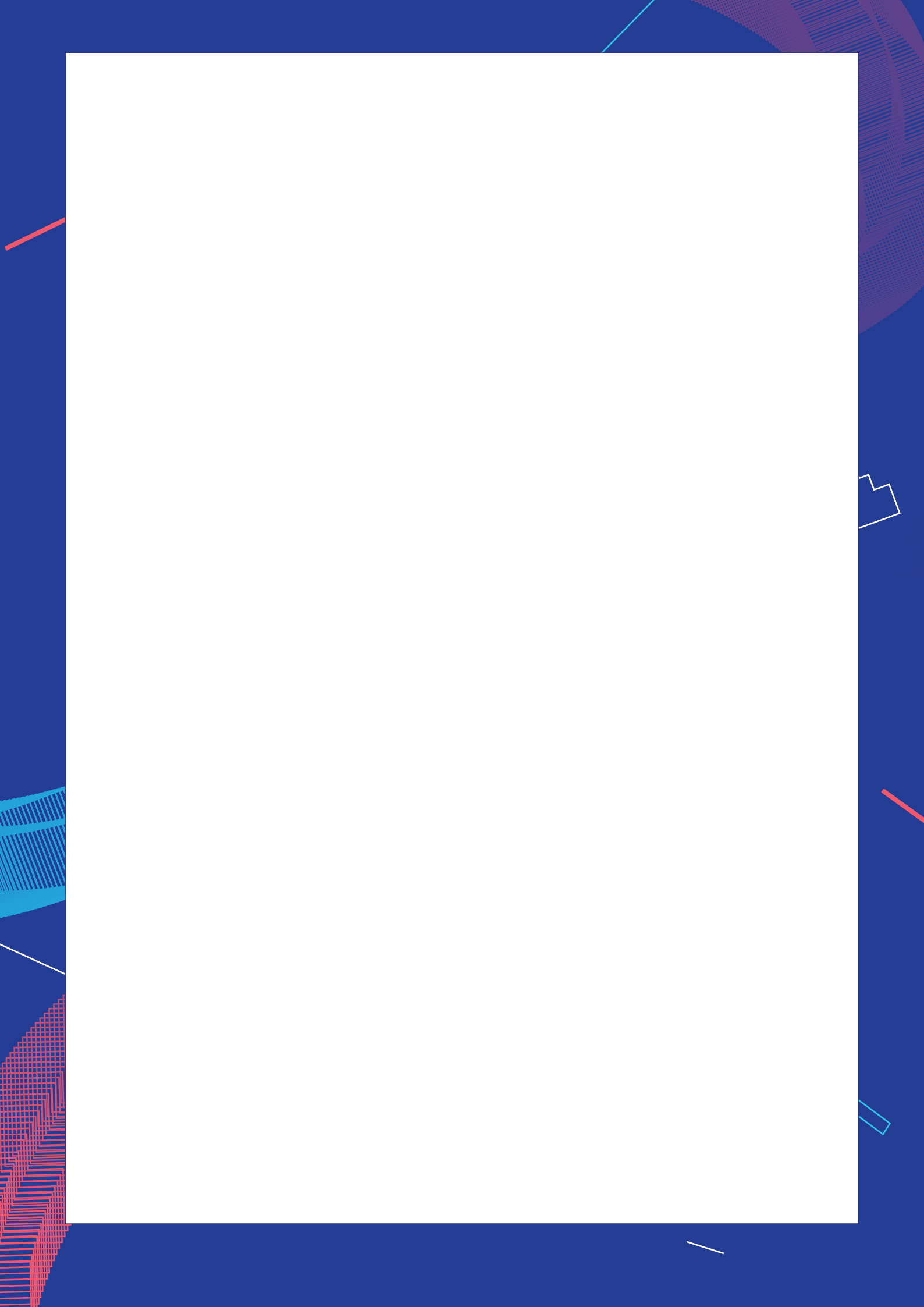




ajty  
vit

# ŽENY V IT 2023

Prieskum zameraný na zisťovanie  
kariérneho potenciálu žien  
v slovenskom technologickom sektore




Vzdelávací a podporný systém, ktorý sme naštartovali v oblasti IT zručností pre ženy, je na Slovensku unikátny. Na jeho vstupe je motivácia, ktorú sme úspešne vytvorili a ktorá poháňa ženy vzdelávať sa, a na jeho výstupe sú nové IT odborníčky, ktoré prinášame na pracovný trh a pri ktorých chceme, aby si v tomto sektore našli perspektívnu prácu. Sledovať trendy na trhu, reagovať na rýchlo sa meniace podmienky a prinášať kvalitné vzdelanie je však len jedna časť našej práce.

Druhá časť spočíva v zúročení tejto energie, teda v uplatnení žien na IT pozíciách. Tu potrebujeme súčinnosť firiem, pretože v tomto behu sú víťazi všetci: ženy, ktoré si našli perspektívnu prácu, ako aj firmy, ktoré získali skvelé odborníčky a môžu vďaka nim realizovať nové projekty.

Koľko odborníčiek však vieme priniesť do systému? Máme vôbec na Slovensku ženy, ktoré majú záujem vstúpiť do IT? Stačí naozaj zmeniť text pri pracovných inzerátoch a uviesť pozície v ženskom rode? Čo je málo a čo je už príliš?

V poradí druhý prieskum **Ženy v IT** prináša okrem odpovedí na tieto otázky aj veľa ďalších vhládov. Aj Ty v IT je na Slovensku a postupne i v Európskom priestore organizáciou, ktorá udáva trendy v IT vzdelávaní a motivácii dievčat a žien. Výsledky a dáta, ktoré nám prieskum priniesol, sú odrazovým mostíkom pre našu prácu a zároveň prinášajú dôležité vstupy aj pre firmy.



**Petra Kotuliaková**  
CEO Aj Ty v IT

# Prečo sme sa rozhodli pre realizáciu prieskumu

Tento typ prieskumu nám na Slovensku zatiaľ chýbal. Získané zistenia pomáhajú interpretovať vývoj na slovenskom ekonomickom a pracovnom trhu a umožňujú IT firmám reflektovať potreby žien (a mužov) v oblasti záujmu, prípadne nezájmu o prácu.

Záleží nám na komunikácii, ktorá je podložená exaktnými dátami. Funguje ako most, prehĺbuje dôveru a podporuje spoluprácu s našimi terajšími aj budúcimi partnermi a inštitúciami.

Zároveň cítime záväzok prinášať informácie, dáta a programy, ktoré opisujú reálnu situáciu na trhu práce aj celkovú spoločenskú situáciu v oblasti rovnosti príležitosti. Mať relevantné dáta a pravidelne sledovať zmeny v spoločnosti umožňuje prijímať zodpovedné, cieľavedomé a profesionálne rozhodnutia. Chceme byť v tomto smere príkladom, a preto čím ďalej, tým viac času a pozornosti investujeme do získavania lokálnych dát spojených s témami, ktorým sa dlhodobo venujeme.

