

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. соціол. наук, доц.
Національний університет "Києво-Могилянська академія", Київ

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

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

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 і високооплачуваних галузей у всьому світі. Працевлаштування в галузі ІТ відкриває можливості виконувати завдання дистанційно, перебуваючи в будь-якому місці, де є доступ до мережі Інтернет, самостійно організувати свою роботу, усього за кілька років зробити кар'єру тощо. Такі умови праці здаються дуже привабливими 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 у різних професійних сферах. Вона сприяє тому, що чоловіки займають більш престижні й високооплачувані посади, у той час як жінки більше представлені в державному секторі (освіті, охороні здоров'я, соціальних послугах тощо).

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

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

У процесі польового етапу дослідження було проведено 10 *напівструктурованих інтерв'ю* з працівницями з досвідом роботи в ІТ-відділах чи ІТ-компаніях відповідно до розробленого плану. Для збирання даних було використано вибірку "снігової кулі".

Гендерна політика щодо ринку праці України. У Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (Конвенція ООН, ратифікована в 1980) у статті 2 гарантоване зобов'язання держави вводити санкції при порушеннях будь-яких заборон стосовно гендерної дискримінації. Стаття 11 цієї самої Конвенції зосереджується на проблемах дискримінації жінок і стосується аспектів працевлаштування, наголошуючи на тому, що жінки повинні мати однакові з чоловіками можливості при наймі на роботу, однакові критерії прийому на роботу, рівну винагороду за однакові види робіт та еквівалентну оцінку якості роботи, 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 рівну винагороду для чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцію № 156 про працівників із сімейними обов'язками.

Розділ 4 "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у соціально-економічній сфері" Закону України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків" (від 8 вересня 2005) [Закон України] характеризує надання рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам на ринку праці. Стаття 17 цього Закону зосереджується на забезпеченні чоловікам і жінкам рівних прав і можливостей "у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та підготовці". Крім цього, закон зазначає правові обов'язки роботодавців щодо забезпечення гендерно дружнього середовища: створювати умови, що дозволятимуть жінкам суміщати трудову діяльність і сімейні обов'язки; гарантувати однакову оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці; створювати безпечні умови праці для життя та здоров'я співробітників; уживати 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 аплікантів чи дітородних орієнтацій, зазначення бажаності гендера 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 і жінкам у сфері праці та регламентовано використання спеціальних заходів щодо охорони праці, отримання рівної винагороди за однакові види робіт [Конституція України]. Стаття 2.1 Кодексу законів про працю України 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 щодо елімінації гендерної нерівності, де-юре наша країна є суспільством із 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 доволі актуальна. Зокрема, згідно із даними Світового економічного форуму стосовно глобального гендерного розриву (Global Gender Gap) за 2015 р., що для визначення позицій країн використовує критерії виміру чоти-

рьох 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. Найнижче значення в Україні має індикатор політичного представництва (0,098), що відповідає 107 місцю серед усіх країн світу [Global Gender Gap Report]. Важливо зазначити, що незважаючи на плани досягнення гендерної рівності до 2015 р. (один із пунктів Цілей Розвитку Тисячоліття, задекларованих у вересні 2000), Україна не спромоглася виконати поставлені завдання – забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тієї чи іншої статі у представницьких органах влади й 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 малопробиткових секторах економіки й обмеження їхньої висхідної професійної мобільності, тоді як подолання гендерної нерівності забезпечує вищу ефективність ринків праці; збільшення кількості зайнятих жінок сприяє підвищенню конкуренції; зміцнюються основи для оподаткування прибутковим податком; зростають показники народжуваності [Чепурко, 2010].

