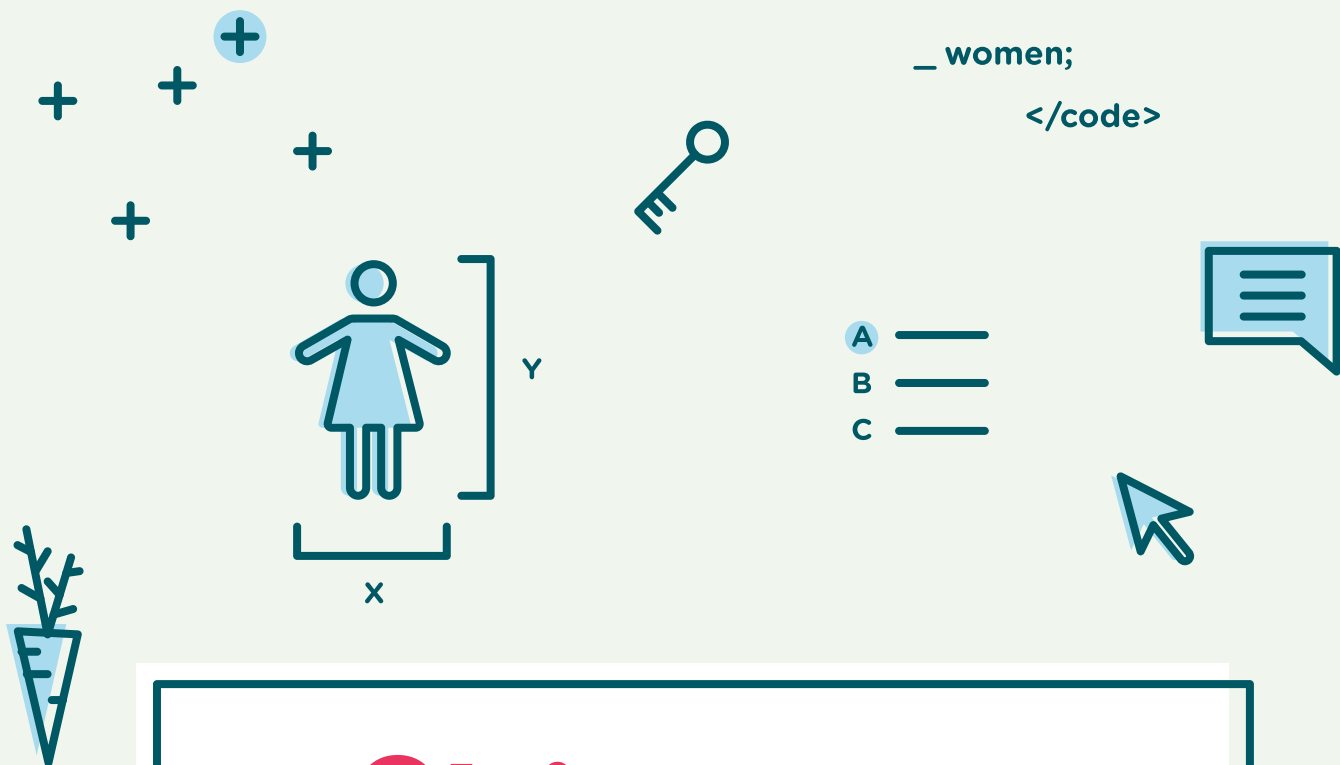




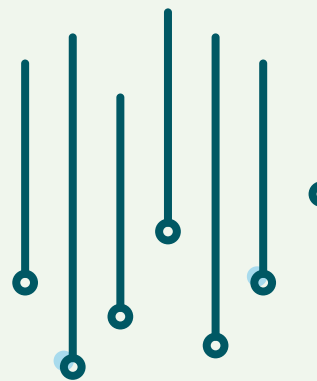
K[♀]biety w IT

RAPORT 2018

ANALIZA SYTUACJI KOBIET W BRANŻY IT W POLSCE



≡ %



Wydawca:



Patronat honorowy:



Partner strategiczny:



Partnerzy:



FILTR

MINDSPACE



NEWSPoint



Dziękujemy Partnerom za wsparcie w przygotowaniu raportu: Accenture,
Connectis, Filtr, Kreatik, Newspoint, SW Research

Redakcja i korekta:

Korekto.pl

Okładka:

Magdalena Maliszewska

Projekt graficzny:

Adrianna Popiel

Patronat honorowy:



Wydawca:

Fundacja Carrots



ISBN 978-83-950235-1-4

SPIS TREŚCI

4	Wstęp
5	Metodologia
6	Kluczowe wnioski
13	Charakterystyka badanej próby
23	Praca
40	Początki
42	Ocena branży
54	Kilka słów od kobiet z IT
57	Analiza mediów





Tajemnicą poliszynela jest fakt, że w sektorze IT zatrudnionych jest mniej kobiet niż mężczyzn. Czy ma to znaczenie? Oczywiście! Liczne badania pokazują, że większe zróżnicowanie zespołów pod względem płciowym czy społeczno-demograficznym przyczynia się do wzmocnienia innowacyjności i efektywności gospodarczej firm.

W 2015 r. MSCI ESG Research przeprowadziło analizę wyników finansowych 4200 notowanych na giełdzie firm i udowodniło, że te o zróżnicowanej pod względem płciowym strukturze zatrudnienia (w tym zarządy) osiągają o 36,4% lepsze wyniki finansowe. Nowe technologie (IT) to nie odrębny sektor gospodarki, a inherentny element większości branż: od produkcji żywności i rolnictwa aż po medycynę. Tworząc produkty i usługi technologiczne, kształtujemy rzeczywistość naszą i przyszłych pokoleń. Musimy to robić z sensem, biorąc pod uwagę tempo, z jakim nowe technologie wchodzą w każdy aspekt naszego życia, zmieniając nasze przyzwyczajenia, relacje z bliskimi i sposób, w jaki pracujemy.

Musimy to również robić razem, kobiety i mężczyźni, w zespołach, w których prezentowane są różne doświadczenia, sposoby myślenia i role społeczne, jeśli chcemy, aby nasza rzeczywistość zmieniała się na lepsze.

W myśl słów Marian Wright Edelman – aktywistki, działaczki na rzecz obrony praw dziecka – która powiedziała „nie możesz się stać kimś, kogo nigdy nie widziałaś”, misją społeczności Geek Girls Carrots jest pokazywanie, że kobiety współtworzą awangardę innowacji. Promowanie wzorców do naśladowania i inspirowanie do podejmowania nowych ścieżek rozwoju profesjonalnego i osobistego to narzędzia pozwalające na zmianę status quo. Jednak, aby móc efektywnie przyczynić się do zmiany aktualnej sytuacji w sektorze IT i zwiększenia w nim udziału kobiet, musimy lepiej poznać ich aktualną sytuację.

Jak dzisiaj wygląda praca kobiet w IT? Kim są kobiety, które zdecydowały się na tę ścieżkę zawodową? Co zmotywowało je do tego wyboru? Jakie są ich oczekiwania wobec pracodawców? Jak odnajdują się w zespołach, w których często ponad 86% stanowią mężczyźni? Jak mówią o sobie samych i wreszcie, jak postrzegane są przez media?

Na te i inne pytania znajdziecie Państwo odpowiedź w niniejszym raporcie „Kobiety w IT”. Zapraszam do lektury!

Małgorzata Ratajska-Grandin
Prezes Fundacji Carrots

METODOLOGIA

Celem badania było poznanie kobiet pracujących w branży IT w Polsce. Objęto nim szerszą grupę (kobiety pracujące w innych branżach oraz bezrobotne) w celu dostrzeżenia ewentualnych cech charakterystycznych właściwych dla interesujących nas przedstawicieli IT.

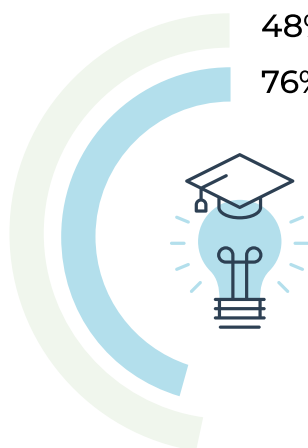
Łącznie wypełnionych zostało 2048 ankiet. Podstawa oprocentowania przy odpowiedziach na poszczególne pytania jest różna, ponieważ ich zakres był uzależniony od wybieranych opcji. Przedstawiane są również dane z niepełnych wywiadów.

Badanie było realizowane w terminie od 26 stycznia do 19 lutego 2018 r. przez agencję SW Research metodą wywiadów online (CAWI) na panelu internetowym SW Panel. Informacje o badaniu były szeroko dystrybuowane w kanałach internetowych podmiotów zaangażowanych w realizację raportu oraz zaprzyjaźnionych grup zrzeszających kobiety pracujące w branży IT. Zebrane tą drogą informacje stały się podstawą prezentowanej diagnozy sytuacji kobiet związanych zawodowo z nowymi technologiami.

Treść raportu została uzupełniona o analizę przekazów medialnych z 2017 r. pod kątem interesującego nas tematu oraz eksperckimi komentarzami osób związanych z branżą IT.



KLUCZOWE WNIOSKI



48% kobiet pracujących w IT studiowało **kierunki ścisłe**.

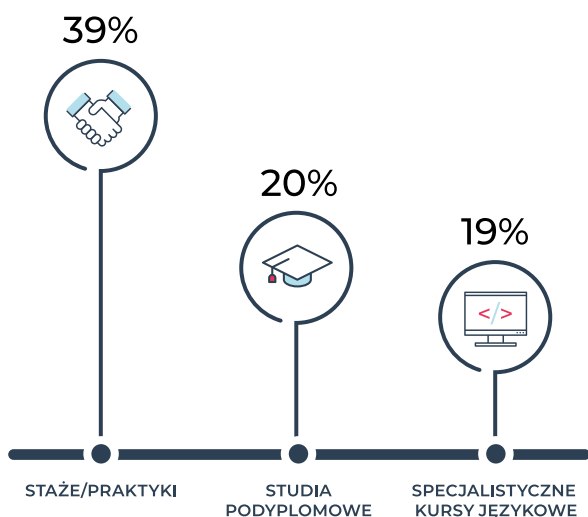
76% z nich studiowało **informatykę**.



85% kobiet, które studiowały informatykę, jest zadowolonych z wyboru kierunku.



78% wybrałoby ten sam kierunek ponownie.



Spośród dodatkowych form edukacji kobiety wybierają najchętniej staże/praktyki (**39%**), studia podyplomowe (**20%**) oraz specjalistyczne kursy językowe (**19%**).

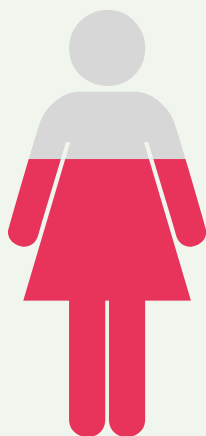


Programistki są relatywnie mało otwarte na relokację (**54%** w porównaniu z **58%** wśród pracujących poza branżą IT i **68%** wśród niepracujących).

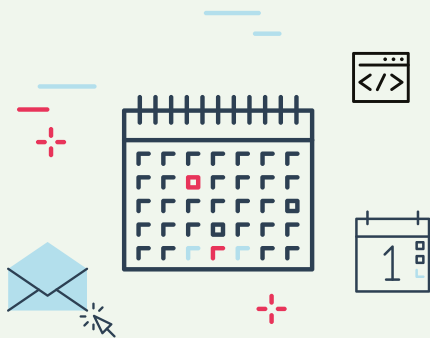
Praca w IT jest satysfakcjonująca dla większego odsetka kobiet (**72%**) niż wśród pracujących poza IT (**55%**). Pomimo dużego zadowolenia są bardziej chętne do zmiany zajęcia.



63%



Aż **63%** spośród kobiet pracujących w IT zajmuje się rozwojem oprogramowania.



Aż $\frac{3}{4}$ badanych pracowało kiedyś poza branżą IT – średni staż takiego zatrudnienia to prawie 4 lata. Średni staż pracy w IT to ponad 4,5 roku.

Technologie znane przez najwięcej osób to **PL/SQL (56%)**, **JavaScript (50%)** oraz **Java (46%)**. Najwyższa jest również ich subiektywna znajomość.

56% PL/SQL

50% JavaScript

46% Java

3,4♀/10♂



W zespołach, do których należą kobiety, pracuje średnio **3 razy więcej mężczyzn** (3,4 kobiety / 10 mężczyzn).

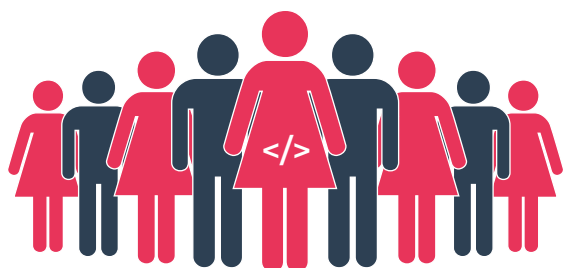


Najbardziej popularne formy doskonalenia zawodowego to **kursy online** (wybiera je **75% badanych**) oraz **networkingi/meetupy** (50%) i **szkolenia specjalistyczne** (44%). Jedynie **9% badanych** deklaruje, że **uczy się wyłącznie podczas realizacji projektów**.

Pracodawcy najczęściej finansują **szkolenia specjalistyczne (64%)** oraz **kursy online (22%)**. **Studia podyplomowe** badane najczęściej **opłacają z własnych środków (83%)**.

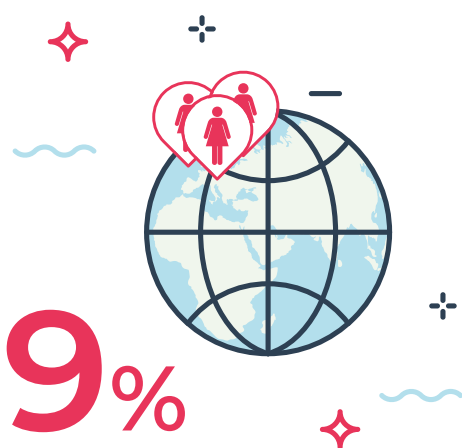


$\frac{2}{3}$ kobiet pracujących w IT brało udział w konferencji branżowej, średnio prawie 5 razy.



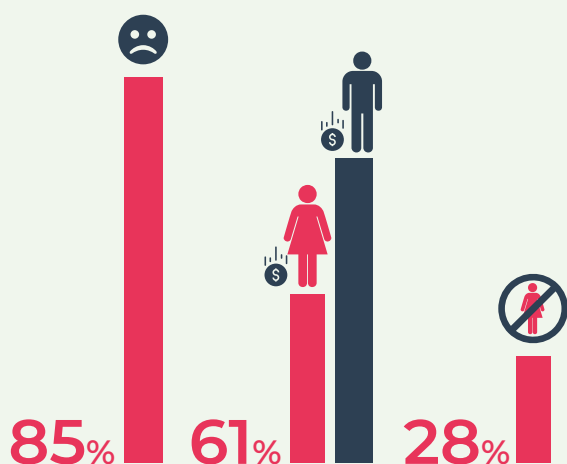
$\frac{1}{5}$ badanych należy do społeczności skupiającej pracowniczki i pracowników branży IT.

Kobiety pracujące w IT, nieco wcześniej niż te spoza branży, miały pierwszy kontakt z komputerem (8,9 lat vs 9,6 lat), uzyskały swobodny dostęp do komputera (12,9 lat vs 13,6 lat) oraz odkryły w sobie zainteresowanie komputerami (15,7 lat vs 16,2 lat). Jako najczęstsze czynniki stymulujące zainteresowanie komputerami badane wskazują własną ciekawość, grupę rówieśniczą oraz rodzinę.



