

# Беларуски на пути в IT



Мифы,  
страхи,  
препятствия

Результаты исследования



European Humanities  
University



Финансируется  
Европейским союзом

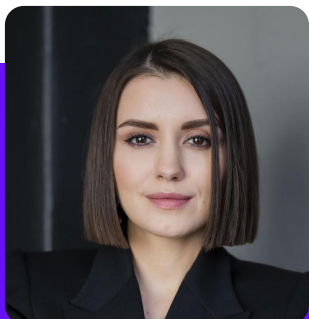
# Вступление

Несмотря на то, что [женщины были первопроходцами](#) в IT и популяризировали технические науки, в обществе и образовательных учреждениях всё ещё жив стереотип о том, что технические специальности не предназначены для женщин. Гендерные стереотипы, представляющиеся многим безобидным явлением, по своей сути конструируют систему неравенства, в центре которой оказывается женщина. Буквально со школьной скамьи девочек поджидают «уроки» гендерной социализации, на которых им рассказывают правила игры: мальчики — налево, девочки — направо, мальчикам — математика, девочкам — литература, мальчикам — карьера, девочкам — материнство. В итоге таких «безобидных» шуток и упрощений девочкам однажды станут платить примерно на 30% меньшую зарплату, ведь «мужчина должен обеспечивать семью», а женщина «всё равно в декрет уйдёт».

Хотя [исследования](#) говорят о большей эффективности команд, где соблюден гендерный баланс, и прогрессивные IT-компании уже перестали оценивать кандидатов по гендерному признаку, даже не смотря на серьёзный дефицит кадров в отрасли — дисбаланс в компаниях сохраняется по сей день. Женщины буквально «платятся рублём» из-за тиражируемых гендерных стереотипов. По [исследованию](#) Built In женщины занимают лишь 14% должностей в области разработки программного обеспечения и 25% должностей, связанных с информатикой. Более того, исследования показывают, что за последний год количество женщин-программисток выросло всего на 2%.

Для белорусок этот вопрос стоит особенно остро, не только потому что ещё недавно страна позиционировала себя как лидера IT-стартапов на постсоветском пространстве, но ещё и потому, что женщины Беларуси столкнулись с серьёзными проблемами после протестов 2020 года, лишившись дома из-за вынужденной эмиграции, работы и стабильного заработка — проблем, которые хотя бы частично могли решить удалённые и хорошо-оплачиваемые технические профессии. В свою очередь, белорусские IT-компании могли бы поддержать женщин на пути в IT, тем самым решив свои кадровые проблемы, однако для этого важно понимать, с какими именно преградами женщины сталкиваются на пути в технические профессии.

В этом исследовании мы постарались разобраться, почему женщины, проявляющие интерес к техническим дисциплинам, и нуждающиеся в финансовой безопасности не решаются открыть для себя эту сферу, а также узнали, какие именно инструменты поддержки кажутся самим женщинам наиболее эффективными мерами по вовлечению большего количества женщин в IT-сферу.



## Марина Ментусова

CEO Gender Equality Management, создательница проекта «День Независимости. 8 Марта», магистрантка Европейского Гуманитарного Университета (Gender Studies), стипендиатка исследовательского гранта Women in Tech

# Преамбула Альмиры Усмановой



## Альмира Усманова

Профессорка департамента  
социальных наук ЕГУ,  
Центр гендерных  
исследований ЕГУ

Исследование Марины Ментусовой «Беларуски на пути в IT: мифы, страхи, препятствия» было подготовлено и осуществлено в рамках академической программы проекта Women in Tech. Эта программа предусматривает поддержку индивидуальных исследовательских проектов студентов-к гендерной магистратуры ЕГУ.

Следует отметить, что еще на этапе планирования и разработки такого сложного, амбициозного и социально значимого проекта как Women in Tech, мы с коллегами были уверены в том, что для его успешной реализации нам необходимо развивать собственную исследовательскую программу, которая позволила бы не только выявить существующие проблемы гендерного дисбаланса в белорусской IT сфере, но также проанализировать его причины, которые включают в себя целый кластер взаимосвязанных факторов, и без гендерной оптики тут никак не обойтись.

Исследований гендерной составляющей белорусского сегмента IT индустрии в целом явно недостаточно, а статистика занятости не дает возможности понять, что стоит за цифрами и вакансиями, и с какими проблемами женщины сталкиваются на разных этапах выстраивания карьеры в этом секторе. Тут было бы уместно говорить о «неочевидной социологии», которая должна учитывать и образовательные возможности для женщин в сфере информационных технологий, и структуру занятости в стране, с учетом экономической ситуации в целом, и фактор двойной нагрузки работающих женщин и многое другое. И особенно важным фактором является влияние гендерных стереотипов и предубеждений, которые во многом обуславливают различные формы гендерной дискриминации, а также проявления сексизма на бытовом уровне и в профессиональной сфере.