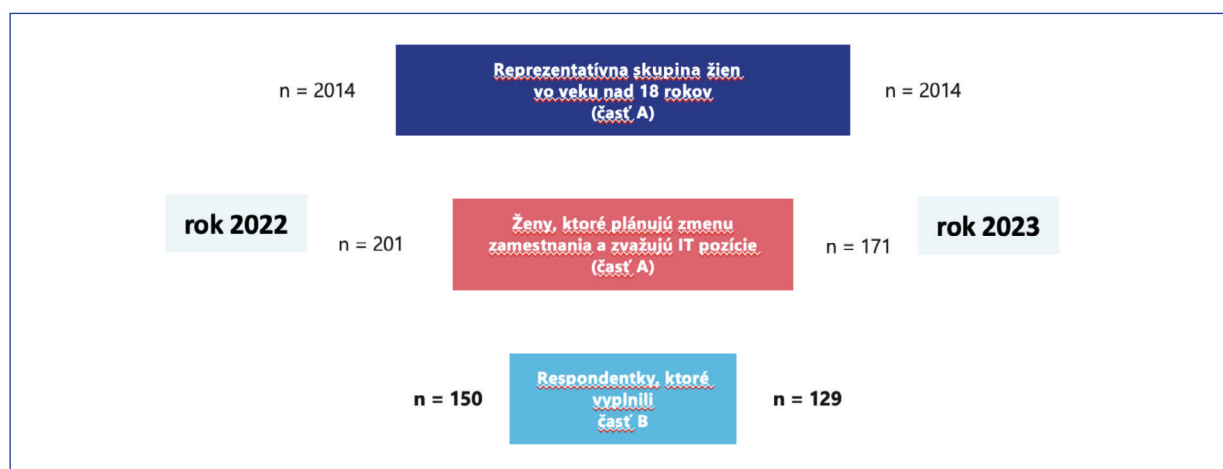
V neposlednom rade nám dáta umožňujú reflektovať a adresnejšie konfrontovať povedomie o IT sektore a o mýtoch spojených s ním. Podporia našu komunikáciu s kľúčovými zástupcami informačných technológií na Slovensku a pomôžu nám venovať sa presne cielej osвете.

## Ako sme pri meraní postupovali

Prieskum Ženy v IT sme zatiaľ realizovali dvakrát – prvý ročník v roku 2022 a druhý v roku 2023. Pri nastavení dizajnu prieskumu sme v oboch ročníkoch brali do úvahy všetky špecifika zadania. Prvoradým cieľom bolo **identifikovať cieľovú skupinu** (ženy, ktoré zvažujú zmenu pracovnej pozície, a pritom nevyklúčujú IT segment), **odhadnúť potenciál na trhu** a následne **opísať tento segment s dôrazom na ich pracovnú i životnú situáciu**.

Online zber dát prebiehal v dvoch fázach. V prvej časti projektu, v tzv. pre-screeningu, sme oslovili ženy vo veku nad 18 rokov na reprezentatívnej a pomerne robustnej vzorke **2014 respondentiek**. Následne sme zaslali detailnejší dotazník tým respondentkám, ktoré vyhoveli filtračným otázkam pre-screeningu. Na druhú časť projektu nám odpovedalo **129 žien** z definovanej cieľovej skupiny (v roku 2022 ich bolo 150).

**Graf 1: Štruktúra rozpadu zberu dát na reprezentatívnej vzorke žien**



Dizajn všetkých zberov dát v roku 2022 a 2023 bol rovnaký a umožňuje nám relevantné porovnanie v čase i medzi cieľovými skupinami.

V roku 2022 sme nastavili základný rámec prieskumu: opísali sme cieľovú skupinu – ženy, ktoré majú záujem pracovať v IT sektore na Slovensku – a snažili sa porozumieť, kým vlastne sú, ako žijú, aké majú kariérne preferencie. Taktiež sme zadefinovali otázky, ktoré nám pomôžu adresnejšie a efektívnejšie pracovať s cieľovou skupinou.

V roku 2023 sme sa zamerali na témy a otázky, ktoré časom môžu odhaliť **dlhodobejšie trendy**, či už ide o meranie záujmu žien o prácu v IT sektore, jeho (ne)atraktivitu, ale aj čo sa týka sebahodnotenia žien v úrovni ich digitálnej gramotnosti alebo odvaha sa v tejto téme ďalej vzdelávať. Z dlhodobého hľadiska má tiež pre nás zmysel porozumieť, čo sú **hlavné motivátory a bariéry pri záujme žien o prácu v IT sektore** a aké aspekty majú **vplyv na rozhodovanie žien pri výbere práce** ako takej.

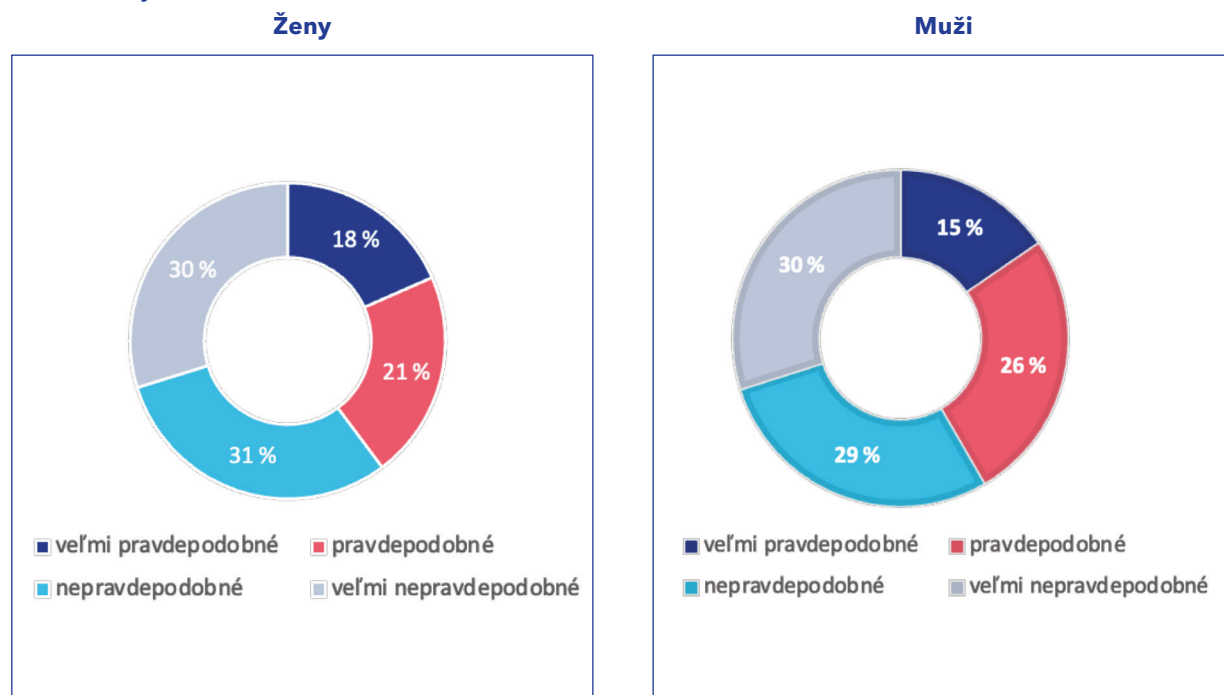
Predchádzajúci ročník prieskumu priniesol niekoľko prekvapivých momentov, ktoré sa týkali najmä miery aktivity a motivácie žien hľadať si novú prácu. Na základe dát zozbieraných v roku 2022 a následných širších diskusií o výstupoch prieskumu vzniklo niekoľko zaujímavých hypotéz. Overiť sme si ich chceli prostredníctvom začlenenia rovnako početnej mužskej reprezentatívnej vzorky, aby sme o téme žien v IT mohli diskutovať v širšom kontexte.

## Kľúčové zistenia

### Čo máme rovnaké

Ženy aj muži prejavujú v približne rovnakej miere vážny záujem o zmenu zamestnania v najbližších dvojnástich mesiacoch (18 % ženy a 15 % muži).