Tylko **9% kobiet z branży IT pracowało kiedyś za granicą**. Wśród tych, które mają takie doświadczenia, najczęściej wymienianymi krajami były: Wielka Brytania, Niemcy i USA.

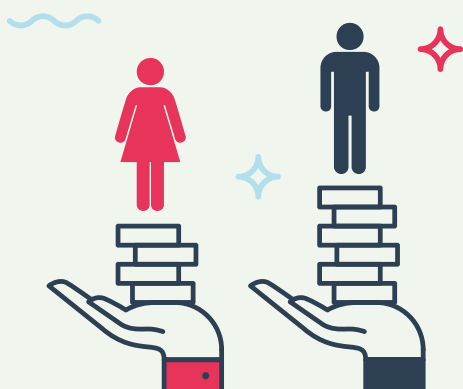
Motywacją do podjęcia takiej pracy są: **chęć nauki i doskonalenia języka (41%)**, **wysokość zarobków od razu po zatrudnieniu (33%)** oraz **wyzwania w nowej pracy (32%)**.



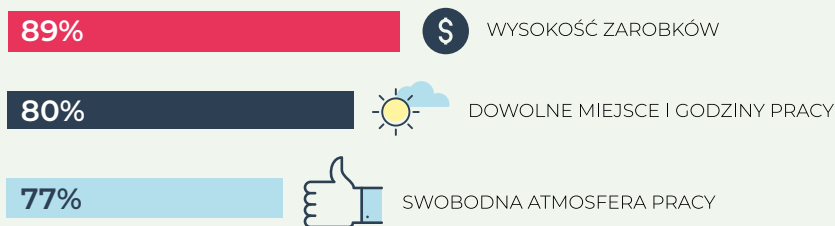
Odsetek kobiet, które doświadczyły nierównego traktowania ze względu na płeć, jest mniejszy wśród pracowniczek IT niż innych branż. Mimo to wśród tych, które mają takie doświadczenia, **aż 85% dotyczyło sfery zawodowej: 85% było traktowanych stereotypowo, 61% uzyskiwało niższe wynagrodzenie niż mężczyźni na tym samym stanowisku, 28% spotkało się z odrzuceniem kandydatury ze względu na płeć.**

53% kobiet pracujących w IT i aż 61% pracujących poza nią uważa, że kobiecie trudniej niż mężczyźnie jest poradzić sobie w branży nowych technologii. 24% nie postrzega płci jako czynnika różnicującego.

Jako najważniejszy powód gorszych perspektyw dla kobiet badane podają fakt, że **kobiety same wykluczają dla siebie taką możliwość z uwagi na panujące stereotypy i role społeczne (76%).**

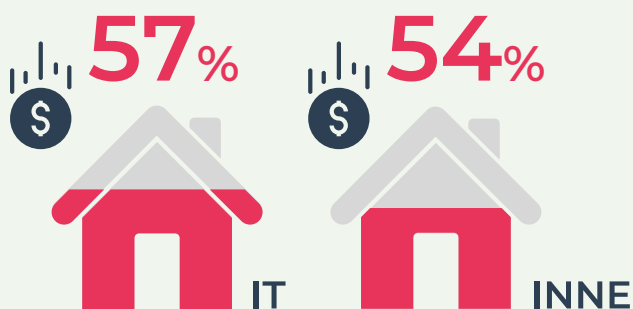


Połowa pracowniczek IT uważa, że mężczyźni osiągają wyższe (średnio o 24%) wynagrodzenie za tę samą pracę.



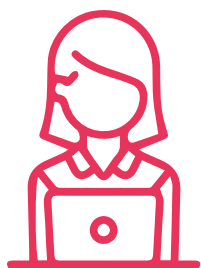
Za główne plusy pracy w branży IT kobiety w niej pracujące uznają: **wysokość zarobków (89%)**, **możliwość pracy z dowolnego miejsca o dowolnej porze (80%)** oraz **swobodną atmosferę i luźną kulturę pracy (77%)**.

Co piąta badana ma dzieci. **56% matek** ocenia łączenie pracy zawodowej z wychowywaniem potomstwa jako łatwe (ich zdanie podziela 40% kobiet pracujących w innych branżach). Wśród kobiet bezdzietnych 50% uważa, że łączenie tych sfer życia byłoby łatwe.



Wynagrodzenie kobiet pracujących w IT stanowi średnio **57% domowego budżetu** (w porównaniu ze średnio 54% budżetu w rodzinach, w których kobieta pracuje w innej branży niż IT).

CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY



48,7%

(N=998)
Pracujące w IT



18,7%

(N=383)
Pracujące poza IT



32,6%

(N=667)
Niepracujące lub bez
informacji o wykony-
wanym zawodzie

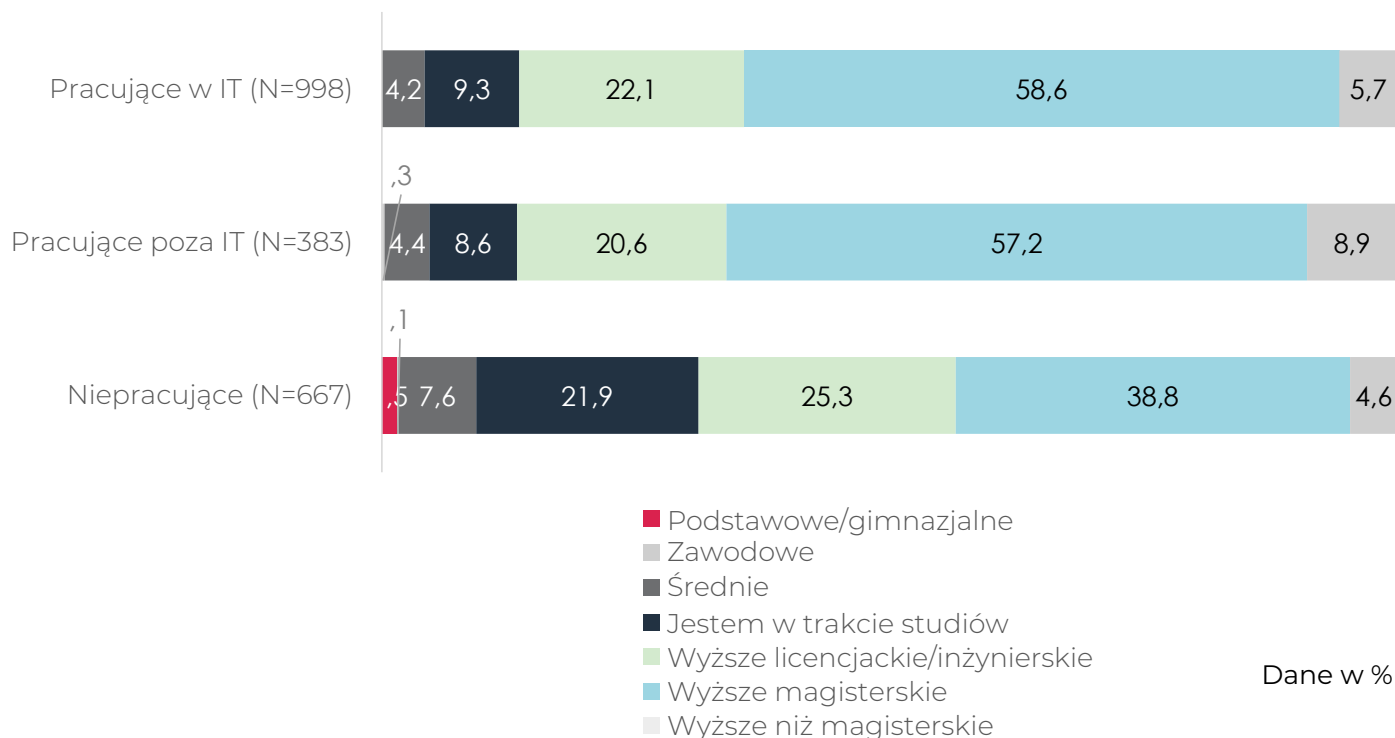
Badaną próbę można podzielić na 3 grupy: kobiety pracujące w IT (48,7%), pracujące w innych branżach (18,7%) i niepracujące lub takie, które nie podały informacji o wykonywanym zawodzie (32,6%).

WIEK

Średnia wieku respondentek pracujących w branży IT to **niewiele ponad 29 lat**. Można więc scharakteryzować je jako osoby młode, będące na rynku pracy od niedawna. Zmiany światopoglądowe, które zaszły w społeczeństwie w ciągu ostatnich kilku, kilkunastu lat, sprawiły, że więcej dziewczyn decyduje się na podejmowanie pracy w branży, która wciąż jest zdominowana przez mężczyzn. Młode kobiety coraz częściej wybierają zawód zgodnie z własnymi zainteresowaniami, a nie oczekiwaniami rodziny czy społeczeństwa. Wpływ na to mają również działania wspierające ich aktywność w branży IT.



Jaki jest poziom Twojego wykształcenia?

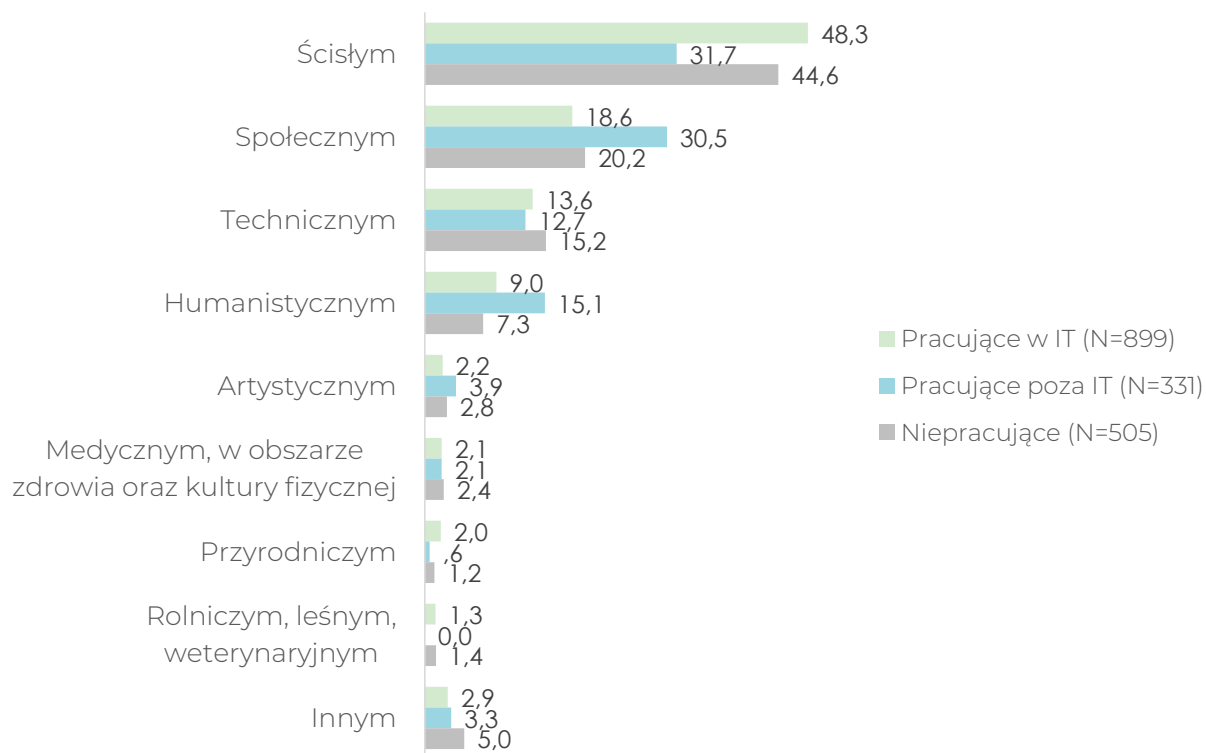


MAGDALENA KACZMAREK, HR BIZNES PARTNER W FIRMIE KOMPUTRONIK BIZNES

W badaniu Kobiety w IT widzimy, że tylko 48% pracujących w tej branży studiowało kierunki ścisłe. Podobnie jest w Komputronik Biznes, chociaż te kobiety, które zajmują stanowiska programistek czy architektek

IT, kończyły kierunki inżynierskie. Ale mamy np. analityczkę IT, która kończyła typowo humanistyczny kierunek – psychologię. Kompetencje informatyczne zdobywała już w toku kursów i studiów podyplomowych. To połączenie kompetencji bardzo sprawdza się w przypadku skomplikowanych analiz i rozmów z klientami. Aż ¾ badanych pracowało kiedyś poza branżą IT – średni staż takiego zatrudnienia to prawie 4 lata. Nasze pracownice mają różne życiorysy. W Komputronik Biznes mamy przykłady interesujących przebranżowień, które pokazują, że w IT może pracować każdy, jeśli posiada ku temu kompetencje i chęci. Podobnie jak w całej branży, również w Komputronik Biznes, wciąż większość, bo ponad 70% specjalistów, inżynierów i programistów, to mężczyźni, natomiast ten trend coraz bardziej się zmienia. Co więcej, mężczyźni bardzo cenią sobie obecność kobiet w zespołach. Niewątpliwie oprócz tego, że świetnie radzimy sobie z wykonywaniem typowo ścisłych zadań, stereotypowo określanych jako męskie, łagodnimy obyczaje i usprawniamy komunikację. A to wprost przekłada się na wyniki całej firmy i atmosferę w pracy. Przy wyborze kandydatek i kandydatów do pracy kierujemy się ich kompetencjami, zarówno twardymi, jak i miękkimi, a także motywacją i realną chęcią rozwoju, nie płcią. Z przyjemnością zapraszamy do rekrutacji kobiety, które nie ulegają stereotypom, interesują się konkretnym obszarem IT i wierzą w swój potencjał.

Na jakim kierunku studiujesz/studiowałaś?
Jeśli studiujesz/studiowałaś więcej niż jeden kierunek, zaznacz ten, który traktujesz jako główny.



