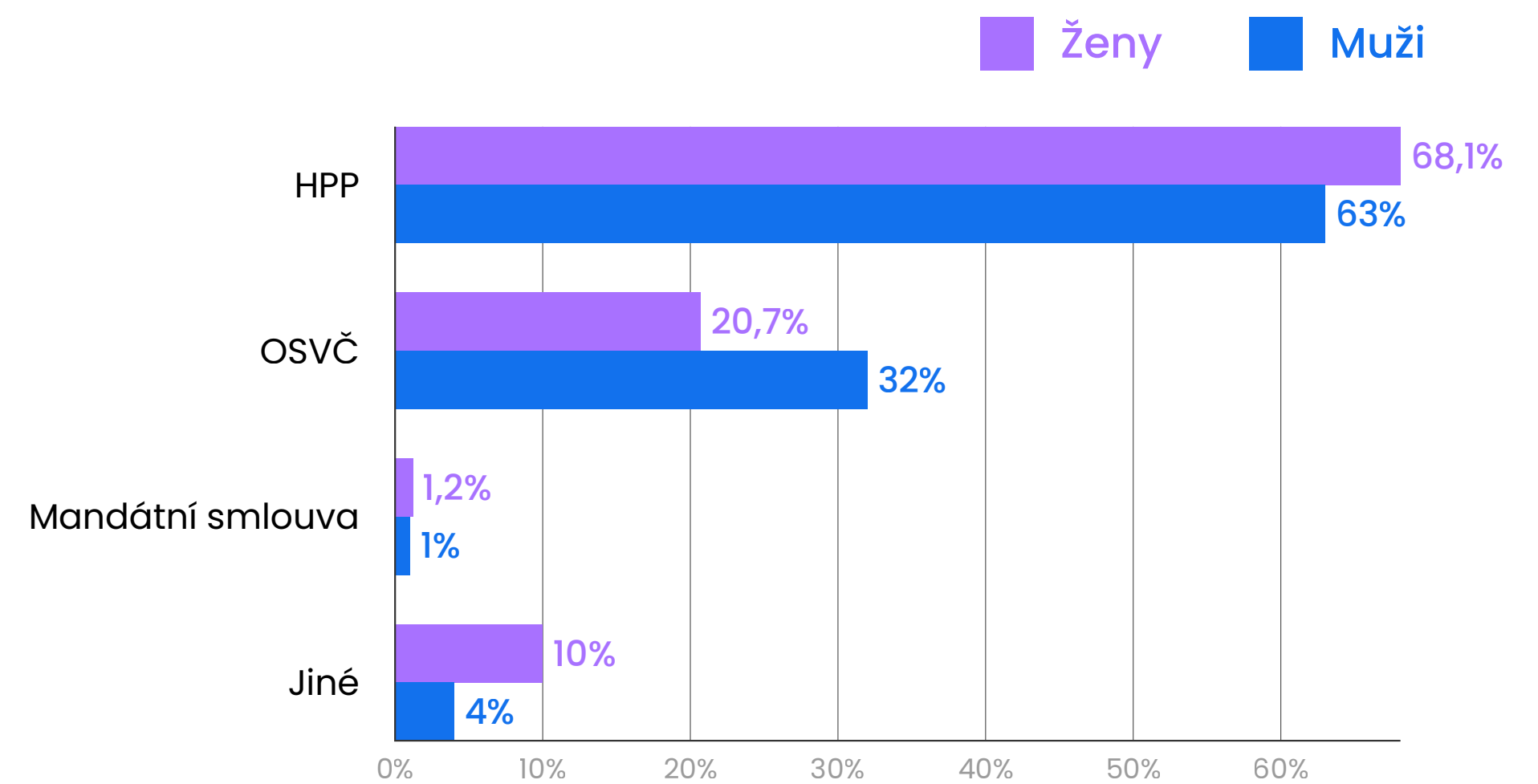
Věk



Jste rodič a/nebo opatrovník nezletilé osoby?



Typ smlouvy



Na přípravě publikace se podíleli:

Na sběru a analýze dat:

Adrianna Michno, Aleš Haška

Řízení obsahu a projektu:

Michno Michno, Anna Żbikowska, Aleš Haška

Redakce a korektury:

Marek Jarząbek, Milena Kotelba, Aleš Haška

Grafická úprava a typografie:

Paweł Woźnica

Spolupráce:

Aleš Haška

Překlad:

Marta Matczak, Aleš Haška

Vydavatel

**NO
FLUFF
JOBS**TM

ringier
axel springer

Oficiální partner

 **czechitas**



790+



4k+



1,5k+

Chcete se na něco zeptat? Neváhejte nás kontaktovat:
marketingcz@nofluffjobs.com