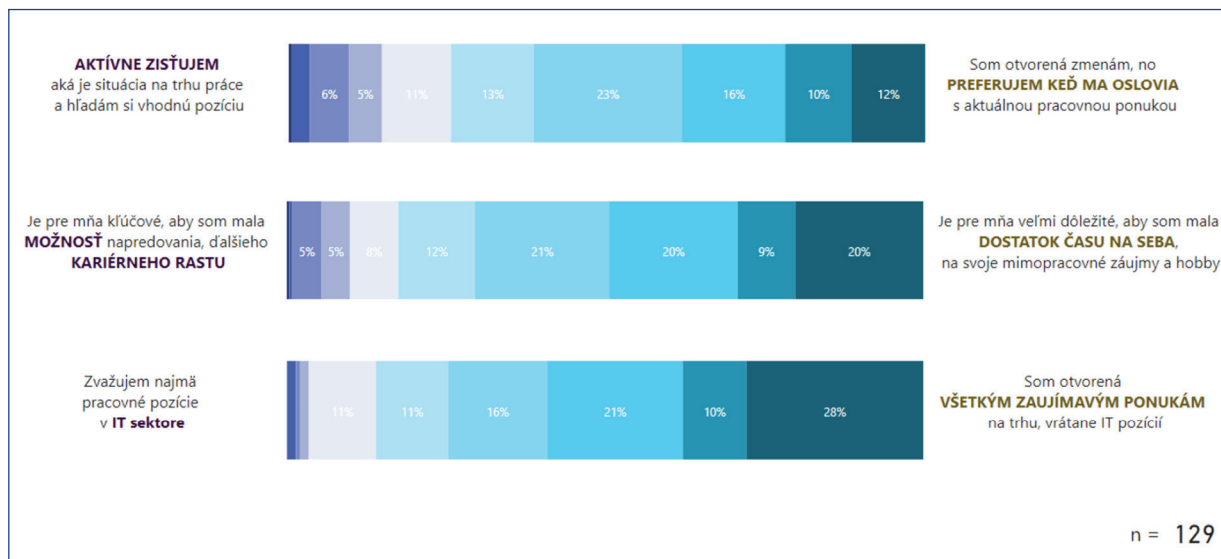
Graf 2: Záujem o zmenu zamestnania



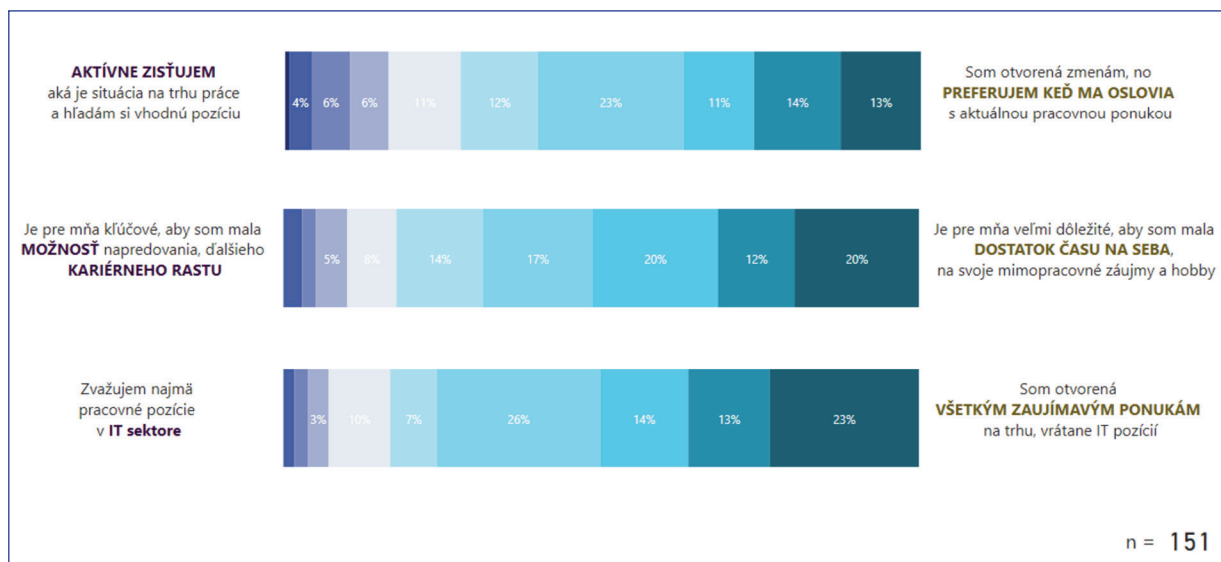
V prístupe k hľadaniu práce nie sú medzi mužmi a ženami rozdiely: u oboch skupín prevláda pasívnejší prístup – čakanie na zaujímavú pracovnú ponuku, ktorá môže a nemusí pochádzať z IT sektora.

### Graf 3: Opis preferencií pri faktoroch ovplyvňujúcich hľadanie zamestnania a kariérny rast

#### Ženy



#### Muži



### Voľný čas na prvom mieste

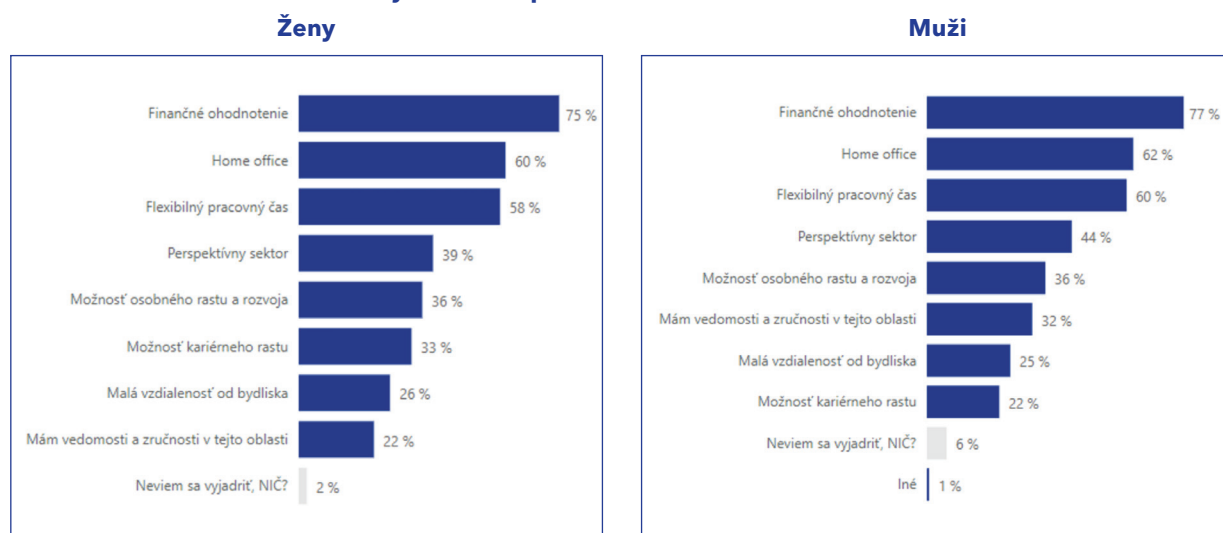
Muži a ženy v rovnakej miere uprednostňujú rodinu a voľný čas pred kariérnym rastom, resp. možnosťou napredovania. Kariérny a osobný rast taktiež obsadzujú skôr spodné priečky dôležitosti jednotlivých atribútov práce. Najdôležitejšie (zhodne u mužov aj u žien) sú pracovná náplň a finančné ohodnotenie.

### Práca doma alebo blízko domova

Ženy aj muži vo zvýšenej miere zvažujú prácu, ktorá sa nachádza neďaleko ich bydliska – až 73 % opýtaných žien zaradilo tento faktor medzi TOP 5 dôležitých pri zvažovaní budúcej práce. U mužov to bolo 63 % opýtaných.

Flexibilný pracovný čas a možnosť práce z domu sú rovnako u mužov aj u žien druhý a tretí najlákavejší motivačný faktor na prácu v IT sektore.

