Felmérés a női munkavállalók helyzetéről az IKT szektorban

TEDD LÁTHATÓVÁ!

#femintech by IVSZ

Tartalom

1. Vezetői összefoglaló ... 03
2. Bevezetés ... 05
3. Nők az IKT szektor munkaerőpiacán ... 06
   3.1 Nők aránya az IKT szakemberek közt ... 06
   3.2 Nők alacsony arányának okai az IKT területen ... 07
   3.3 Részmunkaidős foglalkoztatás ... 07
4. Nők az IKT oktatásban ... 09
5. A kutatás módszertana ... 10
6. A kérdőív eredményei ... 11
   6.1 A minta bemutatása ... 11
      6.1.1. Munkáltatói kérdőív ... 11
      6.1.2 Munkavállalói kérdőív ... 11
   6.2 Érzékelt kihívások ... 12
      6.2.1 Vállalati oldalon ... 13
      6.2.2 Munkavállalói oldalon ... 13
   6.3 Női IKT munkavállalók által érzékelt pozitív és/vagy negatív diszkrimináció ... 14
   6.4 Vállalati nyitottság a nők foglalkoztatásával kapcsolatban ... 16
      6.4.1 A munkáltatók szerint ... 16
      6.4.2 A munkavállalók szerint ... 18
   6.5 Mi teszi vonzóvá az IKT szektort a női munkavállalók számára? ... 20
      6.5.1 A munkáltatók szerint ... 20
      6.5.2 Női munkavállalók IKT karrierúttal/életpályával kapcsolatos motivációi ... 20
7. Interjúk elemzése ... 22
   7.1 Interjúpartnerek bemutatása ... 22
      7.1.1 Munkáltatói interjúk ... 22
      7.1.2 Munkavállalói interjúk ... 22
   7.2 Munkáltatói és munkavállalói interjúk eredményei ... 22
      7.2.1 Női munkavállalók aránya a vállalatnál ... 22
      7.2.2 Érzékelt különbség a női és férfi munkavállalók megítélésében ... 23
   7.3 Vállalati attitűdök ... 24
      7.3.1 Vállalati nyitottság ... 24
      7.3.2 Pszichológiai biztonság ... 26
      7.3.3 Sztereotípiák ... 27
      7.3.4 Szülés utáni visszatérés támogatása ... 28
8. Támogató szervezetek, programok, kezdeményezések, jó gyakorlatok ... 30
9. Női munkavállalók megoldási javaslatai ... 32
10. Felhasznált források ... 34

Vezetői összefoglaló

Nem titok, hogy hazánkban is az IKT-ipar kevesebb nőt foglalkoztat, mint férfit és az sem titok, hogy a társadalom még mindig férfias szakmának tartja az informatikát és a szektorban dolgozó nők találkoznak a mindennapokban ezekkel a sztereotípiákkal.[1] A 2021-es felmérésünkből azonban kiderül, hogy ma már nem „csodabogarak", akik ezt a hivatást választják és a cégek szektornak és a társadalomnak. A kutatási projektünk kezdetén FemInTech-Tedd Láthatóvá címet adtuk a következő hónapok munkájának és akkor még nem is sejtettük, hogy mennyire találó ez az elnevezés, a szektorban dolgozó nők sok esetben láthatatlanok maradnak és ez nem csak a munkáltatókon múlik, hanem a nők sem bíznak abban, hogy pont olyan kiváló szakemberek, mint férfi társaik, sokszor hisznek a sztereotípiáknak, amiket a társadalom elhitet velük.

Többször feltettük azt a kérdést magunknak miért fontos és számít-e kiket foglalkoztat a szektor, hiszen a többi „férfias" iparágban is alulreprezentáltak a nők. Mi arra a válaszra jutottunk: természetesen, számít! Számos tanulmány kimutatta, hogy a csapatokon belüli nagyobb nemi vagy társadalmi-demográfiai sokszínűség hozzájárul az innováció fellendítéséhez és a vállalatok jobb gazdasági eredményeihez.

Összefogás a digitális Magyarországért! című kiáltványában az Informatikai Vállalkozások Szövetsége (IVSZ) javasolja olyan célzott programok kidolgozását és kormányzati támogatások dedikálását, amelyek segíti a nők arányának növelését az IKT munkakörökben a jelenlegi 12%-ról 2025-ig 18%-ra.[2]

Az elmúlt két évben a pandémia alatt a foglalkoztatási trendek átalakultak, globális mértékben a nők váltak a pandémia veszteseivé a foglalkoztatás területén. A COVID-19 világjárvány következményeként a munkanélkülivé válás veszélye 1,8-szor nagyobb a nők esetében, melynek egyik oka, hogy az elbocsátások, a gazdasági visszaesés jobban érintik azokat az ágazatokat (turizmus, vendéglátás, személyes szolgáltatások), amelyekben nem megoldható a home office és itt magasabb a női foglalkoztatottság aránya. További kockázatot jelent, hogy a fizetett munka helyett csak a fizetetlen otthoni munka válik alternatívává, ami hátráltatja a nemek közti egyenlőség javítását.[3] A nők esetében az inaktívvá válás a munkaerőpiacon 5%-kal nagyobb, mint a férfiak esetében.[4] A globális jelenséget azonban nem követi az IKT szektor, itt egyre nagyobb a kereslet a nők iránt, hiszen kiaknázatlan munkaerőpotenciál rejlik a szektor számára a nők foglalkoztatásában. A pandémia alatt az IKT szektorban dolgozó nők kevésbé voltak kitettek az elbocsátásnak, mivel a szektor elsőként állt át home office/távmunkára és hosszútávon is fennmarad a megváltozott foglalkoztatási struktúra. Ezenkívül a munkaerőhiány csökkentése érdekében nyitottabbá kezd válni a szektor azon munkavállalói csoportok felé, akik az IKT munkavállalókról alkotott sztereotípiákon kívül esnek, így a női munkaerő iránt is. Bár hazánk jelentősen lemaradásban van a részmunkaidős és távmunka foglalkoztatásban, a nők részéről ez valós igényként jelent meg a kutatásban. Szerencsére elkezdődött egy pozitív folyamat, több vállalat vezetője jelezte felénk, hogy már nyitottabbak a részmunkaidős foglalkoztatás

1. https://eige.europa.eu/publications/work-life-balance/eu-policies-on-work-life-balance/women-in-ict
2. https://ivsz.hu/human/
3. McKinsey: COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects
4. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work

iránt és tervezik a lehetőség szélesebb körben történő alkalmazását.

Kutatásunk megállapította, hogy a szektorban dolgozó nők nemi diszkriminációval ritkán találkoznak, a tágabb környezetükben, a társadalomban azonban fellelhető a velük szembeni sztereotípia. A vállalatok elkezdtek figyelni az előítéletek csökkentésre és a diverzitást a szervezeti kultúra részévé tenni. Felmérésünk során most is bebizonyosodott az az axióma, hogy minél kevésbé ismerjük és van tapasztalatunk a másikkal, annál elutasítóbbak vagyunk. Többször tapasztaltuk – szerencsére nem jelentős mértékben – a mikro és KKV vállalatok között, ahol arányaiban kisebb a női foglalkozatottak száma, hogy életszerűnek ítélik meg a sztereotípiákat velük szemben és a karrier lehetőség korlátozott a nők számára. Azonban ezek a jelenségek messze nem olyan mértékűek, mint más szektorokban.

Összeségében a szektoron belül elindult egy nagyon pozitív folyamat, mely a munkatársak igényeit figyelembe véve alakítja át a vállalatok foglalkoztatási startégiáját.

Az IKT szakemberképzés területén is pozitív tendencia látszik. Egyre több lány választja ezt a pályát lebontva a velük szembeni sztereotípiákat, de az EU átlag eléréshez még van mit tenni.

A jövő/jelen foglalkoztatásában az innováció és technológia térhódítása nem mehet végbe nők nélkül, hiszen a technológiai termékek és szolgáltatások mindannyiunkhoz szólnak. A jövő (jelen) munkahelyei különböző tapasztalatokkal, gondolkodásmóddal és társadalmi szerepeket képviselő csapatokkal tudnak hatékonyan működni. Ezért is fontos, hogy ebben az összefoglalóban is felhívjuk a figyelmet arra, hogy a női vezetők aránya messze elmarad a kívánatostól. Amennyiben ma itthon egy nő karriert szeretne IKT szakemberként, felsővezetőként legnagyobb eséllyel egy nemzetközi nagyvállalatnál helyezkedhet el, mivel ebben a szektorban még nincs a fókuszban a nők felsővezetőként való foglalkoztatása.

Egy versenyképes digitális gazdaság szereplőinek meg kell ismerniük egymást. Ezért is végeztük el ezt a felmérést, hogy az IKT szektorban dolgozó nőket és az őket foglalkoztató vállalatokat megismerjük, hiszen azt már tudjuk, hogy alacsony a női munkavállalók aránya a szektorban és az ő attitűdjeikről, tapasztalataikról kevés szó esik.

Jó olvasást kívánunk!

Kudari Nóra

Batin Viktória

Mikó Fruzsina

Bevezetés

A digitalizáció ma már minden szektorra kiterjed, és ez a tendencia egyre növekszik, így számtalan lehetőséget biztosít mind a vállalatok, mind a lakosság számára. Ugyanakkor az erősödő digitalizációval a digitális készségek iránti szükséglet is rohamosan növekszik minden szektorban, és ezáltal új foglalkoztatási lehetőségek nyílnak meg. Az Európai Unióban becslések szerint 700 000 IKT szakember hiányzik, és ez a hiány a jövőben tovább növekszik. 2013-tól 2025-ig az összes szakmában kb. 3%-os növekedés várható, míg a STEM szakemberek iránti kereslet várhatóan 8%-kal fog növekedni.[5]

Ez a tendencia a magyar munkaerőpiacon is megfigyelhető.
Az IVSZ, az ITM és a KIFÜ által készített munkaerőpiaci felmérés szerint[6] a szakemberkibocsátás sem mennyiségileg, sem minőségileg, sem strukturálisan nem követi a munkaerőkereslet növekedését, miközben az informatikai iparág munkaerő-igénye és potenciálja nem csökkent, viszont az egyéb iparágakban megnőtt az informatikus-munkaerő kereslet. A 2020-as kutatás szerint öt év alatt kétszeresére nőtt az informatikusok iránti kereslet: a munkáltatók 44 ezer digitális szakembert vehetnének fel 2023 végéig, ha nem kellene számolniuk a munkaerőpiac realitásaival, azaz az évről évre növekvő szakemberhiánnyal. Ez azt jelenti, hogy a növekvő informatikushiány hosszú távon veszélyeztetheti a hazai digitális gazdaság versenyképességét.

Az EU-ban 2020-as adatok alapján 8,4 millió IKT szakember van jelen a munkaerőpiacon, és nekik csupán átlagosan kb. 18,5%-uk nő. A nők számának növelése az IKT szektorban jelentős munkaerőpiaci tartalékot képezhet Európa-szerte. Az IKT szektornak magasan képzett szakemberekre van szüksége, a nők aránya a felsőoktatásban pedig jellemzően kifejezetten magas. Továbbá a nők arányának növekedése a szektorban növelné a lehetőségüket a hagyományos, jellemzően nők által uralt szakmákhoz képest jobban fizető állások betöltésére, amely hosszú távon a nemek közti bérszakadék csökkenését is jelentené.[7]

Az IVSZ 2021 tavaszán elvégzett háttérkutatásának egyik legfontosabb megállapítása volt, hogy itthon még mindig férfias szakmának tartják az informatikát, ugyanakkor a vállalatok jóval több női digitális szakembert alkalmaznának. Ez az ellentmondás jól mutatja, hogy egy összetett, mélyen gyökerező problémakörről van szó, ezért is döntött úgy az IVSZ, hogy hazánkban először átfogó felmérést végez a nők aktuális helyzetéről az IKT szektorban. A kutatás célja, hogy minél teljesebb képet kapjunk a nők helyzetéről az említett szektorban, munkáltatói és munkavállalói oldalról egyaránt. Fontos, hogy a pontosan feltérképezett helyzetre reagálva olyan projekteket, programokat szorgalmazzunk, amelyekkel valóban jól célzottan tudjuk támogatni az IKT szektorban munkavállaló nőket és munkáltatóikat.

Felmérésünkben a munkáltatói és munkavállalói oldal perspektívái egyaránt fontosak voltak számunkra. Munkavállalói oldalon szerettük volna jobban megismerni azokat a nőket, akik informatikai szakmát választották hivatásul. Többek között arra a kérdésre kerestük a választ, hogy mi motiválja őket ezen a területen, milyen igényeik, lehetőségeik és fájdalompontjaik vannak, mit gondolnak magukról, a szektorról és a jövőről, valamint hogyan fogadja őket a szektor. Munkáltatói oldalon kíváncsiak voltunk, hogyan támogatják és motiválják a hazai piaci szereplők a női munkavállalóikat, hogy hosszútávon az IKT szektorban maradjanak, milyen értékek és szemlélet vezérlik őket a női alkalmazottakról és a sokszínű csapatokról való gondolkodásban, milyen nehézségeket, akadályokat és lehetőségeket látnak a nők előtt, valamint mit gondolnak, miért jó választás a nők számára az informatika és hogyan tehetjük számukra vonzóvá a pályát.

5. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/ip_21_5481
6. https://ivsz.hu/hirek/ot-ev-alatt-megduplazodott-az-informatikusok-iranti-kereslet/
7. https://eige.europa.eu/publications/work-life-balance/eu-policies-on-work-life-balance/women-in-ict

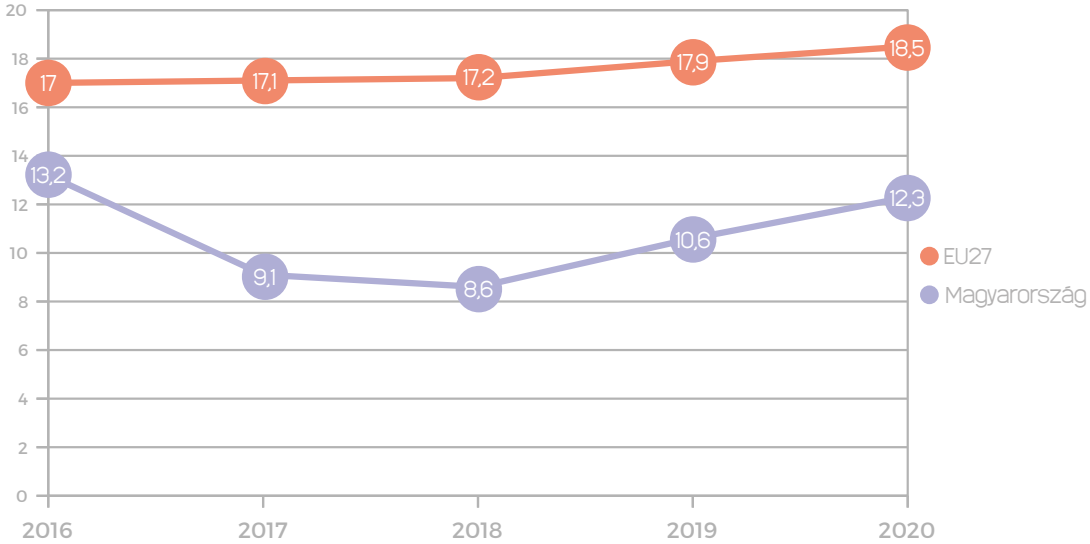
Nők az IKT szektor munkaerőpiacán

Nők aránya az IKT szakemberek közt

A nők szektorban betöltött szerepének egyik fontos indikátora a női IKT szakemberek aránya. Az 1. ábra a nők arányát jeleníti meg az IKT szakemberek körében az Európai Unió országaiban. 2020-ban a női IKT szakemberek aránya Bulgáriában volt a legmagasabb, 28,2%. A legalacsonyabb arány pedig Csehországban, 10,2% volt megfigyelhető. Az Európai Unióban, Csehország és Málta után hazánkban volt a legalacsonyabb az IKT szakemberek közt a nők aránya 2020-ban.

1. ábra Nők aránya az IKT szakemberek körében az EU-ban (2020)
Forrás: Eurostat, saját szerkesztés

Ez némi javulást mutat 2017-hez és 2018-hoz képest, amikor ez az arány Magyarországon volt a legalacsonyabb az Európai Unióban, ami ekkor nem érte el a 10%-ot, így közel fele volt az EU-s átlagnak. A hátrányt kismértékben csökkentettük, azonban még mindig sereghajtók között vagyunk e tekintetben az Európai Unió országai közt.