Через механізми гендерування ринку праці чоловіки та жінки спрямовуються у дві полярні течії економічної активності. Цей розподіл зумовлений явищем *горизонтальної сегрегації*, через що жінки зосереджені в малопробиткових 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", виконаного в серпні 2012 р. [Существует ли проблема], відповіді респондентів показують, що лише чоловічими сферами діяльності вважаються: військова справа, будівництво, охорона, автомобільна промисловість і сфера IT-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 і чинників* такого становища жінок на ринку праці, то, перш за все, важливим моментом є аналіз зміни гендерного порядку – "історично заданого патерна владних відносин між жінками та чоловіками як визначення жіночого й чоловічого в даному суспільстві" [Ашвин, 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 та ринком, що спричинило необхідність пошуку нових економічних стратегій для жінок. У нових умовах ринку жінки постали 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 патріархальних стереотипів суспільства. Як наслідок, у цей історичний період жінки були економічно маргіналізовані, а гендерні відмінності – політизовані.

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 господарства, що нерідко відбувається на шкоду зайнятості та кар'єри" [Панов, 2014: с. 244].

Згідно із соціологічним опитуванням "Дослідження участі жінок у складі робочої сили", проведеним у 2012 р., найчастішими чинниками дискримінаційного ставлення до жінок були: молодий вік (15,8 %), жіноча стать (9,8 %), а також сімейні обов'язки (необхідність піклуватися про дітей, інвалідів, хворих або літніх родичів) [Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили, 2012]. О. Шестаковський серед причин небажання працевластуватися наймати жінок 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 й часто вимушені погоджуватися на нижче оплачувані посади та гірші кар'єрні можливості [Шестаковський, 2013].

У результаті проведеного у 2013 р. дослідження [Єфанова, 2014: с. 78] удалося підтвердити наявність вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації, гендерних стереотипів поведінки та позиції у сфері інформаційних технологій в Україні, переважання чоловіків у сфері IT. З'ясувалося, що чоловіки займають престижніші посади, які 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, 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 IT. IT-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 становить 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 IT-індустрію), серед виконавчих директорів IT-бізнесу зустрічаються й жінки. Проте попри вищезгадані позитивні заходи на залучення жінок в IT-ринку впливають чинники, які відтворюють гендерну сегрегацію в цій сфері.

Структурний рівень чинників. Е. М. Траут у роботі "Зайва дівчина: погляд індивідуальних відмінностей на сприйняття жінок в IT" [Trauth, 2002] оцінює зв'язок соціального конструювання IT і гендерних ідентичностей, жіночої участі в професіях IT. Дослідниця наголосувала на першості й домінантності структуральних (інституційних) впливів над біологічними та психологічними, проте надає достатнього значення індивідуальним характеристикам, що грають істотну роль для особистості. У цій роботі розглянуті два основні підходи до аналізу гендерної тематики в IT – есенціалістський підхід і соціальної конструктивізм. Перший ґрунтується на усвідомленні вроджених відмінностей чоловіків і жінок, які зумовлюють те, що чоловіки як група приймають інші рішення стосовно застосування технологій і користуються іншими критеріями оцінки в роботі, ніж жінки. Другий

постулює ідею, що недорепрезентація жінок у сфері ІТ може бути пояснена соціальним конструюванням цієї сфери як домінантно 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, які формують їхню схильності до участі в ІТ.

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

Дж. С. Екле розглядала "Гендерні та етнічні відмінності в участі у фізичних науках, математиці та інформаційних технологіях" [Eccles, 2005]. Дослідниця зосереджувала увагу на факторах прийняття рішень школярами стосовно вступу на технічні спеціальності й розробила концептуальну модель. До моделі було включено такі аспекти: оцінка успіху серед можливих опцій і суб'єктивне сприйняття власної спроможності, компетентності; відношення опцій вступу до коротко- й довготермінових цілей, особистісних і 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 "гендерний цифровий розподіл" (gender digital divide), який є наслідком соціо-економічних та інших нерівностей серед людей і поділяє 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 до розробки програмних продуктів дозволить жінкам стати цільовою аудиторією для розробників, а також допоможе зробити дизайн менш маскулінно акцентованим.