**Graf 4: Hlavné motivačné faktory, ktoré má práca v IT sektore**



## IT ako celok

Medzi mužmi a ženami sme neidentifikovali veľké rozdiely v atraktivite jednotlivých pracovných pozícií. Navyše, ani tie najpreferovanejšie nedosahujú vysoké hodnoty. Z dát tak nie je možné určiť zásadnú preferenciu IT pozícií a prácu v IT vnímajú ako celok.

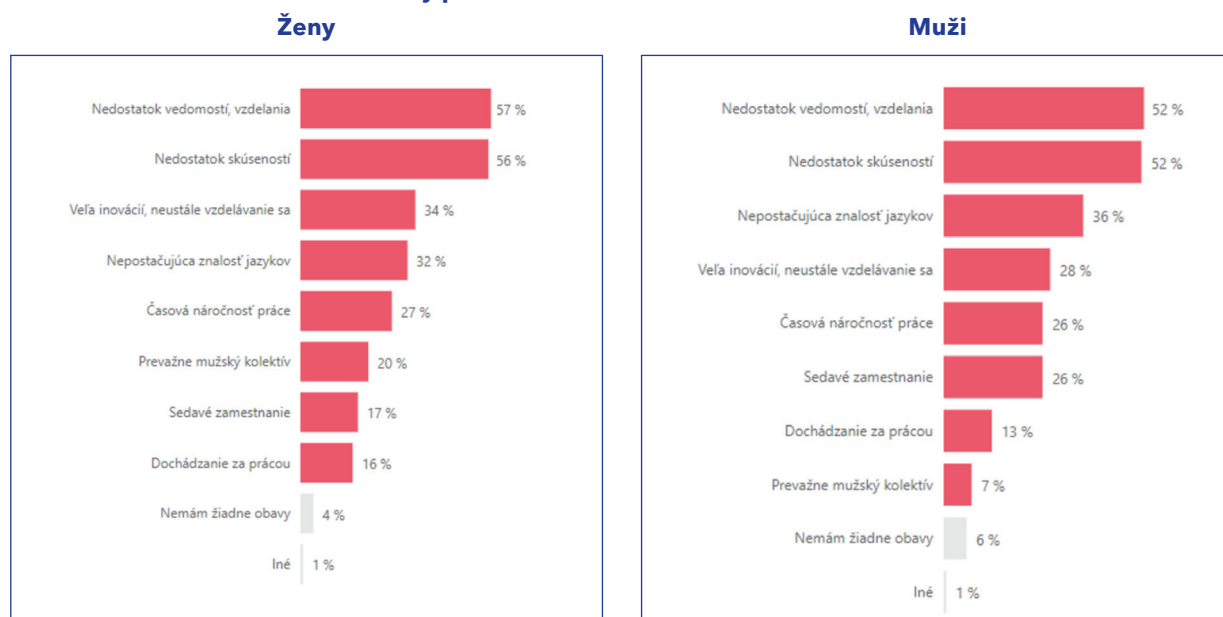
## Dôležitosť adekvátneho finančného ohodnotenia

Rovnako u mužov aj žien je dobré finančné ohodnotenie hlavným motivačným faktorom pre zvažovanie práce v IT sektore. Potvrdili to až tri štvrtiny opýtaných. Líšili sa len vo vnímaní optimálneho zárobku v IT. V priemere ženy považujú za optimálne zarábať 1 476 EUR, u mužov to bolo 2 271 EUR.

## Obavy

Najväčšou obavou pri zvažovaní kariéry v IT je zhodne u mužov aj u žien **nedostatok vedomostí** či **potrebného vzdelania** (57 % opýtaných žien a 52 % opýtaných mužov) a **nedostatok skúseností** (56 % opýtaných žien a 52 % opýtaných mužov). Obidve skupiny vnímajú tiež zvýšenú potrebu neustále sa vzdelávať (34 % opýtaných žien a 28 % opýtaných mužov) a uvedomujú si medzery v ovládaní cudzích jazykov (32 % opýtaných žien a 36 % opýtaných mužov).

