

УДК 316.346.2:[331.5:004.03]

DOI: <http://dx.doi.org/10.17721/2413-7979/8.2>І. Єфанова, бакалавр соціології,
Т. Марценюк, канд. соц. наук, доц.

Національний університет "Києво-Могилянська академія", Київ

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті розглянуто законодавче регулювання гендерної рівності на ринку праці України, проаналізовано явище гендерної (не)рівності на ринку праці загалом та в сфері інформаційних технологій (ІТ) зокрема. Виокремлено три групи чинників низького рівня залучення жінок на ринок праці в ІТ сфері: структурні, організаційні, індивідуальні. Особливості гендерної сегрегації в ІТ сфері України проілюстровано на матеріалі глибинних інтерв'ю з працівницями ІТ компанії.

Ключові слова: ринок праці, інформаційні технології (ІТ), гендерна нерівність, гендерна сегрегація.

Стрімкий науково-технічний прогрес останніх десятиліть викликає великий попит на фахівців сфери інформаційних технологій, однієї з найбільш перспективних та високооплачуваних галузей в усьому світі. Працевлаштування в галузі ІТ відкриває можливості виконувати свої завдання дистанційно, перебуваючи в будь-якому місці, де є доступ до мережі Інтернет, самостійно організувати свою роботу, всього за декілька років зробити кар'єру та інше. Такі умови праці видаються досить прийнятними для жінок, зважаючи на можливість успішно поєднувати робочі та сімейні обов'язки, бути фінансово незалежною, а також не залишати роботу на час декретної відпустки. Проте в реальності ІТ галузь вважається однією з найбільш "чоловічих" та асиметричних на ринку праці з доволі низькою представленістю в ній жінок.

Однією з причин, що впливають на непропорційне структурування ринку праці України, є гендерна сегрегація, яка зосереджує жінок і чоловіків в різних професійних сферах. Вона сприяє тому, що чоловіки займають більш престижні та високооплачувані посади, у той час як жінки більше представлені в державному секторі (освіті, охороні здоров'я, соціальних послугах тощо).

Гендерна сегрегація та гендерні стереотипи створюють перешкоди на шляху до пропорційного заповнення вільних робочих місць чоловіками й жінками та роблять ринок праці неефективним. Що ж стосується роботи жінок в ІТ, то через їхню недопредставленість у цій сфері, вони втрачають можливість послуговуватися перевагами цієї галузі з дистанційною роботою, гнучким графіком для виховання дітей, адже вищезгадані умови значною мірою збільшують імовірність вирішити конфлікт роботи та сімейних обов'язків.

Таким чином, *об'єктом* дослідження, результати якого представлені у цій статті, є жінки, які працевлаштовані в ІТ-сфері в Україні. *Предметом* вивчення постає гендерна нерівність стосовно жінок на ринку праці в ІТ-сфері. *А мета* цього дослідження – охарактеризувати стан гендерної нерівності в ІТ сфері як ринку праці України.

У рамках польового етапу дослідження було проведено 10 *напівструктурованих інтерв'ю* з працівницями з досвідом роботи в ІТ-відділах чи ІТ-компаніях у відповідності до розробленого гайду. Для збору даних було використана вибірка "снігової кулі".

Гендерна політика щодо ринку праці України. У Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Конвенція ООН] (ратифікована в 1980 році), у статті 2 гарантовано зобов'язання держави встановлювати санкції щодо порушень будь-яких видів заборон стосовно гендерної дискримінації. Стаття 11 цієї ж Конвенції зосереджується на проблемах дискримінації жінок й стосується аспектів працевлаштування, наголошуючи на тому, що жінки повинні мати однакові з чоловіками можливості при наймі на роботу, мати однакові критерії прийому на роботу, рівну винагороду за

однакові види робіт та еквівалентну оцінку якості роботи, мати безпечні умови праці та право на соціальний захист. До того ж Україна ратифікувала Конвенції МОП, що є основними в гендерних аспектах: Конвенцію №111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенцію №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцію №156 про працівників із сімейними обов'язками.

Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків" (від 8 вересня 2005 року) [Закон України], розділ 4 "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у соціально-економічній сфері" характеризує надання рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам на ринку праці. Стаття 17 цього Закону зосереджується на забезпеченні чоловікам та жінкам рівних прав і можливостей "у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці". Крім цього закон зазначає правові обов'язки роботодавців для забезпечення гендерно-дружного середовища: створювати умови, що дозволятимуть жінкам суміщати трудову діяльність та сімейні зобов'язання; гарантувати однакову оплату праці жінок та чоловіків за умов однакової кваліфікації та однакових умов праці; створювати безпечні умови праці для життя та здоров'я співробітників; вживати заходів, які б унеможливили виникнення ситуацій сексуального домагання. У статті 17 також прописані заборони стосовно надання переваги певній статі при працевлаштуванні, формулювання запитань, що стосуються особистого життя applicantів чи дітородних орієнтацій, зазначення бажаності гендеру в рекламі робочих вакансій за виключенням сфер робіт, де гендерна сегрегація обґрунтована законом.

Іншим законодавчим документом є Конституція України, у статті 24 якої гарантовано всім громадянам однакове трактування та імплементацію конституційних прав і свобод, надано рівні можливості чоловікам та жінкам у сфері праці та регламентовано використання спеціальних заходів щодо охорони праці, отримання рівної винагороди за однакові види робіт [Конституція України]. Кодекс законів про працю України, стаття 2-1 гарантує забезпечення державою рівності трудових прав "незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин" [Кодекс законів про працю].

Беручи до уваги всі законодавчі документи, прийняті в Україні стосовно елімінації гендерної нерівності, деюре наша країна є суспільством з сучасними антидискримінаційними впровадженнями, проте за дослідженнями міжнародних організацій, що надають індекси оцінки реальної ситуації в країні, Україна фактично належить до країн, для яких проблема гендерної нерівності є доволі актуальною. Зокрема, згідно із даними Світового економічного форуму стосовно глобального генде-

ного розриву (Global Gender Gap) за 2015 рік, що для визначення позицій країн використовує критерії виміру чотирьох індикаторів (економічної участі, рівня освіти, політичного представництва та здоров'я), Україна займає 67 місце зі значенням показника 0,702 (з 1,000) поміж 145 країн. Відповідно найнижче значення показника в Україні має індикатор політичного представництва 0,098, що відповідає 107 місцю серед всіх країн світу [Global Gender Gap Report]. Важливо зазначити, що не зважаючи на плани досягнення гендерної рівності до 2015 року як один з пунктів Цілей Розвитку Тисячоліття, задекларованих у вересні 2000, Україна не спромоглася виконати поставлених завдань (забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тисі чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади; скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків).