Dane w %

Niemal 60% kobiet pracujących w branży IT posiada wykształcenie magisterskie. Jest to odsetek porównywalny z grupą pracowniczek innych branż, ale jednak nieco wyższy (o 1,4%). **Prawie połowa respondentek pracujących z nowymi technologiami studiowała na kierunkach ścisłych, w tym 76% informatykę.**

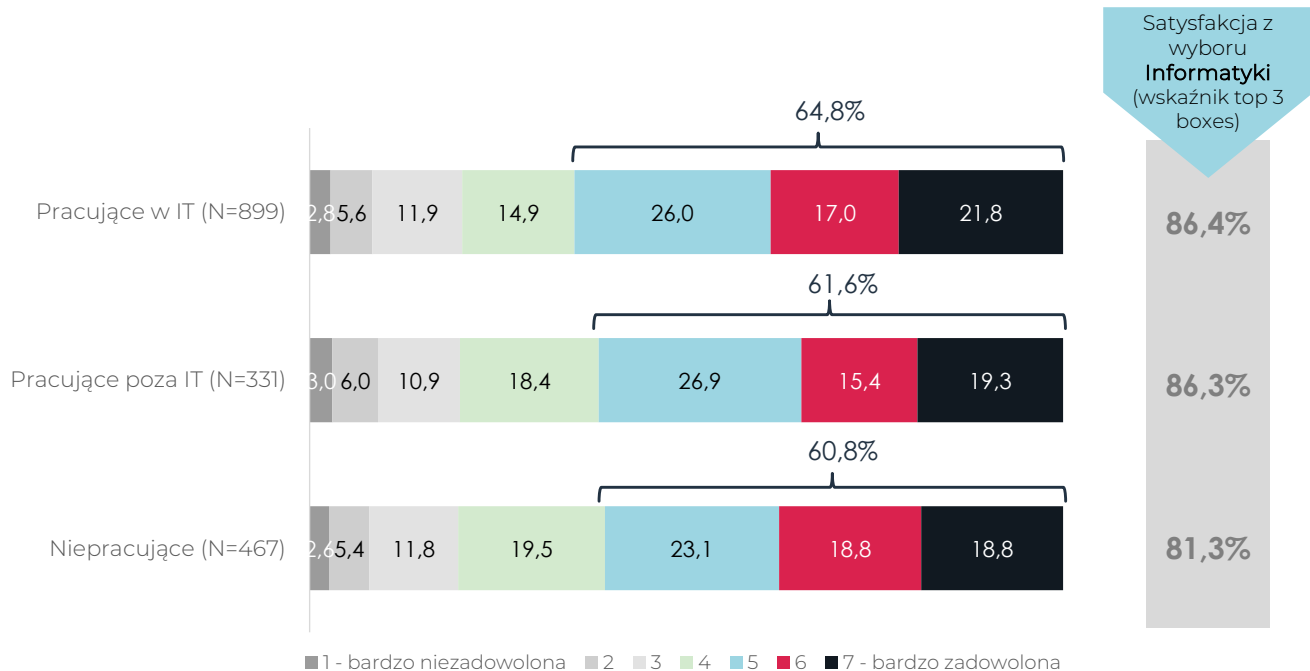
Trendy obecne na rynku pracy od kilku lat skłaniają coraz więcej kobiet do podjęcia nauki na kierunkach związanych z informatyką. Duże zapotrzebowanie na specjalistki i specjalistów, wysokie zarobki oraz możliwość realizacji ciekawych projektów są zachęcające. Warto zaznaczyć, że dla pracodawców największe znaczenie mają konkretne umiejętności i doświadczenie, a nie wykształcenie kierunkowe ani certyfikaty.

Z powodu wciąż istniejących uwarunkowań społecznych wiele kobiet nie wybrało kierunków ścisłych, mimo posiadanych predyspozycji. **Aż 20% naszych badanych studiowało nauki społeczne.** Dzięki ciekawym perspektywom po latach wracają do dawnych zainteresowań.



SATYSFAKCJA Z WYBORU KIERUNKU

Jak bardzo jesteś zadowolona z wyboru kierunku?



Dane w %



ROBERT STALMACH, CEO W NEWSPPOINT

Całe społeczeństwo, rynek pracy oraz branża IT przechodzą zmiany związane ze wzrostem roli kobiet. Procentowy udział kobiet wśród studentów na uczelniach technicznych stale się zwiększa, coraz częściej dziewczyny decydują się na naukę programowania. Kobiety wciąż

obawiają się konkurowania na rynku pracy z mężczyznami - fraza „praca dla kobiet” jest wpisywana w wyszukiwarkę Google 10 razy częściej niż „praca dla mężczyzn”. Jednak świadomość kobiet rośnie i coraz więcej z nich będzie wkraczało na rynek pracy bez kompleksów. Wraz z rosnącym udziałem kobiet w branży IT będą słabły niektóre (jak pokazują nasze badania – niestety wciąż żywe) stereotypy. Jako prezes Newspoint, firmy technologicznej, oceniam, że kobiety w zespole IT sprawdzają się równie dobrze jak mężczyźni. A dodatkowo mają pozytywny wpływ na funkcjonowanie zespołów.

PONOWNY WYBÓR TEGO SAMEGO KIERUNKU

Czy gdybyś mogła, wybrałabyś ten sam kierunek jeszcze raz?



Dane w %

Prawie 65% respondentek pracujących w IT jest zadowolonych z wyboru kierunku, który studiowały, wśród nich ok. 22% w bardzo dużym stopniu. Odsetek zadowolonych kobiet jest o wiele wyższy wśród tych, które studiowały informatykę – **ponad 86% uważa studia, które ukończyły, za satysfakcjonujące.**

Wskazania są nieco inne, jeśli spojrzymy na skłonności do ponownego wyboru tego samego kierunku. Wśród kobiet z branży IT mniej niż połowa nie zmieniłaby swojej ścieżki kształcenia po maturze. **Wśród absolwentek informatyki ten odsetek jest o wiele wyższy (77,6%), jednak mają one wiele zastrzeżeń do tego kierunku.**

Wśród odpowiedzi na pytanie „**Dlaczego nie wybrałabyś jeszcze raz tego kierunku?**” pojawiają się następujące:

- ✓ Uczą nas przestarzałych technologii. Wykładowcy nie mają aktualnej wiedzy. Więcej nauczyłabym się sama w domu w tym czasie.
- ✓ Strata czasu. Zero wpojenia wiedzy, która potem zaowocuje. Tym bardziej brak zachęty czy ukierunkowania na przedsiębiorczość.
- ✓ Bardzo teoretyczne podejście do programowania.
- ✓ Studia jedynie pokazały mi, że obrana przeze mnie ścieżka jest dla mnie

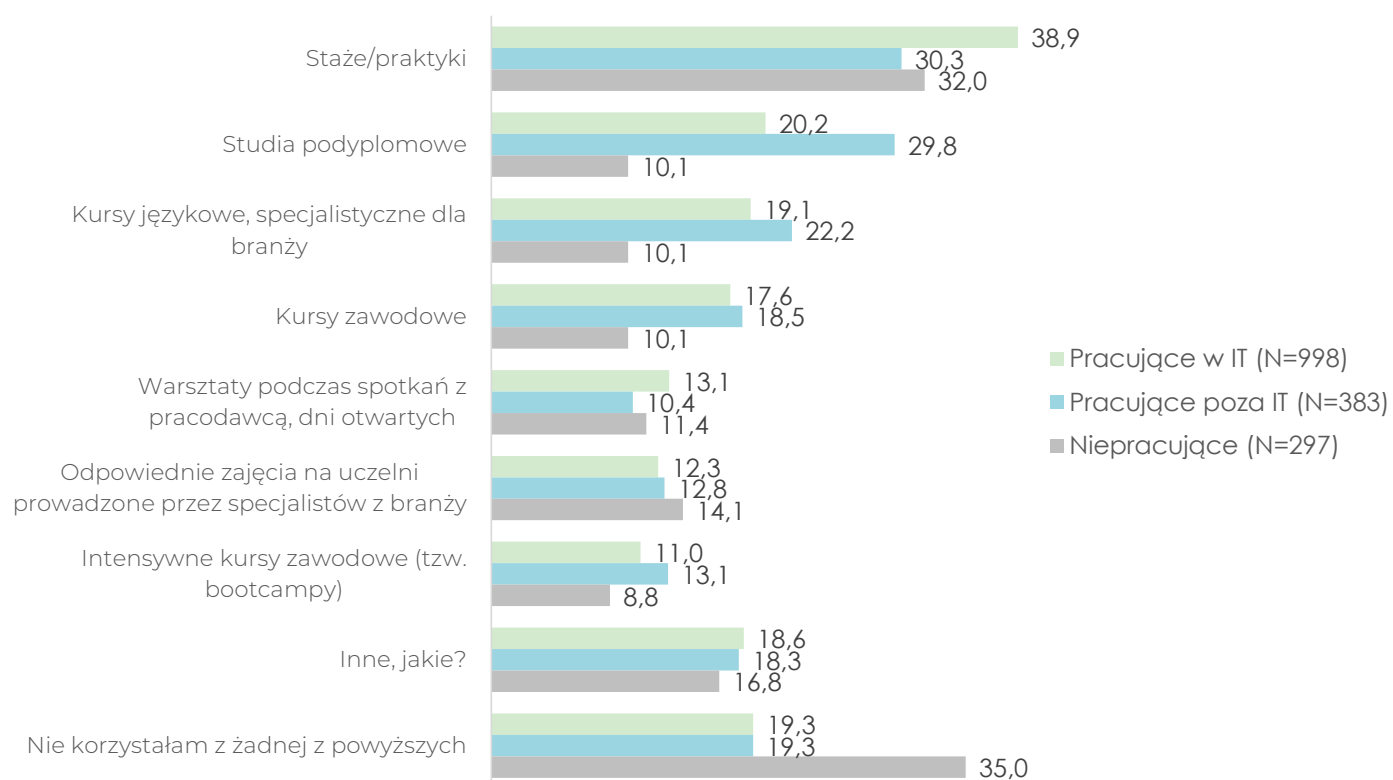
interesująca. Niestety nie umożliwiły mi zdobycia wiedzy potrzebnej obecnie na rynku pracy.

✓ Kompletnie oderwany od rzeczywistości.

Z kolei wiele osób studiujących na kierunkach niezwiązanych z informatyką chętnie wybrałoby ten właśnie obszar, gdyby otrzymało taką możliwość.

DODATKOWE FORMY EDUKACJI

Z jakich dodatkowych form edukacji korzystałaś i w jakich obszarach/tematach?



Dodatkową formą edukacji najczęściej wybieraną przez kobiety z branży IT są staże i praktyki. Zdecydowało się na nie prawie 40% respondentek z tej grupy. Obejmowały one obszary UX, programowania, testowania oprogramowania, marketingu, psychologii. Często respondentki określały je po prostu jako staże i praktyki w obszarze IT. Wśród dziewczyn pracujących z nowymi technologiami cieszą się one większym zainteresowaniem niż wśród zajmujących się innymi tematami. Wiele respondentek zdecydowało się na specjalistyczne kursy językowe. Najrzadziej wybierane są intensywne kursy zawodowe, tzw. bootcampy.

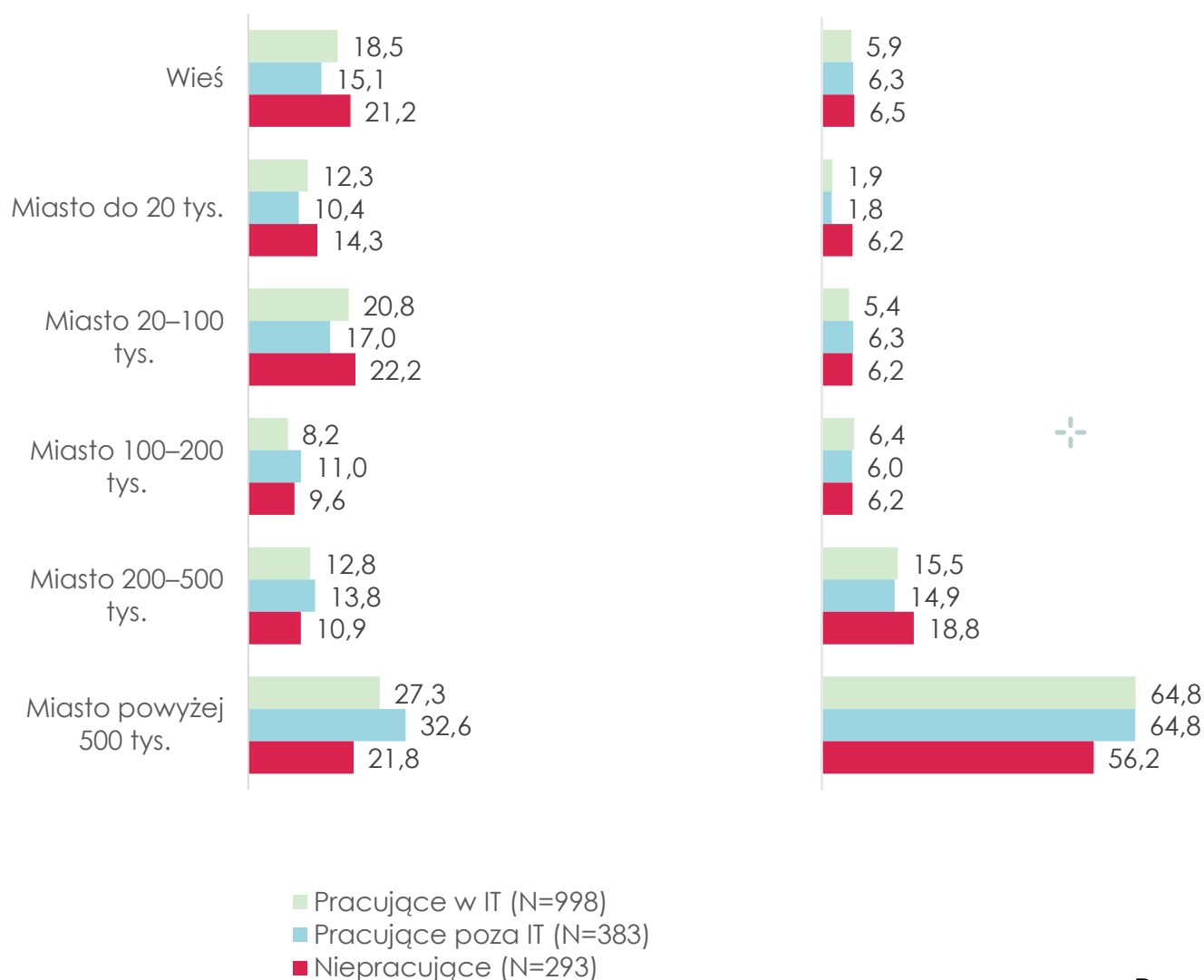


MIEJSCE ZAMIESZKANIA



W miejscowości o jakiej liczbie
mieszkańców się wychowałaś?

W miejscowości o jakiej liczbie
mieszkańców obecnie mieszkasz?