**Graf 5: Hlavné demotivačné faktory práce v IT sektore**



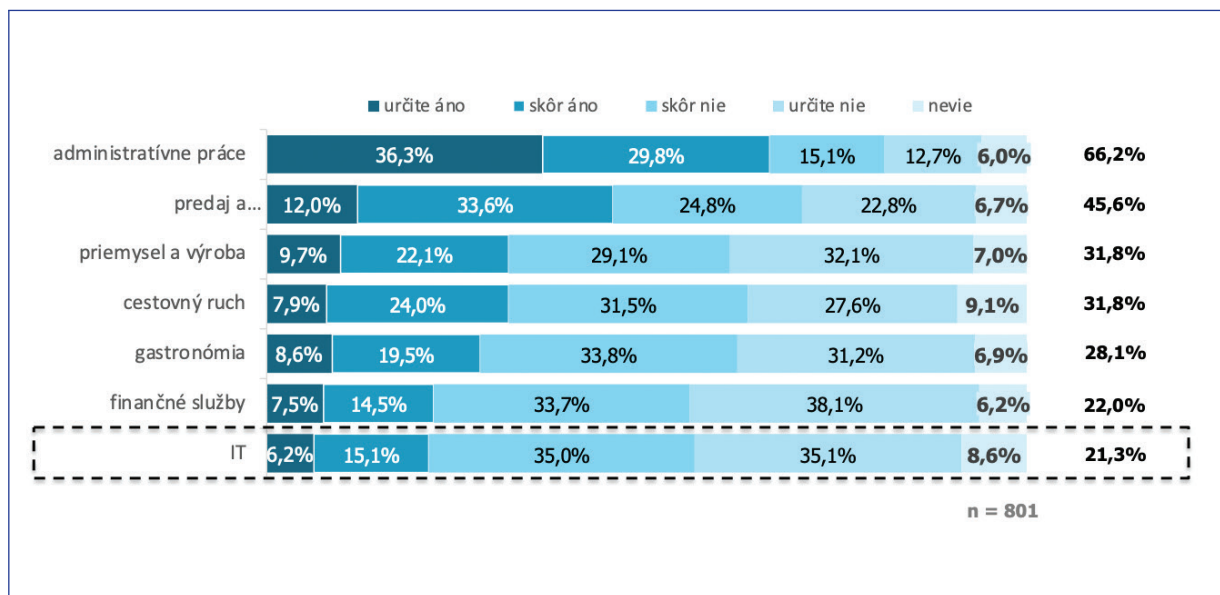
# V čom sa líšime

## Málo žien na vstupe

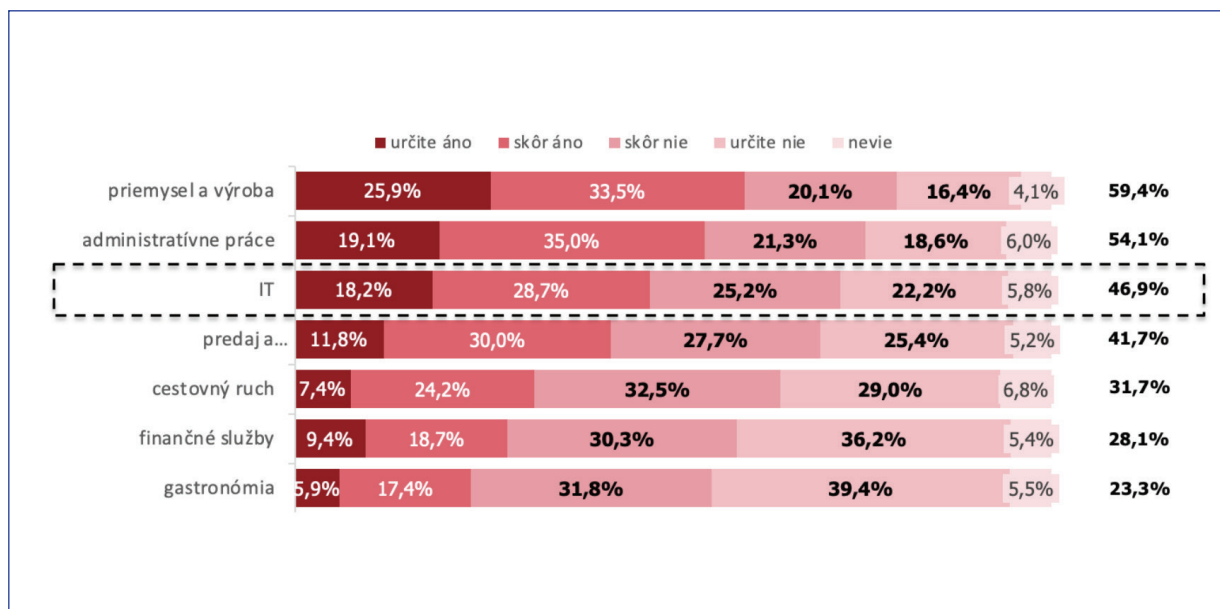
Muži sa pri výbere práce väčšmi zaujímajú o IT sektor (je to tretie najatraktívnejšie kariérne odvetvie), zatiaľ čo u žien je IT sektor na chvoste ich kariérnych preferencií. Situácia je čiastočne spôsobená tým, že väčšie percento mužov, ktorí zvažujú kariéru v IT, sa už v IT sektore nachádza (22 % vzorky).

**Graf 6: Sektorová preferencia potenciálneho zamestnania**

### Ženy



### Muži

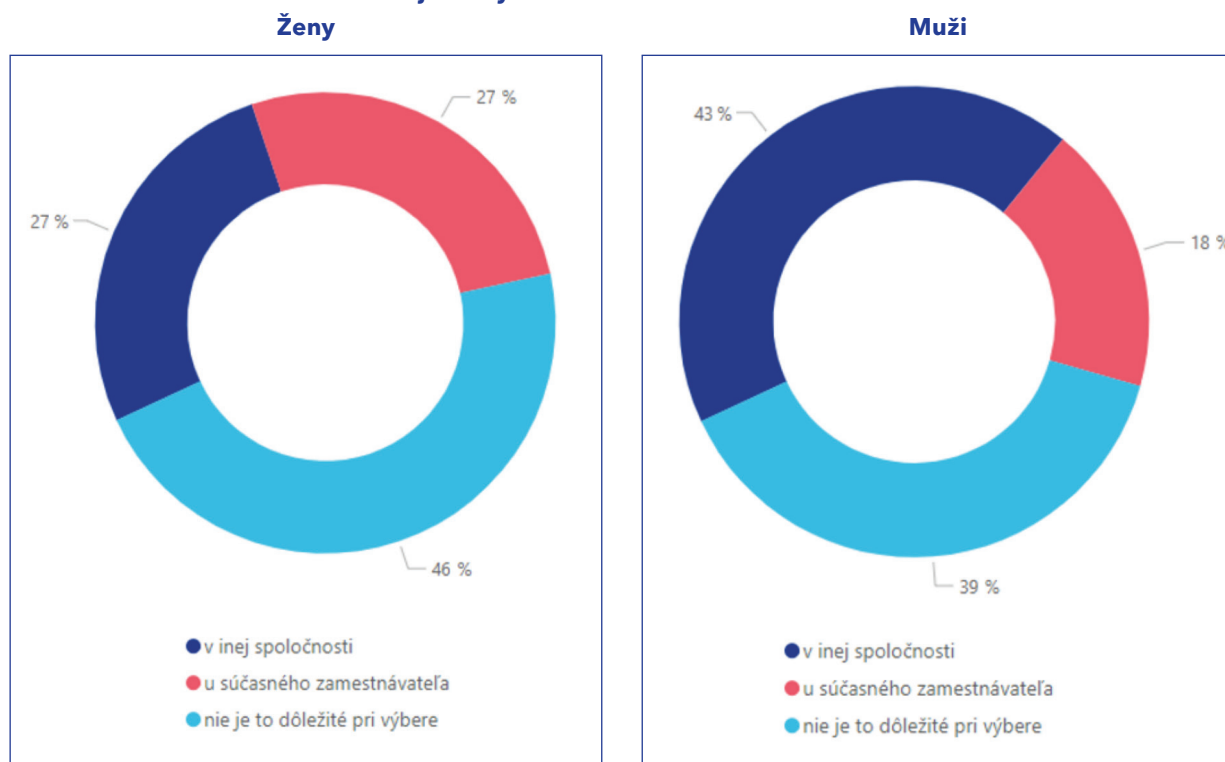


## Kariérna zmena

Muži pri zmene práce zvažujú kariérne možnosti mimo súčasného zamestnávateľa skôr ako ženy (43 % opýtaných mužov verzus 27 % opýtaných žien). Ženy pri zmene pracovnej pozície zas viac zvažujú interné pozície u terajšieho zamestnávateľa (27 % opýtaných vs. 18 % opýtaných). Záujem žien o interné pozície narástol aj v porovnaní s minulým rokom (19 % v roku 2022 vs. 27 % v 2023).



**Graf 7: Preferencie cieľov kariérovej zmeny**



## Detailnejšie zistenia: Ženy

### Zmeny oproti roku 2022

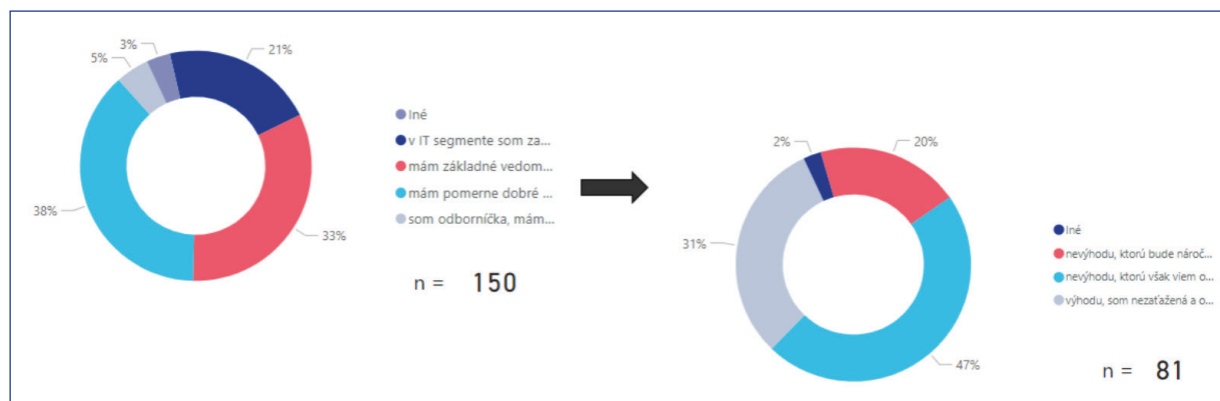
Podiel žien, ktoré zvažujú zmenu zamestnania, stúpol z 27 % (2022) na 39 % opýtaných (2023), avšak záujem o IT pozície pomerovo klesol. V roku 2023 IT ako potenciálny kariérny cieľ zvažuje 8,5 % opýtaných, kým v roku 2022 to bolo 10 %.

IT u žien naďalej ostáva najmenej atraktívny sektor pre kariéru, ženy naďalej vidia najlepšiu možnosť sebarealizácie v administratíve a predaji a sprostredkovaní.