Кроме того, эти исследования (как и наш проект в целом) особенно важны сейчас, поскольку многое из того, что сложилось и развивалось в белорусском обществе до 2020 года, перестало существовать или подверглось серьезным трансформациям. Продолжающийся политический кризис в Беларуси и длящаяся уже много месяцев война России против Украины привели к массовой миграции белорусов из страны, а белорусская IT индустрия во многом перестала быть «белорусской» вследствие того, что многие IT компании вместе со своими сотрудниками и сотрудницами, а также членами их семей релоцировались в другие страны. В этой ситуации положение женщин (и тех, кто продолжает жить и работать в Беларуси, и тех, кто был вынужден переехать в другую страну), стало еще более уязвимым как в экономическом плане, так и в психологическом. Соответственно, анализ возможностей и препятствий для женщин, находящихся в поиске работы в «белорусском» сегменте IT индустрии, должен учитывать эти изменения.

Именно поэтому исследование Марины Ментусовой настолько важно: оно является актуальным и новаторским с точки зрения научных результатов, и значимым с точки зрения практических импликаций. Благодаря тщательно разработанному дизайну исследования (начиная от постановки исследовательских вопросов и определения выборки, переходя к проведению опроса и заканчивая интерпретацией полученных данных), ей удалось выявить целый ряд важных факторов, влияющих на мотивацию женщин, которые хотели бы найти себе работу и самореализоваться в сфере IT. Это исследование дает ответы на вопросы о том, какую роль играют предубеждения и стереотипы, внушающие женщинам неуверенность в себе («45% респонденток заявили, что неуверенность в себе мешает им пойти учиться по IT-специальности прямо сейчас»); нехватка временного ресурса (этот фактор сказывается на решениях, связанных с прохождением специализированных курсов, или в невозможности продолжать обучение); эйджизм (почти 80% опрошенных — это женщины 25-40 лет, но при этом даже те, кому чуть больше 30, задаются вопросом — не поздно ли начинать новый карьерный трек); экономические факторы (отсутствие ресурсов для оплаты за учебу) и так далее.

Исследование Марины Ментусовой выявило, что «95% респонденток сталкивались со стереотипами о способностях женщин». Эта цифра, на мой взгляд, является красноречивым ответом на критику со стороны тех, кто полагает, что проблемы гендерного неравенства в нашем обществе не актуальны, а женщины «сами виноваты» в том, что не имеют достаточной мотивации к развитию своей карьеры в IT. А для нас, как гендерных исследовательниц, это важный аргумент в пользу необходимости содействовать профессиональной самореализации женщин в технических областях (проект Women in Tech) и стимул для дальнейших исследований, нацеленных на поиск путей и способов решения этих проблем.

# Преамбула Антонина Стебур



Антонина Стебур

Chief Coordinator  
программы Women in Tech

По данным ежегодного опроса dev.by доля женщин в белорусской IT-сфере составляет только 26,5%<sup>1</sup>, другими словами, чуть более, чем  $\frac{1}{4}$  всех позиций в белорусском IT занята женщинами. Это неравенство оказывается еще более заметным если анализировать гендерное распределение по специальностям, то есть по горизонтали, и по занимаемым позициям, то есть по вертикали. Женщины, как правило, занимают те позиции в IT, которые можно описать, как обслуживающие, то есть, они реже входят в команды по разработки продукта, но чаще вовлечены в поддерживающие профессии. Например, 91,1%<sup>2</sup> всех HR-специалистов — женщины, а среди разработчиков женщин только 12,4%<sup>3</sup>. Что означает данная структура профессиональных позиций?

1. Половина индустрии — сеньоры. Последний вагон с вайтишниками. IT в Беларуси-2021, часть 1. – dev.by, 9.05.2022 [https://devby.io/news/it-v-belarusi-2021-1 – онлайн доступ 7.12.2022]
2. Там же
3. Там же

Прежде всего, то, что женщины вовлечены в самые уязвимые и нестабильные позиции, в ситуации кризиса и сокращения бюджетов, обслуживающие позиции оказываются наиболее уязвимыми, кроме того, такие специальности сложны в масштабировании при переезде из одной страны в другую.

То есть в белорусской IT-сфере существует большое гендерное неравенство, а сама сфера, по признанию одной из респонденток данного исследования, продолжает восприниматься, как «мужская песочница».

Исследование «Беларуски на пути в IT: мифы, страхи, препятствия», которое проводилось Центром гендерных исследований при ЕГУ в рамках программы Women in Tech, является первой частью большого исследования гендерного неравенства белорусских женщин в IT. Данное исследование не только фиксирует и анализирует белорусское общество в период нестабильности в 2022 году, но также позволяет зафиксировать структурные проблемы гендерного дисбаланса. Как и другие виды дискриминации недостаточная представленность женщин в белорусском IT имеет инфраструктурные и институциональные корни, которые связаны не только непосредственно с самой IT-сферой, но также с гендерной социализацией, экономическим неравенством, организацией образовательного процесса и т.д. Так, данное исследование показывает, что более половины опрошенных женщин в школе и университете сталкивались с навязанным гендерным разделением труда о том, что «Мальчики — технари, девочки — гуманитарии». И при этом у 56% опрошенных в школе было слабое техническое оснащение и разное отношение учителей к учащимся в зависимости от их гендера. Эти цифры показывают, как гендерное неравенство формируется уже на этапе обучения и выбора профессии.

Другими словами, ценность данного исследования в том, что оно позволяет взглянуть на неравенство в IT как на структурную проблему, увидеть, где формируются и закладываются первые барьеры для выбора женщины IT-профессии, а также, как и какие стереотипы оказывают наибольшее влияние и поддерживаются систему гендерного дисбаланса.

