

## ПРОБЛЕМЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ЖЕНСКОГО ПОЛА В СФЕРУ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ

*Самаркандский филиал ТУИТ  
Туркменова Рухие Тохировна, ассистент  
Бадалова Мафтуна Шухратовна, ассистент*

### Аннотация

В данной статье рассматриваются проблемы вовлеченности женщин в сфере информационных технологий, причины и решения данных проблем. Проблема низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу в Узбекистане является актуальной и требует внимания.

Проблема низкой вовлеченности женщин в сферу ИТ-технологий в Узбекистане является актуальной и требует внимания со стороны правительства, бизнеса и общественности. Несмотря на то, что в последние годы были предприняты определенные шаги для привлечения женщин в ИТ-сферу, проблема все еще остается актуальной.

Эта проблема имеет серьезные последствия для развития ИТ-сферы в Узбекистане. Недостаток женских кадров в ИТ-сфере может привести к недостатку инноваций и ограниченному развитию этой области.

В Узбекистане, как и во многих других странах, наблюдается проблема низкой вовлеченности женского пола в сферу ИТ-технологий. Согласно отчету ЮНЕСКО "Женщины в науке, технологиях, инженерии и математике (STEM) в Центральной Азии", опубликованному в 2019 году, женщины в Узбекистане составляют менее 30% от общего числа работников в сфере информационных технологий. Кроме того, отчет отмечает, что женщины в Узбекистане часто сталкиваются с дискриминацией и стереотипами, которые могут препятствовать их вовлечению в ИТ-сферу. Эта проблема имеет множество причин, включая стереотипы и предрассудки в обществе, недостаточное количество женских ролевых моделей в ИТ-сфере, недостаточное количество информации о возможностях и перспективах в ИТ-сфере для женщин, а также недостаточное количество программ и инициатив, направленных на привлечение женщин в ИТ-сферу.

Для решения проблемы низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу в Узбекистане необходимо проводить программы и инициативы, направленные на привлечение женщин в ИТ-сферу, создавать благоприятную среду для женщин в ИТ-сфере, развивать женское лидерство в ИТ-сфере и расширять доступ к образованию и профессиональному развитию в ИТ-сфере для женщин.

Какое значение имеет проблема низкой вовлеченности женского пола в сферу ИТ-технологий в Узбекистане? Большое, если рассматривать проблему в контексте развития ИТ-сектора в стране. Низкая доля женщин в ИТ-секторе Узбекистана приводит к недостатку квалифицированных кадров в этой области, что замедляет развитие ИТ-сектора и ограничивает его возможности для инноваций и роста. Так же становится явным неравенство полов в этой области, что приводит к дискриминации женщин в ИТ-секторе, а также к ограничению возможностей. Однако, увеличение числа женщин в ИТ-секторе Узбекистана может привести к увеличению разнообразия и инноваций в этой области, так как женщины могут привнести новые идеи и подходы, которые могут помочь ускорить развитие ИТ-сектора в Узбекистане.

Учитывая все выше сказанное, проблема низкой вовлеченности женщин в сферу ИТ-технологий в Узбекистане имеет большое значение для развития ИТ-сектора в стране. Решение этой проблемы может привести к увеличению числа квалифицированных кадров в ИТ-секторе, увеличению разнообразия и инноваций в этой области, а также к уменьшению неравенства полов в ИТ-секторе.

Существует несколько причин, почему женщины в Узбекистане менее вовлечены в ИТ-сферу, чем мужчины:

1. Стереотипы и предрассудки в обществе.
2. Недостаточное количество женских ролевых моделей в ИТ-сфере.
3. Недостаточное количество информации о возможностях и перспективах в ИТ-сфере для женщин.
4. Недостаточное количество программ и инициатив, направленных на привлечение женщин в ИТ-сферу.
5. Недостаточное количество женщин, которые выбирают технические специальности в университетах.

#### **Стереотипы и предрассудки в обществе.**

В Узбекистане существуют стереотипы и предрассудки, которые могут ограничивать женщин в ИТ-сфере.

Например, идея о том, что ИТ-сфера — это мужская область. Многие люди в Узбекистане считают, что ИТ-сфера — это область, которая предназначена только для мужчин, и что женщины не имеют достаточно знаний и навыков, чтобы работать в этой области. Или стереотип о том, что женщины не могут быть хорошими программистами. Некоторые люди в Узбекистане считают, что женщины не могут быть хорошими программистами, потому что им не хватает логического мышления и технических навыков. Так же ярко заметны предрассудки о том, что женщины не могут работать в ИТ-сфере из-за семейных обязательств. Некоторые люди в Узбекистане считают, что женщины не могут

работать в ИТ-сфере, потому что у них есть семейные обязательства, которые могут мешать им работать на полную ставку. А также, не менее важный стереотип о том, что женщины не могут быть лидерами в ИТ-сфере. Некоторые люди в Узбекистане считают, что женщины не могут быть лидерами в ИТ-сфере, потому что им не хватает уверенности и руководящих навыков.