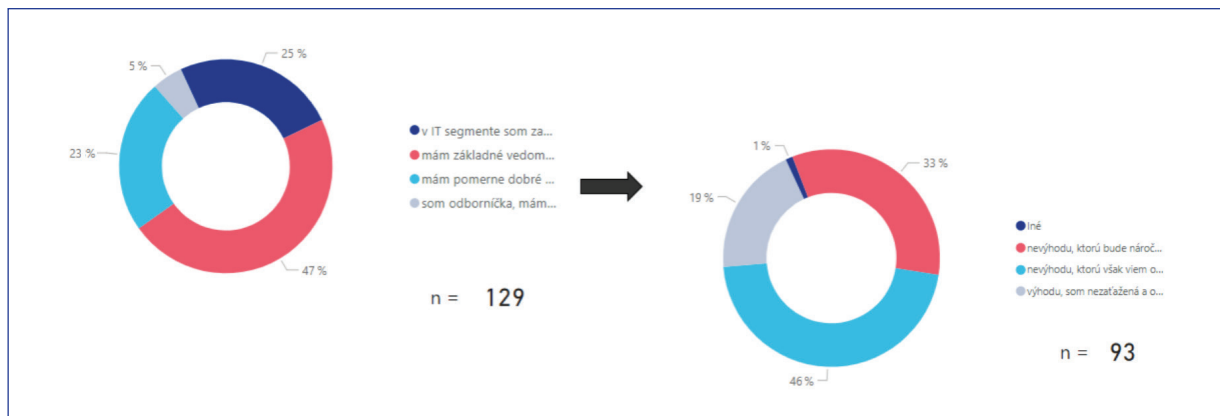
Ženy sa tiež vo zvýšenej miere cítia menej zdatné v IT zručnostiach (až 72 % opýtaných sa považuje za IT začiatničku) a klesol aj podiel tých, ktoré svoju nižšiu IT odbornosť považujú za výhodu – len 20 % tých, ktoré sa považujú za začiatničky v IT témach, nepociťujú túto situáciu ako profesionálny hendikep.

**Graf 8: Sebahodnotenie postojov k vlastnej technologickej gramotnosti**

Rok: 2022

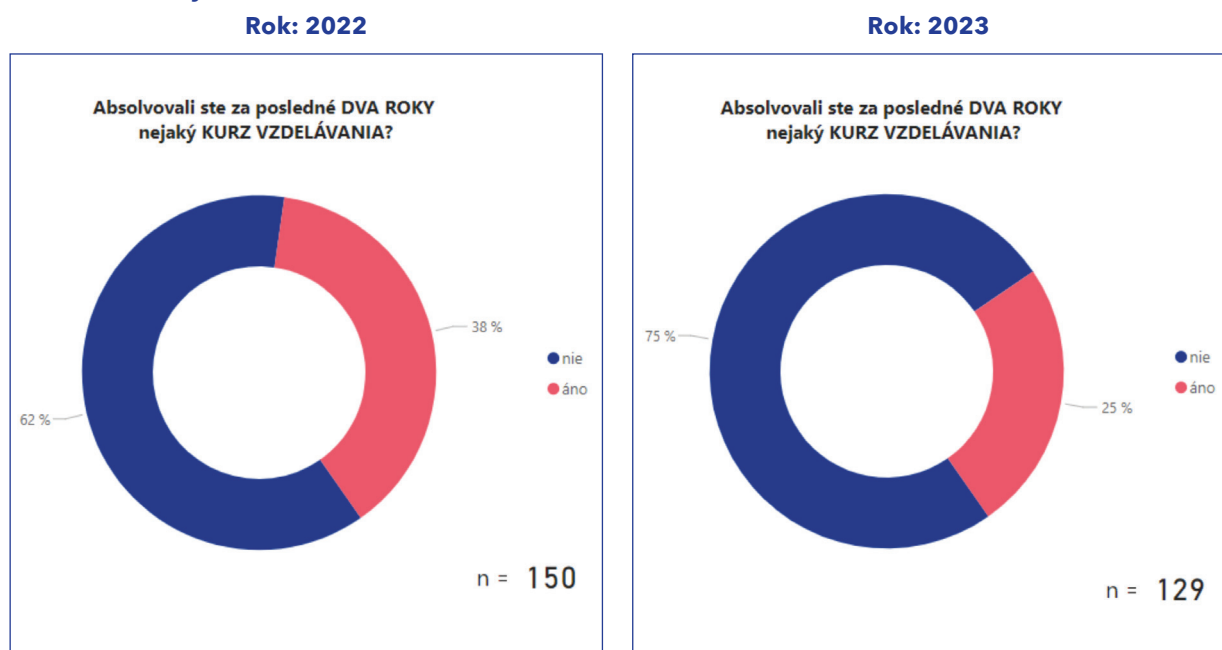


## Rok: 2023



S návratom k „novému normálu“ (t.j. popandemický návrat k fyzickej prítomnosti vo firemných kanceláriách) výraznejšie **klesol počet žien, ktoré absolvovali nejakú formu vzdelávania** – z 38 % opýtaných (2022) na 25 % opýtaných (2023). Ženy tiež deklarujú nižší počet aktivít, ktorým sa venujú vo voľnom čase, jedinou stálou činnosťou ostávajú domáce práce, ktorých výber a intenzita ostáva na prvom mieste. Dáta indikujú, že ženy trávajú vo všeobecnosti menej času voľnočasovými aktivitami ako v kovidovom roku 2022.

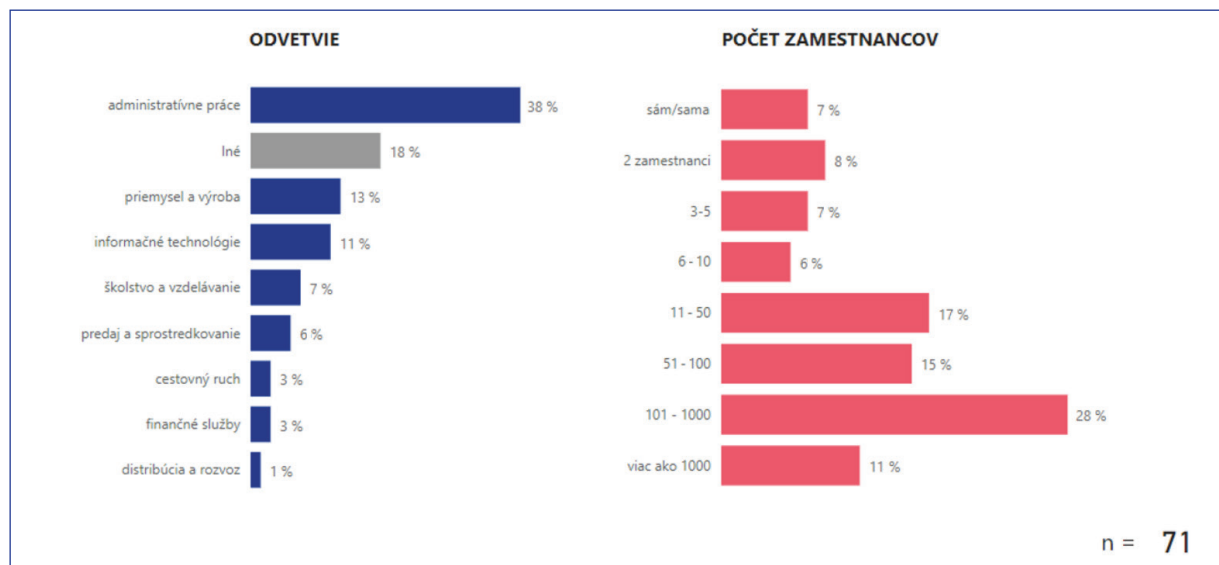
## Graf 9: Aktuálny stav absolvovaného vzdelávania



## Zamestnávanie

Stále platí, že ženy, ktoré zvažujú kariérny vstup do IT, pracujú prevažne vo veľkých spoločnostiach nad 50 zamestnancov (až 38 % opýtaných) a na administratívnych pozíciách (24 % opýtaných).