В рамках проекта Women in Tech исследовательский и академический компонент играет важную роль, поскольку позволяет выстроить рамку для практической работы с женщинами, организовать помощь в преодолении страхов и барьеров.

# О чём говорят результаты опроса?



# 95% респонденток сталкивались со стереотипами о способностях женщин

Буквально каждая из опрошенных женщин сталкивалась в школьной и университетской среде с предрассудками вроде:

57% «Мальчики — технари, девочки — гуманитарии»

56% «Девочки всё равно замуж выйдут»

Или сомнениями относительно когнитивных способностей в зависимости от гендера:

38% «Для этого нужен мужской склад ума»

37% «Математика/информатика/физика не для девочек»

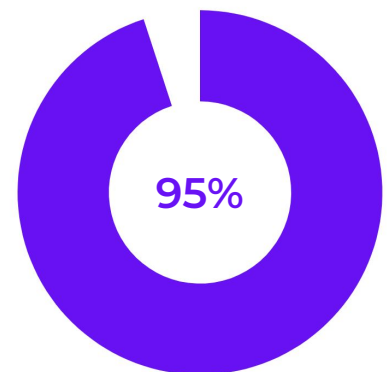
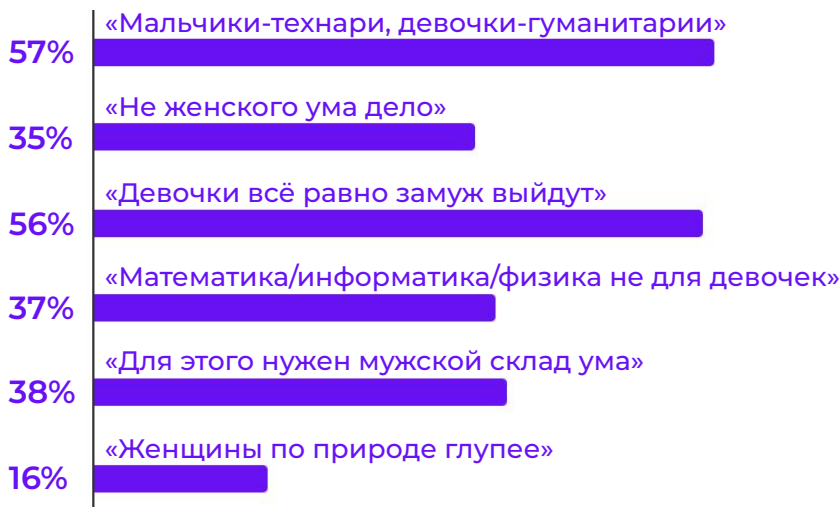
35% «Не женского ума дело»

Не сталкивались ни с одним из них лишь 5% респонденток.

75% опрошенных считают, что

**«стереотипы о женщинах в обществе мешают им становиться программистами и инженерами»**

(выбор 5 и более баллов согласия с утверждением из 10 возможных)



При этом 95% респонденток сталкивались минимум с одним стереотипом



# Стереотипы вместо компьютера

**56%** респондентов отметили, что в школах было очень слабое техническое оснащение, в то время как

**52%** вспомнили, что в этих же школах учителя по-разному относились к девочкам и мальчикам,

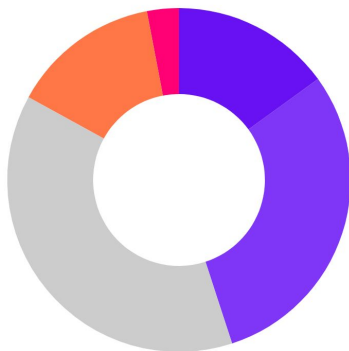
**50%** а атмосфера иногда или даже часто была недружелюбной.

Таким образом, единственное место, где девочки могли познакомиться с цифровыми профессиями и изучить компьютерную грамотность становится дом.

Но действительно ли у них есть такая возможность?

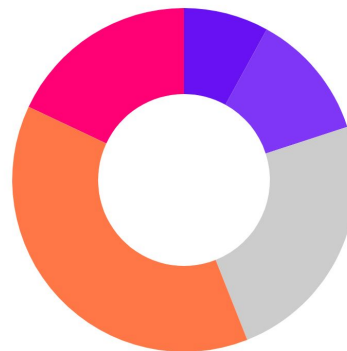
Клайв Томпсон в [исследовании](#) «Тайная история женщин в IT» приводит статистику: родители в два раза чаще дарили компьютеры своим сыновьям, чем дочерям. Если компьютер покупали для всей семьи, то ставили его скорее в комнату к мальчикам. Этот простой факт стал одной из важных причин, почему программирование со временем переключалось в разряд «мужских» профессий.