Становище жінок на ринку праці України. Серйозною проблемою українського ринку праці є гендерна асиметричність: зосередження жінок у малоприбуткових секторах економіки та обмеження їхньої висхідної професійної мобільності, тоді як подолання гендерної нерівності на ринку праці забезпечує вищу ефективність ринків праці; збільшення зайнятих жінок сприяє підвищенню конкуренції; зростання основи для оподаткування прибутковим податком; сприяє збільшенню показників народжуваності [Чепурко, 2010].

Через механізми гендерування ринку праці, чоловіки та жінки спрямовуються у дві полярні течії економічної активності. Цей розподіл продикуваний явищем *горизонтальної сегрегації*, через що жінки зосереджені в малоприбуткових секторах економіки (феномен "скляних стін" і "скляного підвалу"), а також *вертикальною сегрегацією*, яка акумулює жінок на нижчих щаблях професійної драбини, підкріплюючи такий професійний та посадовий поділ іншими дискримінаційними практиками ("скляної стелі" та "липкої підлоги") [Марценюк, Плахотнік, 2013].

За даними дослідження порталу "rabota.ua", проведеного у серпні 2012 р. [Существует ли проблема], відповіді респондентів показують, що виключно чоловічими сферами діяльності вважаються: військова справа, будівництво, охорона, автомобільна промисловість та сфера ІТ-технологій. Дослідження іншого порталу роботи – "hh.ua" переконує, що сфера інформаційних технологій – одна з галузей, на яку був найбільший попит серед чоловіків [Марценюк, 2013: с. 91].

Що стосується *передумов та чинників* такого становища жінок на ринку праці, перш за все важливим моментом є аналіз зміни гендерного порядку—"історично заданого паттерну владних відносин між жінками та чоловіками; як визначення жіночого та чоловічого в даному суспільстві" [Ашвін, 2000: с. 64]. Т. Журженко у роботі *Домогосподарка чи бізнес-леді: неолібералізм і пострадянські жіночі ідентичності* [Журженко, 2008] стверджує, що після розпаду Радянського Союзу відбувся розрив контракту "працюючої матері" з державою як наслідок реорганізації систем соціального відтворення і перерозподілу функцій між сім'єю, державою і ринком, що спричинило необхідність пошуку нових економічних стратегій для жінок. В нових умовах ринку жінки поставили перед вибором двох ідентичностей західного зразка—домогосподарки або ж ділової жінки. Проте жодна з них не могла бути реалізована в українських реаліях. Набуття ідентичності домогосподарки не було можливим у зв'язку з неспроможністю чоловіка бути економічно відповідальним за всю сім'ю, а ідентичність ділової жінки зустрічала спротив патріархатних стереотипів суспільства. Як наслідок, у цей історичний період жінки

були економічно маргіналізованими, а гендерні відмінності політизованими.

Російський дослідник А. Панов зазначає, що в системі неформальних правил жінки мають субординоване становище: "соціальна роль жінок полягає в догляді за дітьми, їхньому вихованні, веденні домашнього, що нерідко відбувається на шкоду зайнятості та кар'єри" [Панов, 2014: с. 244].

Згідно з соціологічним опитуванням "Дослідження участі жінок у складі робочої сили", проведеним в 2012 році, найчастішими чинниками дискримінаційного ставлення до жінок були: молодий вік (15,8%), жіноча стать (9,8%), а також та сімейні зобов'язання (необхідність піклуватися про дітей, інвалідів, хворих або літніх родичів) [Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили, 2012]. О. Шестаковський серед причин небажання працевлаштуватися жінки репродуктивного віку на роботу назвав ризики переривання робочого процесу декретною відпусткою, а також накладені державою обмеження щодо залучення матерів до певних видів робіт. Дослідник стверджує, що в результаті цього молоді жінки є вразливими на ринку праці і часто вимушені погоджуватися на менш високооплачувані посади та гірші кар'єрні можливості [Шестаковський, 2013].

У результаті проведеного у 2013 році дослідження [Єфанова, 2014: с. 78] вдалося підтвердити наявність вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації, гендерних стереотипів поведінки та позиції у сфері інформаційних технологій в Україні, переважання чоловіків у сфері ІТ. З'ясувалося, що чоловіки займають престижніші посади, що передбачають вищу зарплату, більшу технічну компетенцію та виконання складних завдань. Натомість жінки більшою мірою виконують обов'язки, що пов'язані з людськими ресурсами та комунікаціями. Крім цього, виявлено гендерний розрив зарплат в очікуваннях чоловіків і жінок на рівні, що за результатами дослідження можна пояснити необхідністю особистої мотивації до кар'єрного зростання (за свідченнями респонденток), наявністю гендерної сегрегації цієї сфери, а також стереотипами поведінки, через що пошукачки зазначають значно нижчу заробітну плату у своїх резюме.

Чинники низького рівня залучення жінок на ринку праці в ІТ. ІТ сфера є однією з найбільш гендерно сегрегованих, де частка жінок продовжує залишатися досить низькою. Відповідно до даних дослідження журналу "Computer Weekly" [Women in technology survey, 2015] представленість жінок у складі технічних команд складає лише близько 14%. На сьогодні більшість великих міжнародних компаній усвідомлюють необхідність досягнення гендерного балансу серед найманих працівників (створюються гранти для жінок на опанування технічних спеціальностей, проводяться тренінги з навчання лідерству та організуються заходи й програми для залучення жінок в ІТ індустрію), серед виконавчих директорів ІТ бізнесу зустрічаються і жінки. Проте попри вищезгадані позитивні заходи, на залучення жінок в ІТ ринок впливають чинники, які відтворюють гендерну сегрегацію в ІТ.