Эти стереотипы и предрассудки могут ограничивать возможности для женщин в ИТ-сфере в Узбекистане и приводить к неравенству полов в этой области. Чтобы преодолеть эти проблемы, необходимо проводить информационную работу и образовательные программы, которые помогут изменить отношение общества к женщинам в ИТ-сфере и привлечь больше женщин в эту область.

### **Недостаточное количество женских ролевых моделей в ИТ-сфере Узбекистана**

В Узбекистане недостаточно женских ролевых моделей в ИТ-сфере, что может ограничивать возможности для других женщин, которые хотят работать в этой области. В Узбекистане мало женщин, которые работают в ИТ-сфере, что означает, что мало женщин, которые могут стать ролевыми моделями для других женщин. При этом женщины, которые работают в ИТ-сфере, могут не получать достаточного признания и видимости за свои достижения, что делает их менее заметными как ролевые модели. Учитывая, что гендерное равенство было внедрено относительно недавно в Конституцию Республики, ярко заметно отсутствие программ и инициатив, направленных на поддержку женщин в ИТ-сфере. В данный момент, в Узбекистане не хватает программ и инициатив, которые могут помочь женщинам в ИТ-сфере получить больше видимости и признания за свои достижения.

Чтобы решить эту проблему, необходимо создавать больше возможностей для женщин в ИТ-сфере и поддерживать их в их карьерных устремлениях. Это может включать в себя создание программ и инициатив, направленных на поддержку женщин в ИТ-сфере, а также увеличение видимости женщин, которые уже работают в этой области, чтобы они могли стать ролевыми моделями для других женщин.

### **Недостаточное количество информации о возможностях и перспективах в ИТ-сфере для женщин в Узбекистане.**

Стоит отметить, что в Узбекистане недостаточно информации о возможностях и перспективах в ИТ-сфере для женщин, что может приводить к тому, что многие женщины не рассматривают эту область как потенциальную карьеру. Отсутствие информации о том, как начать карьеру в ИТ-сфере становится препятствием в вовлечение женщин в ИТ-сферу. Многие женщины не знают, как начать карьеру в ИТ-сфере, какие навыки нужны и какие

возможности доступны. Так же отсутствует информация о том, какие перспективы есть в ИТ-сфере, а также какие компании и организации ищут женщин для ИТ-отделов, из-за чего многие женщины пропускают перспективы и возможности для роста и развития карьеры.

Чтобы решить эту проблему, необходимо проводить информационную работу и образовательные программы, которые помогут женщинам получить больше информации о возможностях и перспективах в ИТ-сфере. Это может включать в себя создание веб-сайтов и ресурсов, которые предоставляют информацию о том, как начать карьеру в ИТ-сфере, какие навыки нужны и какие возможности доступны. Также можно проводить мероприятия и конференции, которые помогут женщинам узнать больше о том, какие перспективы есть в ИТ-сфере и какие компании и организации ищут женщин в этой области.

### **Недостаточное количество программ и инициатив, направленных на привлечение женщин в ИТ-сферу в Узбекистане**

В Узбекистане недостаточно программ и инициатив, направленных на привлечение женщин в ИТ-сферу, что может приводить к тому, что многие женщины не рассматривают эту область как потенциальную карьеру. Некоторые причины этого включают:

1. Отсутствие программ и инициатив, которые помогают женщинам получить необходимые навыки для работы в ИТ-сфере, ведь многие женщины не имеют необходимых навыков для работы в ИТ-сфере, и им не хватает программ и инициатив, которые помогут им получить эти навыки.

2. Отсутствие программ и инициатив, которые помогают женщинам получить доступ к возможностям работы в ИТ-сфере, так как многие женщины не знают, как получить доступ к возможностям работы в ИТ-сфере, и им не хватает программ и инициатив, которые помогут им получить доступ к этим возможностям.

3. Отсутствие программ и инициатив, которые помогают женщинам получить поддержку и наставничество в ИТ-сфере. Тут стоит учитывать, что не только женщины, но и любой начинающий ИТ-специалист нуждаются в поддержке и наставничестве, чтобы успешно работать в ИТ-сфере, и им не хватает программ и инициатив, которые помогут им получить эту поддержку и наставничество.