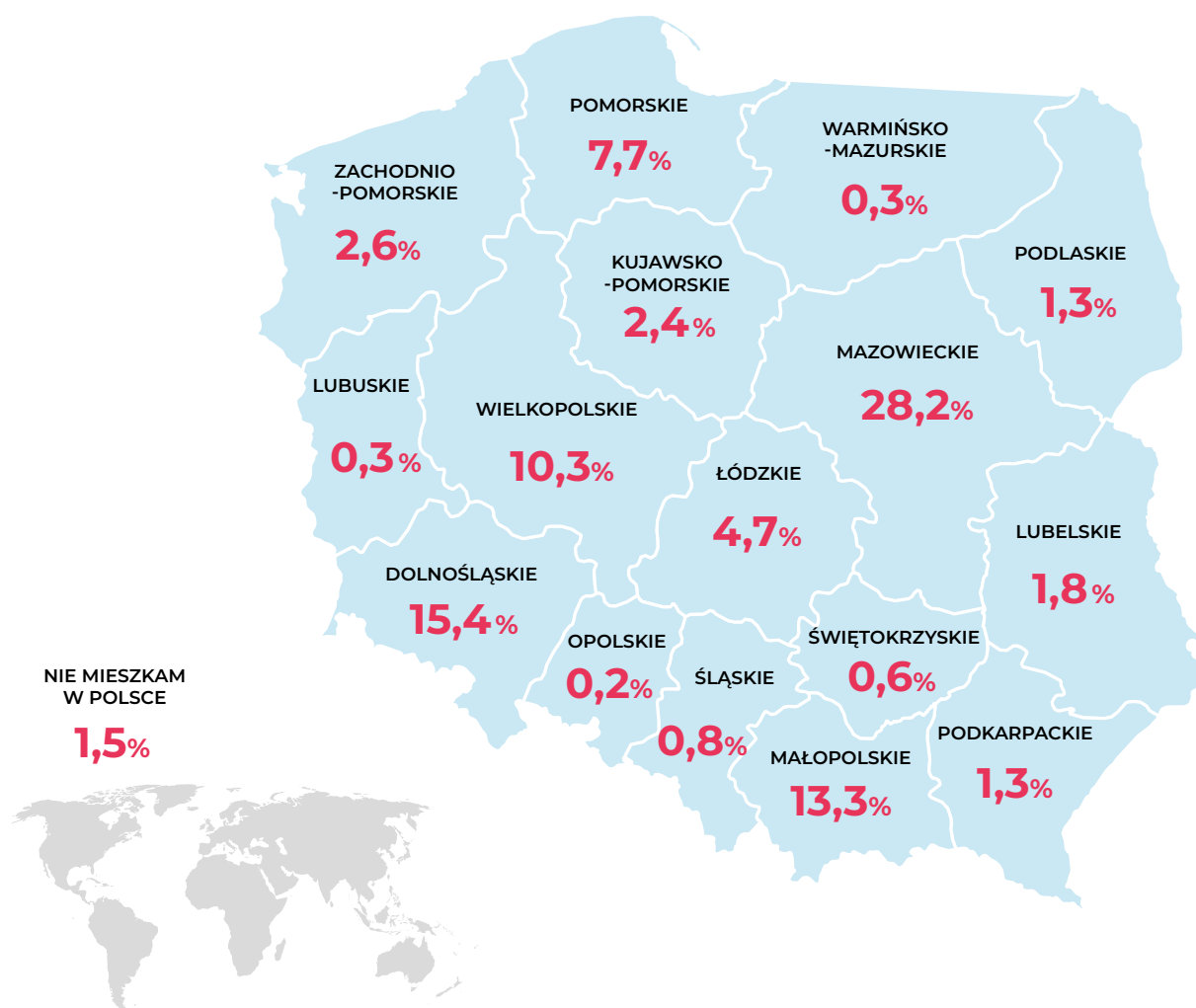


Dane w %

Aż 27% kobiet pracujących w branży IT pochodzi z miast o wielkości powyżej 500 tys. mieszkańców. Może to dowodzić tego, że osoby z dużych miejscowości mają lepsze perspektywy, a wśród ich mieszkańców panuje mniej stereotypów i ograniczeń obyczajowych, które utrudniałyby kobietom rozwój zawodowy w obszarze nowych technologii. Niemal 65% mieszka w nich obecnie, a tylko 6% na wsi (w stosunku do 18,5% jako miejscowości pochodzenia). Dane te pokazują, jak częstym zjawiskiem jest relokacja.

Najliczniejsze grupy respondentek mieszkają w województwach mazowieckim (28%), dolnośląskim (15%) i małopolskim (13%). Duże ośrodki miejskie zlokalizowane na tych obszarach posiadają szeroką i zróżnicowaną ofertę dla pracowników, zwłaszcza w branży IT. Zlokalizowane są w nich siedziby międzynarodowych korporacji, jak i mniejszych firm zatrudniających programistki i inne specjalistki. W największych miastach w Polsce działają społeczności technologiczne i programistyczne, które dają możliwość poznawania nowych trendów i tworzenia sieci kontaktów.

W jakim województwie obecnie mieszkasz?



PIOTR ZIMOLZAK, WICEPREZES ZARZĄDU I DYREKTOR DZIAŁU ANALIZ W SW RESEARCH

Mimo że zawód programisty nadal wydaje się być mocno zmaskulinizowany (na 3 mężczyzn przypada jedna kobieta), to badanie wskazuje na pewne zmiany, z których część dzieje się na naszych oczach, a część to kwestia czasu. Na-

dal podstawową barierą dla rozwoju kobiet w branży IT jest autostereotypizacja zakorzeniona w powszechnej świadomości, tj. ustalonych i replikowanych podziałach ról społecznych w kontekście płci. Paradoksalnie jednak to branża IT, a dokładnie styczność kobiet z tą branżą wyraźnie redukuje efekt krzywdzących stereotypów. Programistki, w porównaniu z kobietami pracującymi w innych zawodach, cechuje wyższa satysfakcja z wykonywanej pracy oraz większa pewność siebie, zarówno w odniesieniu do posiadanych kwalifikacji, jak i możliwości zdobywania nowych. W branży IT liczy się przede wszystkim merytoryka i to właśnie ona powoduje, że czynniki, takie jak płeć i wyobrażenia na jej temat, schodzą na dalszy plan. Programistki rzadziej mają poczucie dyskryminacji w miejscu pracy w porównaniu z przedstawicielkami innych zawodów. Również bardziej optymistycznie podchodzą do oceny szans kandydatek w procesie rekrutacyjnym w branży IT. Ich pewność w życiu zawodowym przekłada się na poczucie pewności w życiu codziennym, w tym rodzinnym – większość kobiet w IT ocenia wejście w rolę matki-programistki jako łatwe.



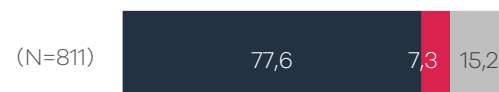
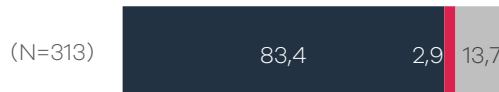
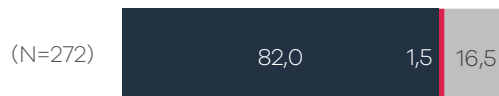
KATARZYNA STEMPIAK, GEEK GIRLS CARROTS BIAŁYSTOK

Po 5 latach organizowania spotkań dla kobiet w IT wiem jedno – one są potrzebne. IT to jedna z branż, gdzie nierównego traktowania ze względu na płeć kobiety doświadczają rzadziej niż w obrębie innych grup zawodowych – i to jest fantastyczne! Jednak do pełnej równowagi jeszcze daleko. Jak wynika z rozmów z kobietami pracującymi w IT, w tym z team leaderkami i specjalistkami uczestniczącymi w rekrutacjach, ogromnym wyzwaniem jest to, co kobiety – poza wiedzą i umiejętnościami – mają w głowach. A konkretnie: niepewność co do własnych kompetencji, prawa do zabrania głosu, „syndrom oszusta”. Widzę też, jak wiele na tych polach można osiągnąć przez to, co dają m.in. spotkania GGC. Po pierwsze przestrzeń do rozmowy o mechanizmach, odczuciach, przekonaniach, przynoszącej oczyszczający moment „ja też tak mam!”. Ważna rola liderek / menterek / role models, które potrafią nie tylko świecić przykładem „mi się udało”, ale realnie zrozumieć i wesprzeć młodsze (stażem) koleżanki. Na meetupach w gronie kobiet to mamy. Nie ma tu stroszenia piórek, choć mówimy o rozbudowanych projektach. Opowiadamy o sukcesach, ale też drodze do ich osiągnięcia, niekoniecznie wolnej od porażek. Nie ma głupich pytań, złych odpowiedzi i zbędnych dygresji. Są otwartość, wiedza, wsparcie i niepolukrowany obraz branży, czyli wszystko, czego potrzebują dziewczyny, które dopiero stawiają pierwsze kroki w „męskiej” branży.

OTWARTOŚĆ NA RELOKACJĘ, W TYM ZE WZGLĘDU NA PRACĘ CZYNNIKI DECYDUJĄCE O PODJĘCIU PRACY W INNYM MIEŚCIE

Czy dopuszczasz możliwość zmiany miejsca zamieszkania?

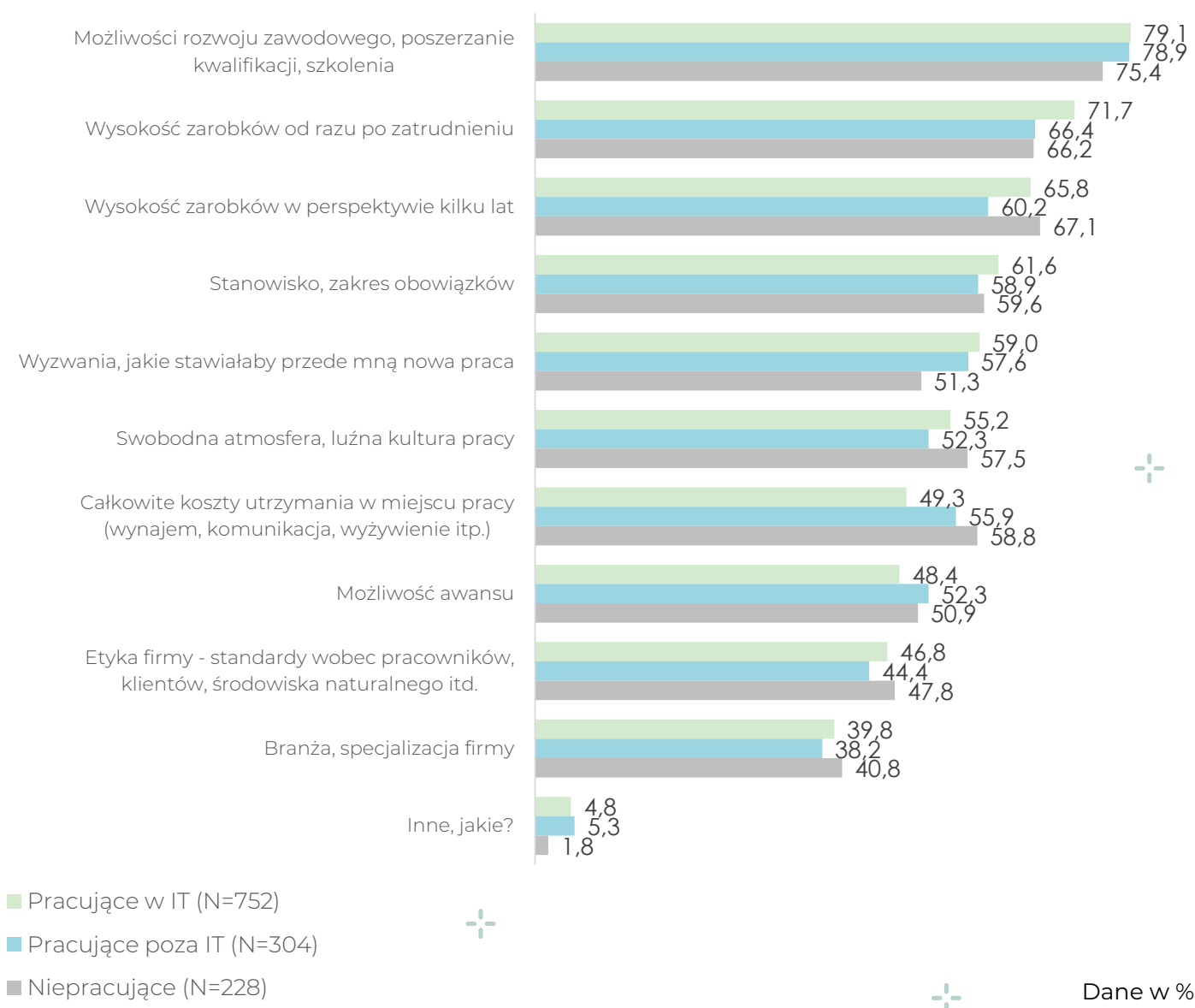
Czy decyzja o przeprowadzce mogłaby być związana z chęcią zmiany pracy?



■ Tak ■ Nie ■ Trudno powiedzieć

Dane w %

Które z poniższych czynników / cech nowej pracy byłyby ważne w procesie podejmowania decyzji o przeprowadzce: [TOP 10]



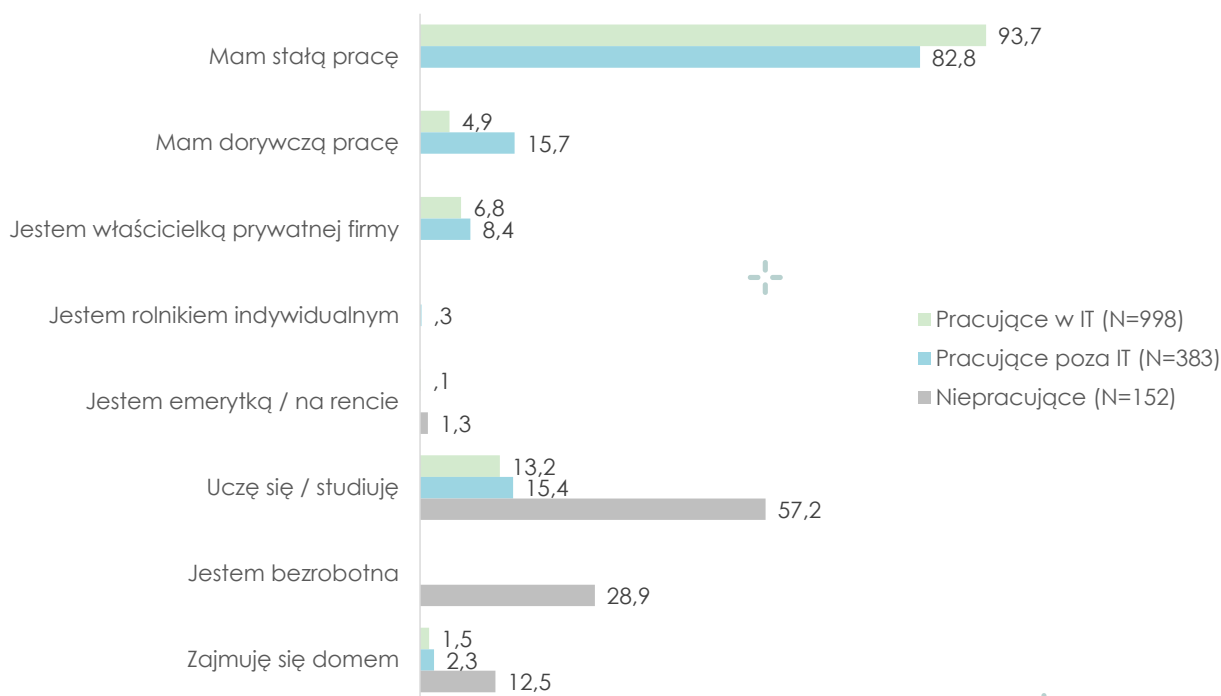
Ponad 54% kobiet pracujących w IT dopuszcza możliwość zmiany miejsca zamieszkania. Wśród nich aż 82% ze względu na pracę. Jest to otwartość nieco mniejsza niż wykazywana przez pracowniczki innych branż. Branża technologiczna często oferuje pracę zdalną, w związku z którą miejsce zamieszkania nie ma znaczenia. To może wpływać na mniejszą chęć do zmian dotyczących również życia prywatnego.

Jako czynniki mające największy wpływ na decyzję o zmianie miejsca zamieszkania ze względu na pracę respondentki z branży IT wymieniają: 1) możliwość rozwoju zawodowego, poszerzanie kwalifikacji, szkolenia; 2) wysokość zarobków od razu po zatrudnieniu; 3) wysokość zarobków w perspektywie kilku lat. Wysokość zarobków od razu po zatrudnieniu była wskazywana jako powód najważniejszy.

Z kolei mniejsze znaczenie w porównaniu z przedstawicielkami innych branż i osób niepracujących dla dziewczyn z IT mają całkowite koszty utrzymania w miejscu pracy (wynajem, komunikacja, wyżywienie itp.) i możliwość awansu.