● очень редко      ● редко      ● иногда      ● часто      ● очень часто



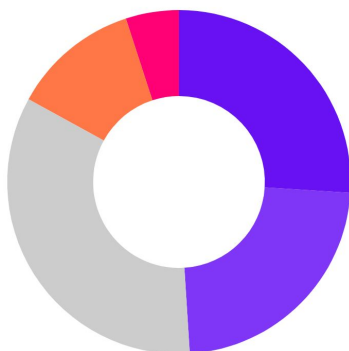
**Учителя оценивали наши знания необъективно**

15% — очень редко  
30% — редко  
38% — иногда  
14% — часто  
3% — очень часто



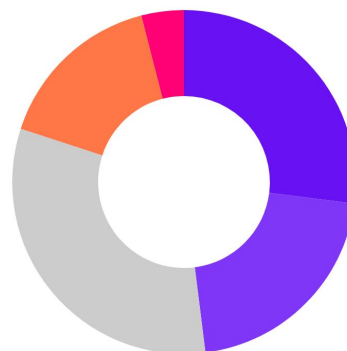
**Техническое оснащение процесса было очень слабым**

8% — очень редко  
12% — редко  
24% — иногда  
38% — часто  
18% — очень часто



**Атмосфера в школе была недружелюбной**

26% — очень редко  
23% — редко  
34% — иногда  
12% — часто  
5% — очень часто



**В школе по-разному относились к мальчикам и девочкам**

27% — очень редко  
21% — редко  
32% — иногда  
16% — часто  
4% — очень часто

# «Компьютер включаю и слава Богу!»

## Из-за стереотипов женщины меньше верят в себя, реже пробуют что-то новое

Социальное давление на женщин, особенно в самом начале жизненного пути, оказывает серьёзное влияние на все этапы их профессионального становления и их уверенность в своих силах. Половина ответов (114 из 233) на открытый вопрос «Почему в IT так мало женщин» были посвящены **внутренним и внешним стереотипам**, с которыми сталкиваются женщины каждый день. Следующий по популярности тип ответов (ещё 57 комментариев) был посвящён **неоправданным страхам и неуверенности в своих силах**. Некоторые респондентки сами выстраивали логические связи между причинами и следствием гендерного неравенства в IT:

Как итог

# 45%

опрошенных нами респонденток заявили, что неуверенность в себе мешает им пойти учиться по IT-специальности прямо сейчас.

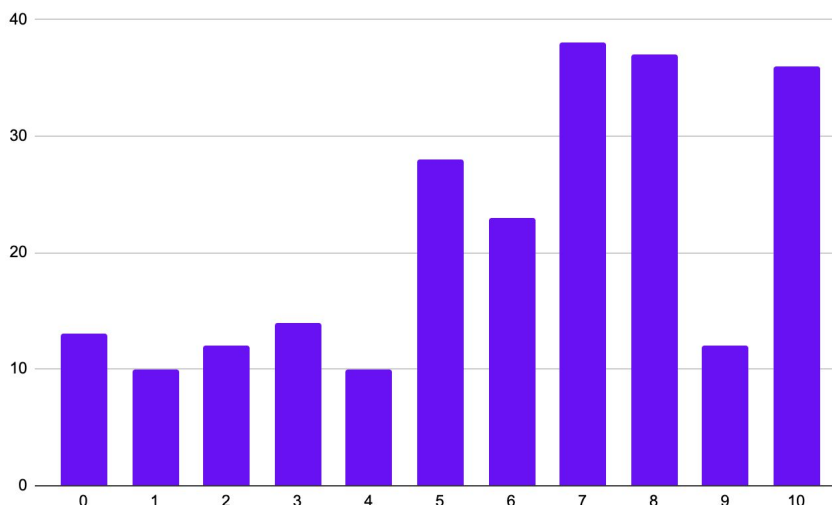


*«Синдром самозванца и неуверенность, что получится, так как есть стереотип что it только для мальчиков»*



Как тебе кажется, почему на обучении IT-специальностям так мало женщин?

|                        |             |
|------------------------|-------------|
| Стереотипы             | 114 ответов |
| Семья                  | 32          |
| Неуверенность и страхи | 57          |
| Трудности и сложности  | 34          |



Стереотипы о женщинах в обществе мешают им становиться программистами и инженерами?

(Оценка по 10 бальной шкале, где 0 – не мешают совсем, 10 – мешают очень сильно)

# IT – мужская песочница

На вопрос, какие барьеры женщины видят для себя в выборе IT-специальности 74% опрошенных заявили, что им мешает **высокая конкуренция сферы**, ещё 18% выбрали вариант **«агрессивная среда»**.

Некоторые респондентки высказывались, что в IT-секторе **«Мужчины агрессивно реагируют на присутствие женщин»**, а также что недружеское отношение вынуждает женщин покидать сферу:



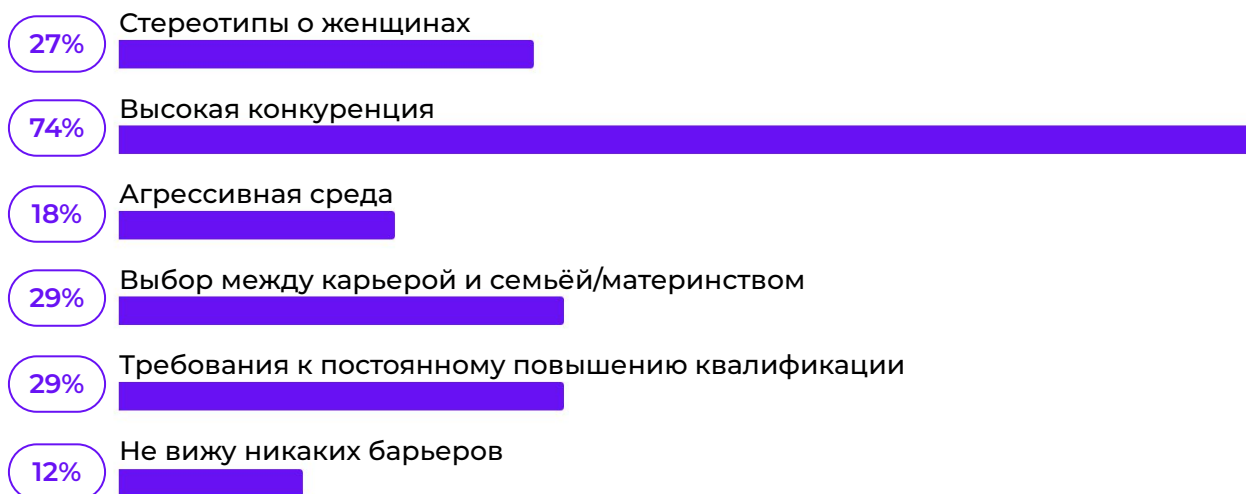
*«Я сама пыталась заниматься мобильной разработкой и застопорилась как раз на том что не у кого спросить, не с кем посоветоваться. Хотела спросить в чате, но в итоге забила на это и бросила изучать(( А очень хотелось это изучать... И можно помощь получить только платно, от ментора например, А мне не хватает неформального общения и помощи»*



*«Я, например, вижу как в телеграмм-каналах вопрос задаёт женщина и мужчины как переписывались, так и продолжают переписываться друг с другом, но если спрашивает парень, то ему помогают. И нет, мне не кажется. Это очевидно»*

Наши результаты подтверждает исследование [Harvard Business Review](#) о том, что 41% женщин, работающих в IT, в итоге покидают эту сферу (по сравнению с 17% мужчин) по причине нелояльности со стороны коллег.

## Как тебе кажется, с какими барьерами тебе придётся столкнуться на пути в IT-сферу?



+ языковой барьер, сложности новичка, неуверенность

# «Боюсь, что поздно начинать. Мне 33»

Не смотря на то, что в нашем исследовании не было ни одного вопроса, связанного с возрастными критериями и предубеждениями, сами участницы опроса обратили наше внимание на эту проблему в своих комментариях:



«Не уверена, что по окончании обучения буду востребована на рынке труда. В сорок»,  
«Боюсь, что поздно начинать. Мне 33»



«Что мешает? Наверное возраст»,  
«Мешает возраст»

Британская компания CWJobs [опросила](#) 2250 человек (из них 250 из IT) — часто ли люди испытывали проявления эйджизма на работе. Оказалось, что в случае IT-индустрии дискриминацию по возрасту отметили 41% — а в других отраслях только 27%. А средний возраст человека, который сталкивается с проявлением дискриминации в IT по сравнению с другими сферами занижен на 7–10 лет.

## Деньги имеют значение

Частым барьером на пути в IT-сферу для женщин является **невозможность самостоятельно оплатить дорогостоящее обучение**. 55% респонденток, проявляющих интерес к IT выбрали именно эту причину одной из ключевых на вопрос, почему вы ещё не проходите обучение. Также на открытый вопрос «Почему в IT мало женщин?» мы получали похожие ответы:



«Отсутствие финансов»

«Не могут самостоятельно оплатить обучение»

«Работа женщин все ещё меньше оплачивается, чем такая же работа мужчин, а значит финансовых возможностей тоже может быть меньше»

И, хотя в перспективе технические профессии принесут женщинам необходимую финансовую независимость и самодостаточность, многие так и не находят необходимые ресурсы для того, чтобы начать обучение.

### Что мешает учиться сейчас?

55% Отсутствие возможности оплатить обучение

14% Отсутствие необходимой техники

24% Отсутствие времени для занятий

18% Отсутствие цифровых навыков

2% Отсутствие поддержки близких

3% Боюсь, что скажут окружающие

35% Боюсь, что не справлюсь с обучением

45% Неуверенность в себе

+ возраст, страх не найти работу, возраст, сложность выбрать конкретную специальность

# Влияние семьи переоценено

Меньше трети опрошенных (29%) боятся, что им придётся столкнуться с выбором между работой и семьёй/материнством при построении карьеры в IT-индустрии. Однако стереотип о том, что женщина должна обязательно выбирать между ними всё ещё силён. Хотя IT-сфера представляет собой **идеальный пример ряда профессий, которыми можно овладеть и практиковать в дистанционном формате**, 32 ответа из 233 на вопрос «Почему так мало женщин в IT» были посвящены семье. Но давайте внимательнее рассмотрим комментарии респонденток:



*«У них физически меньше времени - семья, дети, дом, просто некогда»*

*«У женщин больше времени уходит на домашние проблемы, а мужчину это волнует меньше»*



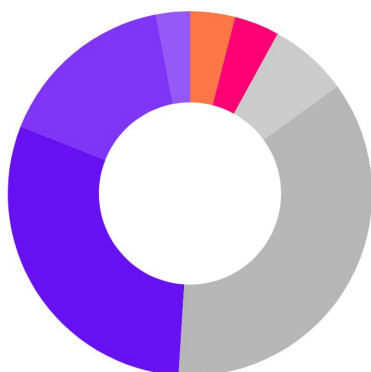
*«Нет времени на смену профессии из-за непропорционального распределения домашних обязанностей»*

Проблема не в самой семье. **Неоплачиваемая «вторая смена» лишает женщин самого главного ресурса – времени.** Поэтому, мы можем утверждать, что возможность влиять на время занятий и длину уроков, а также доступ к пропущенным лекциям может существенно повлиять на качество онлайн-обучения по техническим специальностям среди женщин.

