

Több női kollégára vágnak az IT-munkások



Az ICT szektorban dolgozni nem elég „csajos”, még a benne dolgozók szerint sem.

Mintegy 15-18 ezer informatikus hiányzik ma Magyarországon, a cégek között kiélezett verseny folyik a jó szakemberek megszerzése és megtartása érdekében, mégis alig találni nőket a munkavállalók között. A *JobsGarden* HR-toborzó és tanácsadó cég IT-szektor kapcsán végzett legfrissebb, nem reprezentatív, belső adatbázison végzett kutatása arra kereste a választ, hogy miért alacsony a női munkavállalók száma a szektorban, milyen mértékű a nemi diszkrimináció, melyek a legfontosabb elvárások és motivációk a munkavállalók számára, illetve hogy ők miként látják a már szektorban dolgozó nők helyzetét.

A munkaerőhiány csökkentése és a munkavállalói csapatok sokszínűségének és hatékonyságának javítása érdekében szükség lenne az ICT szektorban dolgozó nők létszámának növelésére – vallják a szektor kapcsán több mint tízéves tapasztalattal bíró *JobsGarden* legutóbbi kutatásának résztvevői. A válaszadók 64 százaléka értett egyet ezzel az igénnyel, és mindössze 15 százalékuk gondolta úgy, hogy nincs szükség a női munkavállalók számának növelésére. Habár a kérdőív kitöltői között 28 százalékos arányban vettek részt a nők, ez egyértelműen felülreprezentált a szektorban uralkodó valós viszonyokhoz képest. Jelenleg az IT-vonalon dolgozók körülbelül 8-12 százaléka hölgy.

Azt, hogy a közhiedelem a szektort alapvetően férfias szakmák gyűjtőhelyének tartja, a kutatás is igazolta: a válaszadók 48 százaléka értett egyet ezzel az állítással, 23 százalékuk ezt csak mérsékelten gondolta így, míg csupán a válaszadók 29 százaléka nem értett egyet vele. Mindezt úgy, hogy a kitöltők mindegyike maga is az ICT iparágban dolgozik.

„A kutatás során kíváncsiak voltunk arra is, hogy a megkérdezettek szerint mi az oka annak, hogy ennyire kevés a női munkavállaló ezen a területen. A válaszadók 68 százaléka gondolta úgy, hogy már a szakirányú felsőoktatásba is kevés nő jut be, ez a megkérdezettek szerinti legfontosabb indok” – emelte ki *Paulovics Éva*, a *JobsGarden* ügyvezető igazgatója. Hozzátette: a kevés női felsővezető jelenlétét az iparágban a megkérdezettek 49 százaléka jelölte meg fontos okként, míg 32 százalékuk értett egyet azzal, hogy a női munkavállalók alacsony számának oka a hölgyeknek tulajdonított technológiai inkompetencia sztereotípiája.

A kérdőívet kitöltők mindössze 15 százaléka vélte úgy, hogy a nők amiatt maradnak távol az informatikai állásoktól, hogy ez a fajta munka nem teszi lehetővé a kiegyensúlyozott életvitelt, munkamagánélet egyensúlyt. „Az eredmények azt mutatják, hogy elsősorban a szocializációs, társadalmi okok vezetnek ahhoz, hogy kevés hölgy dolgozik az ICT szektorban. A társadalom megítélése szerint ez a fajta karrier nem eléggé „csajos”, és emiatt már eleve fiatal korban is kevés lánynak jut eszébe ezeken a szakmákon, karrieríveken gondolkodni” – foglalta össze *Paulovics Éva*.

A megkérdezettek döntő többsége – 75 százaléka – szerint a nők körében a szakma presztízsének hosszú távú javítását elsősorban olyan programok elindítása szolgálhatná, amelyeknek a célja már fiatal korban felhívni a lányok figyelmét az IT-szektorban elérhető karrierlehetőségekre. Rövidtávon pedig a megkérdezettek 50 százaléka szerint a rugalmas munkakör, 44 százalékuk pedig a

gyesről visszatérő anyák képzését, szakmai felzárkóztatását támogató vállalati programok támogathatják leginkább a nők belépését az IT-szektorba.



Fontos része volt a JobsGarden kutatásának az esetleges nemi diszkrimináció meglétének feltérképezése. A kutatás mindkét nem esetében rákérdezett ennek létezésére. A válaszadók mind a nők, mind a férfiak esetében úgy vélték, hogy nem kell a munkavállalóknak nemi alapú diszkriminációval szembesülniük az ICT szektorban. Arra a kérdésre, hogy tapasztalt-e már munkahelyén pozitív diszkriminációt a női munkavállalók javára, a válaszadók 86 százaléka nyilatkozott úgy, hogy nem találtak ilyen jellegű diszkriminációval. Azok, akik tapasztaltak ilyen jellegű diszkriminációt, elsősorban a bekerülési feltételek, a munkaórák és a bérezési feltételek terén szembesültek ezekkel.