OBECNY STATUS ZAWODOWY

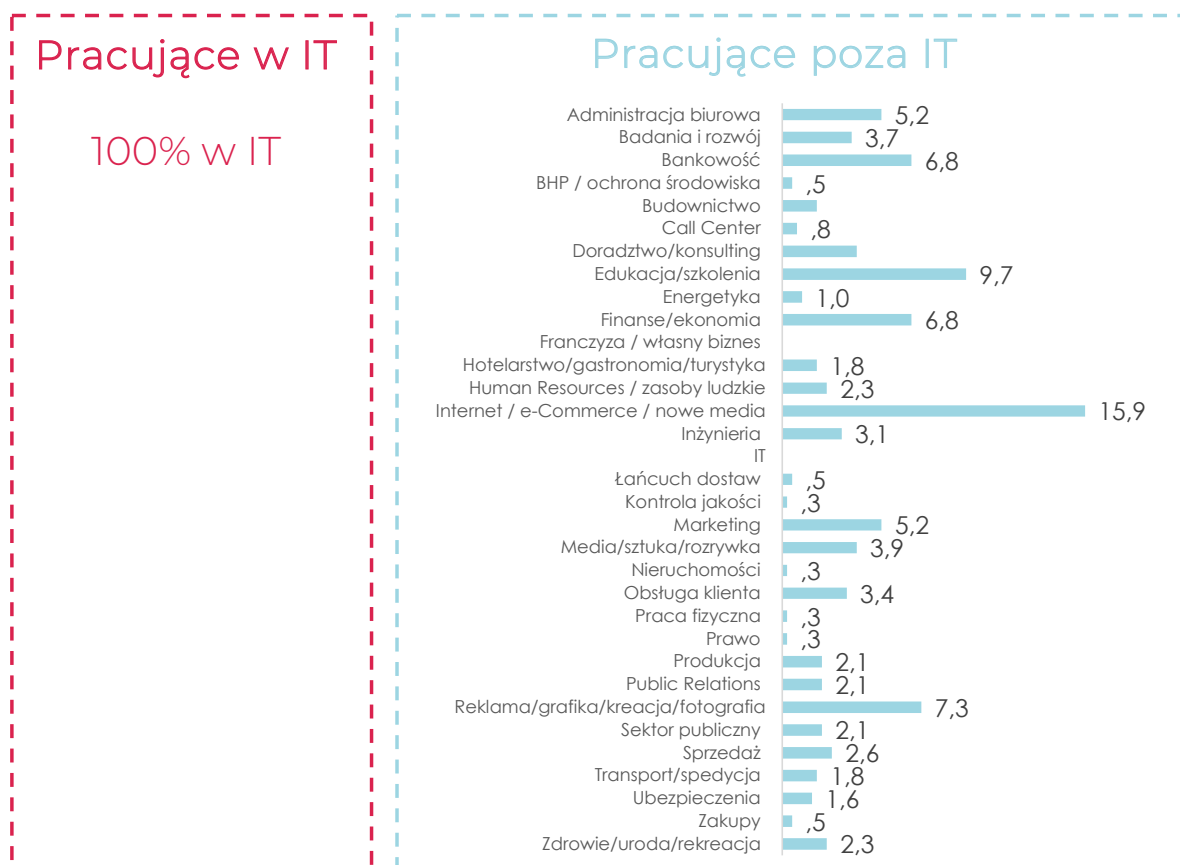
Jaki jest obecnie Twój status zawodowy?



Dane w %

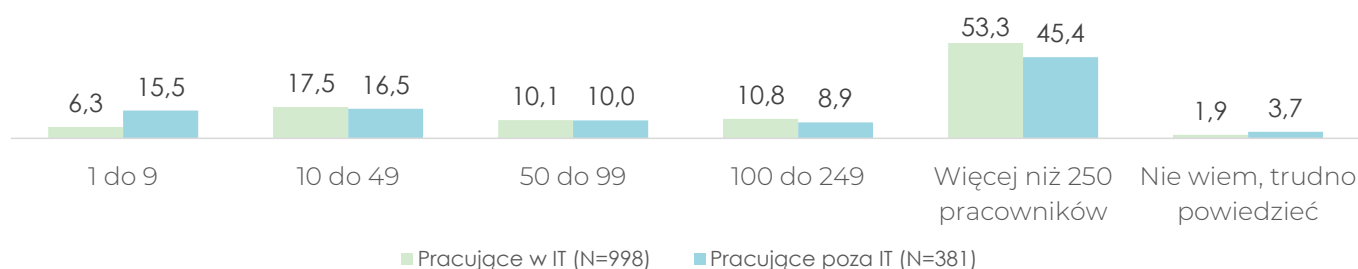
BRANŻA

W jakiej branży pracujesz?



WIELKOŚĆ FIRMY

Ilu pracowników zatrudnia firma, w której pracujesz?



Dane w %

Niemal 94% wszystkich respondentek z branży IT ma stałą pracę. Ok. 5% pracuje dorywczo. Prawie 68% kobiet pracujących z nowymi technologiami prowadzi działalność gospodarczą. Wśród tych, które nie pracują w IT, najliczniejszą grupę stanowią pracowniczki pokrewnych branż: Internet / e-commerce / nowe media (prawie 16%) oraz edukacja/szkolenia (9,7%), a także reklama/grafika/kreacja/fotografia (7,3%).

Ponad połowa (53,3%) kobiet zatrudnionych w firmach technologicznych pracuje w dużych przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 250 osób (w stosunku do 45,4% pracujących w innych branżach). Firmy technologiczne to często ogromne, międzynarodowe korporacje zatrudniające wiele programistek, testerek i innych pracowniczek i pracowników IT. Następne w kolejności uplasowały się organizacje mające od 10 do 49 pracowników. Po ok. 10% respondentek pracuje w firmach zatrudniających od 50 do 99 i od 100 do 249 osób. Najmniej liczną grupę wśród dziewczyn z branży technologii stanowią pracowniczki mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób.



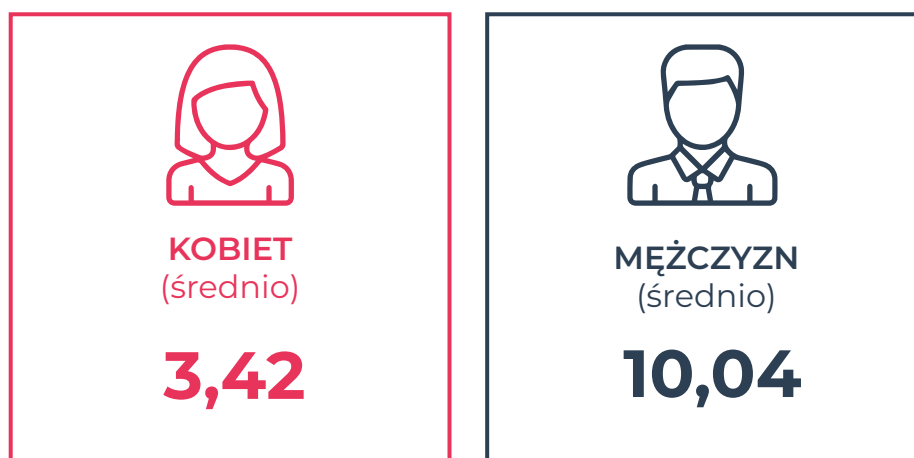
IWONA GRUSZKA I URSZULA SKIEPKO, GEEK GIRLS CARROTS KRAKÓW

Wyniki raportu pokazują bardzo pozytywny trend, który ciągle się umacnia. Coraz więcej kobiet dostrzega szansę do budowania swojej kariery w IT. Bezsporne praca w dziedzinach związanych z nowymi technologiami to szansa dla kobiet, które niejednokrotnie godzą karierę zawodową z rolą matki. Dzięki możliwości zdalnego wykonywania obowiązków oraz wysokiemu zapotrzebowaniu na specjalistów, nie tylko programistów, branża IT zdaje się nie znać płci, daje możliwość rozwoju niezależnie od miejsca zamieszkania (miasto-

-wieś), a pracodawcy zdają sobie z tego sprawę i chętnie wspierają rozwój pracowników. Organizując spotkania Geek Girls Carrots w Krakowie oraz obracając się w środowisku związanym z nowymi technologiami, dostrzegamy, że coraz więcej kobiet pojawia się na naszych spotkaniach, a warsztaty programistyczne oraz te z innych dziedzin związanych z IT cieszą się ogromnym zainteresowaniem i zaangażowaniem ze strony uczestniczek.

PROPORCJE PŁCI W FIRMACH

Ile kobiet i ilu mężczyzn pracuje w Twoim zespole?
(N=925)

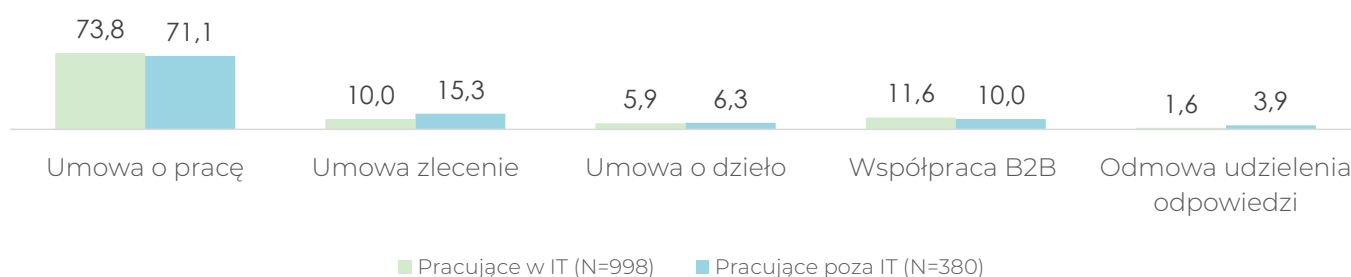


Nie da się ukryć, że przedsiębiorstwa IT i zespoły pracujące nad zagadnieniami z zakresu technologii informacyjnych są wciąż zdominowane przez mężczyzn. Średnio w grupie, z którą bezpośrednio współpracują respondenci, na 10 mężczyzn przypada prawie 3,5 kobiety. Daleko jeszcze do równowagi, ale kobiece pierwiastki jest już w nich wyraźnie obecny.

FORMA ZATRUDNIENIA



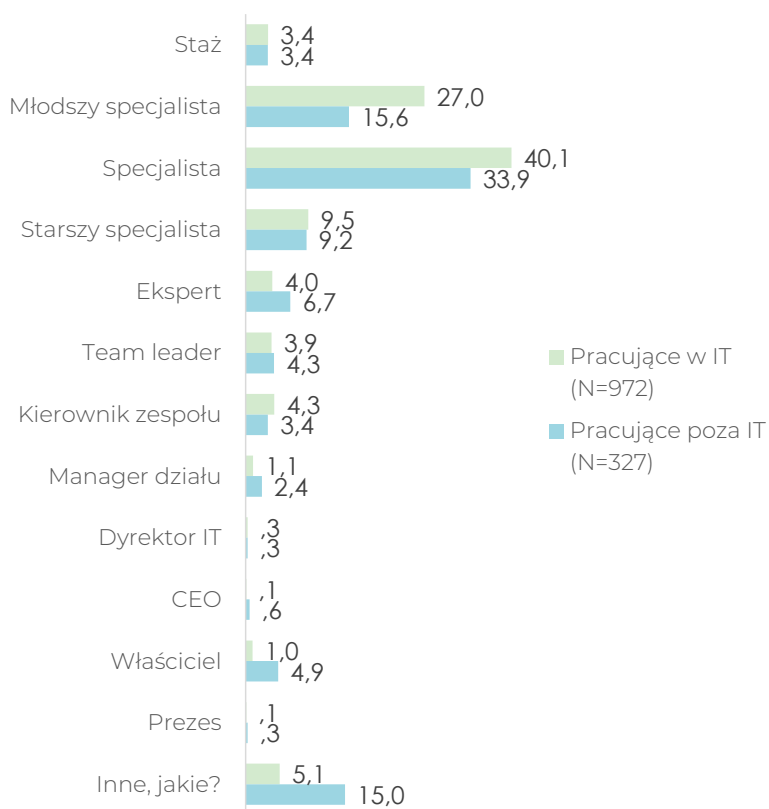
Na jakiej umowie / umowach jesteś zatrudniona?



Dane w %

Branża IT nie wyróżnia się spośród innych w kwestii najczęściej stosowanych form zatrudnienia. Niemal 74% kobiet zajmujących się zawodowo nowymi technologiami zawarło ze swoim pracodawcą umowę o pracę. Drugą co do częstotliwości występowania formą zatrudnienia jest współpraca B2B, najrzadziej natomiast podpisywana jest umowa o dzieło. Największą różnicę we wskazaniach pracowniczek IT i innych branż można zauważyć w przypadku umowy zlecenia – odpowiednio 10% i 15% respondentek zawarło ją ze swoim pracodawcą.

Na jakim stanowisku jesteś zatrudniona?



Dane w %



KAMILA SIDOR, FUNDATORKA FUNDACJI CARROTS

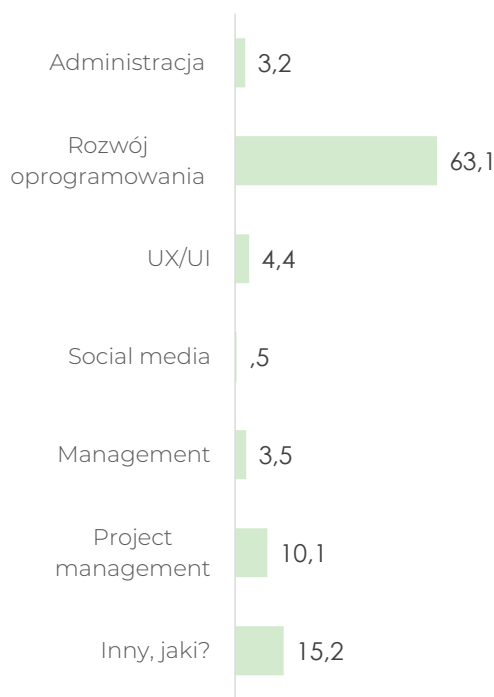
Działania na rzecz kobiet w IT nakładają się na tło kolejnej fali walczenia o autentycznie równe prawa dla kobiet w każdej dziedzinie życia zawodowego, publicznego, a także prywatnego. W momencie rozpoczynania działalności Geek Girls Carrots wiele osób zadawało nam

pytanie, czy warto kobietom w technologiach poświęcać dodatkowe spotkania czy warsztaty. Dzisiaj, prawie siedem lat później, nikt już nie zadaje takich pytań, a liczba organizacji społecznych i komercyjnych wspierających kobiety, dziewczyny i dziewczynki rośnie z roku na rok. Nie są to pojedyncze działania – stworzyliśmy ruch społeczny. Za chwilę świat będzie miał nowe oblicze, bardziej kobiece, zróżnicowane. Rozwój technologii i doskonalenia ich nie będzie możliwy bez poważnego udziału kobiet, które są jej użytkowniczkami, odbiorczyniami, a także stają się jej twórczyniami. Ogromny brak talentów w ICT zmusza firmy do zrewidowania męskich kultur organizacyjnych. Różnorodność staje się koniecznością i kobiety na tym korzystają, uczą się, rozwijają i przechodzą do technologii ze wszystkich niemal zawodów. Rewolucja trwa! Panie, idźcie do przodu!