**Graf 10: Bližšie charakteristiky prieskumovej vzorky**

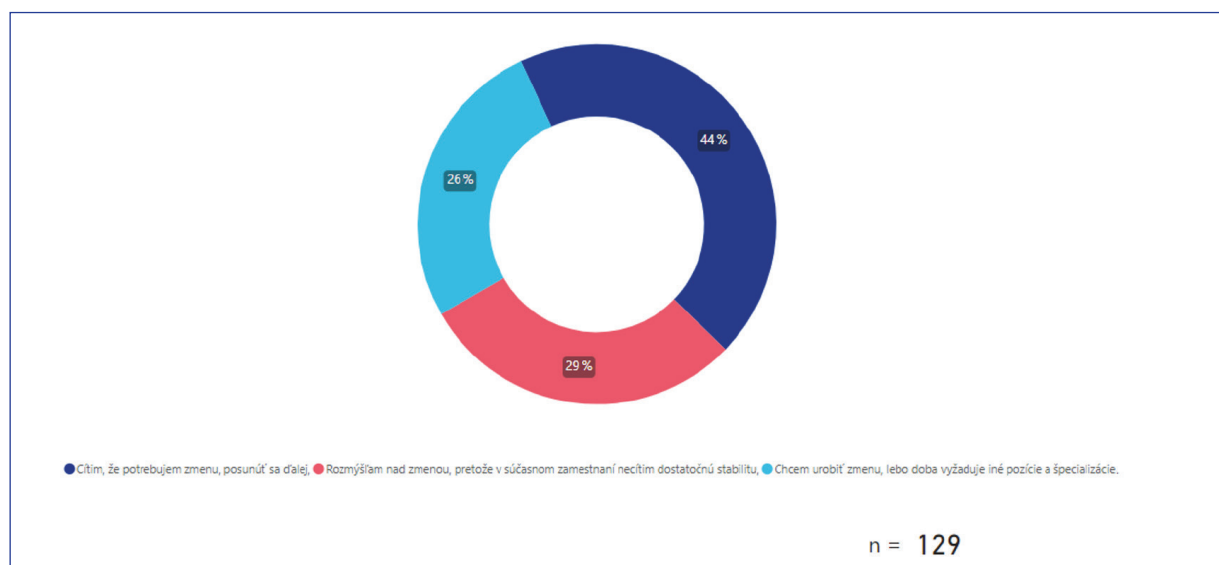


Z opýtaných žien 46 % uvádza, že pre ne nie je dôležité, či si prácu nájdu interne alebo externe. Zhodne po 27 % opýtaných má vo svojej preferencii jasno – hľadá len externe alebo, naopak, zameriava sa len na interný kariérny posun.

Úroveň aktivity žien pri hľadaní práce sa v porovnaní s rokom 2022 nezmenila – drvivá väčšina žien preferuje, ak ich niekto osloví s pracovnou ponukou. Približne 15 % opýtaných žien aktívne zisťuje, aká je situácia na pracovnom trhu a vyhľadáva vhodné pracovné pozície.

Hlavným dôvodom pre zmenu práce je u žien potreba **posunúť sa ďalej** (44 % opýtaných), 29 % respondentiek zvažuje zmenu, pretože v súčasnej práci necítim dostatočnú stabilitu a 26 % opýtaných žien sa domnieva, že dnešná doba vyžaduje **nové pozície/špecializácie**.

**Graf 11: Dôvody zmeny práce (ženy)**



Pri zisťovaní bariér pri zamestnávaní žien v IT sektore sa nám potvrdili nasledovné obavy z roku 2022:

- obava z nedostatku vedomostí, resp. nedostatku potrebného vzdelania,
- obava z nedostatku potrebných skúseností,
- obava z potreby neustáleho vzdelávania sa ako dôsledku inovatívneho charakteru odvetvia.

Pri zvažovaní vstupu do IT ženy vnímajú nasledovné motivačné faktory:

- finančné ohodnotenie (inflácia a vývoj na pracovnom trhu sa odzrkadlili v odhadoch respondentiek viažucich sa k minimálnej, resp. optimálnej mzde – v oboch kategóriách stúpili odhady/nároky cca o 20 % oproti roku 2022),
- možnosť pracovať z domu (tzv. home-office),
- flexibilný pracovný čas.

Zo žien, ktoré sa zúčastnili na prieskume, 72 % pracuje na plný úväzok a trvalý pracovný pomer, 17 % na skrátený pracovný úväzok. Na živnosť pracuje 10 % opýtaných a len 1 % uvádza, že je majiteľkou, konateľkou firmy.

## Ponaučenia z výstupov prieskumu, ktoré si odnášame ako organizácia

- Pracovať na osвете aj na základných a stredných školách s cieľom viac popularizovať cez zážitkové vzdelávanie tému dievčat v IT – zamerať pozornosť a snahu na programy, ktoré pomáhajú dievčatám s udržaním/rastom ich technologickej gramotnosti počas vysokoškolského štúdia, resp. pracovných skúseností.
- Pokračovať vo vzdelávacích aktivitách pre dospelé ženy v technologických témach a citlivo vyberať tie, ktoré sú vhodné na ich kariérny vstup do IT sveta. V rokoch 2023 a 2024 budeme okrem tých zavedených otvárať aj nové témy – napríklad základy programovania v JAVA a dátovú vizualizáciu.
- Otvoriť s účastníčkami našich kurzov diskusiu o faktoroch úspešného interného kariérneho rastu a súvisiacich témach (potreba tvorby development plánu a jeho obsahu, výber vhodných školení a možnosti ďalšej podpory).

# Odporúčania pre firmy a v téme zamestnávania žien v IT

- Preskúmajte (skrytý) kariérny potenciál žien, ktoré vo vašej spoločnosti už pracujú – práve teraz je vhodný čas ponúknuť im interný kariérny rast alebo zmenu, keďže sú im viac naklonené ako v minulosti. Kontinuálne vzdelávanie žien a tiež zabezpečenie ich kariérneho rastu sa podľa zistení z prieskumu javí ako bezpečná a efektívna investícia v časoch neistoty a škrtenia nákladov.
- Pokračujte v zvyšovaní počtu žien na vstupe do IT. Určite má zmysel podporovať alebo organizovať programy rekvalifikácie alebo zvyšovania kvalifikácie, keďže počet žien, ktoré v IT pracujú, je nízky.
- Pri propagácii, resp. nábore na vstupné/jednoduché IT pozície propagujte možnosť práce v IT ako celok namiesto propagácie jednotlivých pozícií separátne. Odbúrate tým zmätok uchádzačiek pri výbere, na ktorú pozíciu sa majú prihlásiť, a zvýšite počty celkovo prihlásených kandidátok, ktoré môžete pozvať na prvé kolá pohovorov a neskôr spoločne rozhodnúť, ktorá IT pozícia je pre ne tá najvhodnejšia.
- Zároveň odporúčame zamerať prvé kolá výberového procesu na validáciu všeobecných IT zručností uchádzačiek a priradovať uchádzačky na konkrétne IT pozície až v neskorších štádiách výberového procesu, keď sa lepšie oboznámia s pracovným prostredím a kultúrou vo vašej spoločnosti, a teda budú mať väčšiu motiváciu vytrvať vo výberovom procese. V tomto kontexte sa organizácia dňa otvorených dverí u vás v spoločnosti môže javiť ako dobrý vstupný náborový nástroj.
- Otvorte interne diskusiu, resp. preskúmajte možnosti valorizácie platov alebo extra zárobku, ktoré by boli naviazané na splnenie osobných cieľov na aktuálnej pozícii, nie nutne späť so snahou o povýšenie, resp. so zmenou pozície.
- Pri tvorbe interných vzdelávacích kurzov myslite na to, aby čo najviac z nich obsahovalo nejaké prepojenie s technológiami, resp. na technológie odkazovalo.
- Zvážte pridanie technologicky orientovaného osobného cieľa každej zamestnankyni/zamestnancovi do jej/jeho rozvojového plánu.
- Aktívne počúvajte spätnú väzbu a návrhy na zlepšenie na tému práce z domu od zamestnankýň/zamestnancov.
- Venujte čas a priestor internej diskusii o rovnosti platov pre obe pohlavia na rovnakých pozíciách.
- Podporte IT vzdelávanie dievčat na ZŠ a SŠ (či už v rámci CSR aktivít vašej spoločnosti ako takej, alebo cez individuálne snahy zamestnancov/zamestnankýň).