2. ábra A nők arányának változása az IKT szakemberek körében 2016 óta az Európai Unióban átlagosan és Magyarországon
Forrás: Eurostat, saját szerkesztés

A 2. ábra a nők arányának időbeli változását mutatja az elmúlt 5 évben az Európai Unióban átlagosan, illetve Magyarországon. Az ábrán megfigyelhető egy enyhe növekedés az Európai Unió átlagában, Magyarországon 2016-ról 2017-re több, mint 4 százalékpontot esett vissza a nők aránya, majd 2018-tól 2020-ig újra emelkedő tendenciát mutatott, azonban még mindig jelentősen az EU átlag alatt helyezkedünk el.

Miért alacsony az IKT szektorban dolgozó nők száma?

A nők IKT szektorban megfigyelhető alacsony aránya számos okkal magyarázható, és komplex megközelítést igényel, vizsgálva a társadalmi, szociális kontextust is.

Régebben magasabb volt a nők aránya az említett szektorban, ugyanis ekkor mind az IKT munkaköröknek, mind az IKT szektornak más volt a jellege. Az internet és a számítógépek fejlődésével az IKT munkakörök státusza és természete is megváltozott. A korábban ide sorolható adatbeviteli és elemzői szerepek vagy külföldre kerültek kiszervezésre, vagy automatizálták őket. Az IKT munkakörök státuszának emelkedésével egyre több férfi munkavállaló jelent meg a szektorban. Az IKT szakemberek nemtől független imidzse is elkezdett a maszkulinitás felé tolódni, ahogy az egyes IT szerepeket, pozíciókat egyre inkább férfi karakterekkel kezdték azonosítani.

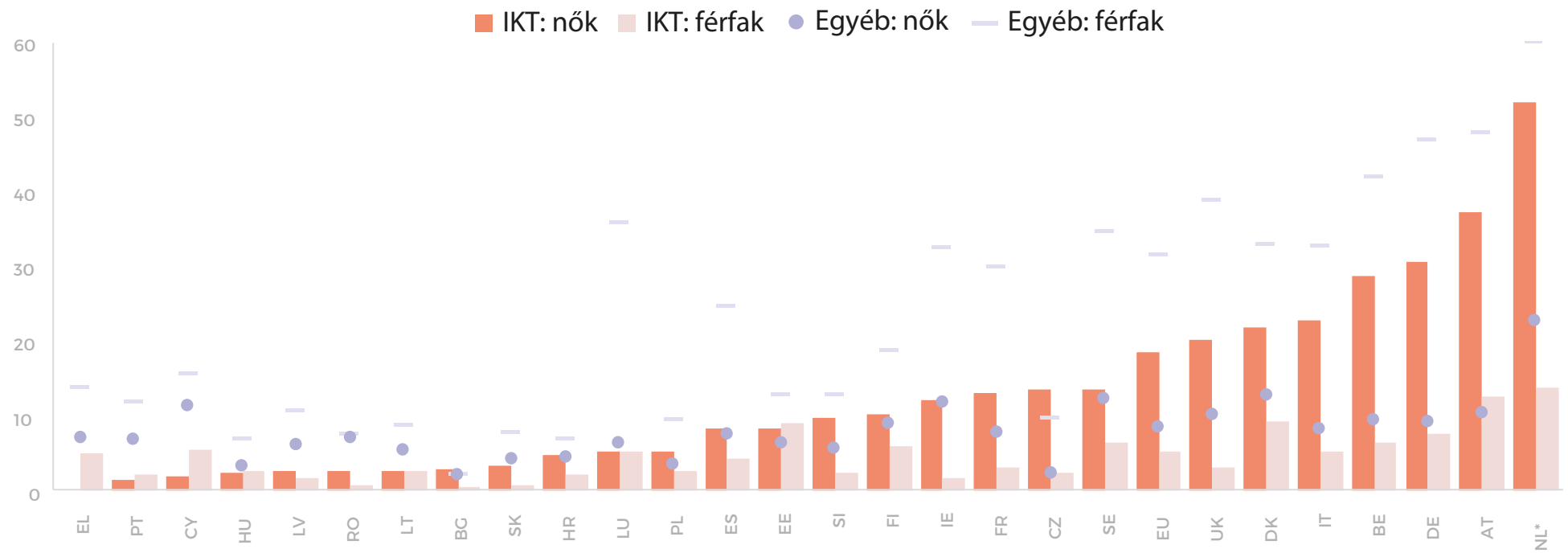
A férfiak IKT szektorban megfigyelhető magas arányának egyik oka a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége. Ez a fogalom az egyes foglalkozások, ágazatok, munkakörök nemek szerinti elkülönülését jelenti. A nők munkaerőpiacon történő megjelenése óta léteznek tipikusan nőiesnek , illetve férfiasnak tartott szakmák. A nő-domináns szakmákban a nők dolgoznak jelentősebb arányban, míg a férfi-domináns szakmákban jellemzően a munkavállalók magasabb hányada férfi. A jelenség velejárója, hogy a nők és férfiak jellemzően a saját nemük által dominált foglalkozásokban dolgoznak szívesen, ezáltal a jelenség fenntartja önmagát és a nemi sztereotípiákat. Ez a szegregáció már a pályaválasztási szokásokban is megjelenik, amely szintén hozzájárul a tendencia fennmaradásához.[8]

A nemi szegregáció megfigyelhető a mérnöki és technológiai ágazatban, melynek része az IKT szektor is. Az észlelhető nemi szegregáció okai közé sorolható többek között a nemi sztereotípiák, a nemek közötti megosztottság az oktatási háttérben, a maszkulin szervezeti kultúra és a munka-magánélet egyensúly megtartását célzó lehetőségek, különös tekintettel a szülők számára. A nők alacsony arányának magyarázó tényezői közé sorolják leggyakrabban a nők érdeklődésének és/vagy képzettségének hiányát az informatikai területen, a férfiakat előnyben részesítő IKT karriereket és kulturális tényezőket, amelyek megerősítik az IKT szektor maszkulin asszociációját. A munkaerőpiaci nemi szegmentáció az előbb említett okok miatt, illetve a háttérben meglévő társadalmi és kulturális mechanizmusok miatt mélyen gyökerezik és már korai szakaszban, az iskolában, vagy már az iskolát megelőzően elkezdődik.[9]

Részmunkaidős foglalkoztatás

A KSH adatait tekintve Magyarország jelentősen az EU27 átlag alatt helyezkedik el a részmunkaidőben dolgozók arányát tekintve. Hazánk az utolsó előtti helyen áll, csak Bulgáriát előzi meg részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében. 2019-ben az EU 27 tagállamában 18,3% volt a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, míg Magyarországon ez csupán 4,4% volt. Magyarországon 2012 és 2019 között folyamatosan csökkent a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, 6,7%-ról 4,4%-ra esett vissza. Az

8. https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2010/2010_10-11/2010_10-11_1082.pdf
9. EIGE (2018): Women and men in ICT



3. ábra Az IKT és egyéb szakmákban részmunkaidőben dolgozók aránya a 20-64 éves korosztályban nemi és országonkénti bontásban
Forrás: EIGE

adatok alapján megállapítható, hogy Magyarországon általánosságban kevésbé elterjedt ez a foglalkoztatási forma.

Az Európai Unióban az IKT szakember nők 16,5%-a dolgozik részmunkaidőben, ez az arány Magyarországon elenyésző, csupán 0,7%. Az EU-ban az IKT szakemberként dolgozó férfiak 5,4%-a dolgozik részmunkaidőben, míg ez az arány Magyarországon szintén alacsonyabb, 0,9%. Az EU-ban IKT szektorban összesen kb. harmadannyi férfi dolgozik részmunkaidőben, mint nő, tehát IKT területen a részmunkaidős foglalkoztatás az EU-ban népszerűbbnek bizonyult a nők körében. Ezzel szemben Magyarországon kevesebb nő dolgozik részmunkaidőben az IKT-ban, mint férfi, ám mindkét arány elenyésző, 1% alatti.[10]

Az EU-ban 8,4 millió IKT-szakember dolgozik és csupán 18,5%-uk nő. Magyarországon ez az arány 12,3%.

(2020- as adatok)

10. https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work

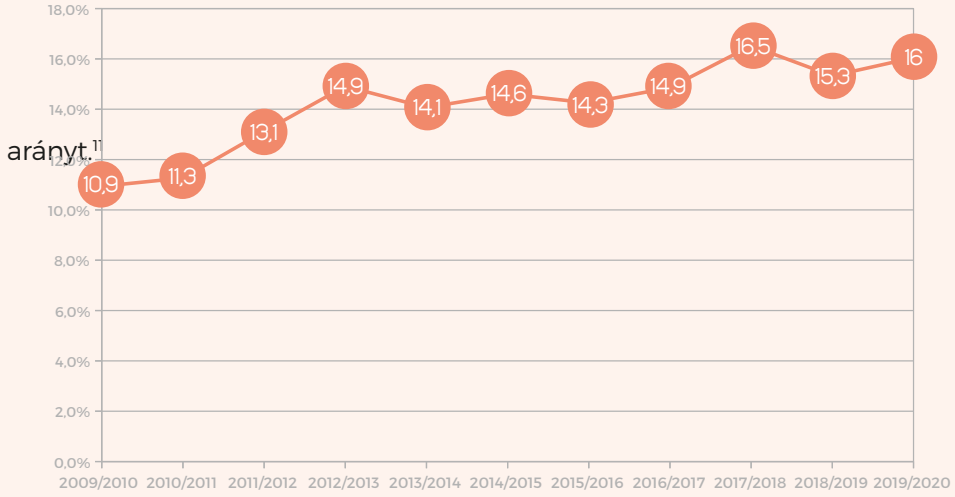
Nők az IKT oktatásban

Magyarországon az EU országaihoz képest magasabb a „gender gap", azaz a nemek közti szakadék az iskolai végzettség tekintetében (13 százalékpont) a nők javára. Azaz az IKT szakemberként dolgozó nők 13 százalékponttal magasabb arányban rendelkeznek felsőoktatási végzettséggel, mint az IKT szakemberként dolgozó férfiak. Az EU országai közül csupán Romániában és Dániában rendelkeznek a férfiak magasabb arányban felsőoktatási végzettséggel, mint a nők, illetve Bulgáriában nincs különbség férfiak és nők végzettsége között.

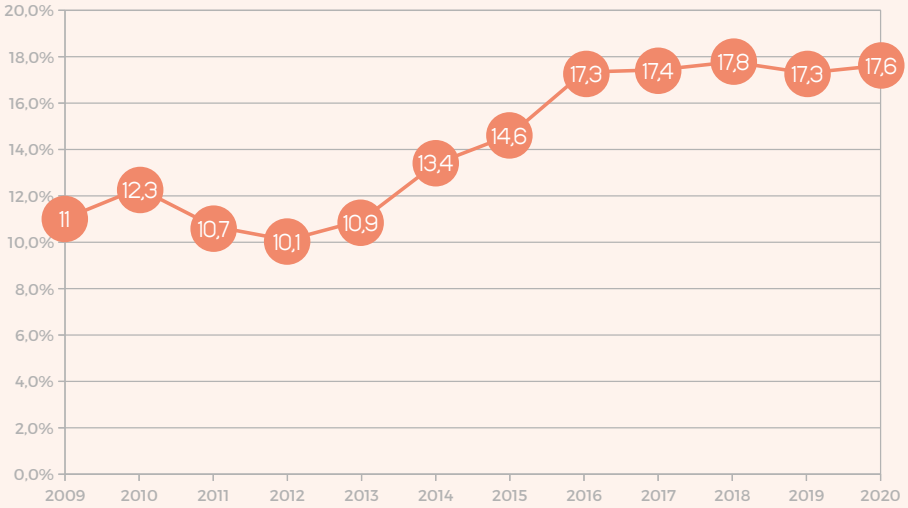
A nők helyzetét az informatikában nem csak a munkaerőpiacon vizsgáltuk meg, hanem az oktatásban is. Megvizsgáltuk az adatokat arra vonatkozóan, hogy milyen arányban vannak jelen a nők az informatikai felsőoktatásban (4.ábra), illetve hogyan változott a nők aránya az informatikai képzési területen az elmúlt időszakban. Az adatokból látható, hogy összességében még mindig nem éri el a 20%-ot a nők aránya az informatikai képzéseken, sem a beiratkozottak, sem az oklevelet szerzettek körében, azonban az elmúlt 10 évben mindkét esetben növekvő tendencia figyelhető meg.

Az informatikai képzésen oklevelet szerzettek között (5. ábra) 2020-ban a nők aránya 17,6% volt, amely már megközelíti az EU átlagot az IKT szakemberek női arányát tekintve, és lényegesen meghaladja a 12%-os magyarországi arányt. Ez azt is jelenti, hogy ha a szektor képes megtartani a munkaerőpiacra IT végzettséggel kikerülő hallgatókat, jó eséllyel tudna lefaragni a lemaradásából, ezzel jelentős munkaerőpiaci potenciált kihasználva.

Nem csak a felsőoktatásban növekszik azonban a nők aránya a hallgatók között: az IVSZ legfrissebb bootcamp auditjelentéséből kiderül: a bootcampek hallgatói között 25,6% volt a nők aránya 2020-ban, ami meghaladja mind a korábbi években tapasztaltakat, mind az infokommunikációs területen dolgozók körében hivatalosan mért 12%-os arányt.[11]



4. ábra Nők arányának változása az informatika képzést felvétel képzéskezdés indokkal megkezdők között
Forrás: OH, saját szerkesztés



5. ábra Nők arányának változása az informatika képzésen oklevelet szerzettek között
Forrás: OH, saját szerkesztés

11. https://ivsz.hu/hirek/tovabbra-is-nagy-a-kereslet-a-bootcamp-hallgatok-irant

A kutatás módszertana

A kutatás során a kutatási módszerek sokaságát kombináltuk: megjelent az elérhető statisztikai adatok másodelemzése, primer kvalitatív és kvantitatív adatfelvétel, valamint a mérőeszközök és az eredmények értelmezése során kiemelt szereppel bíró szakmai műhely/workshop.

A szakmai műhely az IVSZ tagvállalatainak, partnereinek közreműködésével valósult meg validációs és minőségbiztosítási céllal. A műhely résztvevői vállalatvezetők, igazgatósági tagok, HR vezetők voltak. Feladatuk volt, hogy segítsék az IVSZ munkatársait a mérőeszközök összeállításában, valamint elvégezzék a validálást. Ezen felül az adatfelvételbe bevont célcsoportok pontos lehatárolását is segítették.

A műhelymunka résztvevői: EPAM Systems Kft., Green Fox Academy, CodeCool, H1 Systems Kft., Vodafone Magyarország Zrt., ShareITlab.

Másodelemzéssel alaposabb feltérképezésre és áttekintésre kerültek a hazai és nemzetközi kutatási anyagok, illetve a nők IKT irányú továbbtanulásával és munkaerőpiaci arányával kapcsolatban elérhető statisztikai adatok.

A kérdőíves adatfelvétel során a kvantitatív adatgyűjtési módszer egyik formáját, az úgynevezett számítógéppel támogatott online lekérdezést alkalmaztuk (Computer Assisted Web Interviewing = CAWI).

A kutatás keretében két célcsoport bevonásával zajlott online kérdőíves adatfelvétel. Megkérdezésre kerültek egyfelől az IKT szektor a munkáltatói. A munkáltatók célcsoportjában a vállalatvezetőt, a menedzsment tagot, igazgatósági/elnökségi tagot, vagy HR vezetőt kértük a válaszadásra. Továbbá a kérdőíves felmérés másik kiemelt célcsoportja a női munkavállalók voltak. A női munkavállalók célcsoportjának meghatározása az alábbi definíció szerint történt: A felmérés során IKT munkakörnek tekintünk, minden olyan munkakört melynek ellátásához szükséges informatikai képzési területen szerzett képzettség vagy ezzel egyenértékű szaktudás, mint pl. szoftverfejlesztés, programozás, üzemeltetés, Data Science, stb. valamint ezeket a területeket közvetlen módon támogató munkakörök, melynek ellátásához nem szükséges informatikai szaktudás, de a feladatellátásához kulcskompetencia a kiemelkedő digitális ismeret, mint pl. Business Analyst, Product Owner, Agilist, Security, Testing stb. Demográfiai lehatárolásra nem került sor.