Дж. Вайцман [Wajzman, 2007] пише, що незважаючи на величезну кількість жінок, які споживають інформацію, кількість жінок, які зайняті у сфері забезпечення інформаційних і комунікаційних технологій (ICT's), продовжує бути невеликою. Як і Дж. Шейх, дослідниця стверджує необхідність залучення жінок до процесу дизайну ІТ-артефактів не лише для рівних можливостей працевлаштування, але й для створення продуктів, "дружніх до жінок". З погляду техно-фемінізму, через науку й технології обумовлюються гендерно-владні відносини, тому через відсутність жінок у процесах виробництва ІСТ вони повністю виключені із соціо-технічних мереж цієї галузі, технологічних інновацій, а також технічного контенту в суспільстві. Технічна сфера пов'яза-

на з маскуліним образом не лише через домінування чоловіків у ній, але також через інкорпорування символів і 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 попереднім погляд щодо представленості жінок в ІТ висловлює 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 і жінок мають визначальний вплив на розподіл на ринку праці: представники 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 у таких галузях. Для розв'язання 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 у цій сфері, або ж рольової моделі-вчителя, що могло б викликати інтерес до зазначеної галузі. Велика роль належить учителям, адже, зважаючи на низьку самооцінку дівчат щодо їхніх технічних здібностей, їм потрібне постійне заохочення.

Організаційні чинники теж впливають на розподіл людей за посадами в ІТ-сфері. Компанії висувують гендеровані вимоги до кандидатів і створюють клімат, у якому складно перебувати жінкам. Досвід жінок у цій сфері описує М. Ньюбері [Newbery, 2013], яка стверджує, що культура ігрової індустрії надзвичайно маскулінна, дискримінує ігрові ролі, якщо вони не відповідають 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 відеоіграх чи не так добре в них грають, як чоловіки. Отже, жінка-аплікантка априорі не може відповідати одному з обов'язкових критеріїв відбору на посаду в ігровій індустрії – любові до ігор.

Жінки, які все ж працюють у цій індустрії, вимушені постійно боротися за право бути там, а також обґрунтовувати своє існування на даному робочому місці. Іншою проблемою, з якою зіштовхуються жінки, які задіяні в розробці ігор, є психологічний дискомфорт, пов'язаний із частою появою сексуального контенту, адже автори ігор мають на меті приваблювати молоду чоловічу аудиторію. У такому середовищі жінкам нерідко доводиться толерувати сексизм із метою підтримання стосунків з колегами, більшість із яких – чоловіки. Доцільно зазначити, що вияви сексизму, а також об'єктивізація сексуальності, впливають на відчуження жінок від роботи, ігор та індустрії в цілому. Упередженість працедавців при прийомі на роботу, використання жіночого тіла з метою підвищення інтересу до ігор, а також відсутності у організаціях можливостей створення умов для поєднання робочих і сімейних обов'язків негативно впливають на попит і практичну можливість для жінок працювати в ІТ. До того ж, зважаючи на стрімкий розвиток індустрії, працівникам

технічної сфери необхідно постійно вдосконалювати 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 можливість поєднання робочих і сімейних обов'язків для працівників розглядуваної галузі, а також забезпечення комфортного психологічного клімату для обох статей, розвитку програм менторства для жінок у 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 напівструктурованих інтерв'ю з жінками, які працювали в ІТ-компаніях в Україні. Таку кількість інтерв'ю можна вважати достатньою для аналізу, адже відповіді останніх респонденток уже не додавали нової інформації. Формальними ознаками вибірки були: жіноча стаття, досвід (штатної) роботи в ІТ-компанії. Усі респондентки проживали та працювали в м. Київ. Середня тривалість інтерв'ю становила 30 хв. Усі імена респонденток були приховані з метою забезпечення конфіденційності.