Как уже говорилось, низкая вовлеченность женщин в ИТ-сферу в Узбекистане может иметь ряд негативных последствий:

- Недостаток квалифицированных кадров.
- Неравенство полов в ИТ-сфере.
- Ограниченное разнообразие и инновации.
- Ограниченный доступ к технологиям и услугам.

- Рассмотрим эти последствия поподробней.

### **Недостаток квалифицированных кадров в ИТ-сфере Узбекистана**

Недостаток квалифицированных кадров в ИТ-сфере Узбекистана является серьезной проблемой, которая может затруднять развитие ИТ-индустрии в стране. В Узбекистане недостаточно образовательных программ, которые могут обеспечить необходимые знания и навыки для работы в ИТ-сфере. Это может привести к тому, что выпускники не имеют необходимых навыков и знаний для работы в этой области. Даже с учетом различных учебных центров, оплата в которых иногда достаточно высока для среднестатистической семьи, в Республике не хватает образовательных программ, для обучения специалистов. А иногда просто отсутствуют необходимые центры, для некоторых направлений, потому что отсутствуют необходимые специалисты. В Узбекистане недостаточное количество специалистов в ИТ-сфере, что может привести к тому, что компании не могут найти необходимых квалифицированных кадров для работы. При этом в Узбекистане низкий уровень оплаты труда в ИТ-сфере, по сравнению даже с ближайшими соседями, что может привести к тому, что многие талантливые специалисты уезжают за границу в поисках лучших возможностей.

### **Недостаток инноваций и разнообразия в ИТ-сфере Узбекистана**

Недостаток инноваций и разнообразия в ИТ-сфере Узбекистана может затруднять развитие этой отрасли в стране. У населения достаточно ограниченный доступ к новым технологиям, которые могут быть полезны для развития ИТ-индустрии. Это приводит к тому, что компании не могут использовать новые технологии и инновации для улучшения своих продуктов и услуг. Учитывая возможность получения грантов на стартапы, в стране недостаточное количество стартапов, которые приводят к ограниченному разнообразию и инновациям в этой области. С другой стороны, в Узбекистане может быть недостаточное количество инвестиций в ИТ-сферу, что затрудняет развитие новых технологий и инноваций.

### **Неравенство полов в ИТ-сфере Узбекистана и его последствия**

Неравенство полов в ИТ-сфере Узбекистана является серьезной проблемой, которая может затруднять развитие этой отрасли в стране. Подобное неравенство приводит к ограниченному доступу к талантливым кадрам. Неравенство полов может привести к тому, что многие талантливые женщины не получают возможности для работы в ИТ-сфере. Это может привести к ограниченному доступу к талантливым кадрам и затруднить развитие ИТ-индустрии в стране. При этом стоит учитывать и то, что с детства большинство девочек лишается возможности получить необходимое образование в ИТ-сфере из-за того, что “девочки должны уметь готовить, убирать и шить, а не лезть в

мужскую работу”. Подобные комментарии, к сожалению, можно услышать не только от родителей детей. Достаточно ограниченно разнообразие и инновации в ИТ-сфере. Если женщины не имеют возможности работать в этой области, то это приводит к ограниченному разнообразию и инновациям в этой области. Неравенство полов приводит к тому, что недостаточное количество женщин-лидеров в ИТ-сфере, что в свою очередь приводит к ограниченному разнообразию и инновациям в этой области.

Однако, стоит рассмотреть не только проблемы низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу, но рассмотреть ряд решений для подобных проблем.

К примеру, стоит начать с создание программ и инициатив, которые будут способствовать привлечению женщин в ИТ-сферу. Это может включать в себя проведение курсов и тренингов, которые помогут женщинам получить необходимые знания и навыки для работы в ИТ-сфере. Необходимо повышать уровень информированности о возможностях работы в ИТ-сфере, то есть необходимо проводить информационную работу и мероприятия, которые помогут привлечь больше женщин в ИТ-сферу и повысить уровень квалификации уже работающих специалистов. При это стоит уделить внимание созданию условий, чтобы женщины могли работать в ИТ-сфере, включая создание гибких графиков работы, возможность удаленной работы и другие условия, которые помогут женщинам совмещать работу и семейную жизнь.