A kutatás keretében lebonyolítandó **kérdőíves adatfelvételek eredményei nem tekinthetők reprezentatívnak**, az adatfelvétel során ún. nem valószínűségi mintavételi eljárást alkalmaztunk. A munkáltatók és a női munkavállalók elérése során is hólabdás mintavételi eljárást alkalmaztunk. Ennek lényege, hogy első lépésben a célcsoport néhány tagja került bevonásra, majd a kiinduló minta alanyain keresztül valósult meg a további toborzás, a résztvevőket a kérdőív - célcsoportnak megfelelő, további potenciális alanyoknak történő - továbbítására kértük.

Az interjú a kérdőíves felmérés eredményeinek kiegészítésére szolgált. Az interjús adatfelvétel a félig strukturált interjú sztenderdjeinek megfelelően zajlott. Az interjúk lebonyolítása a kérdőív gyorselemzését követte, ezáltal lehetőség nyílt a kvantitatív tapasztalatok becsatornázására az interjú vezérfonalába és kérdéses pontok mélyebb megvitatására az interjúk során. A félig strukturált interjús felmérés célcsoportja IKT vállalatok, valamint releváns IKT vállalatok, és olyan civil szervezetek, szakmai szövetségek voltak, akik az IKT szektorban jelentős szerepet vállalnak. Az interjús beszélgetésre a vállalatvezetők, menedzsment tagok és HR vezetők kaptak felkérést. Ezen felül az IKT munkakörökben dolgozó női munkavállalók körében is végeztünk fókuszcsoportos felmérést.

A kérdőív eredményei (a minta bemutatása)

Munkáltatói kérdőív

A munkáltatói kérdőívünket 52 vállalat töltötte ki. Ezért az eredmények értelmezéséhez fontos megjegyezni, hogy az alacsony elemszám miatt nem vonhatók le egységes, a teljes szektorra általánosítható következtetések, trendek, de a felmérésünk rámutat a vezetők körében megjelenő attitűdökre, így összeségében kapunk egy „pillanatfelvételt" a szektorban zajló folyamatokról, kihívásokról. A könnyebb értelmezés érdekében az eredmények bemutatásakor százalékos arányokat közlünk, azonban ezúton is szeretnénk hangsúlyozni, hogy az eredmények csupán 52 vállalat képviselőinek véleményének megoszlását tükrözik.

A kitöltők pozícióját tekintve a válaszadók legnagyobb aránya, 52%-a vezérigazgató/ügyvezető volt. A válaszadók 21%-a volt HR vezető, 9%-a menedzsment tag, ezen felül IT vezetők, gazdasági/pénzügyi vezetők is szerepeltek a kitöltők között. A kitöltők 46%-a 25 fő alatti mikrovállalkozás, 29%-a 250 fő alatti KKV és 17%-a 250 fő feletti nagyvállalat, 4%-a a kitöltőknek pedig startup céget képviselt. Az eredmények értelmezése során fontos figyelembe venni, hogy a kitöltők között nagyobb arányban a relatív alacsony munkavállalói létszámmal rendelkező vállalatok voltak. Így a náluk jelenlévő folyamatokról kaptunk nagyobb rálátást, mely célja volt a felmérésünknek, hogy megnézzük a hazai vállalatoknál hogyan fogadják a női munkaerőt.

A kérdőív kitöltői közt legnagyobb arányban, 77%-ban voltak a hazai tulajdonú vállalatok. A válaszadók 19%-a volt nemzetközi, 4%-a pedig vegyes tulajdonú vállalat.

Munkavállalói kérdőív

A munkavállalói felmérésünk célcsoportja kizárólag az IT/IT szenzitív munkakörben dolgozó női munkavállalók voltak, ezért a kérdőívet 100%-ban női munkavállalók töltötték ki, összesen 285 munkavállaló. A válaszadók átlagéletkora 33 év, a kitöltők kor szerinti statisztikai eloszlása leképezi a munkaerő-piaci tendenciákat. A válaszadók 19,3%-a vezető beosztásban dolgozik, közülük 3,2% felsővezetőként. Az informatikai végzettségüket tekintve elmondható, hogy a kitöltők 34,0%-a nem rendelkezik semmilyen informatikai végzettséggel, 33,7%-a szerzett informatikai végzettséget rövid ciklusú informatikai képzési program keretében, ún. bootcamp képzés során, és 23,5%-uk rendelkezik felsőfokú informatikai végzettséggel. A kérdőívet kitöltő nők különböző IT területekről érkeztek: legnagyobb arányban a Backend és Frontend terület képviseltette magát, de jellemző volt a Testing és a Fullstack is. Továbbá megjelent a DevOps, Big Data és AI terület is.

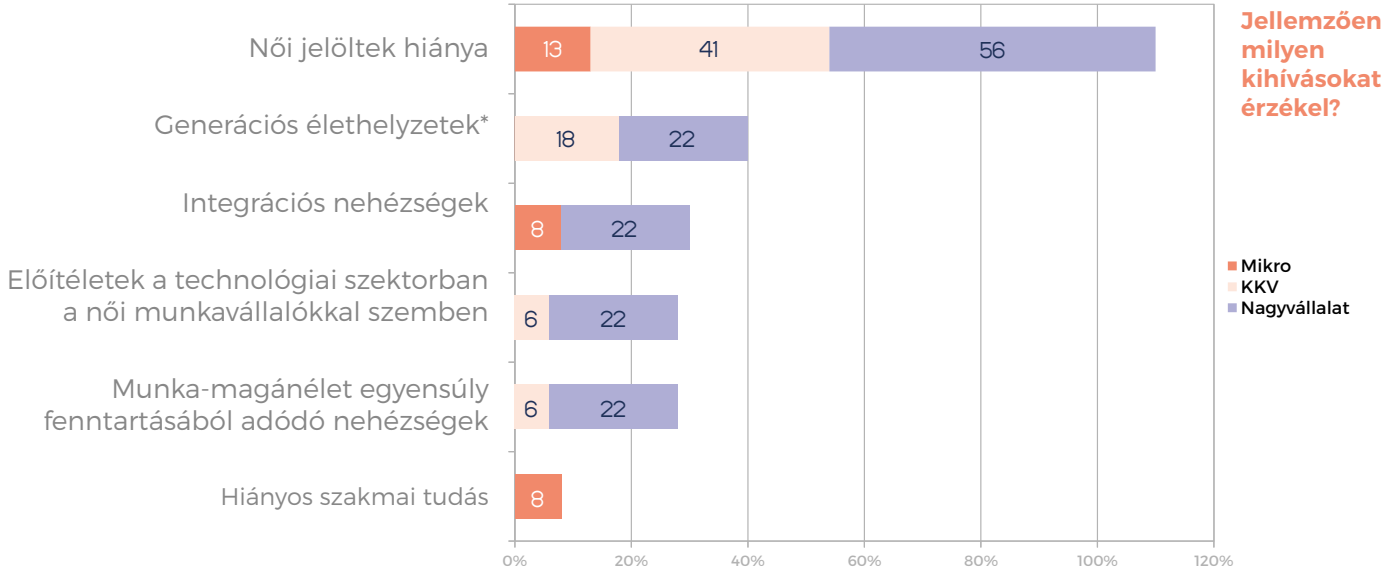
Szakmai tapasztalatukat tekintve, egyenletes volt a megoszlás a kérdőívet kitöltő női munkavállalók között. A válaszadók átlagosan 4,7 évnyi tapasztalattal rendelkeznek IKT munkakörben.

A megkérdezett női munkavállalók 91,2%-a dolgozik alkalmazottként, teljes munkaidőben (64,2%), részmunkaidőben (10,9%), vagy diákmunkában (16,1%), vállalkozóként (6,7%), 3,9% megbízási szerződéssel és 1,1% pedig munkaerőkölcsönzés keretében. A hazánkban jellemző alacsony részmunkaidős foglalkoztatás és az alkalmazotti lét preferálása tehát megjelenik az általunk elemzett mintában is. Legnagyobb arányban nagyvállalatnál (47,5%) dolgozó nők a kérdőívet, 32,2%-ban kkv-nál dolgozó nők, és kisebbségben voltak a válaszadók között a mikrovállalkozások (12,4%), az egyéni vállalkozók (5,4%) és a startup-ok (2,5%)

Vállalati kihívások

A vállalati oldalon az általuk leginkább érzékelt kihívás nem a vállalatok által már foglalkoztatott nőkre vonatkozik, hanem a hiányukra: 31%-a (16 vállalat) a kérdőívet kitöltő cégeknek említette a női jelöltek hiányát, mint legfőbb kihívást a foglalkoztatásukkal kapcsolatban. A kérdőívet kitöltő vállalatok 68%-ának esetében max. 20% volt a női jelentkezők aránya IT munkakörbe az elmúlt egy évben, közülük 7%-nál (3 vállalat) egyetlen női jelentkező sem volt. Ezen felül a leggyakrabban felmerülő kihívások a generációs élethelyzetek (pl.: gyermekszülés, idős szülők gondozása), illetve az integrációs nehézségek voltak. Legkevésbé érzékelték kihívásnak a nők hiányos szakmai tudását. Azonban, ha megvizsgáljuk a cégméret szerinti és a tulajdonosi háttér változókat (6. ábra), azt látjuk a kitöltő vállalatok adataiból, hogy a hazai, mikro vállalkozásoknál jelenik meg a hiányos szakmai tudás, mint kihívás, bár náluk is minimálisan (vállalat).

A női jelölteket leginkább a nagyvállalatok és a nemzetközi hátterű cégek hiányolják. Kutatásunk során többször találkoztunk azzal az attitűddel, hogy azon cégek szervezeti kultúrája tud releváns választ adni a női foglalkoztatásra, ahol már elkezdtek társadalmi nyomásra vagy belső igényből, esetleg az anyavállalat indíttatására foglalkozni a témával. Ezek elsősorban a nemzetközi hátterű cégek között keresendőek. A mikrovállalkozásoknál a női jelöltek hiányára adott válasz mögött meghúzódhat, hogy eleve kis létszámmal működnek, kevesebb is a keresés.



6. ábra Kihívások érzékelése a nők IT-ban való foglalkoztatásával kapcsolatban cégméretre vetítve

*pl. gyermekszülés, idős szülők gondozása stb.

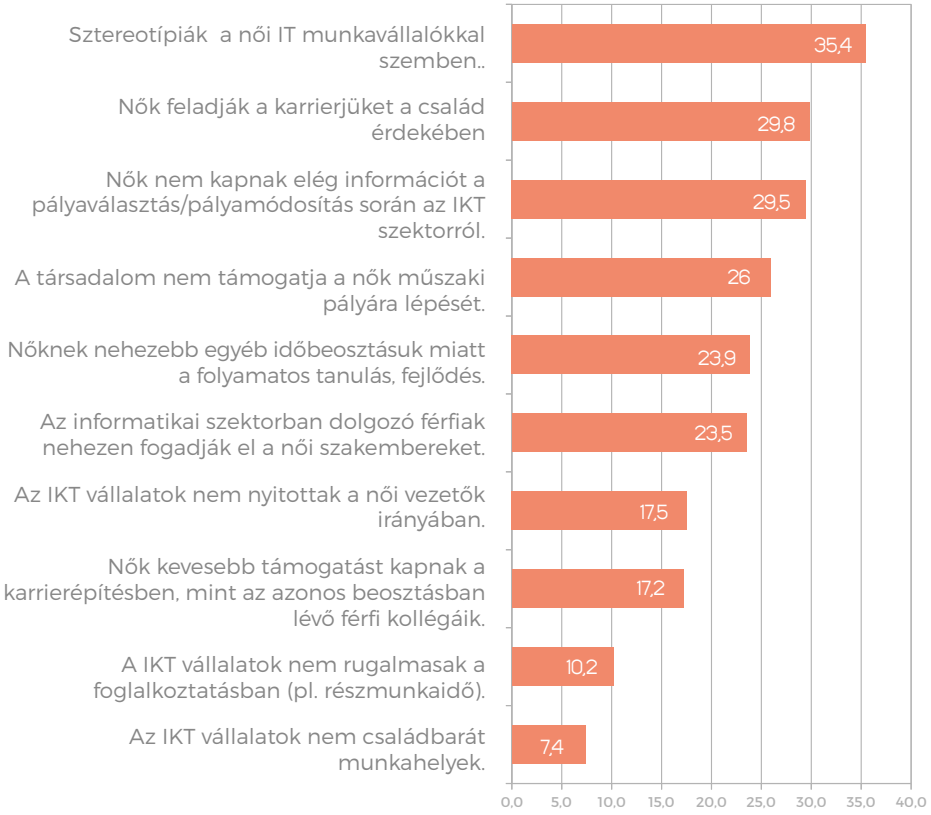
Érzékelt kihívások munkavállalói oldalon

Megkérdeztük a női munkavállalókat, hogy szerintük mi akadályozza őket a karrierjükben. A 7. ábra azt mutatja, hogy a női munkavállalók mely tényezőket érzékelték legnagyobb arányban akadályozónak a karrierjükben IT területen.

A válaszadók 35,4%-a mondta azt, hogy a sztereotípiák a női IT munkavállalókkal szemben akadályozzák az előmenetelüket, szintén közel 30% gondolja, hogy a nők számára akadály lehet a karrierépítésükben, hogy feladják a munkájukat a család érdekében, illetve, hogy nem kapnak elég információt a pályaválasztás/pályamódosítás során az IKT szektorról. A női munkavállalók alacsony százaléka gondolta, hogy a nők informatikai pályán történő karrierépítésénél akadályt jelent, hogy az IKT vállalatok nem rugalmasak a foglalkoztatásban (10,2%), illetve, hogy nem családbarát munkahelyek (7,4%).

A női munkavállalók megtartása szempontjából kiemelkedően fontos kérdéskör a munka-magánélet egyensúlyának fenntartásának lehetősége. Emiatt kérdőívünkben kitértünk arra, milyen kihívásokat érzékelnek ebben a kérdéskörben. A nők több, mint harmadának jelent kihívást a leterheltsége, 16,8%-a jelezte, hogy a túlórát érzékeli kihívásnak, a válaszadók közel 10%-a pedig a rugalmasság és részmunkaidő hiányát. A fentieken kívül többen említették a tanulásra szánt idő hiányát: szabadidejükben a munka és sok esetben család mellett nem jut idő tanulásra, önfejlesztésre, amely a tudásuk naprakészen tartásához szükséges lenne. Ez nem csak a jelenleg is dolgozó nők számára releváns kérdés, hanem a szülési szabadságon lévő nők számára is. A GYED/GYES-en lévő nők 1-3 éves távolléte a munkaerőpiactól azzal a veszéllyel fenyeget, hogy nem tudják lekövetni a technológiai fejlődést. Több válaszadó említette, hogy a munkájukkal járó nagyfokú stressz gyakran jelent problémát számukra. A távmunka hiánya szintén megnehezíti a munka-magánélet egyensúly fenntartását a női munkavállalók számára. Azonban egyes esetekben maga a távmunka is kihívássá vált, különösen a pandémia miatt bevezetett korlátozások miatt, amikor a gyermekek is távoktatásra kényszerültek, így dupla teher nehezedett a munkavállalókra, akiknek egyszerre, egy helyen és egy időben kellett helytállniuk a családi és munkahelyi szerepükben.

Ön szerint mi akadályozza a nőket IT területen a karrierjükben?