Структурний рівень чинників. Науковиця Е. М. Траут у роботі "Зайва дівчина: погляд індивідуальних відмінностей на сприйняття жінок в ІТ" [Trauth, 2002] оцінює зв'язок соціального конструювання ІТ та гендерних ідентичностей, жіночої участі в професіях ІТ. Дослідниця наголошує на першості та домінантності структуральних (інституційних) впливів над біологічними й психологічними, проте надає достатнього значення індивідуальним характеристикам, що грають істотну роль для особистості. В цій роботі розглянуті два основні підходи до аналізу гендерної тематики в ІТ—есенціалістський підхід та соціальний конструктивізм. Перший ґрунтується

ся на усвідомленні вроджених відмінностей чоловіків та жінок, які призводять до того, що чоловіки як група роблять інші рішення стосовно використання технології та послуговуються іншими критеріями оцінки в роботі, ніж жінки. Другий постулює ідею, що недорепрезентація жінок у сфері ІТ може бути пояснена соціальним конструюванням цієї сфери як домінуючої чоловічої, протиставляючи її фемінності жінок і таким чином лишаючи їх поза участю в ІТ. Авторка підсумовує, що жінки як індивідуальності мають досвід різних соціокультурних впливів, що формують їхні схильності до участі в ІТ.

М. Ахуджа з Університету Індіани США стверджує [Ahuja, 2002], що сфера ІТ в розподілі професій є досить гендерно поляризованою. Станом на 2001 рік жінки становили лише 25% робочої сили в цій галузі в Європі, а також 20% в США. Більше того, зазначалася наявність вертикальної гендерної сегрегації (ефекту "скляної стелі"), що зосереджувала жінок на позиціях середнього рівня, не дозволяючи жінкам просуватися вище по кар'єрній драбині, а також нерівна винагорода за виконання однакових обов'язків. М. Ахуджа створив пояснювальну модель факторів, що мали вплив на кар'єру жінок в ІТ. На його думку, саме вплив структурних та соціальних факторів визначають особливості розвитку інших залежних змінних, а саме 1) змінної вибору кар'єри (структурні фактори: відсутність рольових моделей та культура професійного розподілу в технічних освітніх програмах, соціальні фактори: конфлікт сім'я-робота, соціальні очікування), 2) змінної кар'єрної продовжаності (стійкості), 3) змінної кар'єрного прогресу (структурні фактори: нестача менторів та структура галузі ІТ, соціальні: неформальні мережі).

Дж. С. Екле розглядала "Гендерні та етнічні відмінності в участі в фізичних науках, математиці та інформаційних технологіях" [Eccles, 2005]. Дослідниця зосереджувала увагу на факторах прийняття рішень школярів стосовно вступу на технічні спеціальності і розробила концептуальну модель. До моделі було включено такі аспекти: оцінка успіху серед можливих опцій та суб'єктивне сприйняття власної спроможності, компетенції; відношення опцій вступу до коротко- та довгострокових цілей, до особистісних та соціальних ідентичностей, базових психологічних потреб; індивідуальні рольові схеми сформовані культурно (пов'язані з гендером, соціальним класом тощо); потенційна ціна інвестування в певний вид діяльності замість іншого. Відповідно ця модель зображає формування рішення індивіда в контексті специфічної соціальної реальності.

Дж. Шейх [Sheikh, 2015] вводить термін "гендерного цифрового розподілу" (gender digital divide), який є наслідком соціо-економічних та інших нерівностей серед людей і ділить їх за можливістю доступу до цифрових ресурсів. Передумовою до гендерного цифрового розподілу є мала кількість жінок, які навчаються на технічних спеціальностях, що, у свою чергу, впливає на недостатню представленість жінок в окремих галузях ІТ. Залучення жінок в розробку програмних продуктів дозволить жінкам стати цільовою аудиторією для розробників, а також допоможе зробити дизайн менш маскуліно-акцентованим.

Дж. Вайцман [Wajzman, 2007] пише, що незважаючи на величезну кількість жінок, які споживають інформацію, кількість жінок, які зайняті в сфері забезпечення інформаційних і комунікаційних технологій (ICT's) продовжує бути невеликою. Як і Дж. Шейх, дослідниця стверджує необхідність залучення жінок в процес дизайну ІТ-артефактів не лише для рівних можливостей працевлаштування, але й для створення продуктів "дружніх до жінок". З точки зору техно-фемінізму, через

науку й технології обумовлюються гендерно-владні відносини, тому через відсутність жінок в процесах виробництва ІСТ, вони повністю виключені з соціо-технічних мереж цієї галузі, технологічних інновацій, а також технічного контенту в суспільстві. Технічна сфера пов'язана з маскуліним образом не лише через домінування чоловіків у цій сфері, але також через інкорпорування символів та значень, які мають чоловічі конотації. Відповідно жіноча недопредставленість у технічній сфері стосується процесу стереотипного асоціювання цієї діяльності як такої, що годиться радше для чоловіків.

Існує також низка дослідників, які вважають, що саме **чинники індивідуального рівня** жінок впливають на їхню представленість на ринку праці. Наприклад, протилежний до попередніх погляд щодо представленості жінок в ІТ має Дж. Розенблум у роботі "Чому так мало жінок в ІТ? Оцінка ролі особистості в кар'єрному виборі" [Rosenbloom, 2008]. Авторка вважає, що особливості індивідуальних преференцій чоловіків та жінок мають визначальний вплив на розподіл на ринку праці: предстваники різних статей цінують різні аспекти роботи й тому роблять різний вибір стосовно неї.

Фінська дослідниця С. Нііранен [Niiranen, 2015] зазначає, що окрім того, що технічно-орієнтовані сфери є переважно чоловічими, жінки не надто зацікавлені в пошуках професійних ніш в цих областях. Для вирішення цієї проблеми вона пропонує надавати рівні можливості для вивчення технічних предметів ще на рівні школи, адже велика кількість дівчат залишається поза технічно-орієнтованими активностями. Іншим фактором, який може сприяти прихильному ставленню дівчат до технічних спеціальностей, є наявність членів сім'ї, задіяних в цій сфері, або ж рольової моделі-вчителя, який чи яка могли б заохочувати інтерес до цієї області. Велика роль покладається на вчителів, адже зважаючи на низьку самооцінку дівчат щодо їхніх технічних здібностей, їм потрібне постійне заохочення.