Інтерв'ю для опитування жінок склалися 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 у майбутньому. Також під час інтерв'ю розглядався *процес працевлаштування* з погляду дотримання законодавства працедавцем, аналізувався *досвід* респонденток *під час роботи* стосовно як формальних завдань, так і неформальних. У процесі інтерв'ю респонденткам ставилися запитання щодо *гендерної політики компанії*, а наприкінці збиралася *соціально-демографічна інформація*.

Для збирання інформації був використаний метод напівструктурованого фокусованого інтерв'ю, завдяки чому респондентки мали змогу повно висловитися про свій досвід і 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, є вакансії, пов'язані з роботою з людськими ресурсами, тестуванням, бізнес-аналітикою, пошуком і роботою з клієнтами, веб-дизайном, проектним менеджментом та фронтендом.

Однією з причин, чому дівчата обирають саме такі позиції, Респондентка 8 (чотири роки в ІТ) зазначила, що *"жінкам більше подобається спілкуватися, тому вони й обирають для себе позиції, де його більше"*. На думку Респондентки 5 (два роки в ІТ), дівчат більше на позиціях із підтримки клієнтів, адже *"зазвичай жінкам рідше відмовляють і ставлять до них м'якше"*, а до роботи з людськими ресурсами *"у жінок більше натхнення та вроджених талантів"*. Респондентка 9 (три роки в ІТ + телеком) сказала: *"коли була на конфе-*

ренції, то зрозуміла фразу – не можете знайти собі дівчину, шукайте серед тестувальниць", адже серед тестувальників більша частина – це жінки. Такий розподіл за статтю на посадах у компаніях ілюструє статево-рольовий підхід, який пояснюється структурними чинниками гендерної сегрегації на ринку праці.

Якщо оцінювати **кількість жінок у компаніях**, де працюють респондентки, то в найкращому випадку вони становлять половину від загальної кількості (включно з командами, які не займаються розробкою безпосередньо – підтримка, людські ресурси, фінанси, аналітика тощо). У командах, які займаються розробкою, жінок помітно менше – іноді співвідношення чоловіків і жінок становить 70/30 % чи 80/20 %, а подекуди навіть менше, адже, як згадувалося вище, жінки переважно 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. У кількох випадках на вибір спеціальності впливали родичі як рольові моделі. Зі слів опитаних жінок, кілька з них зіштовхувалися з гендерними стереотипами ще в школі, коли викладачі були прихильниками статево-рольового підходу й указували жінкам на їхню технічну неспроможність на протигагу чоловічій "природній схильності до математичних наук". Отже, відсутність рівних можливостей для вивчення технічних наук ще на рівні школи закладає фундамент для чинників гендерної сегрегації індивідуального рівня, коли жінки низько оцінюють свою здатність до роботи в технічних спеціальностях і відповідно не обирають цей професійний сегмент. Доцільно зауважити, що більшість респонденток не погоджувалися із твердженням про те, що ІТ-галузь є "чоловічою":

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

Під час *співбесід* на технічні посади більшість респонденток зазначали, що в них не вимагали особистої інформації й до них ставилися з повагою, проте були випадки, коли вони відчували упереджене ставлення: *"Але в деякій компанії, коли приходила на співбесіди, то дивилися типу "чого ти сюди прийшла"* (Респондентка 10, один рік в ІТ); *"Одного разу мені сказали: "У нас чоловічий колектив, не думаємо, що ви зможете працювати так"* (Респондентка 6, два роки в ІТ). Упередження під час працевлаштування свідчать про наявність гендерних стереотипів у роботодавця та є організаційним чинником 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 якогось упередження: хай навіть у мене будуть найтупіші запитання, мені все одно намагатимуться допомогти і пояснити" (Респондентка 10, один рік в ІТ).