## Поддержка вместо предубеждений

Респондентки, близкие которых осуждают их выбор или насмеваются из-за этого выбора **боятся столкнуться со стереотипами и на рабочем месте** (корреляция 90%). Можно предположить, что именно по причине необходимости поддержки самыми популярными ответами на вопрос «Что могло бы вам помочь» стали ответы «поддержка ментора от университета» (51%) и помощь с домашними заданиями или объяснением сложностей (58%).

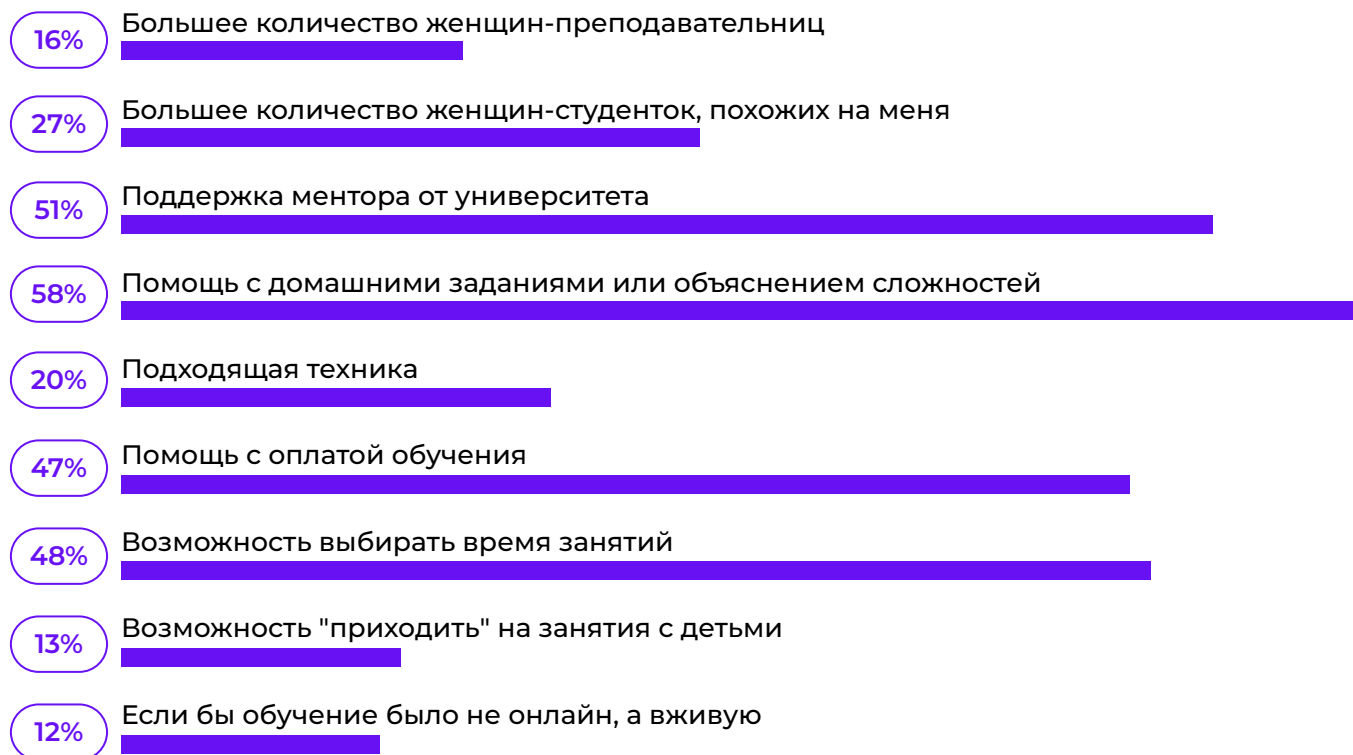
Можно также предположить, что многие женщины с менее сильным характером, не получив необходимую поддержку, выбрали в итоге другую профессию и оставили попытки покорить недостижимую IT-сферу.



Поддерживают ли близкие?

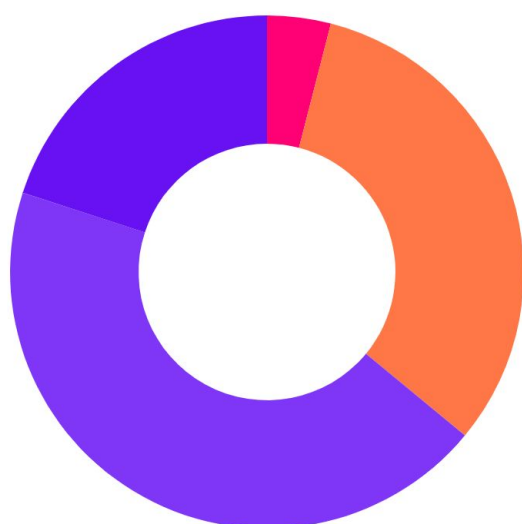
- 4% ● Осуждают мой выбор или насмеваются из-за этого выбора
- 4% ● Скорее не поддерживают
- 7% ● Воздерживаются от комментариев
- 36% ● Скорее поддерживают
- 30% ● Поддерживают и помогают
- 16% ● Я никому не говорила о своём желании
- 3% ● другое