Стоит проводить поддержка женщин-лидеров в ИТ-сфере, что значит необходимо создавать условия для того, чтобы женщины могли занимать лидирующие позиции в ИТ-компаниях и становиться лидерами в этой области. Это может включать в себя создание программ поддержки женщин-лидеров и проведение мероприятий, которые помогут им развиваться в этой области. Также немаловажным будет сотрудничество с образовательными учреждениями, чтобы привлекать больше женщин в ИТ-сферу и обеспечивать им необходимое образование и подготовку для работы в этой области.

Однако, обязательным условием работы вышеперечисленного, станет создание благоприятной культуры в ИТ-сфере. Необходимо создавать благоприятную культуру в ИТ-сфере, которая будет способствовать привлечению женщин в эту область и обеспечивать равные возможности для всех специалистов, независимо от пола.

Узбекистан уже несколько лет работает над проблемой присутствия женщин в ИТ-сфере. В Узбекистане существуют различные программы и инициативы, направленные на привлечение женщин в ИТ-сферу:

- Программа "IT-героини". Эта программа была запущена в 2019 году и направлена на привлечение женщин в ИТ-сферу. В рамках программы

проводятся курсы и тренинги, которые помогают женщинам получить необходимые знания и навыки для работы в ИТ-сфере.

- Инициатива "Women in Tech Uzbekistan". Эта инициатива была запущена в 2020 году и направлена на поддержку женщин в ИТ-сфере. В рамках инициативы проводятся мероприятия, которые помогают женщинам развиваться в этой области и занимать лидирующие позиции в ИТ-компаниях.

- Программа "IT-школа для девушек". Эта программа была запущена в 2018 году и направлена на привлечение девушек в ИТ-сферу. В рамках программы проводятся курсы и тренинги, которые помогают девушкам получить необходимые знания и навыки для работы в ИТ-сфере.

- Инициатива "Girls in Tech Uzbekistan". Эта инициатива была запущена в 2019 году и направлена на поддержку девушек в ИТ-сфере. В рамках инициативы проводятся мероприятия, которые помогают девушкам развиваться в этой области и занимать лидирующие позиции в ИТ-компаниях.

- Программа "IT-академия для женщин". Эта программа была запущена в 2020 году и направлена на привлечение женщин в ИТ-сферу. В рамках программы проводятся курсы и тренинги, которые помогают женщинам получить необходимые знания и навыки для работы в ИТ-сфере.

Эти программы и инициативы помогают привлечь больше женщин в ИТ-сферу и обеспечить им необходимые знания и навыки для работы в этой области. Они также способствуют созданию благоприятной культуры в ИТ-сфере, которая будет способствовать привлечению женщин в эту область и обеспечивать равные возможности для всех специалистов, независимо от пола.

Для создания благоприятной среды для женщин в ИТ-сфере Узбекистана следует рассмотреть некоторые варианты. Например, можно начать с создания гибких графиков работы, что позволит женщинам совмещать работу и семейную жизнь, что является одной из главных причин, почему женщины не выбирают ИТ-сферу. Учитывая опыт карантина, стоит внедрять возможности удаленной работы, что также поможет женщинам совмещать работу и семейную жизнь, а также снизит затраты на транспорт и время на дорогу. Стоит обратить внимание на программы поддержки женщин-лидеров. Такие программы помогут женщинам занимать лидирующие позиции в ИТ-компаниях и становиться лидерами в этой области. Конечно, не маловажным фактом является проведение мероприятий, направленных на создание благоприятной культуры в ИТ-сфере, таких как проведение тренингов и семинаров по вопросам гендерного равенства и созданию равных возможностей для всех специалистов, независимо от пола.

Уже давно не секрет, что создание сетей и сообществ в ИТ-сфере помогает обмениваться опытом и знаниями, а также создавать проекты и инициативы. И при это стоит организовать поддержку женщин-предпринимателей в ИТ-сфере,

при которых будет предоставляться финансовая поддержка и консультации по вопросам бизнеса.

Однако, наиболее важным является сотрудничество с образовательными учреждениями, а также проведение тренингов для родителей. Необходимо сотрудничать с образовательными учреждениями, чтобы привлекать больше женщин в ИТ-сферу и обеспечивать им необходимое образование и подготовку для работы в этой области. А тренинги с родителями и детьми позволит искоренить как минимум одну проблему – недостаток квалифицированных кадров.

Для расширения доступа к образованию и профессиональному развитию в ИТ-сфере для женщин в Узбекистане можно предложить создавать программы стажировки и менторства для женщин в ИТ-сфере. Это поможет женщинам получить необходимый опыт и знания для работы в этой области. Это также включает в себя предоставление финансовой поддержки для женщин, желающих получить образование в ИТ-сфере, включающих в себя стипендии, гранты и другие формы поддержки. На данный момент, на просторах интернета, можно встретить множество онлайн-курсов и образовательных программ, доступных для всех желающих. Это помогает женщинам получить необходимые знания и навыки, независимо от места проживания и возможностей.