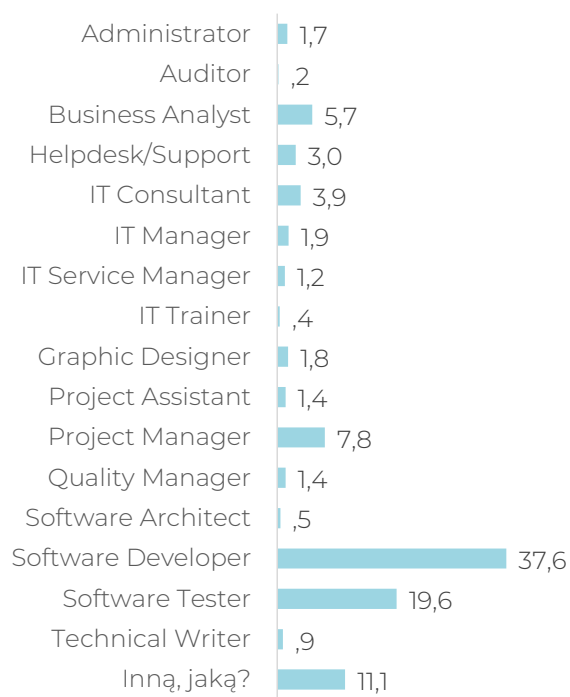
OBSZAR W IT

W jakim obszarze w branży IT pracujesz?



Pracujące w IT (N=978)

Jaką funkcję pełnisz w swoim zespole?



Pracujące w IT (N=978)

Dane w %

Największa grupa respondentek z IT pracuje na stanowiskach specjalistycznych jako młodsza specjalistka (27%), specjalistka (40%) lub starsza specjalistka (9,5%). Staże w firmach odbywa tylko 3,4% ankietowanych. W próbie badawczej pojawiły się również właścicielki i prezeski firm. 5% badanych pracujących w branży IT wybrało opcję „inne”. Wśród wskazywanych zawodów pojawiły się następujące odpowiedzi: programista, tester oprogramowania, Product Owner, Scrum Master, Project Manager, analityk.

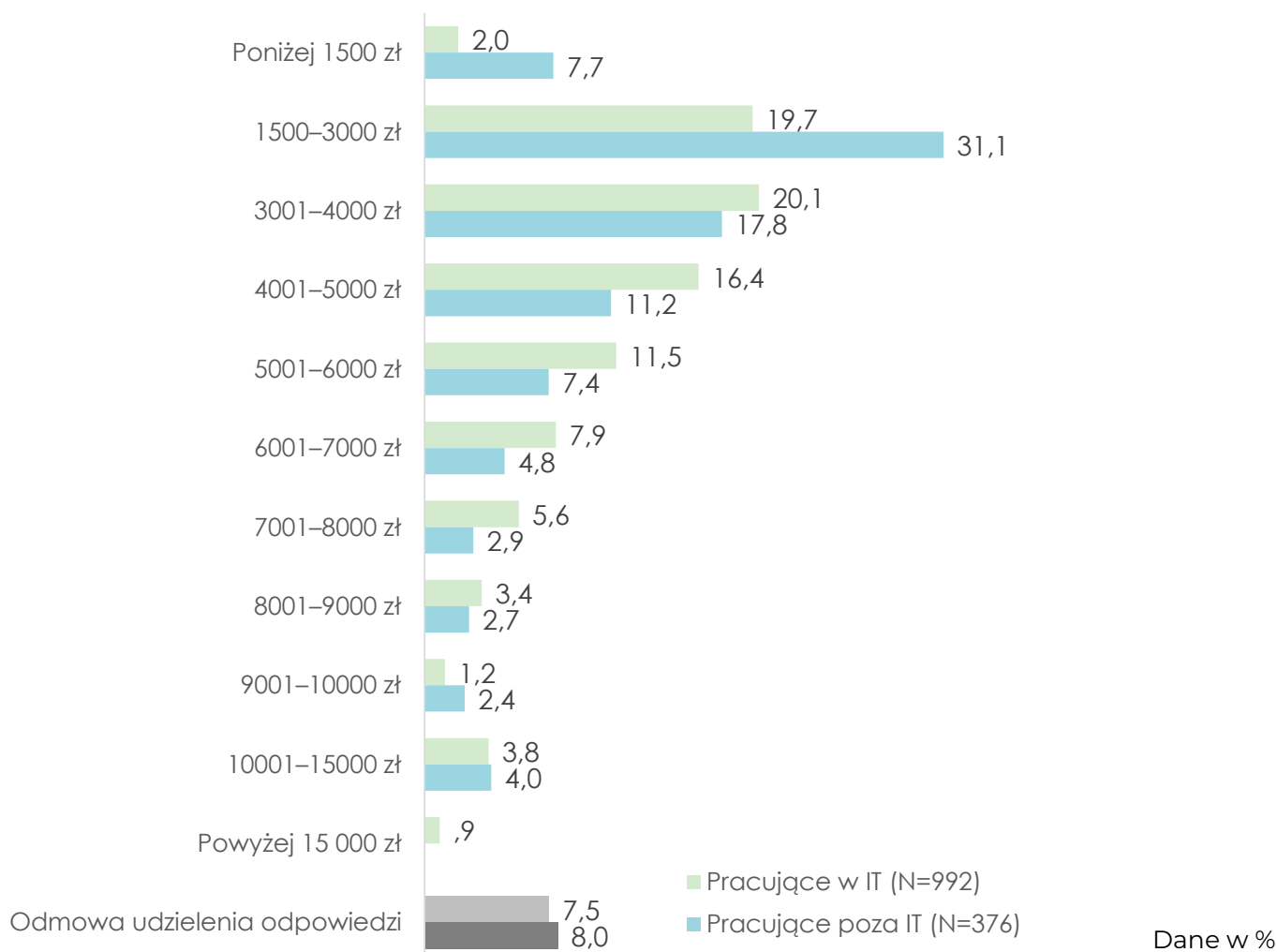
Według odpowiedzi na pytanie ogólne o obszar IT, którym zajmują się respondentki, 63% z nich pracuje nad rozwojem oprogramowania, a 10% zarządza projektami – to najczęściej wybierane opcje. Jako „inne” zajęcia podawano: testowanie, utrzymanie aplikacji, telekomunikację, support, service desk, quality assurance, security, obsługę klientów, HR, Business Intelligence, bazy danych.

Znajduje to potwierdzenie w odpowiedziach na pytanie dotyczące funkcji pełnionej w zespole.



WYSOKOŚĆ ZAROBKÓW

Jakie są Twoje przeciętne miesięczne zarobki netto („na rękę”)?

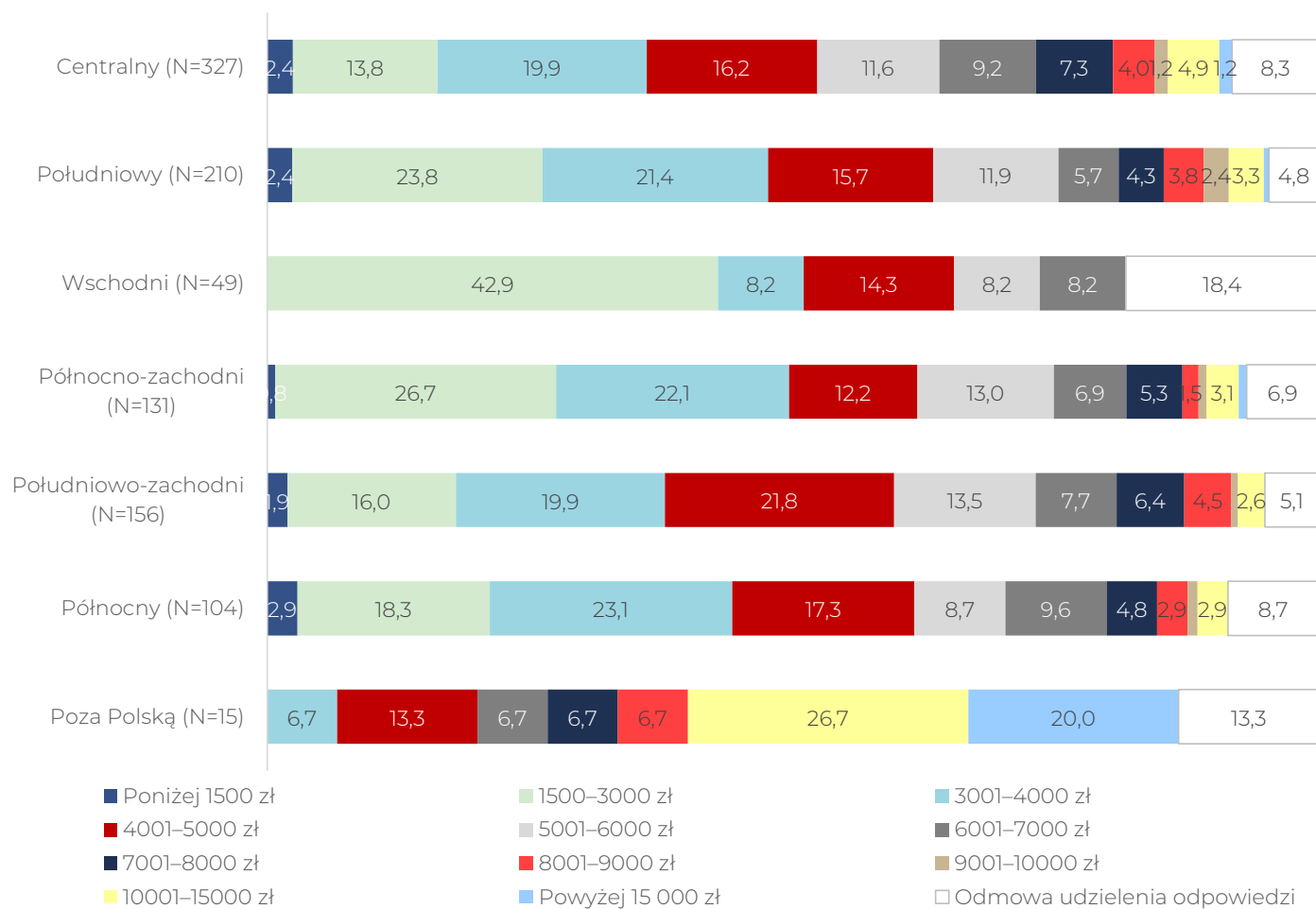


ALEKSANDRA JAROŃKIEWICZ, HEAD OF DIGITAL W CONNECTIS_

Dziś świat programowania jest zdominowany przez mężczyzn, ale nie zawsze tak było. Przez długi czas programowanie komputerów było dziedziną kobiet. To kobieta, Ada Lovelace, była twórczynią pierwszego algorytmu przeznaczonego do wykonania przez komputer.

Kiedyś określenie „computer girl” było synonimem komputerowego geeka. Dziś w IT pracuje średnio 3 razy więcej mężczyzn, mimo że to idealne środowisko pracy dla kobiet, które często muszą łączyć obowiązki rodzinne z pracą. Mamy nadzieję, że raport „Kobiety w IT” zachęci choć kilka z nich do podjęcia nauki programowania. Jako główne plusy pracy w branży IT kobiety wymieniają: wysokość zarobków (89%), możliwość podjęcia pracy z dowolnego miejsca o dowolnej porze (80%) oraz swobodną atmosferę i luźną kulturę pracy (77%). 56% kobiet ocenia łączenie pracy zawodowej z macierzyństwem jako łatwe. Czy to nie brzmi zachęcająco?

Wysokość zarobków w branży IT w podziale na regiony



Dane w %

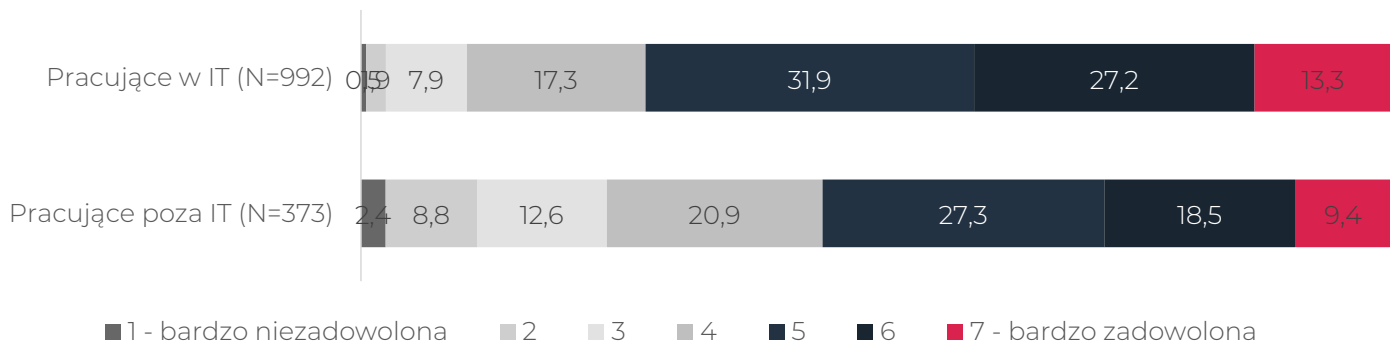
Odpowiedzi udzielone przez respondentki potwierdzają, że zarobki w branży IT są wyższe niż w innych branżach. Poniżej 1500 zł netto zarabia tylko 2% kobiet pracujących w IT. 19,7% osiąga wynagrodzenie 1500–3000 zł netto; 20,1% – 3000–4000 zł netto; 16,4% – 4000–5000 zł netto, a 11,5% – 5000–6000 zł netto. Wśród kobiet pracujących w innych branżach jest to odpowiednio: 7,7%, 31,1%, 17,8%, 11,2% i 7,4%.

Na wykresie „Wysokość zarobków w branży IT w podziale na regiony” dostrzec można duże zróżnicowanie między regionami Polski. W regionie określonym jako wschodni (woj. lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie) aż 42% respondentek zarabia 1500–3000 zł netto. Jest to bardzo duży odsetek w porównaniu z kobietami z obszaru centralnego (woj. mazowieckie i łódzkie), wśród których taką odpowiedź wskazało 13,8%. To również pracowniczkom z tych województw udaje się uzyskać największe wynagrodzenia w Polsce: niemal 40% z nich zarabia ponad 5000 zł netto, a więcej niż 11% ponad 8000 zł netto.

O wiele wyższe zarobki osiągają osoby mieszkające i/lub pracujące poza granicami kraju.

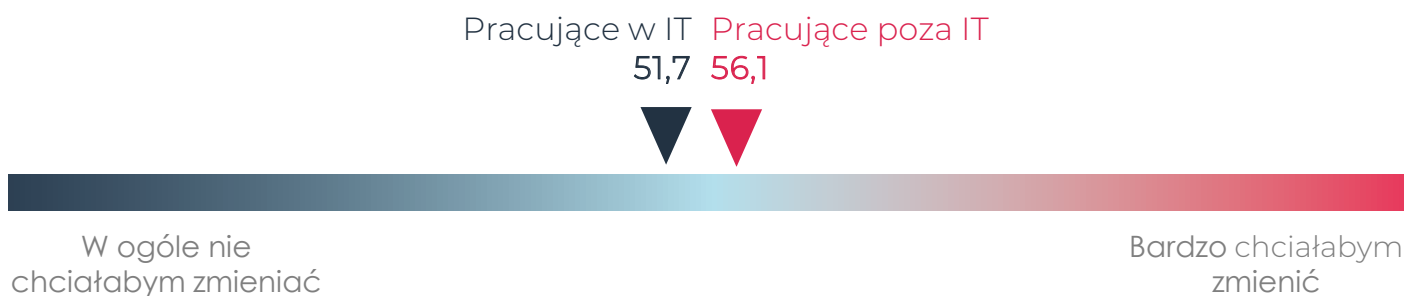
SATYSFAKCJA Z PRACY

W jakim stopniu Twoja praca sprawia Ci satysfakcję? Jak bardzo jesteś z niej zadowolona?



Dane w %

Czy chciałabyś zmienić pracę? Jak bardzo chciałabyś to zrobić?