Організаційні чинники в ІТ сфері теж впливають на розподіл людей за посадами в ІТ. Компанії висувують гендеровані вимоги до кандидатів та створюють клімат, в якому складно перебувати жінкам. Досвід жінок у цій сфері описує М. Ньюбері [Newbery, 2013] і стверджує, що культура ігрової індустрії є надзвичайно маскуліною і дискримінує її, якщо вона не відповідає ідеальному образу молодого альфа-чоловіка. Організації, зайняті іграми, мають "чоловіче" обличчя, так само як і аудиторія, яка в них грає. Таким чином, жінки залишаються поза конкурсом на ці посади, адже вони перш за все не проходять тест на "особистісний тип", який склався в уяві стереотипно мислячого працедавця. Існує стереотип, що жінки не так зацікавлені в відео-іграх чи не так добре в них грають, як чоловіки. Таким чином жінка-аплікантка априорі не може відповідати одному з обов'язкових критеріїв посади в ігровій індустрії—як "любов" до ігор.

Жінки, які все ж працюють в цій індустрії, вимушені постійно боротися за право бути там присутніми, а також обґрунтовувати своє існування на даному робочому місці. Крім цього іншою проблемою, з якою зіштовхуються жінки, які задіяні в розробці ігор — психологічний дискомфорт, пов'язаний з частою появою сексуального контенту, адже автори ігор мають на меті приваблювати молоду чоловічу аудиторію. В такому середовищі жінкам нерідко доводиться толерувати сексизм з метою підтримування стосунків з колегами, більшість з яких — чоловіки. Доцільно зазначити, що прояви сексизму, а також об'єктивізація сексуальності впливають на відчуження жінок від роботи, ігор та цієї індустрії в цілому. Так, упередженість працедавців при прийомі на роботу, використання жіночого тіла з метою підвищення інтере-

су до ігор, а також відсутність можливостей в організаціях для створення умов для поєднання своїх робочих та сімейних обов'язків, негативно впливають на попит та практичну можливість серед жінок для роботи в ІТ. До того ж зважаючи на стрімкий розвиток в індустрії, працівникам технічної сфери необхідно постійно вдосконалювати свої знання та навички, що вимагає великої кількості часу, а як наслідок – змушує жінок погоджуватися на менш кваліфікаційно вимогливі посади з метою вивільнення часу для створення сім'ї або ж виховання дітей.

Підсумовуючи, зазначимо, що праці міжнародних дослідників, які були проаналізовані, дають цілісне уявлення про різні види факторів макро-, мезо- та мікрорівня, що впливають на залучення жінок на ринок праці в ІТ. Попри це, доцільно зазначити, що науковий доробок про сферу інформаційних технологій потребує значного доопрацювання. Зокрема, необхідно приділити увагу вивченню гендерних політик ІТ-компаній, дослідити можливості поєднання робочих та сімейних обов'язків для працівників цієї галузі, можливостей забезпечення комфортного психологічного клімату для обох статей, розвитку програм менторства для жінок в технічних спеціальностях, адже ІТ сфера так і залишається гендерно асиметричною з низькою представленістю жінок.

Загальна інформація про емпіричне дослідження становища жінок в ІТ сфері в Україні. Для дослідження досвіду жінок на ринку праці в ІТ було проведено 10 напів-структурованих інтерв'ю з жінками, які працювали в ІТ компаніях в Україні. Таку кількість інтерв'ю доцільно вважати достатньою для аналізу адже відповіді останніх респонденток вже не додавали нової інформації. Формальними ознаками вибірки були: жіноча стать, досвід (штатної) роботи в ІТ компанії. Всі респондентки проживали та працювали в м. Київ. Середня тривалість інтерв'ю становила 30 хвилин. Всі імена респонденток були приховані з метою забезпечення конфіденційності.

Гайд інтерв'ю для опитування жінок складався з п'яти блоків – спочатку ставилися запитання щодо *кар'єрних орієнтацій* респонденток на етапі вибору професії, наявності рольових моделей, які б сприяли вибору технічної спеціальності, а також очікувань респонденток щодо роботи за цим спрямуванням в майбутньому. Також під час інтерв'ю розглядався процес *працевлаштування* з точки зору дотримання законодавства працедавцем, аналізувався *досвід* респонденток *під час роботи* як щодо формальних завдань, так і неформальних. В ході інтерв'ю респонденткам ставилися питання щодо *гендерної політики компанії* і наприкінці збиралася *соціально-демографічна інформація*.

Для збору інформації був використаний метод напівструктурованого фокусованого інтерв'ю, завдяки чому респондентки мали змогу повно висловитися про свій досвід та проаналізувати власне робоче середовище. Вибірка респонденток була отримана методом "снігової кулі", коли перші респондентки вказували на своїх знайомих з інших компаній, які підходили для даного дослідження за формальними критеріями.

Узагальнення і типізація досвіду працівниць ІТ компаній за матеріалами інтерв'ю. За словами респонденток, найпоширенішими позиціями, на яких зосереджені жінки в ІТ – це вакансії, що пов'язані з роботою з людськими ресурсами, тестуванням, бізнес-аналітикою, пошуком та роботою з клієнтами, веб-дизайном, проектним менеджментом та фронт-ендом.

Однією з причин чому дівчата обирають для себе саме такі позиції, Респондентка 8 (4 роки в ІТ) зазначила, що *"жінкам більше подобається спілкуватися, тому вони й обирають для себе позиції, де його більше"*.

На думку Респондентки 5 (2 роки в ІТ), дівчат більше на позиціях з підтримки клієнтів адже *"як правило, жінкам рідше відмовляють і ставляться до них більш м'яко"*, а до роботи з людськими ресурсами *"у жінок більше натхнення та вроджених талантів"*. Респондентка 9 (3 роки в ІТ+телеком) сказала, що *"коли була на конференції, то зрозуміла фразу – не можете знайти собі дівчину, шукайте серед тестувальниць"*, адже серед тестувальниць більша частина – це жінки. Такий розподіл за статтю на посадах в компаніях ілюструє статево-рольовий підхід, який пояснюється структурними чинниками гендерної сегрегації на ринку праці.

Якщо оцінювати **кількість жінок в компаніях**, де працюють респондентки, то в найкращому випадку – вони складають половину від загальної кількості (включно з командами, які не займаються розробкою безпосередньо – підтримка, людські ресурси, фінанси, аналітика тощо). В командах, які займаються розробкою, жінок помітно менше – іноді співвідношення чоловіків до жінок складає 70%/30% чи 80%/20%, а подекуди навіть менше, адже як згадувалося вище, жінки в більшості зосереджені на позиціях, які передбачають "спілкування та організацію".