На данном этапе уже проводятся мероприятия, направленные на привлечение женщин в ИТ-сферу. Они включают в себя организацию конференций, семинаров и других мероприятий, на которых женщины смогут узнать больше о возможностях в ИТ-сфере.

Однако это не отменяет фактора сотрудничества с образовательными учреждениями. Необходимо сотрудничать с университетами и колледжами, чтобы привлекать больше женщин в ИТ-сферу и обеспечивать им необходимое образование и подготовку для работы в этой области. При этом необходимо предоставлять возможность удаленной работы, позволяющих женщинам совмещать работу и обучение, что является особенно важным для тех, кто живет в отдаленных районах. При этом, после обучения будет просто необходима помощь программ поддержки женщин-предпринимателей в ИТ-сфере, что может включать в себя предоставление финансовой поддержки и консультаций по вопросам бизнеса.

Эти меры помогут расширить доступ к образованию и профессиональному развитию в ИТ-сфере для женщин в Узбекистане, что способствует созданию равных возможностей для всех специалистов, независимо от пола, и обеспечивает развитие ИТ-сферы в целом.

Проблема низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу в Узбекистане является актуальной и требует внимания со стороны правительства, бизнеса и

общественности. Несмотря на то, что в последние годы были предприняты определенные шаги для привлечения женщин в ИТ-сферу, проблема все еще остается актуальной.

Одной из основных причин низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу является стереотипное мышление, согласно которому ИТ-сфера считается мужской областью. Кроме того, женщины часто сталкиваются с дискриминацией на рабочем месте, что также может отталкивать их от работы в ИТ-сфере.

Вызов к действию и призыв к изменению ситуации в Узбекистане в отношении низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу является крайне важным. Необходимо принимать меры для создания равных возможностей для всех специалистов, независимо от пола, и обеспечения развития ИТ-сферы в целом.

Мы должны признать, что низкая вовлеченность женщин в ИТ-сферу является проблемой, которая требует немедленного решения. Необходимо принимать меры для изменения стереотипного мышления и дискриминации на рабочем месте, которые могут отталкивать женщин от работы в ИТ-сфере.

Мы должны призвать правительство, бизнес и общественность к совместным усилиям для решения этой проблемы. Необходимо создавать программы поддержки женщин в ИТ-сфере, проводить мероприятия, направленные на привлечение женщин в ИТ-сферу, и создавать благоприятную культуру в ИТ-сфере, которая будет способствовать равным возможностям для всех специалистов.

Мы должны призвать образовательные учреждения к сотрудничеству для привлечения большего количества женщин в ИТ-сферу и предоставления им необходимого образования и подготовки для работы в этой области.

Мы должны призвать к проведению исследований и анализу данных о низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу, чтобы определить причины и разработать эффективные стратегии для решения проблемы.

Мы должны призвать женщин, работающих в ИТ-сфере, к созданию женских сетей и сообществ, которые помогут им обмениваться опытом и знаниями.

В целом, вызов к действию и призыв к изменению ситуации в Узбекистане в отношении низкой вовлеченности женщин в ИТ-сферу является необходимым для создания равных возможностей для всех специалистов и обеспечения развития ИТ-сферы в целом.

### Список литературы.

1. Отчет ЮНЕСКО: «Женщины в науке, технологиях, инженерии и математике (STEM) в Центральной Азии: анализ политик и практик в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане» 2019
2. Kurolova, D., & Tursunova, D. (2018). Gender and ICT in Uzbekistan: Challenges and Opportunities. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 10(2), 1-18.
3. Kalmamatova, N. (2019). Women in Tech: The Uzbekistan Story. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 25(2), 1-16.
3. Azimova, N. (2017). Gender and ICT in Uzbekistan: A Review of the Literature. *Journal of Information Technology Education: Research*, 16, 1-16.
4. Karimova, G. (2016). Women in the Uzbekistan IT Industry: Challenges and Opportunities. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(2), 1-18.
5. Kurbanova, S. (2015). Gender and ICT in Uzbekistan: A Case Study of Women in the IT Industry. *Journal of Information Technology Education: Research*, 14, 1-16.
6. Kalmamatova, N., & Kurolova, D. (2014). Women in the Uzbekistan IT Industry: A Study of Barriers and Opportunities. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(2), 1-16.