## Что могло бы помочь и поддержать женщин в выборе IT-направлений?



+ гарантия стажировки/работы после прохождения курса

### Цифровые навыки



**4%** ● **Плохо.** Низкие цифровые навыки, постоянно требуется помощь знакомых и родных с компьютером и телефоном

**32%** ● **Средне.** В целом справляюсь, но часто прошу о помощи в установке программ или если сталкиваюсь с новыми задачами

**44%** ● **Хорошо.** Почти со всеми задачами справляюсь сама, о помощи прошу редко

**20%** ● **Отлично.** Со всеми задачами справляюсь сама и могу помочь кому-то из близких

# Заключение

IT-индустрия де-факто остаётся мужской сферой, даже несмотря на то, что никаких ограничений при найме на работу или явной дискриминации в самих компаниях мы уже практически не наблюдаем. Многие компании внедряют практики антидискриминационных интервью или программ гендерного равенства на рабочем месте, пишут ESG стратегии и отчёты по ЦУР ООН № 5, однако часто компании ликвидируют лишь видимые барьеры, в то время как незримые преграды вроде стереотипов и мизогинии продолжают сдерживать возможности женщин в технических дисциплинах. В таком вопросе работа с последствиями гендерного неравенства важна, однако она не может заменить работу с первопричинами этого неравенства, в особенности, если игнорируется само наличие проблемы.

С раннего детства девочек убеждают в том, что технические дисциплины не для них, и неудивительно, что многие начинают не просто верить в это, но и транслировать вовне. Образовательное неравенство, начинающееся с доступа к техническим девайсам в школе (уроки труда для девочек, а для мальчиков — дополнительная информатика) и дома (компьютеры чаще дарят мальчикам), продолжающееся в женоненавистнических выражениях педагогов (мальчики-технари, девочки-гуманитарии) или родителей (главное — выйти замуж) не заканчивается даже с выбором профессии. На большинстве IT-курсов обучаются мужчины, преподают снова мужчины, успешные примеры в технических сферах — опять же мужские, довольно сложно представить себе успешную карьеру в сфере, где нет ролевых моделей, с которыми ты могла бы себя ассоциировать. Даже в том случае, если девочки решаются на поступление в университет по STEM-профессиям, многие из них не заканчивают обучение, или не трудоустраиваются по специальности после получения диплома, так как сталкиваются с агрессивной средой, где мужчины помогают мужчинам, и всё теми же стереотипами о «женском предназначении» или «неженских профессиях». Самоограничения в следствие гендерной социализации, давление общества и отсутствие сестринской поддержки (по аналогии с мужской солидарностью, существующей в сфере) существенно ограничивают женский потенциал в технических дисциплинах.

В то время как технические профессии называют «работой будущего», одними из самых высокооплачиваемых и быстрорастущих профессий в мире, женщины из-за цифровизации теряют сотни тысяч рабочих мест и оказываются в уязвимом положении. Переквалификация в технические профессии могла бы помочь и работодателям, испытывающим нехватку кадров, и женщинам, нуждающимся в финансовой безопасности и стабильности. В этом ключе особенно тревожит положение женщин Беларуси, которые столкнулись с репрессиями, вынужденной эмиграцией и увольнениями после политического кризиса в Беларуси 2020 года. Под угрозой оказалась и сама «Кремниевая Долина Восточной Европы», которой называли IT-индустрию в Беларуси — большинство компаний вынуждены были релоцировать сотрудников и перестраивать работу офисов под правила и законы новой страны. С одной стороны, это действительно сложный и нестабильный период, но с другой — возможность изменить статус-кво в IT-секторе Беларуси, где женщины могли бы использовать свой творческий потенциал не только в HR-департаментах, но и строить карьеру в области технологий. Однако, это не станет возможным до того момента, пока компании не начнут обращать внимание на те барьеры, с которыми женщинам приходится сталкиваться на пути в IT и руководство компаний продолжит настаивать на тезисе, что сейчас «Не время для гендерного равенства».

Наше исследование доказывает гипотезу о том, что стереотипы не так безобидны, какими они кажутся на первый взгляд, ведь они порождают неуверенность в себе, которая в свою очередь формирует страхи, основанные не на реальных препятствиях, а на мифах, мнении окружающих и внутренней мизогинии. Из-за этих страхов, женщины реже решаются попробовать себя в сфере, которую справедливо считают одной из самых перспективных и высокооплачиваемых в мире.

Для того чтобы преодолеть гендерный разрыв в IT, необходимы всесторонние меры поддержки женщин в tech-дисциплинах. На помощь могут прийти стипендии для талантливых женщин, менторские программы и отдельные курсы STEM, сформированные исключительно для женской аудитории с большим количеством женщин-преподавательниц для того, чтобы у учащихся появилось больше успешных ролевых моделей среди женщин в IT и своё профессиональное сообщество. Мы не можем изменить общество, транслирующее стереотипы, однако можем оказать достаточную поддержку талантливым женщинам, которым её не достаёт для того, чтобы сделать первый шаг на пути в tech-индустрию.