Що стосується **кар'єрних орієнтацій**, то зазвичай ІТ сферу жінки обирали з різних причин – прагнення вивчити щось нове, схильність до технічних наук, можливість знайти роботу тощо. В декількох випадках на вибір спеціальності впливали родичі – виступаючи рольовими моделями. Зі слів опитаних жінок, декілька з них зіштовхувалися з гендерними стереотипами ще в школі, коли викладачі були прихильниками статево-рольового підходу і вказували жінкам на їхню технічну неспроможність на противагу чоловічій "природній схильності до математичних наук". Як зазначалося, відсутність рівних можливостей для навчання технічним наукам ще на рівні школи закладає фундамент для чинників гендерної сегрегації індивідуального рівня, коли жінки низько оцінюють свою здатність до роботи на технічних спеціальностях і відповідно не обирають для себе цей професійний шлях. Доцільно зауважити, що більшість респонденток не погоджувалися з твердженням про те, що ІТ галузь є "чоловічою":

"Я не вважаю свою спеціальність "чоловічою". Можливо, такою можна вважати роботу в шахтах, наприклад, де дійсно потрібна чоловіча сила та витримка. Для програміста важливо мати спокійний характер, швидко освоювати нові технології та не боятися відкривати себе новим людям, задачам та можливостям. А з цим можуть добре справлятися як чоловіки, так і жінки" (Респондентка 5, 2 роки в ІТ).

Під час **проходження співбесід** на технічні посади більшість респонденток зазначали, що в них не з'ясували особистої інформації, і що до них ставилися з повагою, проте були випадки, коли вони відчували на собі упереджене ставлення: *"Але в деякі компанії, коли приходила на співбесіди, то дивилися типу "чого ти сюди прийшла"* (Респондентка 10, 1 рік в ІТ), *"Одного разу мені сказали "У нас чоловічий колектив, не думаємо що ви зможете працювати так"* (Респондентка 6, 2 роки в ІТ). Упередження під час працевлаштування свідчать про наявність гендерних стереотипів у роботодавця і виступають в ролі організаційного чинника гендерної сегрегації на ринку праці.

Важливою складовою робочого середовища є спілкування колег по роботі – більшість респонденток зазначають, що їм комфортно працювати з колегами-чоловіками:

"Що стосується роботи, то я не відчувала на собі якогось упередження, хай навіть у мене будуть наступні питання, мені все одно намагатимуться допомогти і пояснити" (Респондентка 10, 1 рік в ІТ).

"Мені мій колектив дуже подобається і коли мені доводиться провести час в суто жіночому колективі в support чи з тестувальницями, то я розумію, що там набагато важче працювати – інтриги, плітки, розслідування. А моя команда дуже хороша, завжди готові допомогти" (Респондентка 2, 1,5 роки в ІТ).

Неодноразово жінки, які давали інтерв'ю, згадували про наявність внутрішньої мізогінії з боку жінок всередині колективу, особливо якщо жінка при цьому займає керівну посаду:

"Виникали колізії, коли керівник-жінка, адже жінки намагаються реалізувати свої амбіції через роботу, вони більш вимогливі до жінок, намагаються стати дуже великими начальниками" (Респондентка 3, 5 років в ІТ).

"Іноді дівчата дискримінують інших дівчат – інтриги, скандали, розслідування", тому з хлопцями в цьому плані легше працювати" (Респондентка 1, 4 роки в ІТ).

Зважаючи на те, що чоловіки переважають в колективах кількісно, вони створюють маскулінізовану корпоративну культуру. Опитувані згадували, що подекуди їхні колеги-чоловіки створювали дискомфортне психологічне середовище, використовували сексистські жарти:

"Єдиним дискомфортом з минулої роботи були певні "плоскі" жарти-повідомлення в загальному чаті. Просто деякі хлопці не дуже добре виховані" (Респондентка 1, 4 роки в ІТ).

"Що стосується колег, то є певні проблеми з духовною розвиненістю, іноді таке враження, що це завод, але трохи більше платять. Тому рівень жартів є досить приземленим – але сміються як з дівчат в ейч арі, так і з бородатих немитих хлопців" (Респондентка 3, 5 років в ІТ).

"Це справа ставлення – не можна сказати, що в нас однакове ставлення до чоловіків і жінок. У нас була дівчина, якій іноді адресувалися жарти в стилі "чому ти програмуєш, а не йдеш додому варити борщ". Але так само якщо хтось постійно займається спортом, з нього сміються, що він качок. Це нормальні відносини в колективі" (Респондентка 7, 4 роки в ІТ).

Таким чином, можна зробити висновок, що в цілому робота в технічному відділі, де жінки складають меншість, є для них досить прийнятною навіть не зважаючи на упередження чи сексистські жарти, а саму наявність стереотипного мислення респондентки пов'язували з рівнем виховання працівників – деякі жінки стверджували, що в їхніх колективах до жінок немає упереджень, але для них немає й бенефітів. Забезпеченню комфортного робочого клімату для обох статей та уникненню гендерованої корпоративної культури може сприяти відповідна гендерна політика компанії – створення рівних умов для особистісного та професійного розвитку чоловіків та жінок.

Зважаючи на закріпленість репродуктивної сфери за жінкою, **відпустка по догляду за дитиною** майже завжди оформлюється на дружину. Проте ситуація з "декретом" в ІТ сфері є досить невизначеною, особливо якщо жінка працює в невеликій компанії і надає послуги як фізична особа-підприємець:

"Я працювала як ФОП, тому коли я піду в декретну відпустку, я не знаю як мені це оформлювати. Зрозуміло, що мене три роки ніхто не буде чекати, я не впевнена навіть, що мене рік чекатимуть. Але це специфіка роботи" (Респондентка 7, 4 роки в ІТ).

"Все залежить від добросовісності компанії наскільки вона готова допомогти. В деяких компаніях великих є практика виплачувати великий бонус за народження дитини, як чоловікам, так і жінкам" (Респондентка 1, 4 роки в ІТ).