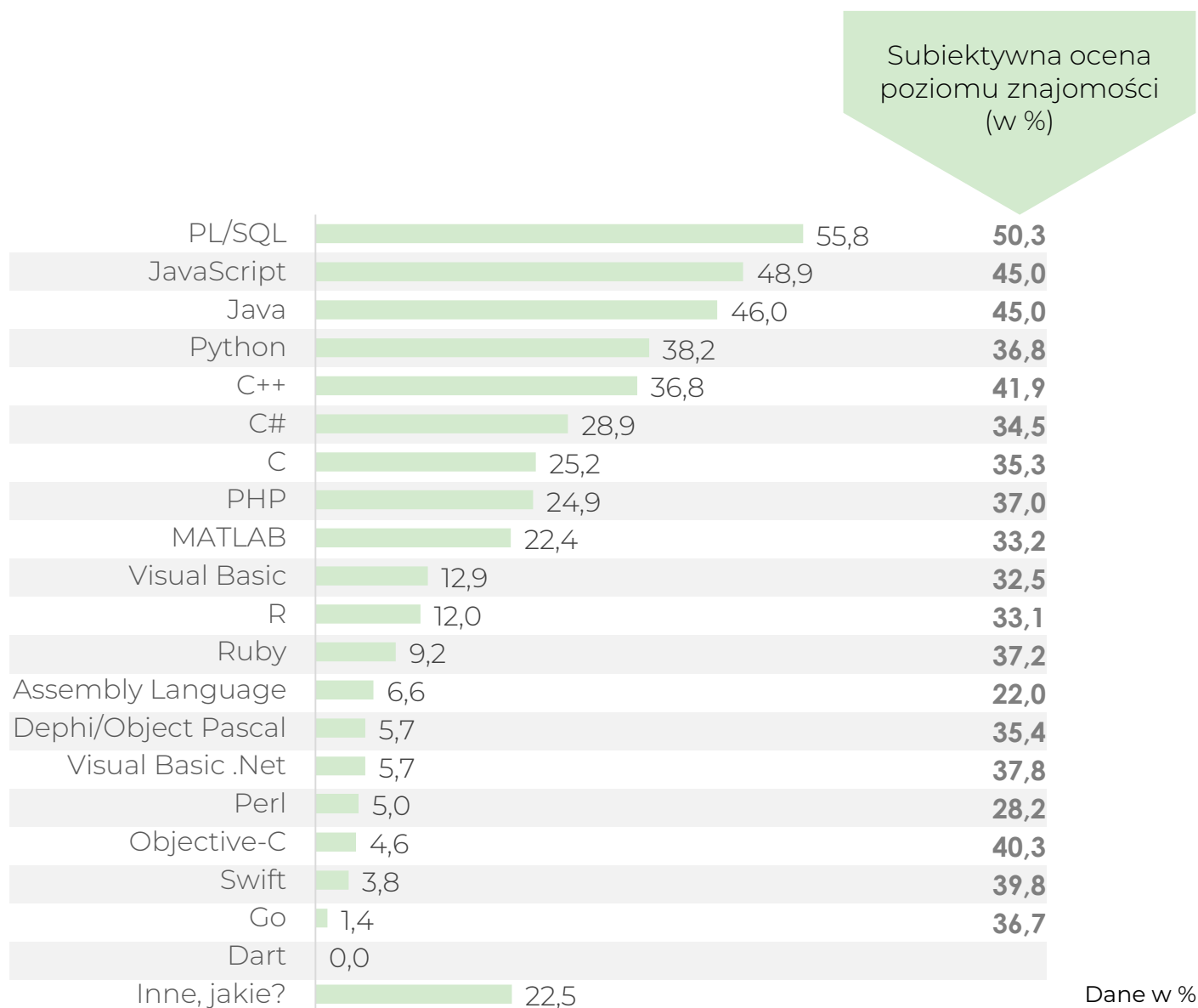
Dane w %

Kobiety pracujące w IT lubią swoją pracę. Aż 72,4% oceniło poziom swojej satysfakcji na co najmniej 5 w 7-stopniowej skali. Warto zauważyć, że jest ich o 17% więcej w porównaniu z pracowniczkami innych branż.

Ponad połowa kobiet zajmujących się nowymi technologiami myśli jednak o zmianie pracy.



Które z poniższych technologii znasz, nawet w podstawowym zakresie?

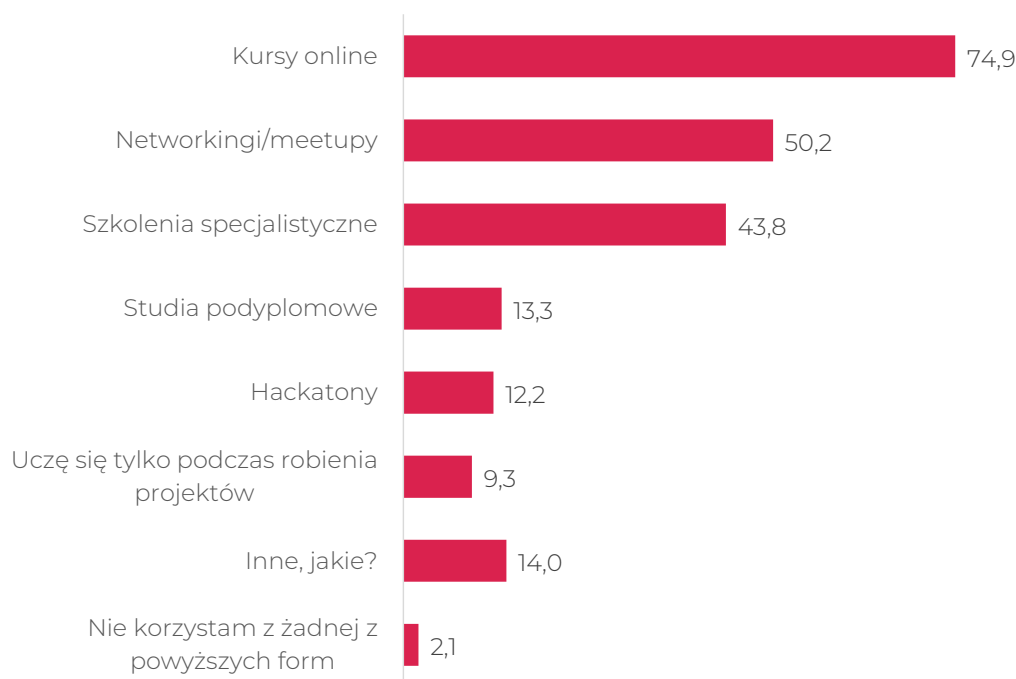


Technologie znane przez największy odsetek respondentek z branży IT to: PL/SQL (50,3%), JavaScript (45%) oraz Java (45%). Równocześnie są to najlepiej znane języki według subiektywnej oceny badanych. Dużej części kobiet, które wzięły udział w ankiecie, nie jest obcy Python ani C++. Do technologii znanych przez najmniejszą liczbę kobiet (poniżej 5%) należą: Objective-C, Swift, Go i Dart. Ponad 22% kobiet wskazało technologie spoza listy najczęściej stosowanych w 2017 r. Wśród nich nierzadko pojawiały się: SQL, XML, SAP, Scrum, Scala, HTML, CSS, TypeScript i ABAP.



DOSKONALENIE ZAWODOWE I JEGO FINANSOWANIE

Z jakich form doskonalenia zawodowego w obszarze IT korzystasz / kiedykolwiek korzystałaś?



Dane w %



ALEKSANDRA PSZCZOŁA, CEO W BEE TALENTS

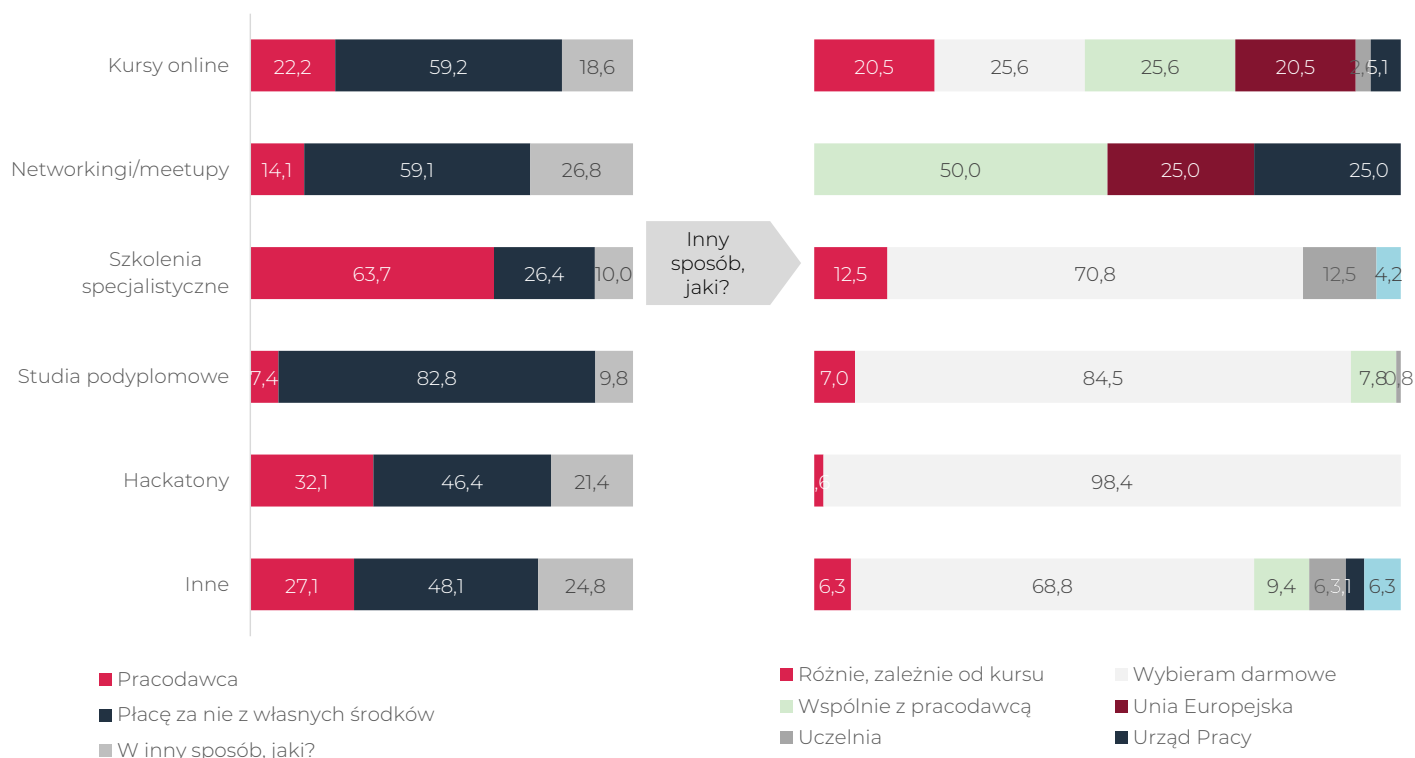
Nierówne traktowanie w środowisku pracy w dużej mierze jest kwestią indywidualnych przekonań i stereotypów. Patrząc jednak z perspektywy HR, wiele zależy od kultury organizacyjnej firmy i tego, czy jest budowana świadomie. W organizacjach opar-

tych na zaufaniu, w której pracownicy są zachęcani do otwartej komunikacji, umiejętnego udzielania informacji zwrotnej, czy też wzmacniająca kompetencje miękkie zespołów, sytuacje nierównego traktowania będą precedensem, a nie regułą. Wyniki badań pokazują, że stan kobiet w IT ma się całkiem dobrze i na pierwszym miejscu liczą się przede wszystkim umiejętności, a nie płeć. Dziewczyny w IT dobrze odnajdują się w swojej roli, są ambitne, chętnie zdobywają nową wiedzę, nie tylko poprzez tworzenie projektów, lecz także sięgając do innych źródeł, takich jak kursy online, staże czy studia podyplomowe.

Pomimo że problem dyskryminacji w IT jest marginalny w porównaniu z innymi branżami, jestem przekonana, że popularyzacja działań kobiet w IT jest ciągle bardzo potrzebna. Okazuje się bowiem, że kobiety same chętnie poddają się stereotypom, co skutecznie blokuje ich rozwój. Najwyższy czas, aby płeć żeńska przestała się krygować i uwierzyła we własne możliwości. Ta siła przekonywania, że kobiety w IT są normą, musi wypływać z nas samych, nie czekając na pochwały i wyróżnienia.

Myślę, że szczególnie warto pochylić się nad tematem obecności kobiet na stanowiskach managerskich. Patrząc na badania, widzę, że jest to duże pole do poprawy. Rzadko spotyka się kobiety na stanowiskach CTO czy dyrektorów IT. Patrząc jednak na liczbę ambitnych dziewczyn pracujących w sektorze nowych technologii, sądzę, że jest to tylko kwestia czasu.

Kto finansuje Twój udział w tych formach doszkalania?

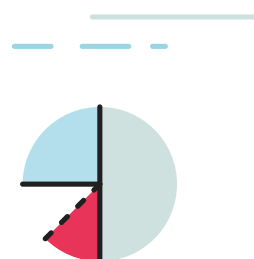


Dane w %

Tylko 9,3% pracowniczek branży IT doskonalili swoje umiejętności wyłącznie podczas realizacji projektu i nie uczy się w żaden inny sposób. Najczęściej wybraną formą zdobywania nowych kompetencji i zwiększania już posiadanych są kursy online. Wybiera je niemal 75% respondentek. Drugą co do popularności opcją są meetupy i networkingi. Na nią decyduje się aż 50% kobiet.

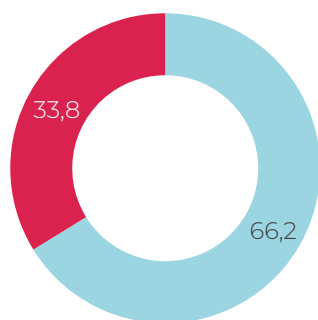
Poza wskazanymi na wykresie formami doskonalenia wspomniano następujące: wymiana wiedzy ze specjalistami pracującymi w tej samej firmie, warsztaty oraz szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, konferencje, książki, Internet, np. blogi.

Wskazywane aktywności są finansowane najczęściej z własnych środków, poza szkoleniami specjalistycznymi, w które inwestują pracodawcy, pokrywając chociaż część kosztów. Kobiety korzystają również z wielu dostępnych na rynku bezpłatnych spotkań, warsztatów i szkoleń.



KONFERENCJE

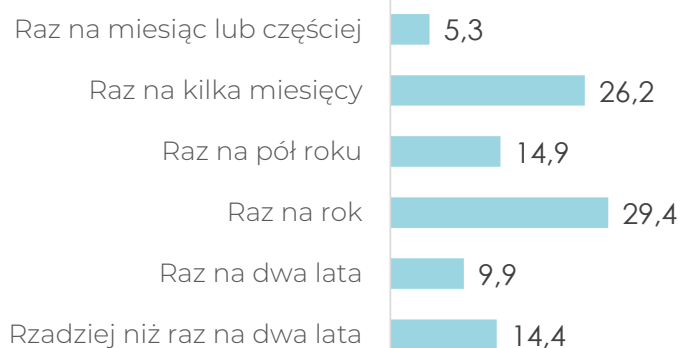
Czy brałaś kiedykolwiek udział w konferencji dotyczącej branży IT?