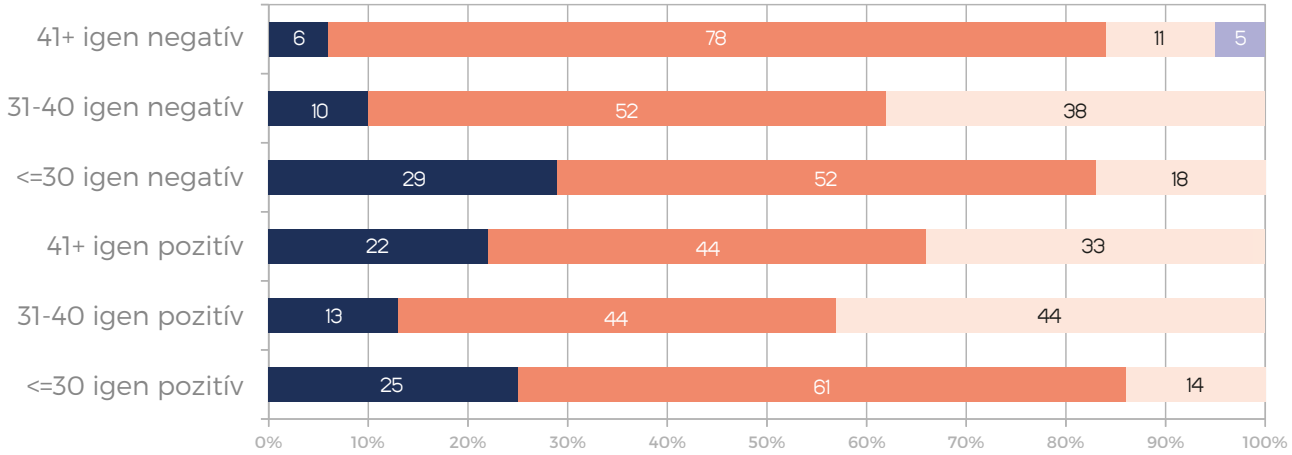
7. ábra Akadályok a IKT karrierben a nők szerint (%)

Eltérő bánásmód a munkahelyeken

Fontos része volt a kutatásának az esetleges nemi diszkrimináció meglétének feltérképezése. Összességében megállapítható, hogy – az általunk vizsgált mintában - nem kell a munkavállalóknak nemi alapú diszkriminációval szembesülniük az IKT szektorban, azonban az a társadalmi direktíva megjelenik az eredményekben, hogy a technológiai szektor elsősorban férfias foglalkozás. A kutatás során nem definiáltuk az eltérő bánásmód fogalmát, ezt a válaszadók megítélésére bíztuk. A megkérdezett nők jellemzően nem, vagy ritkán tapasztaltak munkahelyükön eltérő bánásmódot. A kitöltők 46,7%-a egyáltalán nem tapasztalt eltérő bánásmódot a munkahelyén, 20,7%-a tapasztalt pozitív megkülönböztetést karrierje során, 24,2% pedig azt válaszolta, hogy tapasztalt negatív megkülönböztetést a munkahelyén. A válaszok alapján elmondható, hogy azon kitöltők közül, akik találkoztak már eltérő bánásmóddal karrierjük során, mind pozitív mind negatív megkülönböztetést jellemzően ritkán tapasztaltak. Ha az eltérő bánásmódot vizsgáljuk cégméret szerint, a nagyvállallati szektorban érzékeltek százalékos arányban legtöbben negatív megkülönböztetést, igaz itt dolgozik a legtöbb női alkalmazott.

Ha az eltérő bánásmódot korcsoport szerint elemezzük, (8. ábra) azok a nők, akik az eltérő bánásmódot firtató kérdésre pozitív választ adtak, a pozitív nemi alapú diszkriminációt viszonylag gyakran élik meg. A 30-40 év közötti korcsoport tapasztalja meg ritkán a pozitív megkülönböztetést. Ebben az életszakaszban

Tapasztalt-e a munkahelyén már eltérő bánásmódot azért, mert Ön nő?



8. ábra Eltérő bánásmód a munkahelyen – korcsoport szerint

■ Nagyon ritkán ■ Inkább ritkán ■ Inkább gyakran ■ Nagyon gyakran

A válaszadó nők nagy része befogadónak és támogatónak érzi a munkahelyi közeget, habár a munkavállalói arányuk jellemzően alacsony.

legtöbb nő kisgyermekes és a munkáltatói kérdőív eredményei szerint a családi élethelyzet lekövetése kihívás a vállalatoknak.

Azok között, akik az eltérő bánásmódot firtató kérdésre negatív választ adtak, egyedül a 40 év felettiek jelölték meg 5,6%-ban, hogy nagyon gyakran tapasztalnak negatív megkülönböztetést, de összeségben inkább ritkán érzik a válaszadók a negatív diszkriminációt. A „nagyon gyakran" válaszok mögött vélelmezzük, hogy az „ageizmus" húzódik meg, mely nem csak az IKT szektorra igaz: az „ageizmus" egy általános, az összes iparágat érintő, azokon átnyúló jelenség. Sokszor az IKT szektort a társadalom a fiatalokkal azonosítja, tapasztalataink alapján a vállalatok vezetőinek egy része a foglalkoztatási stratégiájukat is a fiatal generációra építi, mert azt vélelmezik, hogy az idősebb generáció már rugalmatlan, nem rendelkezik piacképes tudással és magasabb bérigénye van. A 45 év feletti nők különösen kitettek ezen előítéleteknek.

A válaszadók 47,5%-a szerint befolyásolta már álláspályázatának elbírálását a neme, közülük 38,6% válaszolta, hogy szerinte pozitív irányba befolyásolta jelentkezését az, hogy nő, tehát benyomása szerint azért vették fel, mert nő, 30,7% érzékelte úgy, hogy negatív irányba befolyásolta, tehát benyomása szerint azért utasították el álláspályázatát, mert nő.

Megkérdeztük a női IT munkavállalókat az általuk tapasztalt bérszakadékról is, azaz, hogy tapasztalták-e karrierjük során, hogy azonos beosztásban, azonos végzettséggel alacsonyabb bérezést kaptak, mint férfi kollégáik. Magyarországon a bérekkel kapcsolatos transzparencia nincs jelen a köztudatban, így a kérdésre adott válaszokban ez visszatükröződik. A női munkavállalók 38,4%-ának nincs információja a bérekről, 32,1%-uk nem tapasztalt karrierje során bérszakadékot férfi kollégáihoz képest. 29,5%-uk jelezte, hogy tapasztalta már, hogy alacsonyabb bérezést kapott azonos munkakörben, mint férfi kollégái, közülük 8,0% jelenleg is ezt tapasztalja.

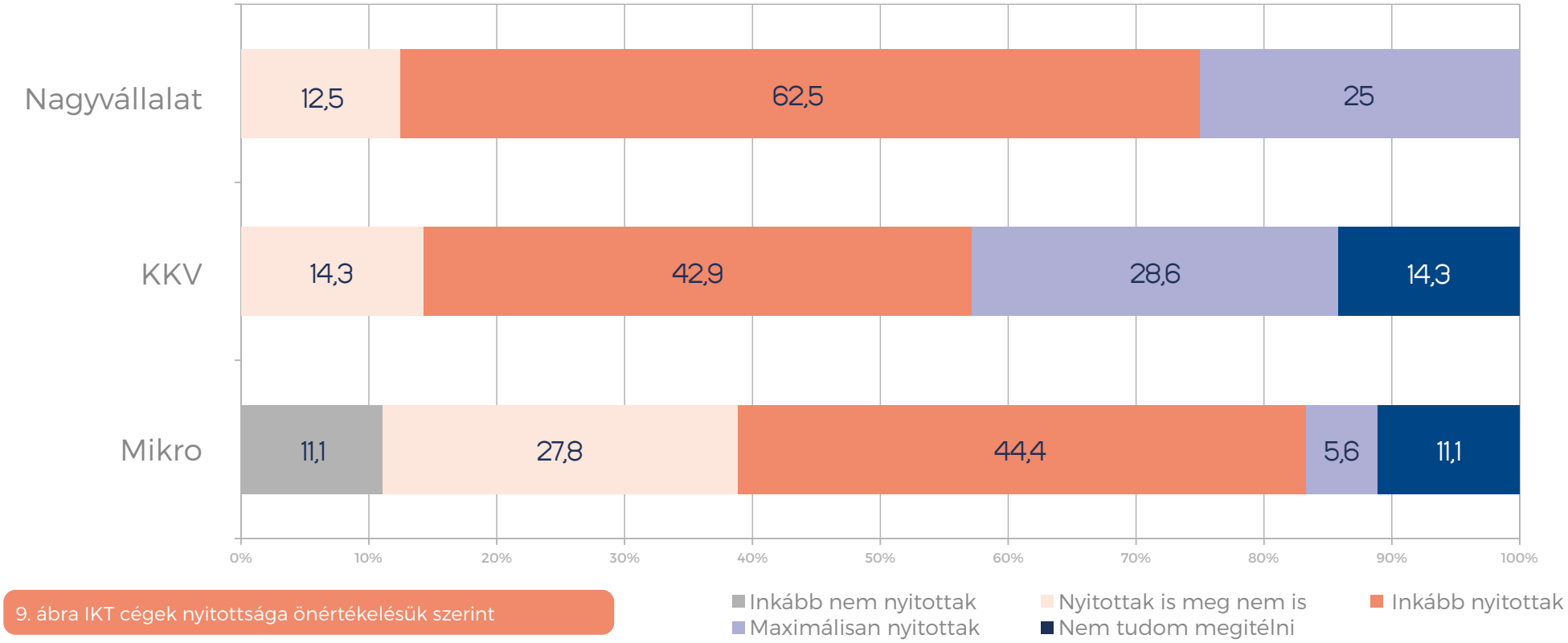
Vállalati nyitottság a nők foglalkoztatásával kapcsolatban

A munkáltatók szerint

A vállalatok többnyire nyitottnak értékelik magukat a nők foglalkoztatásával kapcsolatban.

A kutatás során a nyitottság fogalmát nem definiáltuk, ez a kitöltő megítélésen múlt, mit értelemez nyitottságon. A 9. ábrán azt szemléltetjük, hogy a vállalatvezetők a szektor nyitottságát miként érzékelik. Látható, hogy összeségében inkább nyitottnak érzékelik a szektort, de leszűrhetjük a válaszokból, hogy a cégvezetők is úgy értékelik, ezen téren van fejlődési potenciál mire eléri a szektor a teljes nyitottságot. A mikrovállalkozások között fordul elő, hogy úgy ítélik meg, a szektor nem nyitott a nők foglalkoztatására, az elemszám itt is relatív alacsony (2 vállalkozás), de a szektorban fellelhető folyamatokra rávilágít. Elgondolkodtató, hogy a KKV és mikrovállalkozások között vannak olyan cégek (4 vállalat), akik nem tudják megítélni, nincs rálátásuk a szektorra.

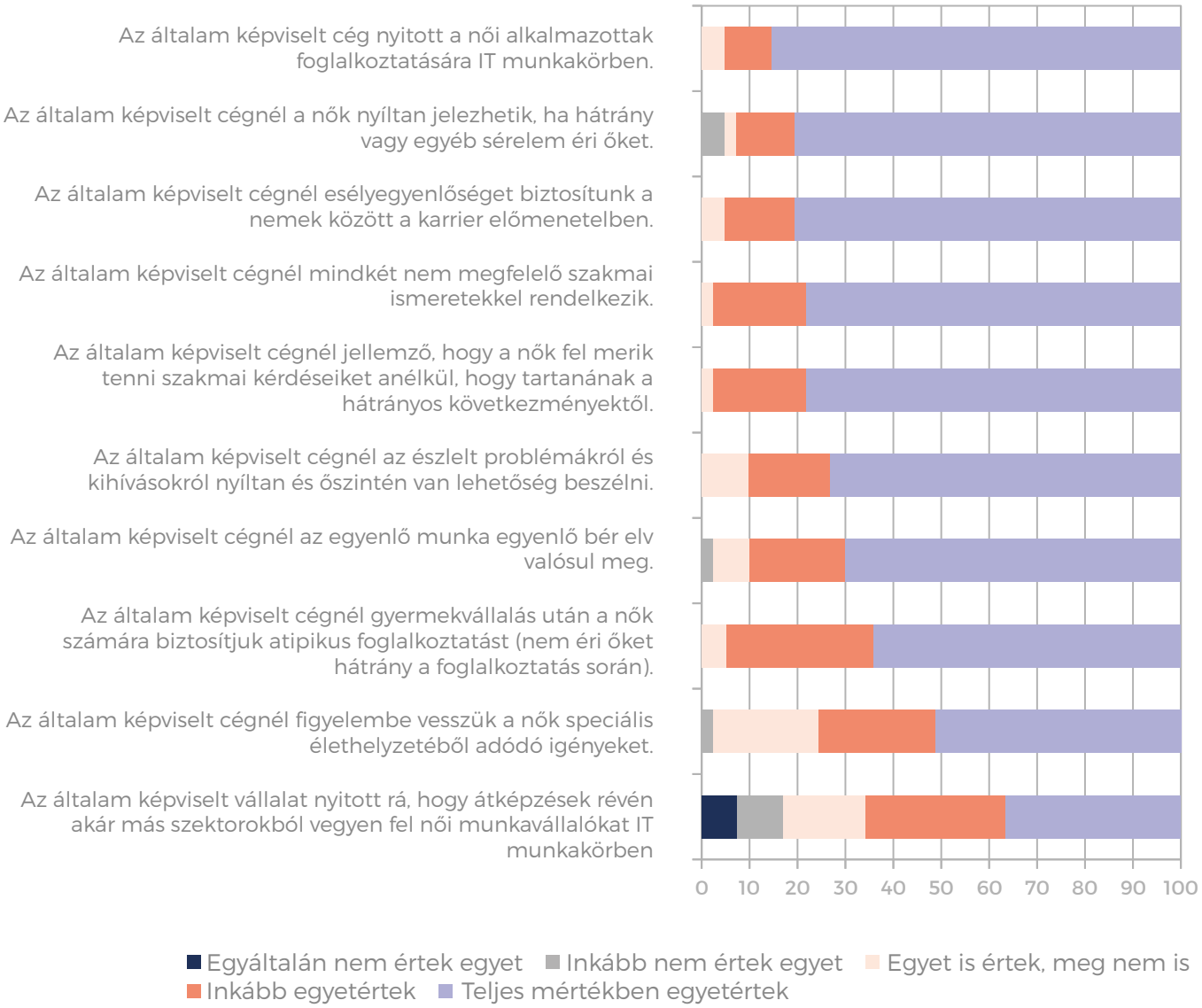
Általánosságban hogyan értékelné az IKT cégek nyitottságát a női munkavállalók felé?



9. ábra IKT cégek nyitottsága önértékelésük szerint

A pszichológiai biztonságra mutató attitűdállításokban is rákérdeztünk a nyitottságra, itt nem a szektorra, hanem a saját vállalatuk aspektusában értékelték a válaszadók a nyitottságot. Míg a szektort összeségében teljes nyitottnak 17,1% (7 cég) értékelte, addig a vállalatukra nézve a válaszadók több mint 80%-a (45 cég) teljesen egyetértett azzal, hogy nyitottak a nők foglalkoztatására, esélyegyenlőséget biztosítanak a karrier előmenetelben és a bérezésben, valamint egyenlőnek érzik a nemek szakmai felkészültségét. A nyitottságot összeségében kell értelmezni a pszichológiai biztonságot célzó attitűdállítások eredményeivel. A pszichológiai biztonsággal kapcsolatos attitűdök alapján szintén nyitottnak értékelték magukat a vállalatok: szintén több, mint 70% értett teljesen egyet azzal, hogy vállalatuknál a nők nyíltan jelezhetik, ha sérelem éri őket, fel merik tenni szakmai kérdéseiket anélkül, hogy hátrányos következményektől tartanának, valamint nyíltan beszélhetnek a problémákról, kihívásokról. Megosztóbb volt a nők speciális élethelyzetéből adódó kihívások figyelembevétele, azonban még itt is 51,2% (21 vállalat) volt azoknak az aránya, akik teljes mértékben úgy vélik, hogy figyelembe veszik ezeket a kihívásokat. A legmegosztóbb állítás az átképzések révén más szektorokból érkező női munkavállalók IT munkakörbe való felvételére vonatkozik.