Деякі респондентки говорили, що в їхніх компаніях надається 4 місяці декретної відпустки, яка оформлюється як лікарняний; за жінкою зберігається еквівалентна посада близько року, а робоче місце впродовж на-

ступних 3 років. Однією зі складових гендерної політики є створення **дружнього до сім'ї робочого середовища**, яке передбачає працю за гнучким графіком чи дистанційно, кар'єрну гнучкість та підтримку під час вимушеної перерви в роботі, створення кімнат догляду за дітьми в будівлі компанії тощо. Організації, які не турбуються про захист жінок в період вагітності, ставлять працівниць перед вибором між сімейним та корпоративним життям, тим самим позбавляючи жінок, які хочуть народжувати дітей, кар'єрних можливостей.

Серед ІТ компаній, які потрапили до вибірки, дружне до сім'ї середовище найчастіше виявляється в можливості чоловікам та жінкам працювати за гнучким графіком, а також виконувати роботу з дому. Це дає можливість приблизитися до балансу між роботою та особистим життям, зняти з чоловіків необхідність бути лише "гаманцями", а жінкам отримати можливість професійно розвиватися. За словами однієї з респонденток:

"В одному з відділів в нашій компанії є дівчина, у якої двоє дітей, то коли їй потрібно забрати дітей з садочка, вона без ніяких проблем відпрошується, а також їй дозволяють дуже гнучкий графік – приходити на роботу на 7 ранку і йти в 14" (Респондентка 2, 1,5 роки в ІТ).

"У нас програміст є в компанії, в якого недавно народилася дитина, то він працює з дому, на задньому фоні там дитина кричить, але всі розуміють, що він дружині допомагає" (Респондентка 9, 3 роки в ІТ+телеком).

Щодо **кар'єрного просування**, то більшість респонденток наголошували на тому, що все залежить від індивідуальних зусиль та мотивації людини: "Все залежить від знань, цілеспрямованості, трудолюбивості" (Респондентка 4, 5 років в ІТ).

"Просування залежить від того, скільки людина вкладає в роботу. В нашій сфері головне, щоб ти працював якісно, і щоб це було реально корисно для команди. Можливо, з якогось віку жінці буде більш цікаво приділяти більше часу своїй дитині, і менше часу проводити на роботі. Але в нас таких випадків немає – жінки навіть з дітьми нормально працюють і нормально просуваються в кар'єрному плані" (Респондентка 8, 6 років в ІТ).

Проте одна з респонденток зазначала, що жінкам просуватися по кар'єрній драбині важче через необхідність демонструвати маскуліні риси. Таким чином, в даному випадку андроцентрична корпоративна культура як організаційний чинник гендерної сегрегації створює перепони для кар'єрного розвитку працівниці:

"Кар'єрне просування залежить від людини. Але частіше це чоловіки, через те, що до них не таке ставлення як до жінок. Якщо немає сильного характеру, то досить важко піднятися. Хлопцям легше. Наприклад, запитати у програміста щось, то дівчині він плюс 100500 питань у відповідь задасть через те, що вона дівчина і технічна спеціалізація – то не її, але якщо хлопець запитає, то він ще й розповість як все працює, і на листочку на малює. Загалом залежить від того як себе поставити" (Респондентка 6, 2 роки в ІТ).

Висновки. Отже, опитаних респонденток сфера інформаційних технологій привабила можливістю активно розвиватися, навчитися чомусь новому та використати свої технічні навички. Ця сфера характеризується горизонтальною гендерною сегрегацією: навіть якщо жінки складають половину працівників компанії, вони найчастіше зосереджуються в нетехнічних відділах – наприклад, у відділі людських ресурсів, продажів, підтримки клієнтів, аналітики. Якщо дівчата обіймають технічні ролі, то в більшості вони стають тестувальницями, і лише одиниці опиняються в командах, які займаються розробкою.

Для пояснення такого розподілу респондентки апелювали до структурних чинників гендерної сегрегації:

гендерних стереотипів, за якими внаслідок певних "жіночих" характеристик жінки були схильні обирати для себе більш "фемінні" посади. Попри заборону законодавчого рівня декілька респонденток зазначали, що роботодавці все-таки намагалися дізнатися особисту інформацію при прийомі на роботу (організаційний чинник гендерної сегрегації), що робить процедуру прийняття на роботу суб'єктивною. Самі ж жінки виправдовували порушення своїх прав тим, що перший час новий співробітник не приносить доходу для компанії, тобто питання особистісного характеру є продиктованими бізнес-середовищем.

Опитані жінки зазначали, що їм досить комфортно працювати в колективах, де кількісно переважають чоловіки, щоправда більшості респонденток все ж доводилося толерувати сексистські жарти, наявність яких вони пов'язували з невихованістю своїх колег-чоловіків. Респондентки досить обережно висловлювалися про своє робоче середовище, відчувалося, що жінки не хотіли створити враження, що їх дискримінують на роботі, боячись дискредитувати працедавця. Внаслідок цього прояви сексизму з боку чоловіків-колег респондентками також виправдовувалися. Респондентки значною мірою апелювали до статево-рольового підходу, структурного чинника гендерної сегрегації, коли пояснювали розділення праці під час самостійно організованих тим білдингів.

В умовах маскулінного середовища для кар'єрного просування жінці потрібно в тому числі набувати "чоловічих" рис, щоб добитися успіху в колективі, але потім таку жінку все одно засуджують через її вимогливість і прагнення домінувати. Таким чином, поза основними професійними кваліфікаціями в деяких компаніях жінки вимушені адаптуватися до гендерованої корпоративної культури, щоб зростати по кар'єрній драбині. Респондентки наголошували на наявності внутрішньої мізогінії у своїх компаніях, упередженості з боку жінки-керівника по відношенню до інших жінок, а також психологічного напруження, коли в команді більшість працівників – жінки.

Жодна з компаній, в яких працювали жінки, не мала гендерної політики, яка б гарантувала рівні права і можливості для чоловіків та жінок. Причому невеликі за розміром компанії як українського, так і іноземного капіталу не мали будь-яких офіційних правил взагалі, а великі міжнародні ІТ компанії мали збірку інструкцій, які за словами респонденток стосувалися суто дотримання прав та свобод індивіда, регулювали правила поведінки в офісі та відрядженні, зокрема дрес код. З іншого боку невеликі за розміром компанії мали досить неформальний тип відносин в колективі, завдяки чому працівники могли влаштувати собі досить гнучкий графік роботи, що було дуже зручно, наприклад, для жінок з дітьми. Недоліком ліберальної корпоративної культури невеликих компаній, де працювали респондентки, була відсутність чіткої процедури підвищення чи перегляду заробітної плати, адже такі рішення мали ініціюватися безпосередньо працівником і великою мірою залежали від керівника компанії.