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

Неодноразово жінки, які давали інтерв'ю, згадували про наявність внутрішньої мізогнії з боку жінок усередині колективу, особливо якщо жінка обіймає керівну посаду:

"Виникали колізії, коли керівник – жінка, адже жінки намагаються реалізувати свої амбіції через роботу, вони вимогливіші до жінок, намагаються стати дуже великими начальниками" (Респондентка 3, п'ять років в ІТ).

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

Зважаючи на те, що чоловіки переважають у колективах кількісно, вони створюють маскулінізовану корпоративну культуру. Опитувані згадували, що подекуди їхні колеги-чоловіки створювали дисконфортне 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, чотири 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 ейчарі, так і з бородатих немтих хлопців" (Респондентка 3, п'ять років в ІТ).

"Це справа ставлення – не можна сказати, що в нас однакове ставлення до чоловіків і жінок. У нас була дівчина, якій іноді адресували 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, чотири роки в ІТ).

Таким чином, можна зробити висновок, що в цілому робота в технічному відділі, де жінки становлять меншість, є для них досить прийнятною, навіть незважаючи 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 і уникненню гендерованої корпоративної культури може сприяти відповідна гендерна політика компанії – створення рівних умов для особистісного та професійного розвитку чоловіків і жінок.

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

"Я працюю як ФОП, тому, коли 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, чотири роки в ІТ).

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

Деякі респондентки казали, що в їхніх компаніях надається чотири місяці декретної відпустки, яка оформлюється як лікарняний; за жінкою зберігається еквівалентна посада близько року, а робоче місце – упродовж наступних трьох років. Однією зі складових гендерної політики є створення **дружнього до сім'ї робочого середовища**, яке передбачає працю за гнучким графі-

ком чи дистанційно, кар'єрну гнучкість і підтримку під час вимушеної перерви в роботі, створення кімнат догляду за дітьми в будівлі компанії тощо. Організації, які не турбуються про захист жінок у період вагітності, ставлять працівниць перед вибором між сімейним і 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 і жінкам працювати за гнучким графіком, а також виконувати роботу вдома. Це дає можливість наблизитися до балансу між роботою й особистим життям, зняти з чоловіків необхідність бути лише "гаманцями", а жінкам – професійно розвиватися. За словами однієї з респонденток:

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

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

Щодо **кар'єрного просування**, то більшість респонденток наголошували на тому, що все залежить від індивідуальних зусиль і мотивації людини: "Усе залежить від знань, цілеспрямованості, працелюбності" (Респондентка 4, п'ять років в ІТ).

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

Проте одна з респонденток зазначала, що жінкам просуватися кар'єрною драбиною важче через необхідність демонструвати маскулініні риси. Таким чином, у 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, оскільки до них не таке ставлення, як до жінок. Якщо немає сильного характеру, то досить важко піднятися. Хлопцям легше. Наприклад, запитати в програміста щось, то дівчині він плюс 100500 питань у відповідь задасть через те, що вона дівчина й технічна спеціалізація – то не її, але якщо хлопець запитає, то він ще й розповість, як усе працює, і на листочку намалює. Загалом залежить від того, як себе поставити" (Респондентка 6, два роки в ІТ).

Висновки. Отже, опитаних респонденток сфера інформаційних технологій привабила можливістю активно розвиватися, навчатися чогось нового та використовувати свої технічні навички. Ця сфера характеризується горизонтальною гендерною сегрегацією: навіть якщо жінки становлять половину працівників компанії, то вони найчастіше зосереджуються в нетехнічних відділах, наприклад людських ресурсів, продажів, підтримки клієнтів, аналітики. Якщо дівчата обіймають технічні посади, то переважно 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 фемінін посади. Попри заборону законодавчого рівня кілька респонденток зазначали, що роботодавці все-таки намагалися дізнатися особисту інформацію при прийомі на роботу (організаційний чинник гендерної сегрегації), що робить цю процедуру суб'єктивною. Самі жінки виправдовували порушення своїх прав тим, що спочатку новий співробітник не приносить доходу компанії, тобто запитання особистісного характеру зумовлені бізнес-середовищем.