Vállalati attitűdök a nők foglalkoztatásával kapcsolatban



10. ábra Vállalati attitűdállítások (%)

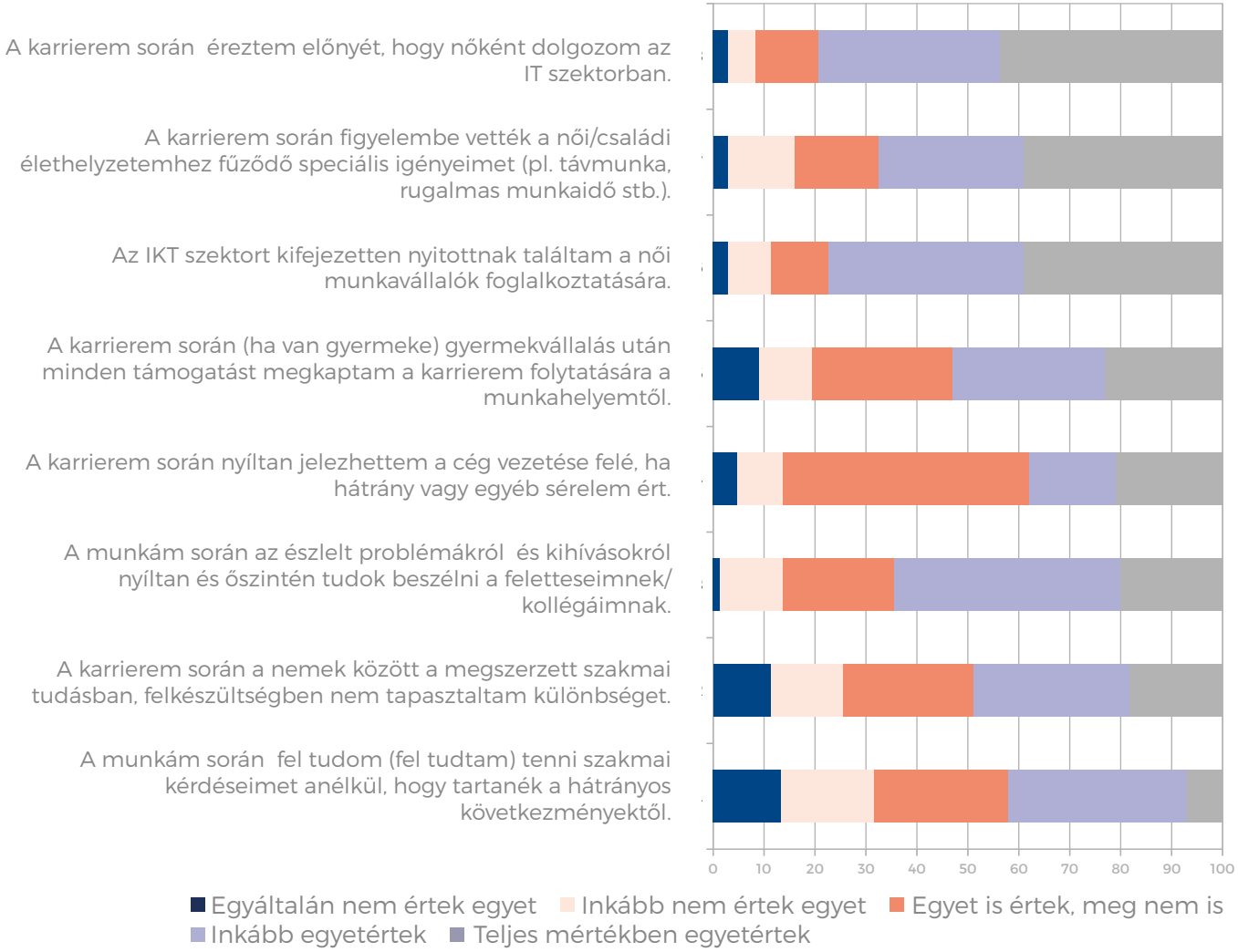
Vállalati nyitottság a nők foglalkoztatásával kapcsolatban

A munkavállalók szerint

A kérdőívünkben mértük, hogy az IKT munkakörben dolgozó nők mennyire érzékelik nyitottnak a munkáltatóikat, illetve az IKT szektort általánosságban. Ennek mérésére elsősorban a vállalati nyitottsággal és pszichológiai biztonsággal kapcsolatos attitűdállításokat fogalmaztunk meg, amelyekkel a női munkavállalók egy ötfokú skálán fejezhették ki egyetértésüket.

A válaszokból láthatjuk („a teljesen egyetértek” és „inkább egyetértek” válaszokat együttesen tekintve), hogy a női munkavállalók többsége érzi úgy, hogy munkája során fel tudta tenni szakmai kérdéseit anélkül, hogy tartott volna a hátrányos következményektől (79,4%), illetve, hogy az észlelt problémákról és kihívásokról nyíltan és őszintén van lehetőségük beszélni (77,3%). Szintén magas arányban értettek egyet azzal az állítással, hogy karrierjük során nem tapasztaltak különbséget a nemek között a megszerzett szakmai tudásukban, illetve felkészültségükben (67,5%), valamint, hogy az IKT szektort nyitottnak tartották a női munkavállalók foglalkoztatására (64,4%). Alacsonyabb volt az egyetértés, de még mindig a nők több, mint fele (53,0%)

Nők attitűdjei a vállalati nyitottsággal kapcsolatban



11. ábra Nők által érzékelt vállalati nyitottság attitűdállítások alapján (%)

vélte úgy, hogy karrierje során nyíltan jelezhette a cég vezetése felé, ha hátrány vagy egyéb sérelem érte. A nők közel fele (49,0%) értett egyet azzal, hogy a karrierje során a munkáltatója figyelembe vette a női/családi élethelyzetéhez fűződő speciális igényeket, mint például a rugalmas munkaidő vagy a távmunka. A válaszadók 42,1%-a érezte már karrierje során előnyét annak, hogy nőként dolgozik az IKT szektorban.

Alacsonyabb volt azoknak a gyermekes nőknek az aránya, akik úgy érezték, minden támogatást megkaptak a munkahelyüktől a gyermekvállalásuk után (37,9%). A gyermekkel rendelkezők 64,5%-a tért vissza a gyermekvállalás után a gyermekvállalás előtti munkahelyére. A visszatérő édesanyákat megkérdeztük arról, milyen támogatást kaptak a gyermekvállalás utáni visszatérésükkor. A fokozatos visszatérés, részmunkaidős foglalkoztatás, rugalmas munkavégzés, a home office lehetősége voltak a leggyakrabban említett támogatási formák, de volt, aki a vezető megértő, támogató hozzáállását hangsúlyozta. Szintén kíváncsiak voltunk a korábbi munkahelyükre nem visszatérő édesanyák okaira, indokaira. A nem visszatérő anyukák 25%-a azért nem tért vissza munkahelyére, mert a munkahely nem tudta biztosítani a fokozatos visszatérést. Ezen kívül a leggyakrabban megjelölt okok a rugalmasság és/vagy távmunka hiánya voltak, illetve, hogy időközben megszűnt a munkavállaló korábbi munkaköre.

Az IKT szektorban jellemzően magasabb arányban dolgoznak férfi munkavállalók, emiatt fontosnak tartottuk megvizsgálni a csapatba történő beilleszkedést, és az ezzel kapcsolatos attitűdöket. A hipotézisünk szerint a nők jellemzően olyan csapatokban dolgoznak, ahol kisebbségben vannak (25% alatti létszámban) a férfi munkavállalókhoz képest, a válaszok alapján ez beigazolódott, a kitöltők 65%-a dolgozik olyan csapatban/munkacsoportban, ahol a nők aránya 20% alatt van, közülük 23,5% válaszolta, hogy egyedüli nőként dolgozik a csapatában.

A női munkavállalók többsége, a kitöltők 83,6%-a összességében befogadónak érzékeli a csapatot/munkacsoportot, amelyben dolgozik. A kérdőívet kitöltők többsége 88%-a különböző mértékben, de kapott vezetői támogatást a csapatba való beilleszkedéshez.

Összességében tehát elmondható, hogy bár jellemzően alacsony a női munkavállalók aránya az IKT vállalatok csapataiban, a válaszadó nők többsége mégsem érzi, hogy a csapattársai ne lennének befogadóak, vagy hogy ne kapnának erre irányuló vezetői támogatást.

A kérdőívet kitöltő női IKT munkavállalók több, mint fele, 51,8%-a válaszolta, hogy előfordult, hogy kapott támogatást a karrierterveiben/karrierútjában. Rendszeresen a válaszadók 21,8%-a részesült vezetői támogatásban a karrierterveit illetően, azonban 26,4% egyáltalán nem kapott ilyen jellegű támogatást.

Mi teszi vonzóvá az IKT szektort a női munkavállalók számára?

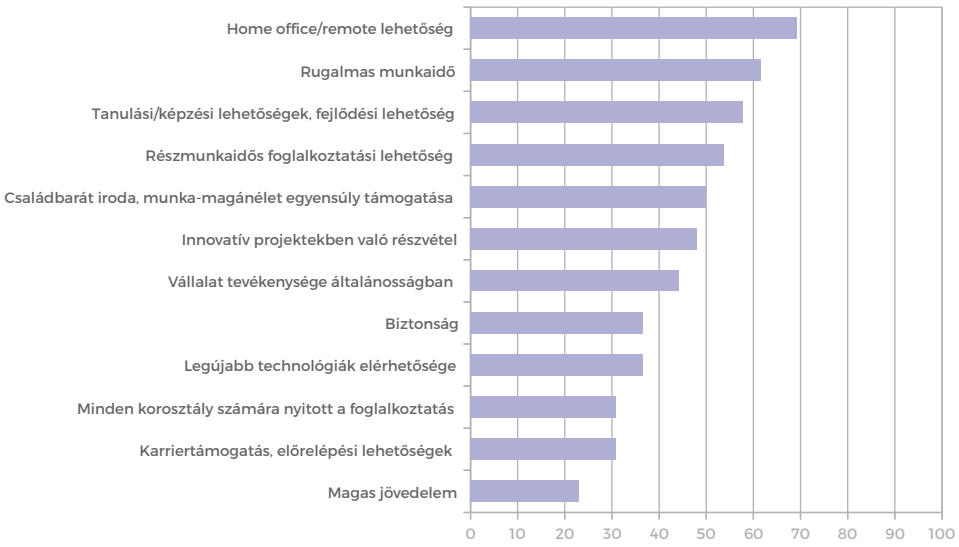
A munkáltatók szerint

A vállalatok a női munkavállalók számára legvonzóbb tényezőnek a home office/remote lehetőséget, a rugalmas munkaidőt, illetve a tanulási, fejlődési lehetőséget tartják. Ezen felül leggyakrabban a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőség, a családbarát iroda, munka-magánélet egyensúly biztosításának lehetősége és az innovatív projektekben való részvétel jelenik meg a válaszadók számára vonzó tényezőként.

Női munkavállalók IT karrierúttal/életpályával kapcsolatos motivációi

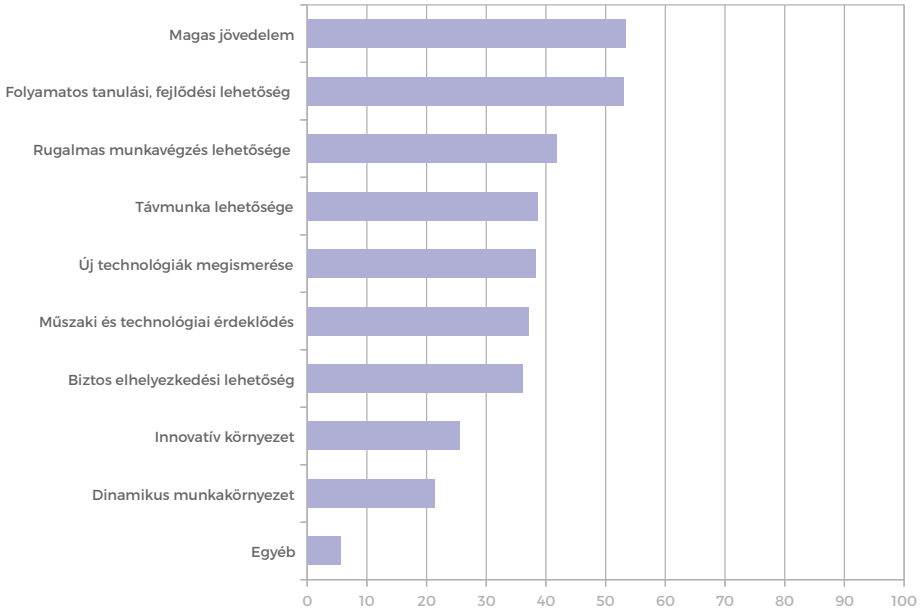
Megkérdeztük a nőket, hogy milyen motivációk vezérelték, hogy az IKT szektorban helyezkedjenek el (13. ábra). A legtöbb válaszadó esetében a

Mit gondol, mi lehet vonzó a nők számára az Ön vállalatában?



12. ábra Női munkavállalók számára vonzó tényezők a vállalatban a vállalatok megítélése szerint (%)

Mely tényezők motiválták Önt arra, hogy az IKT szektorban helyezkedjen el?



13. ábra Motivációs tényezők az IKT szektorban való elhelyezkedéssel kapcsolatban (%)

magas jövedelem és a folyamatos tanulási, fejlődési lehetőségek voltak az mögöttes motivációk. Szintén magas arányban tartották a rugalmas munkavégzést, a távmunkát és az új technológiák megismerését fontos motivációs tényezőknek. Az egyéb lehetőségek között a munkavállalók említették többek között a jövőbe mutató perspektívát, a biztos üzletági fejlődést, az agilis környezetet és a változatosságot.

A 14. ábra az egyes motivációs tényezők rangsorát mutatja be, az alapján, hogy a válaszadók az egyes korcsoportokban mely tényezőket jelölték a legmagasabb arányban.

	30 év alattiak	31 és 41 év közöttiek	41 év felettiek
1	Magas jövedelem	Folyamatos tanulási, fejlődési lehetőség	Folyamatos tanulási, fejlődési lehetőség
2	Folyamatos tanulási, fejlődési lehetőség	Magas jövedelem	Magas jövedelem
3	Rugalmas munkavégzés lehetősége	Távmunka lehetősége	Új technológiák megismerése
4	Biztos elhelyezkedési lehetőség	Műszaki és technológiai érdeklődés	Rugalmas munkavégzés lehetősége
5	Távmunka lehetősége	Új technológiák megismerése	Távmunka lehetősége

14. ábra Top 5 motivációs tényező az egyes korcsoportok számára (%)

Az adatokból kiolvasható, hogy a magas jövedelem és a folyamatos fejlődési lehetőség minden korosztály számára az egyik legfontosabb motivációs tényezők. A magasabb jövedelem a fiatalabb munkavállalók esetében fontosabb motivációs tényező, mint a másik két korcsoportban. A folyamatos tanulási és fejlődési lehetőség pedig a 31 és 41 év közöttiek körében volt erősebb motiváció. A fiatalabbak (30 év alattiak) számára a legfontosabbak a rugalmas munkavégzés, a biztos elhelyezkedési lehetőség és a távmunka lehetősége, a 31 és 41 év közötti korosztály esetében szintén megjelent a távmunka lehetősége, továbbá a műszaki és technológiai érdeklődés és az új technológiák megismerése, míg a 41 év felettiek esetében az új technológiák megismerése, a rugalmas munkavégzés lehetősége és a távmunka lehetősége a legfontosabb motivációk az IKT szektorban való elhelyezkedéskor. A bemutatott faktorok megmutatják, hogy az egyes korosztályok motivációi erősen kapcsolódnak az adott korosztályban lévők tipikus élethelyzetéhez: míg a fiatalabbak számára, akik jellemzően ilyenkor vannak a karrierjük elején a biztos elhelyezkedési lehetőség és jövedelem a legfontosabbak, addig a 31 és 41 éves korosztály számára a távmunka vált az egyik prioritássá, amely vélhetően jobb lehetőséget biztosít számukra a munka-magánélet egyensúly terén, amely ebben az időszakban kiemelten fontos lehet, hiszen ebben a korcsoportban a legjellemzőbb a gyermekvállalás. A 41 év felettiek esetében szintén fontosak a rugalmas munkavégzés és a távmunka, ugyanakkor az új technológiák megismerése szintén az egyik legfontosabb motivációs tényező ebben a korosztályban, megdöntve azt a sztereotipiát, hogy „idősödő" munkavállalók motiválatlanok a tanulásban, fejlődésben.

Megkérdeztük a munkavállalókat arról is, hogy a fent felsorolt motivációik, és a szektorhoz fűzött reményeik mennyire igazolódtak be. A válaszadók átlagosan 81,6%-ban válaszolták, hogy beigazolódtak a szektorhoz fűzött reményeik, és csupán átlagosan 4% mondta azt, hogy nem. Leginkább a folyamatos tanulási, fejlődési lehetőség váltotta be a hozzá fűzött reményeket (a válaszadók 89,3% szerint), míg legkevésbé a magas jövedelem (a válaszadók 65,5%-ának igazolódtak be a jövedelemmel kapcsolatos elképzelései).

A legfontosabb motivátorok: a magas jövedelem, a fejlődési lehetőség, a távmunka és rugalmas munkaidő, illetve az új technológiák elérhetősége.