A férfiakkal szembeni pozitív megkülönböztetésre vonatkozó kérdésre a kitöltők 77 százaléka válaszolta azt, hogy nem találkozott ilyen jellegű pozitív diszkriminációval, 13 százalékuk a bérezési feltételek terén találkozott ilyesmivel, míg 6-6 százalék mondta azt, hogy a bekerülési feltételek a férfi jelöltekre nem olyan szigorúak, mint a női jelöltekre, és hogy a munka nehézségét tekintve is pozitív megkülönböztetést tapasztalt a férfiak javára.

„Nincs kirívó negatív, nemi alapú megkülönböztetés az ICT szektorban, sőt. A válaszokból tisztán látszik, hogy a magyar munkakultúrába beégett esetleges bérezést érintő és az előrejutási lehetőségek kapcsán jelzett negatív megkülönböztetés kivételével nincsenek hátrányban a női munkavállalók” – ismertette a kutatás fontos megállapításait Gárdus Zsuzsa, a JobsGarden társ-ügyvezetője. Gárdus Zsuzsa elmondása alapján arra a kérdésre, miszerint milyen esélye van egy nőnek IT-területen vezető pozíciót betölteni, a válaszadók

49 százalék válaszolta azt, hogy rosszabb, mint egy férfinak, míg 47 százalék vélte úgy, hogy hasonló férfi kollégáihoz képest. Mindössze a válaszadók 4 százaléka válaszolta azt, hogy egy nőnek jobb esélye van IT-területen vezető pozíciót betölteni, mint egy férfinak.

A kutatás motivációkat felmérő kérdésére adott válaszok alapján a legfontosabb motivációs tényezőt ahogyan a férfiak, úgy a nők számára is a folyamatos fejlődési lehetőségek megléte jelenti. Ezt a válaszadók 85 százaléka jelölte meg. A megkérdezettek 78 százaléka a kihívást jelentő feladatokat, 59 százalékuk pedig a kiemelkedő jövedelmi lehetőségeket jelölte meg további fontos motivációként. A home office lehetősége, a kiegyenlített munka-magánélet viszony és a legújabb technológiákhoz való hozzáférés közepes motivációs erővel bír, ezeket a lehetőségeket a válaszadók nagyjából fele jelölte meg.

„A motivációt boncolgató kérdésekre adott válaszok között – a más szektoroknál megszokottól eltérően – az utazási és nyelvhasználati lehetőségek, valamint a könnyű elhelyezkedés motivációs ereje volt a legkisebb. Előbbit csak a válaszadók 27, utóbbit pedig 32 százaléka tartotta fontosnak” – mondta el Paulovics Éva, a JobsGarden ügyvezető igazgatója. Szerinte ez is jól jelzi, hogy mekkora mértékű a szakemberhiány, hiszen munkaerő-oldali túlkínálat esetén ezek a dimenziók általában teljesen más súllyal esnek latba.

A motivációra vonatkozó kérdésre adott válaszokkal egybecsengenek a szakemberek munkáltatóval szembeni elvárásai. A válaszadók 79 százaléka szerint a munkaadónak biztosítania kell a folyamatos szakmai fejlődés lehetőségét, 71 százalékuk elvárja a rugalmas munkavégzés támogatását, 70 százalékuk pedig az izgalmas és kihívást jelentő projekteket. A szektor dolgozóit – nemtől függetlenül – legkevésbé a béren kívüli juttatásokkal tudják megfogni a vállalatok, ezt elvárásként csak a kitöltők 9 százaléka jelölte meg.

A klasszikus értelemben családbarát munkahelyek számos olyan szolgáltatással bírnak, amelyek a hölgyek számára vonzóvá teszik az adott céget. A home office lehetősége, a rugalmas munkaidő, amennyiben arra lehetőség van, a vállalati gyermekmegőrző vagy óvoda mind ilyen, ma már ortodox megoldásnak számító intézkedés.

„Sokkal érdekesebbek a ma még szokatlanul számító intézkedések a női munkavállalók arányá-

nak növelésében. Ezek egyike, hogy a felvételnél egy a legjobb férfi jelölnél szakmailag esetlegesen gyengébb női jelentkezőnek kedveznek. Lehet, hogy nem tud úgy programozni, mint a vele versengő férfi kollégája, de egy olyan különleges látásmódot és dinamikát hozhat a csapatba, amely annak teljesítményét akár meg is sokszorozhatja” – mondta el Gárdus Zsuzsa. Hozzátette: kutatások igazolták, hogy még a kevésbé nőiesnek gondolt munkakörökbe is érdemes beengedni nőket, hiszen a diverzifikált csoportok mérhetően jobb eredmények elérésére képesek.

„Ehhez bátorság kell a döntéshozók oldaláról, de a tapasztalatok szerint ez a döntés az esetek túlnyomó többségében sokszorosán megtérül. Jellemzően egyébként ezzel a pozitív tapasztalattal azok a vállalatok szembesültek, amelyek a női munkatársakra vonatkozó kvóták betartását komolyan vették” – tette hozzá Paulovics Éva.

Forrás: <https://sg.hu/cikkek/it-tech/127575/tobb-noi-kollegara-vagynak-az-it-munkasok>

Válogatta: Berke Barnabásné