# Realizácia prieskumu

Zadávatel':



**Aj Ty v IT** vzniklo v roku 2012 s cieľom motivovať a podporovať dievčatá a ženy v oblasti informačných technológií. Zámerom organizácie je dosiahnuť, aby ženy nezostávali na okraji, ale stali sa priamou súčasťou technologickej budúcnosti.

Svojimi aktivitami búra spoločenské stereotypy o pôsobení žien v IT, venuje sa budovaniu komunity a vzdelávaniu dievčat od 8 rokov cez stredoškolačky až po špeciálne kariérne programy určené pre dospelé ženy. Spolupracuje tiež s IT fakultami vysokých škôl. Za jedenásť rokov činnosti organizácie prešlo jej workshopmi, kurzami a akadémiami viac ako 38-tisíc dievčat, žien aj učiteliek a učiteľov z celého Slovenska.

Agentúra:



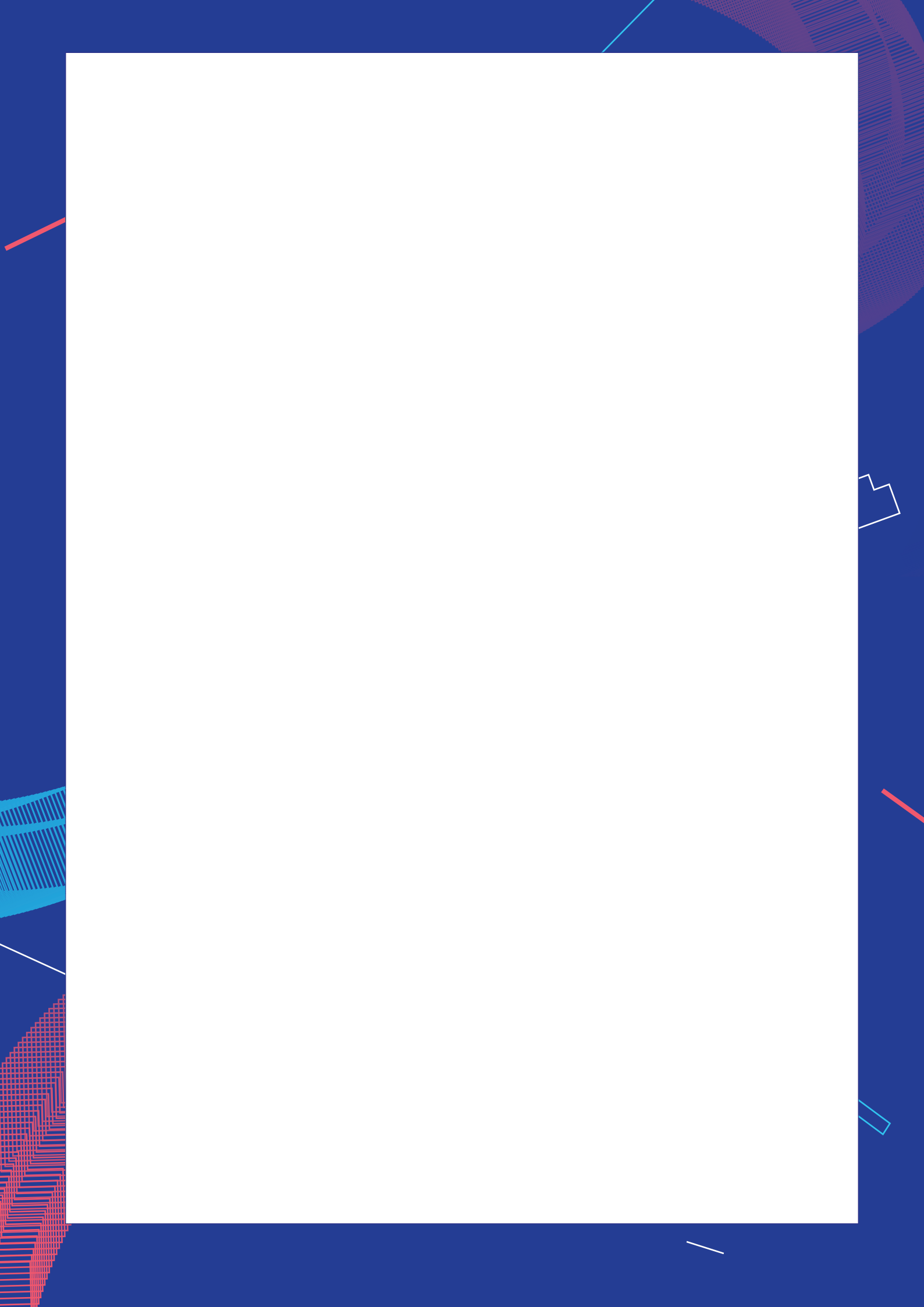
**Crystal Research** je slovenská nezávislá prieskumná agentúra, ktorá sa zameriava na kvalitný zber a spracovanie dát. Medzi jej silné stránky patria bohaté skúsenosti v oblasti marketingu na lokálnej, ako aj medzinárodnej úrovni, profesionalita počas celého priebehu projektu a moderné doručenie výstupov klientovi v interaktívnom online prostredí.

Partner:



**Slovak Telekom, a. s.** je najväčší slovenský telekomunikačný operátor s dlhoročnými skúsenosťami a so zodpovedným prístupom k podnikaniu. Pod značkou Telekom poskytuje široké portfólio služieb pevnej i mobilnej siete jednotlivcom, domácnostiam i firemným zákazníkom. Každý rok investuje desiatky miliónov eur do budovania vlastnej pevnej i mobilnej infraštruktúry. Služby na optickej sieti sú už k dispozícii pre 1 052 000 domácností. Mobilné siete Telekomu získali za svoju kvalitu ocenenie Best in Test od spoločnosti umlaut (P3) sedemkrát za sebou v rokoch 2015 až 2019. Slovak Telekom odštartoval prvú komerčnú prevádzku 5G siete v decembri 2020, aktuálne ňou pokrýva 42 % populácie, resp. 54 miest a 181 obcí. Slovak Telekom je aktívny aj v CSR/ESG oblasti najmä cez projekt ENTER. Začiatkom roka 2023 uviedol aj nový komunikačný koncept #rešpekt pre viac tolerancie v spoločnosti.

Slovak Telekom je súčasťou nadnárodnej skupiny firiem Deutsche Telekom Group. Jej jediným akcionárom je spoločnosť Deutsche Telekom Europe B.V. so 100-percentným podielom akcií.



[www.ajtyvit.sk](http://www.ajtyvit.sk)

Ilkovičova 6276/2  
842 16 Bratislava