Interjúk

Interjúpartnerek bemutatása

Munkáltatói interjúk

A felmérésben elsősorban IVSZ tagvállalatok vettek részt, az interjúalanyok kiválasztásakor három szempont szerint csoportosítottunk: hazai vagy nemzetközi tulajdonú vállalat, létszám alapján KKV vagy nagyvállalat, valamint olyan civilszervezetek, szakmai szövetségek, akik célul tűzték ki a nők szerepének fókuszba helyezését az IKT szektorban. Összesen 18 interjú készült a felmérés keretén belül, 3 db 10-49 fős, 8 db 50-249 fős, 4 db 250 fő feletti munkavállalói létszámmal rendelkező vállalatot kérdeztünk meg, továbbá beszélgettünk civil szervezettel, szakmai érdekvédelmi szervezettel, és női IT közösség vezetőjével. A felmérésben résztvevő vállalatok és szervezetek tulajdonosi hátterét tekintve 7 db nemzetközi és 11 db hazai résztvevő volt. A vállalatok között szerepeltek IT tanácsadó, szolgáltató, fejlesztő, munkaerőközvetítő és IT contracting profilú cégek, startupok, valamint oktatási vállalatok és bootcampek. Az interjúalanyok pozícióját tekintve a résztvevők között szerepeltek ügyvezetők, alapítók és tulajdonosok, HR vezetők, szervezetfejlesztési és üzletfejlesztési vezetők.

Munkavállalói interjúk

Terveink szerint a célcsoportból 6-8 fős csoportot hívtunk egy 1-1,5 órás beszélgetésre. Azonban a Covid-19 ötödik hulláma és a betegségek miatt a fókuszcsoport 4 főre csökkent.

Résztvevő 1: értékesítés területen dolgozik egy hazai IT tanácsadó és szolgáltató cégnél 3 éve, előtte is 3 évig ebben munkakörben dolgozott, key account managerként az ügyfél kapcsolattartás, projektek végigkövetése a feladata.

Résztvevő 2: Nemzetközi multinacionális IKT cégnél dolgozik 6 éve, mérnökinformatikusként végzett, a pályája kezdetén egy ideig kódolt, később scrum master volt, most a munkaköre átmenet a projektmenedzsment és a development között.

Résztvevő 3: Nemzetközi multinacionális IKT cégnél, gyakornokként kezdett, ERP, CRM rendszerekkel foglalkozott értékesítőként, jelenleg is értékesítőként dolgozik.

Résztvevő 4: Több, mint 20 éve dolgozik IT-ban, programtervező matematikusként végzett, jelenleg szabadúszó, Oracle fejlesztéseken dolgozik, de tevékenykedik, mint üzleti elemző is: elsősorban specifikációkat ír főleg, bankoknak, telekommunikációs cégeknek, ezenkívül elsősorban hazai tulajdonú nagyvállalatoknak dolgozik.

Munkáltatói és munkavállalói interjúk eredményei

Női munkavállalók aránya a vállalatnál

A résztvevő IKT cégeknél a női munkavállalók nagyobb arányban vannak jelen a back office, pénzügy, HR, marketing, sales területen. A vállalatoknál a nők arányát tekintve az IT területről az üzleti terület felé haladva (pl.: Business Analyst) növekszik a nők aránya, hard IT területeken az interjúalanyok vállalatánál 5 és 10% között mozog a megoszlás.

A menedzsment körében jellemzően alacsonyabb a női vezetők eloszlása a vállalat létszámához viszonyítva, tipikusan HR, marketing, sales, illetve pénzügy területről kerülnek ki. Nemzetközi hátterű nagyvállalat képviselőjének beszámolója alapján a női vezetők felvétele során ugyanazzal a kihívással találkoznak, mint IT szakemberek toborzásakor: nem áll rendelkezésre elegendő jelölt, tudatosan, külön erőfeszítések és célzott keresés mellett találtak női jelöltet az adott pozícióra. Több interjúpartnernél alacsony a női középvezetők aránya. Egyik interjúpartner elmondása szerint ennek oka lehet, hogy a középvezetői réteg jellemzően leginkább magát a szakmát fedi le, így az IKT szakemberek közül kerülnek ki a középvezetők, ahol eleve kevesebb a nő, mint például az egyéb – nem IT területeken (pl.: sales, marketing és a HR). Azonban többen pozitív példákat is említettek, ahol hard IT területen van (vagy volt) női vezetőjük, műszaki igazgató, IT vezető.

Hazai tulajdonú nagyvállalat vezetője úgy vélekedik erről, hogy szembesülnek a piacon tapasztalható, egyre növekvő informatikushiánnyal, emiatt a vállalatoknak kevés lehetőségük van az említett erőforráshiány miatt válogatni. Viszont amíg az oktatási piac is alacsony arányban képez ki női informatikusokat, a vállalatok sem tudnak ennél jelentősen magasabb arányban alkalmazni női szakembereket.

Mind nemzetközi nagyvállalat, mind pedig hazai KKV számolt be növekedésről a nők arányát illetően az utóbbi években. Mindkét esetben az interjúpartnerek elmondása szerint a növekedés a vállalat tudatos erőfeszítéseinek volt köszönhető. A nők arányának növelésével kapcsolatban felmerült a kvóta kérdése. Több interjúalany szerint a kvóta hatékonysága megkérdőjelezhető: egyikük elmondta, tapasztalatai szerint gyakran negatívan hat a teljesítményre, ha a női munkavállalók azt tapasztalják és úgy élik meg, hogy vállalati kvóta, és nem csak (vagy nem elsősorban) a szakmai tudásuk miatt vették fel őket. Többen úgy fogalmazták meg a kvóta jelenséget, hogy a szükséges rossz megoldás, de elindít egy szemléletváltást, egy nyitási folyamatot a vállalati kultúrában.

Érzékelt különbség a női és férfi munkavállalók megítélésében

Az interjúalanyokat megkérdeztük, érzékelnek-e különbséget a női és a férfi munkavállalók megítélésében. A munkáltatók nem érzékelnek különbséget, bár többen kiemelték, hogy a vállalaton belül nem érzékelnek megkülönböztetést, nemi diszkriminációt, azonban úgy vélik a társadalomban még mindig jelen vannak az előítéletek, sztereotípiák, pl. egyes munkaköröket inkább férfias vagy inkább nőies munkakörnek tekintenek és ebbe az irányba is terelik őket. Hozzátették: szerintük a tech cégeknek tudatosan kell cselekedniük azért, hogy a nők erősebben jelenjenek meg a szektorban. Egy tanácsadói hátterű interjúpartner elmondta, tapasztalata szerint a kis szervezetekben nem jellemző semmilyen megkülönböztetés, mert itt inkább jellemző a családias hangulatú, kollegiális közeg. Az 500 fő feletti munkavállalói létszám esetén már véleménye szerint nagyon meghatározó a tulajdonosi háttér: nemzetközi nagyvállalatok esetében gyakori, hogy a nemzetközi anyavállalat az egyenlőségre, diverzitás támogatására irányuló policy-ait átülteti a magyar leányvállalatba is. Ezen cégek esetében általában van törekvés és fizetésben sem jellemző a különbség férfi és női munkavállalók között.

Bár az interjúalanyok egyetértettek abban, hogy vállalatuknál jellemzően nem tapasztalnak különbséget, de ügyfél oldalon (pl.: gyártószektorban) előfordult olyan eset, hogy negatív megkülönböztetést tapasztaltak a hölgyek, például a női kollégát a férfi vezetők kezdetben nehezebben tudták elfogadni egyenrangú tárgyalópartnerként.

Nem csak negatív megkülönböztetésről beszélhetünk, sok esetben előfordul, hogy a női munkavállalók pozitív diszkriminációt tapasztaltak. Egy női IKT közösség vezetője elmondta, hogy gyakran szembesülnek azzal a jelenséggel, hogy az IKT munkáltatók kifejezetten preferálják a női jelölteket, KKV-k és multinacionális vállalatok egyaránt. Ennek okai különbözőek lehetnek: a vezetők egyre inkább felismerik a diverzitás előnyeit és fontosságát, de előfordulhat, hogy gender kvóta miatt, női arányok növelését célozva alkalmaznak pozitív diszkriminációt.

A fókuszcsoportban inkább a pozitív diszkrimináció megélése jelent meg, nemzetközi nagyvállalatnál dolgozó interjúalanyunk tapasztalata, hogy szakmai oldalról sokszor nyitottabbak, érdeklődőbbek vele, mint férfi kollégáival. Ezzel szemben az egyetemen nem ezt élte meg: volt olyan tanára, aki kifejezésre juttatta, hogy szerinte a lányok nem olyan jók, mint a fiúk és többet várt el tőlük ugyanazért a jegyért. A fókuszcsoportban külön kiemelték, hogy a mostani férfi generáció sokkal elfogadóbb és nyitottabban áll a női szakemberek felé, elsősorban a nemzetközi háttérrel rendelkező vállalatoknál, de már a megkülönböztetés ellen határozottan fellépnek egyes hazai KKV-k és nagyvállalatok is.

Ami negatív megélés volt az interjúalanyok elmondása alapján, hogy kezdetben középvezetői szinten bizalmatlanok a nők szaktudásában, azonban ez idővel változik. Ezt főleg kisebb vállalkozásoknál tapasztalták, ami visszamutat a munkáltatói kérdőív eredményére.

A fókuszcsoportban hárman egyetértettek abban, hogy többet kell teljesíteni egy nőnek az elismerésért és az előléptetésért, mint egy férfinak, annak ellenére, hogy érzékelik a vállalatok erőfeszítéseit ennek leküzdése érdekében, ám szerintük még idő kell ahhoz, hogy a nőkhöz való hozzáállás megváltozzon.

Vállalati attitűdök

Vállalati nyitottság

Arra voltunk kíváncsiak, hogy miként élik meg a munkáltatók és miként a munkavállalók a nyitottságot, ezért mind a vállalati mélyinterjúban, mind a fókuszcsoportban kitértünk erre. A kérdőív részeredményeit megmutattuk az interjúalanyoknak, majd erre vonatkozóan is tettünk fel nekik kérdéseket.

A munkáltatókkal folytatott interjúk során többször felszínre került, hogy a vállalatvezetők a nyitottságot a foglalkoztatás lehetőségével definiálták és az integrációs folyamatokat, valamint az adaptációt nem tekintették kiemelt területnek.

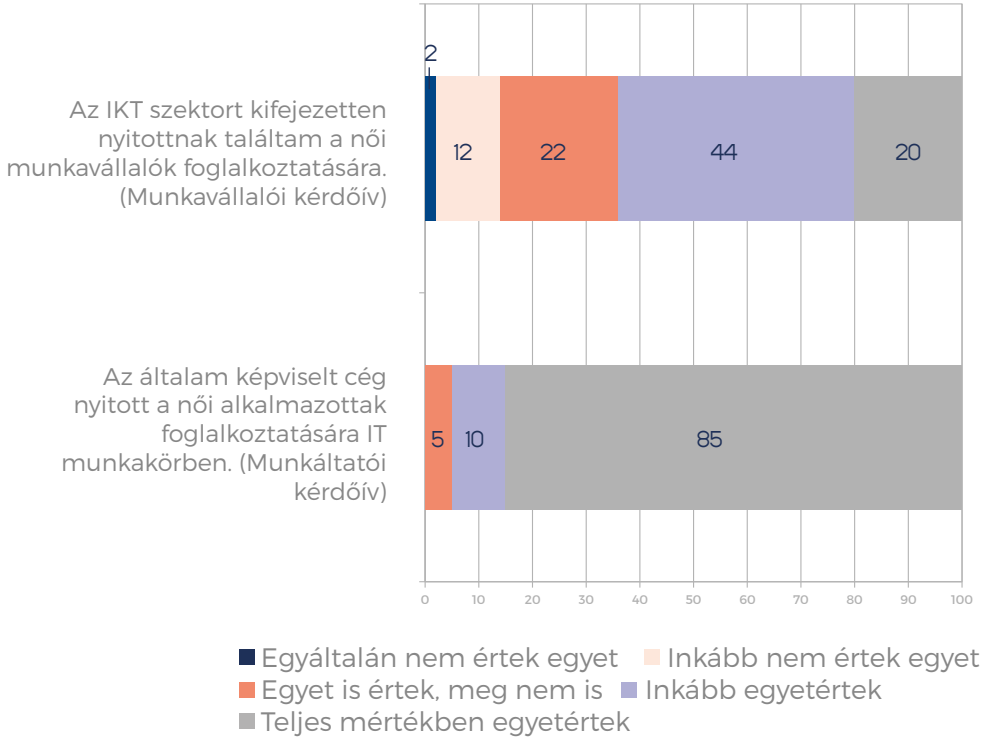
A vállalatok egyöntetűen nyitottnak tartották magukat a nők foglalkoztatásával kapcsolatban. Az interjúk tapasztalatai alapján elmondható, hogy felismerték felismerték a női munkavállalók fontosságát és előnyeit, kulcsfontosságú szerepét a diverzitás megteremtésébem. Értékesnek tartják azt az új nézőpontot, energiát, amit egy hölgy tud hozni az alapvetően férfiak által dominált közegbe. Az interjúalanyok közül többen is hangsúlyozták a vállalati kultúrát és vállalati alapértékeket, mint nyitottságot meghatározó tényezőket.

Megkérdeztük a munkavállalókat és a munkáltatókat is, hogy miként értékelik a kérdőív eredményeiben megmutatkozó különbséget (15. ábra). Míg a vállalatok 85%-ban teljesen nyitottnak értékelik magukat, addig női munkavállalók csak 20%-ban értékelték őket annak. A legtöbben nem érzékelnek ekkora különbséget, de abban egyetértettek, hogy másképp értékelik a nyitottság fogalmát a munkáltatók és a munkavállalók.

Egy hazai nagyvállalat tulajdonosa fogalmazta meg: „ a férfiak túldominálják ezt a szektort: ha pl. nemi különbségből adódó konfliktus van, az nem feltétlenül a cég hibája, hanem a kollégáké, ami részben a cégé is, de nagyban múlik az egyéni attitűdökön, ilyenkor el tudom képzelni, hogy felmerülnek integrációs problémák és hogy a női válaszadók ezt a céggel azonosítják, de mivel a céget a munkavállalók alkotják ezért fontos foglalkozni a jelenséggel, emiatt is lehet a nyitottság megítélésében különbség”.

Nyitottság különböző értékelése mögött szerintük olyan okok is húzódhatnak, mint pl.: a vállalatok szavak szintjén nyitottak, felvesznek új női munkatársakat, de a mindennapi életben a nők azt érezhetik, nem előítéletmentes közegbe kerültek, nem élik meg jól a mindennapokat, erre példa lehet hogy a férfiak közti kommunikációban egyes cégeknél „normálisnak” számíthatnak a szexista viccek, legtöbb esetben ez a nőknek sok – így van ezzel az interjúalany is – emiatt több nő érezheti magát kellemetlenül, ha magára veszi ezeket az elszólásokat.

Volt, aki szerint a nyitottság értékelésébe az is közrejátszhatott, mennyire tud egy nő érvényesülni IT munkakörben és ez már egyéni preferenciákra is rámutat. Szintén az interjúalany véleménye, hogy a vezetők úgy gondolják, hogy a kapu nyitva van, felveszik az embereket, de arra nem gondoltak válaszadáskor, hogy mi lesz velük házon belül.



15. ábra Nyitottság értékelése - munkáltatói és munkavállalói eredmények

A fókuszcsoportban résztvevők abban egyetértettek, hogy a vállalatok többsége azért vált nyitottabbá, mert nagy a nyomás szakemberhiány miatt rajtuk és bárkit felvesznek a piacról. A humánerőforrás helyzet több céget is szemléletváltásra ösztönzött és elkezdtek nyitni olyan célcsoportok felé, ahol még munkaerőtartalékot vélnek.

A különbséget abban látják, hogy a cégek nem gondolnak abba bele, hogy a nő, mint egyén küzdi végig a napokat, a munkájában is nőként jelenik meg. Az egyik interjúalany szerint gyakran esnek ebbe a hibába, hogy feltételezésekkel élnek a női munkavállalók igényeit illetően, ahelyett, hogy ténylegesen feltérképeznék azokat. Az interjúalany ezt így fogalmazta meg: „egyszerűen meg kellene kérdezni, mi fontos a másiknak (pl.: el kell mennie a gyerekért, rugalmas munkaidő, lehessenek olyan napok, amikor csak 6 órában van)". Ketten nem érzékelnek ekkora különbséget, szerintük a saját munkáltatójuk nyitott és kíváncsi rájuk és inkább az előnyét érezték a nőségüknek.