# Об исследовании

## Тема исследования:

«Беларуски на пути в IT: мифы, страхи, препятствия»

## Исследовательский вопрос:

Что именно способствует тому факту, что подавляющее большинство студентов IT-курсов, а далее и специалистов IT-сферы из Беларуси – мужчины? Существующее образование действительно не инклюзивно для женщин, или это роль гендерных стереотипов и самовнушения? Что думают беларуски, которые готовы пройти обучение в IT о сфере в целом и роли женщин в ней? Существует ли реальная необходимость создания специальных программ, способствующих продвижению женщин в STEM?

## Время проведения исследования:

Август – Сентябрь 2022 года

## Формат проведения исследования:

Онлайн-опрос (16 вопросов)

## Продолжительность прохождения опроса:

10-15 минут.

# Методология

## Тип исследования:

Электронный интерактивный анкетный массовый опрос с применением демографических вопросов, вопросов открытого и закрытого типа, одним и множественным вариантами ответа, вопросы со шкалой вариантов множественного выбора с единственным возможным вариантом, а также вопросы со шкалой Лайкерта.

## Вид анализа:

Для анализа полученных при проведении опроса данных был использован математико-статистический анализ полученных результатов с применением описательной статистики, а также логико-смысловой анализ с применением индуктивно-дедуктивного и причинно-следственного методов

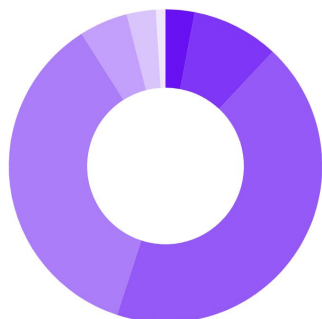
# Выборка для исследования и социально-демографический анализ

В опросе приняли участие **233 респондентки из Беларуси**. Исследование было направлена на женщин:

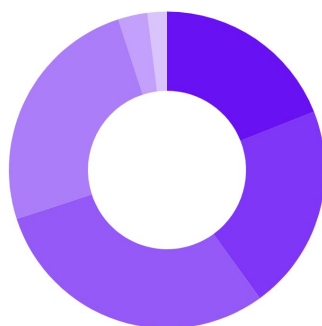
- из Беларуси с опытом беженства (в том числе подвергшихся репрессиям);
- из Беларуси, супруг/партнёр которых уже работает в IT-секторе (в том числе финансово-зависимые от партнёра);
- в Беларуси, проживающих в небольших городах и/или с низким уровнем дохода и желающих попробовать себя в IT-сфере

Средний возраст респонденток 25-45 лет (79% опрошенных);

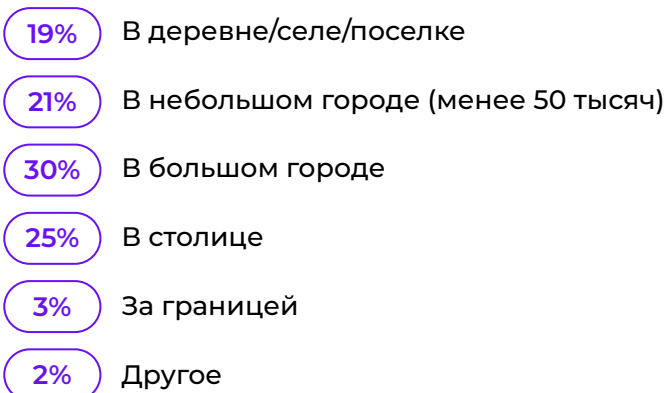
Большинство респонденток выросли в крупных городах (30%) и столицах (25%), также часть опрошенных родились в малых городах с населением до 50 тыс. человек (21%) и деревнях (19%).



**Возраст респонденток**



**Место рождения респонденток**



## Исследование проведено Центром гендерных исследований ЕГУ в рамках программы Women in Tech

Центр гендерных исследований — это сообщество исследовательниц и активисток, направленное на анализ, рефлексию, внедрение и популяризацию гендерных исследований как в систему академического знания, так и в социально-политическую сферу.

Центр гендерных исследований был основан в Минске в 1997 году при поддержке Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. МакАртуров. За время своего существования Центр организовал и провел несколько международных научных конференций, циклов семинаров, тренингов для исследовательниц и активисток; опубликовал несколько книг, тематических номеров журналов “Перекрёстки” и “Топос”; реализовал целый ряд исследовательских проектов. После переезда ЕГУ в Вильнюс в 2005 году Центр продолжил свою деятельность, включая исследования, образование, активистские проекты — как в Беларуси, так и в Литве.

### Центр стремится:

- проводить и поддерживать исследования и образовательные проекты в области гендерных исследований;
- содействовать включению курсов по гендерной проблематике в университетские программы;
- развивать сотрудничество в области гендерного равенства между академическим сообществом, медиа, активистскими инициативами и неправительственными организациями в регионе.



### Марина Ментусова

CEO Gender Equality Management, создательница проекта «День Независимости. 8 Марта», магистрантка Европейского Гуманитарного Университета (Gender Studies), стипендиатка исследовательского гранта Women in Tech