Опитані жінки зазначали, що їм досить комфортно працювати в колективах, де кількісно переважають чоловіки, щоправда більшості респонденток усе 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, начебто їх дискримінують на роботі, боячись дискредитувати працедавця. Унаслідок цього вияви 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 самотійно організованих тимблдінгів.

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 підніматися кар'єрними сходами. Респондентки наголошували на наявності внутрішньої мізогінії у своїх компаніях, упередженості з боку жінки-керівника щодо інших жінок, а також психологічного напруження, коли в команді більшість працівників – жінки.

Жодна з компаній, у яких працювали жінки, не мала гендерної політики, яка б гарантувала рівні права й можливості для чоловіків і жінок. Причому невеликі за розміром компанії як українського, так і іноземного капіталу не мали будь-яких офіційних правил узагалі, а великі міжнародні ІТ-компанії мали збірку інструкцій, які, за словами респонденток, стосувалися суто дотримання прав і свобод індивіда, регулювали правила поведінки в офісі та відрядженні, зокрема дрес-код. З іншого боку, невеликі за розміром компанії мали досить неформальний тип відносин у колективі, завдяки чому працівники могли влаштувати собі досить гнучкий графік роботи, що було дуже зручно, наприклад для жінок із 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 і відтворюють стереотипи на робочих місцях.

Статтю написано на основі бакалаврського диплома із соціології, захищеного 2016 р. 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. [Analytichne doslidzhennya uchasti zhinok u skladі robochoyi syly / za red. E. M. Libanovoyi. – K.: I-t

demohrafiyi ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2012. – 205 s.]

2. Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости / С. 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. – S. 63–73.]

3. Єфанова І. В. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І. В. Єфанова, Т. О. Марценюк // Вісн. Львів. ун-ту. 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 Lvivskoho universytetu. Seriya sotsiolohichna. – 2014. – Vyp. 8. – S. 69–81.]

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

5. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. № 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 mozhylostey 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 ООН pro likvidatsiyu vsikh form dyskryminatsiyi 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> [Konstitutsiya 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) / Т. Марценюк // Журн. соціал. критики "Спільне". – 2013. – № 6. – С. 89–95. [Martsenyuk T. Genderna sehrehatsiya rynku pratsi: yaku robotu shukayut' zhinok i choloviky (na prykladi bazy rezjume i vakansiy na hh.ua) / Tamara Martsenyuk // Zhurnal sotsial'noyi krytyky "Spil'ne". – 2013. – № 6. – S. 89–95.]

10. Марценюк Т. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер / Т. Марценюк, О. Прахотнік // Гендер для медіа: підруч. із гендерної теорії для журналістики та інших соціологічних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – 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 teoriyi dlya zhurnalistyky ta inshykh sotsiohumanitarnykh spetsialnostey / [za red. M. Mayerchik, O. Plakhotnik, G. Yarmanovoyi]. – K.: Krytyka, 2013. – S. 77-96.]

11. Панов А. М. Гендерный анализ российского рынка труда / А. М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. [Panov A.M. Gendernyy analiz rossiyskogo rynka 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_dyskryminacija.aspx. [Sushchestvuyet li problema gendernoy diskryminatsii na ukrainskom rynke truda? Rezul'taty oprosa [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupu: http://top.rabota.ua/post/2012/08/20/resultaty_issledovaniya_gendernaja_dyskryminacija.aspx.]

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

14. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи / О. Шестаковський // Вісн. Харків. нац. ун-ту імені В. Н. Каразіна. Соціол. дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2013. – № 30. – С. 169–174. [Shestakovskiy O. Genderna nerivnist' na rynku pratsi Ukrainy: strukturni predumovy i tryvki stereotypy / O. Shestakovskiy // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni VN Karazina. Sotsiolohichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: metodolohiya, teoriya, metody. – 2013. – № 30. – S. 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.