A munkavállalói kvantitatív felmérés eredményében részben megjelenő attitűdöt tükrözi a 45+-os résztvevő véleménye a nyitottságról, aki valódi nyitottságot, kíváncsiságot nem érzékel, de sokkal jobbnak véli a helyzetet, mint mikor a pályáját kezdte, őt ugyanis így indították útnak: „ez egy férfias pálya, ki kell bírni". Szerencsére ez már nincs így, véleménye szerint sokszor a nyitottság apró dolgokon múlik, pl." egy munkáltató figyel-e arra, hogy a nők nem tudnak nehéz laptopot cipelni vagy a csocsó asztalon kívül van más igény is a kikapcsolódásra, vagy a csapatépítés nem csak sörözés lehet…" Beszámolójuk alapján sokszor nem is a munkáltató figyel erre, hanem a férfi kollégáik jelzik, hogy „nem biztos, hogy ez a csajoknak is jó lesz" és ők nem kérik a „csajosabb programokat". Elmondásuk szerint a munkáltatók sokszor sémákban gondolkodnak.

Kvótákkal kapcsolatosan nincs jó tapasztalatuk az alanyoknak. A résztvevők szerint többet árt, mint használ, mert negatívan hathat a férfi kollégák körében, pl. nincsenek megelégedve az új munkatárssal, aki női kvóta miatt került felvételre, megerősíti bennük a negatív érzést és sztereotípiát a női IT-sokkal szemben. Inkább azt tartanák kívánatosnak, hogy a vállalat legyen annyira nyitott, hogy egyenlő eséllyel indulhasson mindenki és csak azokat a különbségeket küszöbölje ki, amelyek egy életpálya során elkerülhetetlenek, ilyen pl. gyermeket vállaló nők segítése, női életpálya- és karriermodell bevezetése.

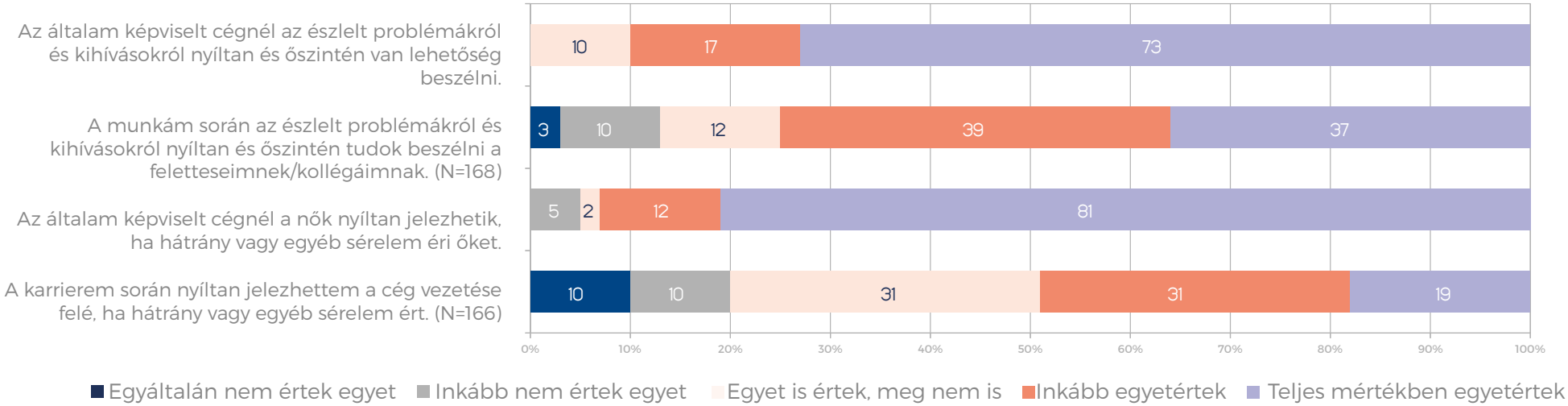
Pszichológiai biztonság

A „pszichológiai biztonság” fogalmát Amy Edmondson, a Harvard Egyetem szervezetiviselkedés-kutatója vezette be elsőként, aki szerint a pszichológiai biztonság a munkatársaknak azon hite, hogy nem büntetik vagy alázzák meg azért, mert ötletelnek, kérdéseket tesznek fel, aggodalmukat fejezik ki vagy a hibákkal foglalkoznak, jelezhetik, ha bármilyen területen hátrány éri őket. A pszichológiai biztonság nem csupán egy jó érzés, amely hozzájárul a munkavállalók elkötelezettségéhez, hanem a szervezeti kultúra lényege. A magasabb szintű pszichológiai biztonsággal rendelkező csapatok tagjai kisebb eséllyel lépnek ki a cégtől, azaz csökken a fluktuáció, a csapatok több bevételt, üzleti eredményt generálnak, és kétszer olyan eredményesek.[12]

A jól teljesítő csapatok egyik közös jellemzője, hogy magas a tagok közötti bizalom és elfogadás. A negatív megítéléstől való félelem, csökkentheti a bizalmat, így számos ötlet nem kerül felszínre, ami hátráltatja az innovációt és a versenyképességet. Ha egy vállalatnál ráerőltetik a nőkre a sztereotip elvárásokat, akkor a megfelelési kényszer kiöli a bizalmat és a kreativitást, hogy önmaguk lehessenek a munkahelyen és azokat az értékeket melyekkel több tud lenni egy vállalat.

A 16. ábrán „tükröt állítva” azt szemléltetjük, hogy a pszichológiai biztonság két alapértékét, az őszinteséget és a nyíltság jelenlétét hogyan érzékelik a munkáltatók és a munkavállalók. Az első kérdés szemlélteti az IKT szakember nők értékeléseit, a második kérdés a bizalmi légkört értékeli. Arra vonatkozóan nincs adatunk, hogy a vállalatok egészére nézve milyen eredményt kapnánk, valószínűsíthető, ahol nagyon negatív eredmény született ott a vállalat egészénél problémás a terület, nem csak a női munkavállalók esetében.

Megkérdeztük az interjús felmérésben résztvevő vállalatokat, megítélésük szerint ők mennyire tudják biztosítani a munkavállalóiknak a pszichológiai biztonságot. Arra is kíváncsiak voltunk szerintük mi húzódik meg a különbségek mögött, miért ítéli a munkáltató 81%-ban, hogy a nők nyíltan jelezhetik a sérelmeiket, a hátrányos megkülönböztetést, míg a nők 19%-a érzi ezt csak így.



16. ábra Pszichológiai biztonság összehasonlító ábra (%)

12. Edmondson, A. (2018). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth.

Egyik női ügyvezető interjúalanyunk szerint a különbség abból fakadhat, hogy a nyilatkozó cégvezető úgy gondolhatja, ha ő ilyen problémával találkozik nyíltan állna-e hozzá, míg a nők inkább arra válaszolhattak, hogy van-e ennek fóruma, ahol biztonságos módon jelezhetik. Ezt megerősítve több vezető nyilatkozta, hogy a hazai társadalmi és vállalati kultúrában még nincs bevésődve az önmagunkért való kiállás, és ennek platformja sincs, valamint erős a bizalmatlanság a következményekkel kapcsolatosan. Kelet-közép-európai nemzeteknél, így hazánkban is a munkavállalók körében megfigyelhető az a félelem, hogy ha bejelentik a sérelmet, elveszíthetik az állásukat, ezért egy idő után inkább felmondanak, így oldják meg a munkahelyi problémákat. Egy hazai nagyvállalat tulajdonosa szerint az ilyen jelzésekre extrán oda kell figyelni, mert a megtartás kulcsa lehet az odafigyelés és a következetes, korrekt eljárás a hátrányos megkülönböztetés esetén nemtől függetlenül. Sajnos a KKV-knak nincs apparátusa a panasz kezelésre, multinál jó esetben van egy dedikált HR kolléga. Egy multinacionális vállalat HR vezetője szerint ez egy nagyon kényes és személyes terület, ő úgy látja, hogy a nők sok esetben nem merik jelezni pl. a szexuális zaklatást (a társadalmunkban sincs egyértelműsítve mi számít már zaklatásnak). Szerinte attól tartanak, hogy amennyiben valaki panaszt emel, majd azt mondják neki, hogy „még ezt se bírod", ami a mobbing következő lépcsője lehet, vagy sokan mondják nőként, hogy „ezt a szakmát választottam, tudtam mire vállalkozom, ezt el kell viselnem". Egy tanácsadó cég vezető tanácsadója szerint nehéz objektíven vizsgálni egy sérelmet, egy zaklatást és a visszajelzés a kultúra érettségének a tükre.

A vállalatvezetők egyetértettek abban, hogy lehetőséget adnak a munkavállalóiknak a visszajelzésre, de jellemzően kevés ilyen eset jut el hozzájuk. Bár sokan nem mondják el közvetlenül a problémáikat, többször előfordul, hogy láttatják, ha valami nincs rendben. Generációs különbségeket is tapasztalnak: az X generáció tagjai inkább „rávezetik" a felettest a problémára, míg az Y és Z generáció tagjai inkább beszélnek őszintén és nyíltan a problémákról. Egy másik interjúalany szerint egy szervezetben nagyon fontos az egyértelmű policy, mi az, amit még eltűr és mi az, amit szankcionál a vállalat az egyéni viselkedés során. Egy hazai nagyvállalat tulajdonosa szerint a pszichológiai biztonság - bár sok múlik azon, mennyi a férfi egy csapatban-, nem csak az adott fejlesztőcsapaton múlik, hanem az egész vállalaton, és a vállalati kultúrán. Egy hazai KKV képviselője elmondta, a szervezeti kultúrájuk része a transzparencia, de úgy véli ezt cég szinten is többet kellene kommunikálni. Fontosnak tartja, ha ilyen jellegű probléma adódik, legyen következménye.

A vállalatvezetők összeségében megállapították, hogy a felmérés eredménye arra sarkallta őket, hogy a pszichológia biztonság témakörre a megtartás érdekében oda kell figyelni, mert nem lehet egy szervezetben ekkora különbség a megítélésben.

A fókuszcsoport résztvevők megítélése szerint, minden a vállalati kultúrától függ: el merik-e mondani a problémát vagy sem. Az egyik résztvevő szerint: „nőként inkább van bennünk egy félelem, önbizalomhiány, hogy biztos jól ítéltem-e meg a helyzetet", valamint rajtuk van a nyomás, hogy fel kell vállalni a sérelmet. Nemzetközi vállalatoknál dolgozók elmondták, hogy náluk erre van külön platform, ahol jelezhetik a problémáikat és már belépéskor az onboarding folyamatban jelzik a személyes határok betartásának a kötelezettségét a munkavállaló felé egy ún. etikai kódexben.

A különbséget ők abban látják, hogy a vállalatvezető a személyes érzéseit jelenítette meg, mert lehet, hogy mint magánemberhez bemehetne, de mint vállalatvezetőhöz nem, túl nagy a távolság a beosztott és a vezető között. Minden interjúalany elmondta, hogy nincs kapcsolatuk a menedzsmenttel, nem ismerik a vezetőséget.

Sztereotípiák

Kérdőívünk eredményeire reflektálva megkérdeztük a munkáltatókat, mit gondolnak a nőket érintő sztereotípiákról, mivel a válaszadók 52%-a úgy ítéli meg, hogy a sztereotípiák megakadályozzák a karrierjük építésében. A válaszok megoszlóak voltak: volt, aki azt mondta, hogy egyáltalán nem találkozik sztereotípiákkal, van, aki szerint igenis je-

len vannak és szükséges tenni ezek lebontásáért, és volt, aki szerint az utóbbi években elindult egy folyamat, elkezdtek ezek a sztereotípiák lebontódni, olyan is akadt, aki egyáltalán nem tartja szektorspecifikus problémának a sztereotípiák jelenlétét.

A sztereotípiák megítélése során fontos azt látni, hogy annál a vállalatnál jelent meg erőteljes kihívásként, ahol a felsővezetésben nincs női vezető, ahol a CEO nő, ott ez nem probléma, mivel pozitív példát látnak a munkavállalók maguk előtt.

Egy női vezető fogalmazta meg: „Szükséges foglalkozni a sztereotípiákkal, mert magától nagyon nehezen fog lebomlani, nem érthető, hogy vállalatok miért nem tesznek ez ellen többet, de azért létezik jó példa is. Egyre több az alulról jövő kezdeményezés. Gyakorlatban több vizibilitás szükséges a női kollégáknak, jó példákat bemutatni és mentorálási lehetőséget biztosítani a nőknek".

Volt, aki kiemelte, hogy sok esetben a nőkben is él egy sztereotípia, hogy nem lehetnek elég jók, sikeresek ezen a pályán: szerinte sok nő, sok anyuka tudna a legtöbbet tenni a sztereotípiák lebontásáért, ha láthatóvá tennék magukat, hogy ez a pálya nem csak a férfiaknak való, nőként, akár anyukaként is sikeresen helyt lehet állni.

Egy oktatási vállalat vezetője elmondta, hogy szerinte a sztereotípiák már az oktatásban is megjelennek: ő azt tapasztalja, hogy sok esetben még mindig él egy hamis feltételezés, hogy nőként nehezebb elvégezni egy IT képzést, holott a nők is éppolyan sikeresek szoktak lenni a képzések elvégzésében, mint a férfiak. Szerinte fontos lenne a sztereotípiák lebontásával foglalkozni, és a pozitív példákat erősíteni. Nagyon fontos, hogy ezt már kisgyermekeknél elkezdjék és ez a szülőkkel közös felelősség.

A fókuszcsoportban a résztvevők is megélik a mindennapokban a sztereotípiákat, de sokkal jobb a helyzet, mint pár éve, nem is feltétlenül a szektorban a kollégák között, inkább a társadalmi környezetben tapasztalják az előítéleteket.

„Csökkentek a sztereotípiák mind a nőkkel, mind az IT-sokkal szemben (már nem csak kinyúlt kockás inges csávókat képzelünk el, hanem sokféle IT-ssal találkozhatunk), ez a nőkre is vonatkozik" -mondta az egyik interjúalany.

Szülés utáni visszatérés támogatása

A vállalati nyitottsággal kapcsolatban a legtöbb interjúalany kiemelte a rugalmasságot, amely a gyermekvállalás miatt kiemelkedően fontos lehet a nők számára. Ugyanakkor, nem csak a gyermekes nők élvezhetik ennek előnyeit, hazánkban is kezd elterjedni az a szemlélet, hogy a kisgyermekes családokat összeségében támogatják. Home office-t, rugalmas munkavégzést a legtöbb interjúalany nem csak a gyermekes nők számára biztosít, volt, aki külön kiemelte, hogy a férfi munkatársakat is támogatják a munka-magánélet egyensúly fenntartásában, ha nekik születik gyermekük, ugyanúgy támogatja a vállalat rugalmas munkaidővel, távmunkával stb., hogy részt vehessenek a gyermeknevelésben, mint a nők esetében.

Több vállalat (hazai és nemzetközi vállalatok, KKV-k és nagyvállalatok egyaránt) kimondottan figyelnek a nők szülési utáni visszatérésének támogatására és a visszaintegrálódás segítésére. Az interjúalanyok többsége szükség/igény esetén részmunkaidős foglalkoztatással is támogatja a visszatérő kismamákat, ezzel is elősegítve a fokozatos visszatérésüket. Egyikük (nemzetközi nagyvállalat) például jelezte, hogy ha szükséges, havonta kötnek munkaszerződés módosítást a visszatérő kismamákkal, attól függően, hogy hány órát tud dolgozni.

Egy másik hazai KKV képviselője elmondta, hogy a visszatérő kismama igényeihez igyekeznek igazítani az óraszámot: van olyan részmunkaidős visszatérő is, aki 12 órában dolgozik jelenleg. A vállalatuk annak a híve, hogy ha valaki még minimálisan is szeretne visszatérni, akkor ők ebben támogatják, hiszen ez jó megtartóerő is.