Результати цього дослідження свідчать про необхідність підвищення рівня знань про переваги гендерної рівності на ринку праці адже недостатній рівень поінформованості стосується не лише пересічних громадян, але й працедавців, які безпосередньо імплементують та відтворюють стереотипи на робочих місцях.

Статтю написано на основі бакалаврського диплому із соціології, захищеного 2016 року Іриною Єфановою на кафедрі соціології Національного університету "Києво-Могилянська академія" під керівництвом Тамари Марценюк.

Список використаних джерел

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: І-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 205 с. [Analytychne doslidzhennya

uchasti zhinok u skladi robochoyi syly / za red. E.M. Libanovoyi. – K.: I-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2012. – 205 s.]

2. Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости / Сара Ашвин // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 63–73. [Ashwin S. Vliyaniye sovetskogo gendernogo poriyadka na sovremennoye povedeniye v sfere zanyatosti / Sarah Ashwin // Sotsiologicheskiye issledovaniya. – 2000. – № 11. – С. 63–73.]

3. Єфанова І.В. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І.В. Єфанова, Т.О. Марценюк // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2014. – Вип. 8. – С. 69–81. [Yefanova I.V. Genderna sehrehatsiya na rynku pratsi Ukrainy u sferi informatsiynykh tekhnolohiy / I.V. Yefanova, T.O. Martsenyuk // Visnyk L'vivs'koho universytetu. Seriya sotsiologichna. – 2014. – Vyp. 8. – С. 69–81.]

4. Журженко Т. Домохозяйка или бизнес-леди: неолиберализм и постсоветские женские идентичности // Татьяна Журженко // Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. – Вильнюс: ЕГУ, 2008. – С. 73–96. [Zhurzhenko T. Domokhozyayka ili biznes-ledi: neoliberalizm i postsovetskiye zhenskkiye identichnosti // Tatyana Zhurzhenko // Gendernyye rynki Ukrainy: politicheskaya ekonomiya natsional'nogo stroitel'stva. – Vil'nyus: EHU, 2008. – С. 73–96.]

5. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005р. № 2866-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> [Zakon Ukrainy "Pro zabezpechennya rivnykh prav ta mozhlyvostey zhinok i cholovikiv" vid 8 veresnya 2005 r. № 2866-IV [Elektronnyy resurs] / Verkhovna Rada Ukrainy. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

6. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 10.12.71 № 322-VIII [Elektronnyy resurs] / Verkhovna Rada Ukrainy. – Rezhym dostupu: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>]

7. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207 [Konventsiya OON pro likvidatsiyu vsikh form dyskriminatsiyi shchodo zhinok [Elektronnyy resurs] / Verkhovna Rada Ukrainy. – Rezhym dostupu: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207]

8. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96-%D0%B2%D1%80> [Konstyutsiya Ukrainy vid 28 chervnya 1996 roku [Elektronnyy resurs] / Verkhovna Rada Ukrainy. – Rezhym dostupu: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96-%D0%B2%D1%80>]

9. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua) / Тамара Марценюк // Журнал соціальної критики "Спільне". – 2013. – № 6. – С. 89–95. [Martsenyuk T. Genderna sehrehatsiya rynku pratsi: yaku robotu shukayut' zhinky i choloviky (na prykladi bazy rezjume i vakansiy na hh.ua) / Tamara Martsenyuk // Zhurnal sotsial'noyi krytyky "Spil'ne". – 2013. – № 6. – С. 89–95.]

10. Марценюк Т. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер / Тамара Марценюк, Ольга Прахотнік // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / [за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярмановій]. – К.: Критика, 2013. – С. 77–96. [Martsenyuk T. Genderova robota: yak rynek pratsi ta khatnya robota konstruyuyut' gender / Tamara Martsenyuk, Olha Prakhotnik // Gender dlya mediy: pidruchnyk iz gendernoyi teoryi dlya zhurnalistyky ta inshykh sotsiuhumanitarnykh spetsial'nostey / [za red. M. Mayerchik, O. Plakhotnik, G. Yarmanoviy]. – K.: Krytyka, 2013. – С. 77–96.]

11. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда / Александр Михайлович Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. [Panov A.M. Gendernyy analiz rossiyskogo rynku truda / Aleksandr Mikhaylovich Panov // Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz. – 2014.]

12. Существует ли проблема гендерной дискриминации на украинском рынке труда? Результаты опроса [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://top.rabota.ua/post/2012/08/20/resultaty_issledovaniya_gendernaja_dyskriminacija.aspx. [Sushchestvuyet li problema gendernoy diskriminatsiyi na ukrainskom rynku truda? Rezul'taty oprosa [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupu: http://top.rabota.ua/post/2012/08/20/resultaty_issledovaniya_gendernaja_dyskriminacija.aspx.]

13. Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці / Гульбаршин Чепурко. – К.: Міжнародне бюро праці, 2010. – 50 с. [Chepurko G. Genderna rivnist' u sviti pratsi / Gul'barshyn Chepurko. – K.: Mizhnarodne byuro pratsi, 2010. – 50 s.]

14. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи / О. Шестаковський // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Соціологічне дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2013. – № 30. – С. 169–174. [Shestakovskiy O. Genderna nerivnist' na rynku pratsi Ukrainy: strukturni peredumovy i tryvki stereotypy / O. Shestakovskiy // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni VN Karazina. Sotsiologichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: metodolohiya, teoriya, metody. – 2013. – № 30. – С. 169–174.]

15. Ahuja M. K. Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda / Manju K. Ahuja // European Journal of Information Systems. – 2002. – № 11. – P. 20–34.