Egy másik nemzetközi nagyvállalat véleménye szerint a visszatérésben a rugalmasság döntő szerepet játszik, azonban ő annak a híve, hogy nem kell előírni egyfajta „standard rugalmasságot", ami minden kismamának jó, hiszen előfordulhat, hogy eltérnek az igények. Ő ehelyett azt tartja best practice-nek, hogy ezeket az eseteket helyi szinten

kell kezelni, és az ezzel kapcsolatos döntéseket oda kell delegálni, ahol a legtöbb rendelkezésre álló releváns információ elérhető (pl. team lead/projektvezető). Náluk arra is van példa, hogy egy adott 8 órás munkakört két 4 órában lévő végez el, ami bár igényel némi koordinációt az információáramlás biztosítása érdekében, neki abszolút pozitív tapasztalatai vannak ezzel a foglalkoztatási formával kapcsolatban. Ő azt tapasztalja, hogy sok vállalatnál még mindig kockázatnak értékelik az effajta foglalkoztatási formákat. Bár ő is találkozik kihívásokkal pl.: az ügyféllel néha nehéz összeegyeztetni a részmunkaidőt, előfordulhat, hogy napi néhány óra kevés a kölcsönös elégedettséghez. Az interjúalanynak pozitív tapasztalatai vannak a visszatérő kismamákkal: ő azt látja, hogy jellemzően a részmunkaidős anyukák inkább több energiát fektetnek bele, mint kevesebbet, lelkesek és szorgalmasak a munkával kapcsolatban. Fontosnak tartja azt is mérlegelni a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban, hogy mit veszítene a vállalat, ha elengedi a kismamát, nem támogatja a visszatérését: elveszítik a tudást, amibe több évnyi invesztíciót fektettek.

A nők gyermekvállalásával kapcsolatban sokat boncolgatott kérdés, hogy mennyire befolyásolhatja ez a karrierjük alakulását. Az egyik interjúalany elmondta, hogy szerinte okozhat időbeli csúszást a gyermekvállalás, abban az esetben, ha valaki hosszú ideig, akár 4-5 évig csak a távolból figyeli ezt a nagyon dinamikusan változó szakmát. Hozzátette azonban, hogy ezt a kiesést hamar be lehet hozni. Tapasztalata szerint minél előbb tér (akár részmunkaidőben) vissza az anyuka, annál kevésbé okoz belassulást a karrierpályában a gyermekvállalás, ezért is fontos, hogy a vállalat támogassa őket a visszatérésben.

A fókuszcsoportban két csoporttagnál már nem aktuális kisgyermek nevelés, kettő csoporttag nevel kisgyermeket, az egyik interjúalany nemzetközi cégnél dolgozik és egy kisgyermek édesanyja. Az ő visszatérése nem volt zökkenőmentes, de a vállalat segítőkész volt. A GYED alatt vezetőváltás történt és teljesen ismeretlenként került vissza a csapatba és a vezető újból kezdőként, juniorként kezelte, ezért kérte az áthelyezését másik csapatba, ahol ismerték a céges múltját.

Az utóbbi évek pozitív változást hoztak, de még mindig fontos és releváns kérdés a nők foglalkoztatása az IKT szektorban és azon kívül is. A problémakör komplex. Jelentős, több oldalú szemléletváltás és nyitottság szükséges a fejlődéshez.

Támogató szervezetek, programok, kezdeményezések, jó gyakorlatok

Kyndryl: sikerült növelniük a nők arányát a vállalatnál, azonban ez tudatos energiabefektetést igényelt a vállalat részéről: a vállalat figyelmet fordít arra, hogy már megpróbálják középiskolában bevonzani az IT-ba a lányokat. Ezért részt vesznek különböző ehhez kapcsolódó eseményeken, próbálnak inkubációs programokat csinálni stb. Ezen felül egy ún. „Women's Network" létrehozásával igyekeznek a női vezetőket is támogatni.
Vodafone: negyedévente egy pénteken learning day-t szerveznek, ahol a diversity és inclusion téma is nagyon erőteljesen megjelenik, illetve provokatívabb témákat is feszegetnek. Továbbá bevezettek egy ún. parental policy-t, amely által Magyarországon elsők között 16 hét szülői szabadságot biztosítanak a férfi munkavállalóiknak is. A Vodafone Magyarország célja, hogy olyan, már vezetői tapasztalattal rendelkező munkavállalókat – elsősorban, de nem kizárólag nőket - integráljon vissza a munka világába, akiknek nagyvállalati karrierje több évre megszakadt, jellemzően gyermekvállalás, illetve saját- vagy családi vállalkozásban eltöltött idő miatt.[13] A vállalatnál ezen felül a szülési szabadságon lévő kismamákat is próbálják integráltan tartani pl. hírekkel, erre külön kismamáknak szóló hírlevelet hoztak létre.
Evosoft: létrehoztak egy 'Nők az IT-ban' közösséget, melynek fő célja, hogy platformot biztosítson az IT-ban tevékenykedő nők számára, ahol tapasztalatot cseréljenek arról, hogy nőként hogyan tudnak érvényesülni az IT világában, mi hiányzik a karrierépítésükhöz, megoszthatják saját kihívásaikat és ezekre adott válaszaikat. Gyakori tapasztalat volt, hogy az önbizalomhiány jelent kihívást az IT-ban dolgozó nők számára, ezért ennek növelését célozva tréningeket is biztosítanak számukra.
EPAM: vannak kifejezetten nőknek, lányoknak szóló programjaik. 2018-ban például az EPAM Szeged 8 alkalmas programot szervezett „Te is légy STEM csillag! - Lányok az IT-ban" címen gimnazista lányok számára. Továbbá az EPAM eKids programja, bár nem kifejezetten a lányokat célozza, nem titkolt célja, hogy még a sztereotípiák kialakulása vagy elfogadása előtt megmutassa a fiataloknak az IT sokszínűségét, és a benne rejlő lehetőségeket.[14]
Codecool: külső kezdeményezésre létrehozták a CoderGirl ösztöndíjas képzést, amely tandíj nélkül tette lehetővé a lányoknak a képzésen való részvételt. A CoderGirl program célja, hogy a lányok és nők számára elérhetőbbé tegye az IT-t, valamint ösztönözze, bátorítsa őket az IT karrier elkezdésére.[15]
Green Fox Academy: a Green Fox Academy Academy4MoMs részidős programozóképzése - bölcsődei szolgáltatással kiegészítve- azoknak a kisgyermekes anyukáknak szól, akik programozóként terveznek visszatérni a munka világába, egy új szakmát elsajátítva. Az INCO/Google.org megbízásából 2021-ben 300 nő részére biztosított a Green Fox Academy ingyenes belépő szintű IT képzést karrier támogatással egybekötve, a programot 2022-ben 430 fő részére indították el.[16]
Microsoft Magyarország - Logiscool: 2020-ban a Microsoft és a Logiscool meghirdették DigiGirlz AI Challenge versenyt, melynek során a résztvevő a lányok felfedezhették, hogy a mesterséges intelligencia milyen sok területen segítheti az embereket és mozdíthatja elő a fenntarthatóságot, valamint jövőt álló tudással, de egy különleges online élménynappal és értékes nyereményekkel is gazdagodhattak.[17]
Morgan Stanley – NATE (Nők a Tudományban Egyesület): a Morgan Stanley budapesti informatikai és elemző központja és a Nők a Tudományban Egyesület (NATE) hirdette meg a Smartiz névre keresztelt, középiskolás lányok számára indított programját, amelynek során a

13. https://www.vodafone.hu/vodafonerol/karrier/reconnect
14. https://computerworld.hu/karrier/it-kepzes-gimnazista-lanyoknak-243833.html
15. https://codecool.com/hu/rolunk/tamogatas/codergirl-osztondij/
16. https://www.greenfoxacademy.com/academy4moms-kepzes, https://www.greenfoxacademy.com/hello-it-for-women-kurzus
17. https://www.logiscool.com/hu/digigirlz

résztvevők elmélyíthetik matematikai tudásukat, és elsajátíthatják a kódolás rejtelmeit egy alapszintű programozási nyelvben. A Smartiz ingyenes fejlesztő, oktató program, amely 10. évfolyamos lányoknak szól, és elsősorban a matematika, valamint a digitális készségek, programozási alaptudás fejlesztését célozza korszerű pedagógiai módszerekkel. Ezen felül a programban részt vevő lányok civil szervezetek bevonásával kiválaszthattak olyan rászoruló gyerekeket, akikhez tableteket juttathattak el annak érdekében, hogy számukra is könnyebbé váljon a digitális készségek elsajátítása.[18]

Women in Technology: más szervezetek vezetőivel együtt hívta létre a Vodafone az iparágban dolgozó nőket megszólító alapítványt, melynek célja a tapasztalatcsere elősegítése. Platformot biztosítanak arra, hogy a női IT munkavállalók megvitassák egy férfiak által dominált világban, hogy tudnak érvényesülni, integrálódni. Továbbá cél, hogy növeljék a szakma láthatóságát oly módon, hogy az inspiráló legyen a következő generáció számára is, hogy ezt a területet válasszák pl.: „gyárlátogatás" szervezése olyan területre, ahol nő a vezető.

NaTe: kezdetben azoknak a nőknek biztosítottak fórumot, akik már valamilyen tudományos területen dolgoztak és rendelkeztek tapasztalattal, ma már a fiatal lányokat is megszólítják számos kezdeményezéssel a Lányok Napjától, Shadowing programoktól a SCIndikátoron át a Smartizig. Céljuk, hogy támogassák a nőket és a lányokat a tudományos és technológiai pályán való érvényesülésben.[19]

ShareITLab: a ShareIT Lab egy közösség, amely elősegíti nők pályakezdését, karrierváltását és érvényesülését digitális technológia területen. Céljuk, hogy megmutassák a nőknek, hogy a sztereotípiák ellenére sokféle lehetőség van nőknek is arra, hogy digitális technológia vagy információtechnológia területen helyezkedjenek el. Eseményeket szerveznek, ahol tapasztalt IT-s nők mutatják be a lehetőségeket saját példájukon keresztül, legyen szó akár beugró szakmákról, akár karrierváltásról, akár a váltással vagy előrelépéssel kapcsolatos kérdésekről.[20]

18. https://computerworld.hu/karrier/ujabb-diaklanyok-kapnak-tamogatast-hogy-akar-programozok-is-lehessenek-299377.html
19. https://nokatud.hu/
20. https://shareit-lab.hu/rolunk/

Női munkavállalók megoldási javaslatai

Jelen felmérésünk egyik fő célja, hogy a kutatás tapasztalatai alapján, a pontosan feltérképezett helyzetre reagálva olyan projekteket, programokat szorgalmazzunk, amelyekkel valóban jól célzottan tudjuk támogatni a munkavállaló nőket és munkáltatóikat, hogy minél több nő találja meg a számítását az IKT szektorban. Ezért megkérdeztük a munkavállalókat, hogy milyen jellegű/formájú támogatásra lenne szükségük a további szakmai fejlődésükhöz, illetve, hogy tágabb értelemben véve mire lenne szükség ahhoz, hogy több nő találja meg a számítását az IKT szektorban. Fontos megjegyezni, hogy bár a kitöltők kizárólag női munkavállalók voltak, az általuk megfogalmazott javaslatok közül számos elem éppúgy releváns lehet a férfi munkavállalók esetében is, hiszen ezek többnyire nem nem-specifikusak, hanem inkább általános munkavállalói igények.

Az általunk vizsgált téma komplexitására a korábbi fejezetek is rámutatnak: szemléletváltás nem csak a vállalatok részéről szükséges, hanem társadalmilag, az oktatásban, illetve a női munkavállalók részéről is. Ezért a kutatásunk fő célcsoportjától, a női IKT szakemberektől kérdeztük meg, hogy ők mit gondolnak, mire lenne szükség ahhoz, hogy minél több nő találja meg a számítását ebben a szektorban.

A női munkavállalók által a kérdőívben megfogalmazott javaslatokat az 1. táblázatban foglaltuk össze.

Milyen jellegű/formájú támogatásra lenne szüksége a további szakmai fejlődéshez?		Ön szerint mire lenne szükség ahhoz, hogy minél több nő találja meg a számítását az IKT szektorban?	
Képzés, fejlesztés	• Képzési lehetőségek biztosítása • Tanulásra biztosított idő • E-learning lehetőségek • Nyelvtanulási lehetőségek • Hozzáférés biztosítása képzési anyagokhoz • Learning account/forrás továbbképzésre • Soft skill képzések • Coaching lehetőség	Korai edukáció	• Informatikai oktatás támogatása már általános iskolás korban, az IT oktatásba való beépítése • Megismertetni a lányokkal az informatikai világ sokszínűségét, széleskörű tájékoztatás a lehetőségekről • Műszaki pályák népszerűsítése nemtől függetlenül (lányok IS legyenek megszólítva, hogy ez a terület nem csak a fiúké) • Több példakép bemutatása
Foglalkoztatási gyakorlat rugalmassága	• Részmunkaidős foglalkoztatás • Távmunka Digitális nomaditás lehetősége (bárhonnan lehessen dolgozni) • Alternatív foglalkoztatási formák	Társadalmi szemléletváltás	• Sztereotípiák megszüntetése az oktatásban • „férfias” és „nőies” szakma címkék megszüntetése • nemhez kötött általános sztereotípiák leépítése
Mentoring	• Tudástranszfer, mentoring biztosítása a senior és junior munkavállalók között • Rendszeres feedback	Vállalati szemléletváltás	• Transzparencia • Elfogadó vállalati kultúra • A csapatba való beilleszkedés támogatása • Nagyobb nyitottság a női vezetőkre
Karriertervezés	• Cégen belüli karrierlehetőségek, karrierút megismerése, karrierterv biztosítása • Rendszer kialakítása a következő célok meghatározására • Közösen lefektetett, szervezeti célokhoz kapcsolódó egyéni célok meghatározása	Munka-magánélet egyensúly támogatása	• Részmunkaidős foglalkoztatás biztosítása • Ennek ösztönzése állami támogatással • Rugalmas munkaidő • Távmunka biztosítása • Társadalmi felelősségvállalás a női láthatatlan munka egyenlő elosztására
Pszichológiai támogatás, pszichológiai biztonság kiépítése	• Bizalom • Lelki támogatás • Nyílt beszélgetés arról, ami nem működik	Szemléletváltás a nők körében	• „Nőként nem lehetek jó az informatikában” sztereotípia lebontása • Nagyobb nyitottság részükről az informatika iránt • Bátorság, önbizalom, hogy erre a pályára lépjenek • Női szakmai közösségek létrehozása
Csapatkohézió	• Csapatkohézió támogatása • Csapatba való beilleszkedés támogatása	Edukáció, kommunikáció	• Role modelek, sikertörténetek bemutatása • IT szektorban dolgozó nők tapasztalatmegosztása • Karrierlehetőség bemutatása • IT terület, munkakörök sokszínűségének bemutatása

Felhasznált források

https://eige.europa.eu/publications/work-life-balance/eu-policies-on-work-life-balance/women-in-ict

https://ivsz.hu/human/

McKinsey: COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work

https://ivsz.hu/hirek/ot-ev-alatt-megduplazodott-az-informatikusok-iranti-kereslet/

Eurostat: Employed ICT specialists ISOC_SKS_ITSPS

EIGE (2018): Women and men in ICT

https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2010/2010_10-11/2010_10-11_1082.pdf

OECD (2020): Dream Jobs: Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/ip_21_5481

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0083_HU.html

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:The_unadjusted_gender_pay_gap_by_economic_activity_(%25),_2018.png

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_hungary_hu.pdf

https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work

https://ivsz.hu/hirek/tovabbra-is-nagy-a-kereslet-a-bootcamp-hallgatok-irant/

Edmondson, A. (2018). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth.

https://www.vodafone.hu/vodafonerol/karrier/reconnect

https://computerworld.hu/karrier/it-kepzes-gimnazista-lanyoknak-243833.html

https://codecool.com/hu/rolunk/tamogatas/codergirl-osztondij/

https://www.greenfoxacademy.com/academy-4moms-kepzes

https://www.logiscool.com/hu/digigirlz

https://computerworld.hu/karrier/ujabb-diaklanyok-kapnak-tamogatast-hogy-akar-programozok-is-lehessenek-299377.html

https://nokatud.hu/

https://shareit-lab.hu/rolunk/

#femintech by

IVSZ

2022

A Tanulmány további átdolgozása, vagy arra való hivatkozás során minden vonatkozó anyagban forrásmegjelölésként fel kell tüntetni a Femintech by IVSZ megnevezést.