16. Eccles J. Studying gender and ethnic differences in participation in math, physical science, and information technology / J. S. Eccles // *New Directions for Child and Adolescent Development*. – 2005. – № 110. – P. 7–15.
17. Global Gender Gap Report 2015 [Electronic Source] / World Economic Forum. – Mode of access: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>
18. Newbery M. Gender and the Games Industry: The Experiences of Female Game Workers / Marsha Newbery // *Communication, Art & Technology: School of Communication*. PhD Thesis. – 2013.
19. Niiranen S. Women in technology-oriented fields / Sonia Niiranen, Samuli Niiranen // *Australasian Journal of Technology Education* [Electronic source]. – 2015. – №2. – Issue 1. – Mode of access: <http://www.ajte.org/index.php/AJTE/article/view/29>
20. Rosenbloom J. Why are there so few women in information technology? Assessing the role of personality in career choices / J. Rosenbloom, R. Ash. // *Journal of Economic Psychology*. – 2008. – № 29. – P. 543–554.
21. Sheikh J.A. The Invisible User: Women in DUXU / Javed Anjum Sheikh, Aneela Abbas // *Design, User Experience, and Usability: Users and Interactions. DUXU 2015. Lecture Notes in Computer Science*. – Vol 9187. – Springer, Cham, 2015. – P. 243–251.
22. Trauth E. M. Odd girl out: an individual differences perspective on women in the IT profession / Eileen M. Trauth // *Information Technology & People*. – 2002. – № 15. – P. 98–118.
23. Wajcman J. From women and technology to gendered technoscience / Judy Wajcman // *Information, Community and Society*. – 2007. – № 10.3. – P. 287–298.
24. Women in technology survey 2015 [Electronic source] – Mode of access: <http://www.computerweekly.com/ehandbook/Women-in-Technology-Survey-2015>

References [transliterated]

1. Ahuja M K (2002) Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information Systems* 11: 20–34, <http://dx.doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000417>
2. Analytical study of women's participation in the labor force (2012) E.M. Libanova (ed.) K.: Institute of Demography and Social Studies MV Ptukha NAS of Ukraine. [in Ukrainian]
3. Ashwin S (2000) The influence of the Soviet gender order on modern behavior in the field of employment. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* 11: 63–73. [in Russian]
4. Chepurko G (2010) *Gender equality in the workplace*. Kyiv: ILO. [in Ukrainian]
5. Constitution of Ukraine (1996). Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. [in Ukrainian]
6. Eccles J S (2005) Studying gender and ethnic differences in participation in math, physical science, and information technology. *New Directions for Child and Adolescent Development* 110: 7–15, <http://dx.doi.org/10.1002/cd.146>
7. Law of Ukraine (2005) On ensuring equal rights and opportunities for women and men # 2866-IV. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. [in Ukrainian]
8. Labor Code of Ukraine (1971) # 322-VIII. Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukrainian]

9. Martsenyuk T (2013) Gender segregation in the labor market: what job are women and men seeking (case study of resumes and vacancies database on hh.ua). *Journal of social critic Commons* 6: 89–95. [in Ukrainian]
10. Martsenyuk T and Plakhotnik O (2013) Gendered work: how labor market and housework construct gender. In: Mayerchuk M., Plakhotnik O. and Yarmanova G. (eds.) *Gender for the media: a textbook on gender theory for journalism and other humanities disciplines*. Kyiv: Krytyka, 77–96. [in Ukrainian]
11. Newbery M (2013) *Gender and the Games Industry: The Experiences of Female Game Workers*. Communication, Art & Technology: School of Communication. PhD Thesis.
12. Niiranen S and Niiranen S (2015) Women in technology-oriented fields. *Australasian Journal of Technology Education* 2 (1), <http://dx.doi.org/10.15663/ajte.v2i1.29>
13. Panov A M (2014) Gender analysis of the Russian labor market. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2507163 [in Russian]
14. Rosenbloom J and Ash R (2008) Why are there so few women in information technology? Assessing the role of personality in career choices. *Journal of Economic Psychology* 29: 543–554, <http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.005>
15. Sheikh J A and Abbas A (2015) The Invisible User: Women in DUXU. In: Marcus A (eds) *Design, User Experience, and Usability: Users and Interactions. DUXU 2015. Lecture Notes in Computer Science 9187*. Springer, Cham, 243–251, http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-20898-5_24
16. Shestakovskiy O (2013) Gender inequality in the labor market in Ukraine: structural preconditions and persistent stereotypes. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni VN Karazina. Sotsiologichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: metodolohiya, teoriya, metody* 30: 169–174. [in Ukrainian]
17. Survey results (2012) Is there a problem of gender discrimination in the Ukrainian labor market? Available at: http://top.rabota.ua/post/2012/08/20/resultaty_issledovania_gendernaja_diskriminacija.aspx. [in Russian]
18. Trauth E M (2002) Odd girl out: an individual differences perspective on women in the IT profession. *Information Technology & People* 15 (2): 98–118, <http://dx.doi.org/10.1108/09593840210430552>
19. UN Convention (1979) On the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207. [in Ukrainian]
20. Wajcman J (2007) From women and technology to gendered technoscience. *Information, Community and Society* 10 (3): 287–298, <http://dx.doi.org/10.1080/13691180701409770>
21. Women in technology survey (2015). Available at: <http://www.computerweekly.com/ehandbook/Women-in-Technology-Survey-2015>
22. World Economic Forum (2015) *Global Gender Gap Report*. Available at: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>
23. Yefanova I and Martsenyuk T (2014) Gender segregation in the labor market of Ukraine in the field of information technology. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya sotsiologichna* 8: 69–81. [in Ukrainian]
24. Zhurzhenko T (2008) Housewife or businesswoman: neoliberalism and Post-Soviet women's identities. In: *Gender markets of Ukraine: political economy of national construction*. Vilnius: EHU, 73–96. [in Russian]

Надійшла до редколегії 19.09.16

I. Yefanova, B.A. in Sociology,
T. Martsenyuk, PhD, Assoc. Prof.
National University of Kyiv-Mohyla Academy, Kyiv, Ukraine

GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE IN INFORMATION TECHNOLOGIES

This article examines the law regulation of the gender equality, and analyzes the phenomenon of gender (in)equality in the labor market in Ukraine in general and IT sphere in particular. Three factors that determine the low level of women participation in the IT sector are being highlighted: structural, organizational, and individual. Aspects of gender segregation in the field of IT in Ukraine are being illustrated by the empirical data gathered from in-depth interviews with female employees of IT companies.

Keywords: labor market, information technology (IT), gender inequality, gender segregation.