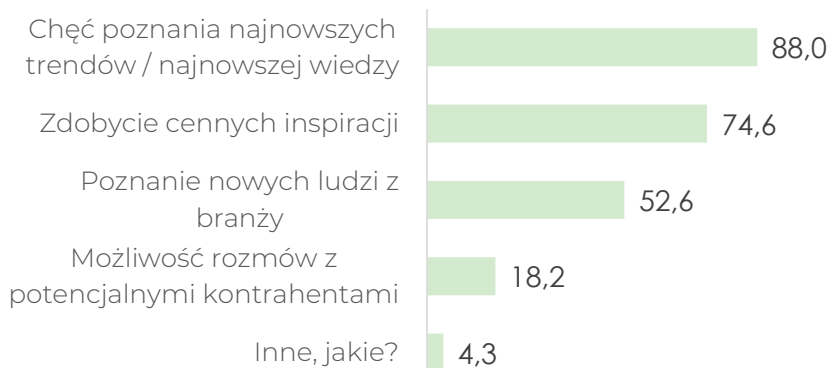
■ Tak ■ Nie

Prawie 5 razy

Jak często bierzesz udział w takich wydarzeniach? (N=606)



Z jakich powodów decydujesz się brać udział w konferencjach dotyczących branży IT? (N=599)



Dane w %

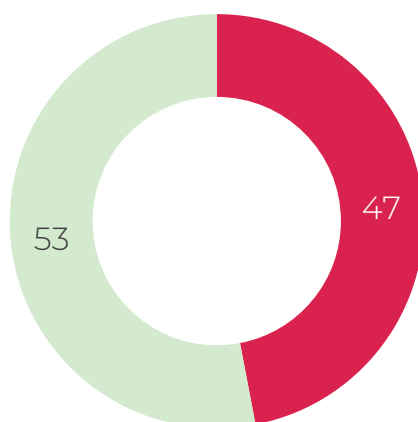
Konferencje cieszą się dość dużym zainteresowaniem wśród kobiet pracujących w IT. Ponad 66% respondentek brało w nich udział co najmniej raz. Na jedną respondentkę, która zadeklarowała obecność na takich wydarzeniach, przypada prawie 5 konferencji. To bardzo wysoki wynik.

Ponad 26% uczestniczek konferencji bywa na nich raz na kilka miesięcy, a 29,4% raz w roku. Więcej niż 5% respondentek bywa na takich wydarzeniach raz w miesiącu lub częściej.

Najbardziej przyciągają je na takie wydarzenia: chęć poznania najnowszych trendów i zwiększenia wiedzy (88%), możliwość zdobycia cennych inspiracji (74,6%) oraz zwiększenia sieci kontaktów biznesowych (52,6%). Ponad 18% respondentek upatruje w nich również szansy na rozmowę z potencjalnymi kontrahentami.

CERTYFIKATY

Czy posiadasz jakieś certyfikaty lub inne dokumenty (zwłaszcza z obszaru IT) potwierdzające osiągnięcie odpowiedniego poziomu kompetencji, kwalifikacji?



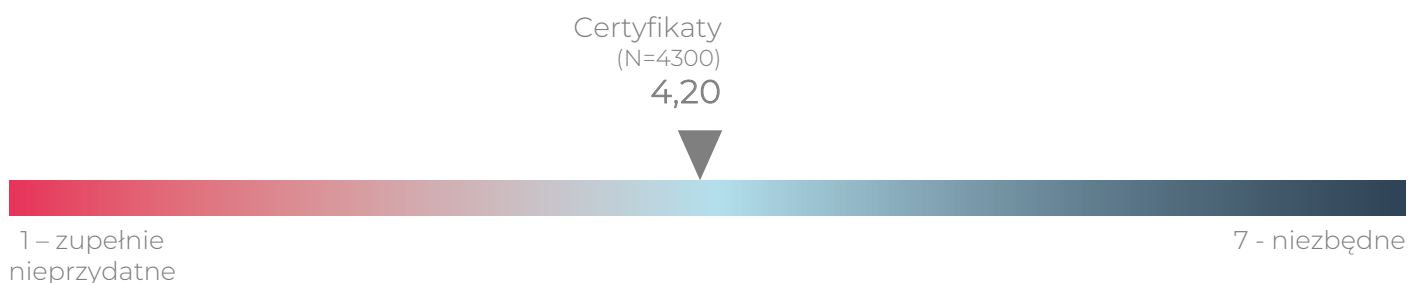
■ Tak ■ Nie

Dane w %

Jak oceniasz przydatność tych certyfikatów w Twojej codziennej pracy?

Czy są korzystne dla Twojej kariery lub rozwoju?

Oceń w skali 1-7, gdzie 1 to zupełnie nieprzydatne, a 7 – niezbędne.

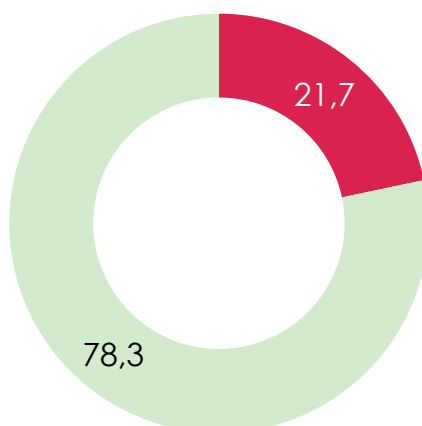


Niemal połowa respondentek (47%) posiada certyfikat (certyfikaty) potwierdzający kwalifikacje. Wśród wymienianych pojawiają się m.in. Professional Scrum Master, Prince2 Foundation i Practitioner, ITIL Foundation, AgilePM, PMP, RHCE, REQB, ISTQB Foundation Level, certyfikaty związane z SAP, Salesforce, Oracle, produktami Microsoft. Wiele respondentek wymieniło szkolenia, w tym specjalistyczne z zakresu IT, w których wzięło udział, lub niezwiązane z IT takie jak kurs wychowawcy kolonijnego. Pojawiły się również odpowiedzi „nieważne”, „nieistotne”. W skali 1-7 średnia ocena przydatności posiadanych certyfikatów w codziennej pracy wynosi 4,2, co można określić jako „przydatne”. N=4300, podane przy wykresie, to liczba certyfikatów posiadanych przez wszystkie respondetki łącznie.



ORGANIZACJE

Czy należysz do organizacji/społeczności, skupiającej pracowników branży IT?



■ Tak ■ Nie

Dane w %

Jak oceniasz profity płynące z członkostwa w tych organizacjach/społecznościach?

Czy są korzystne dla Twojej kariery lub rozwoju?

Oceń w skali 1–7, gdzie 1 to zupełnie nieprzydatne, a 7 – niezbędne.

Członkostwo w organizacjach
(N=1355)

4,52

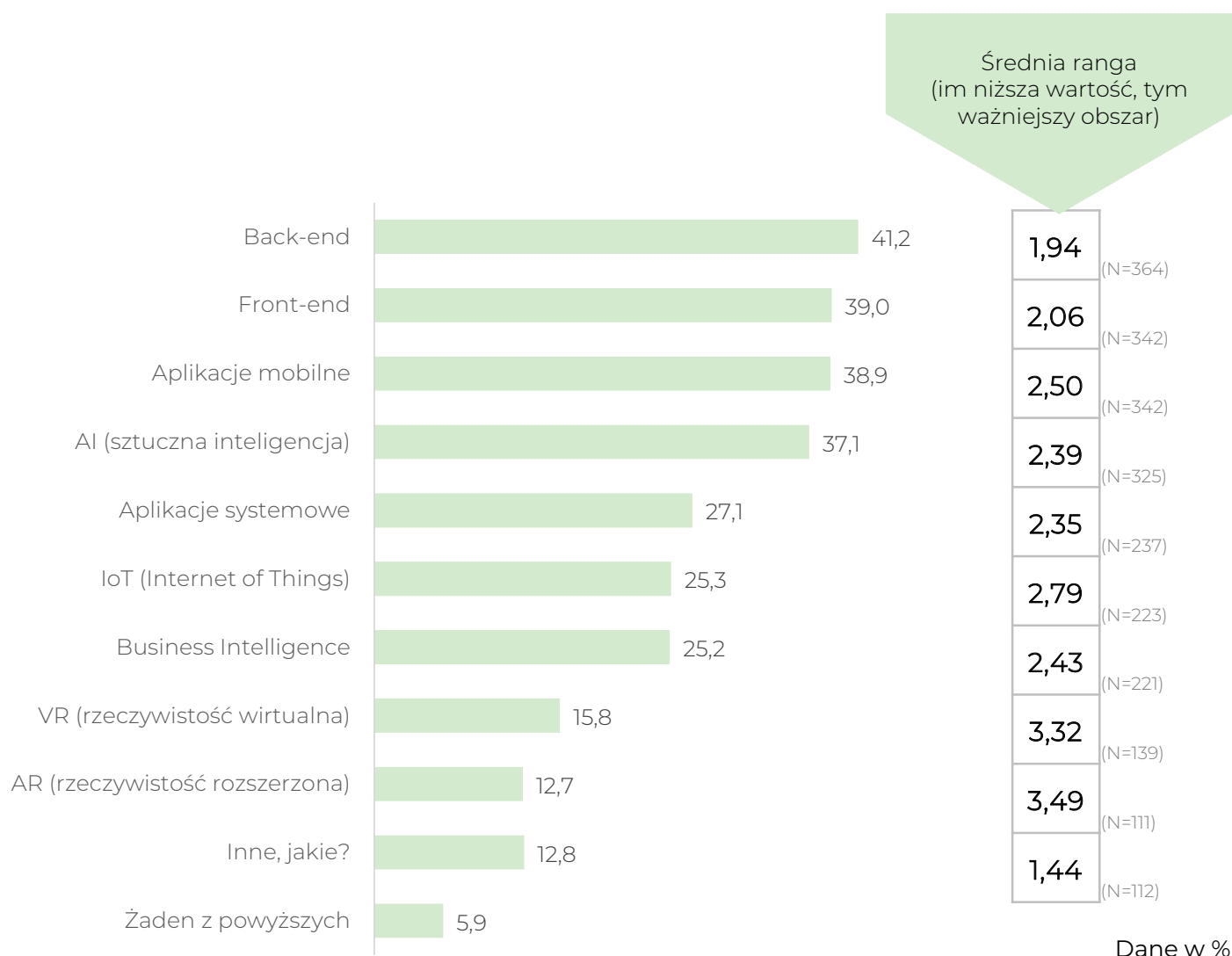


Niecałe 22% spośród kobiet biorących udział w badaniu należy do organizacji lub społeczności skupiającej pracowniczki i pracowników IT. Oceniając w skali 1–7 wpływ członkostwa w takich grupach na przebieg kariery zawodowej i rozwój, gdzie 1 oznacza zupełnie nieprzydatne, a 7 niezbędne, średnia wartość wynosi 4,52, co można określić jako „przydatne”.

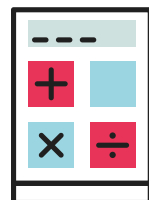


POTENCJALNE OBSZARY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

Jakie obszary rozwoju zawodowego są dla Ciebie atrakcyjne? (N=885)
Stwórz listę wybranych obszarów, zaczynając od najbardziej Cię interesującego, a kończąc na najmniej atrakcyjnym.

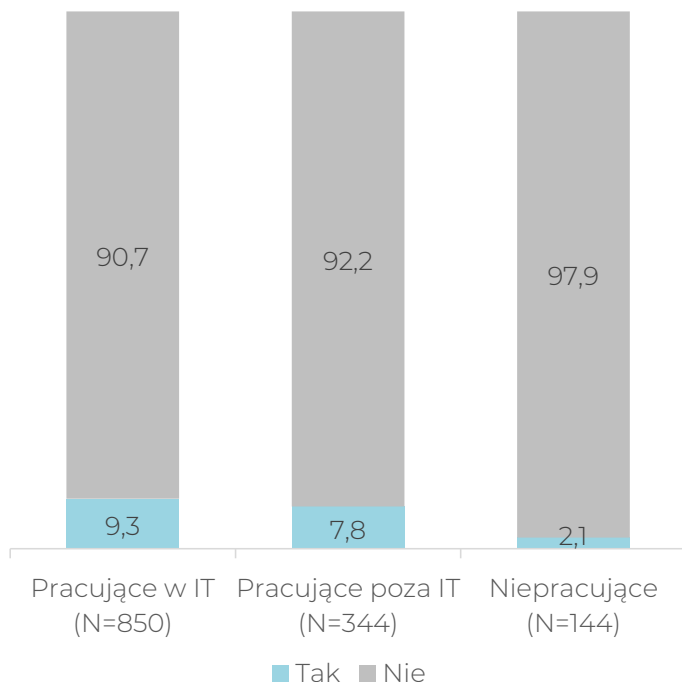


Kobiety zapytane o potencjalne obszary doskonalenia zawodowego, na których chciałyby się skupić, wskazują najczęściej cztery spośród wymienionych, w kolejności od najczęściej wybieranego: back-end, front-end, aplikacje mobilne, AI (sztuczna inteligencja). Wśród innych, spoza zaproponowanej listy, znajdujemy: UX, UI, testy manualne i automatyczne, machine learning, zarządzanie projektami, data science, big data, analiza biznesowa, agile. To one są hierarchizowane przez kobiety jako najbardziej atrakcyjne.

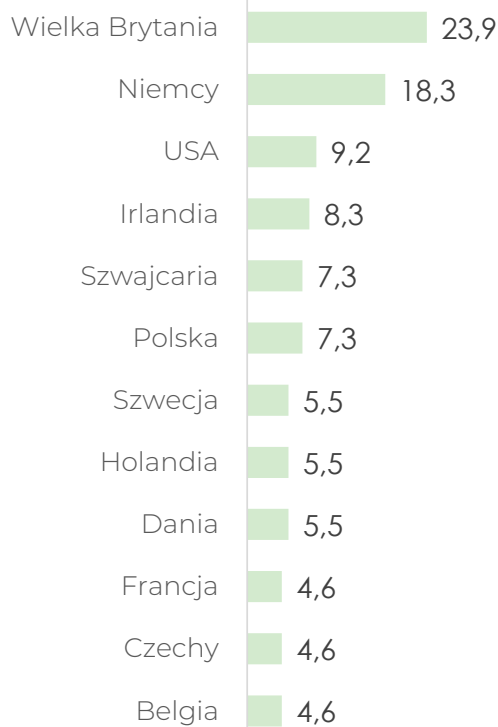


PRACA ZA GRANICĄ

Czy kiedykolwiek pracowałaś za granicą w branży IT?



W jakich krajach pracowałaś? (wskazania powyżej 4%, N=109)



Dane w %

Niewiele ponad 9% respondentek z branży IT pracowało lub pracuje za granicą. Najczęściej wybieranymi przez nie krajami są Wielka Brytania i Niemcy. Motywami, które pełnią ważną rolę w podjęciu decyzji o pracy w innym państwie, są: chęć nauki i doskonalenia języka (40,5%); wysokość zarobków od razu po zatrudnieniu (32,9%; szczególnie doceniana przez kobiety pracujące w IT w porównaniu z pracowniczkami innych branż); wyzwania, jakie stawia (stawiała) praca (31,6%); międzynarodowy charakter firmy (31,6%) oraz możliwość rozwoju zawodowego (27,8%).



MAGDALENA WIERZBICKA, DYREKTORKA ZARZĄDZAJĄCA W FILTR

Badanie „Kobiety w IT” pozwala nam poznać realną perspektywę niewątpliwiej mniejszości, jaką stanowią kobiety w świecie IT. Niepokojący jest fakt, że wciąż obserwujemy tak wysoki procent kobiet, które

ze względu na płeć odczuwają nierówne traktowanie w pracy (49,4%). Choć istotne jest, że ta wartość jest niższa niż w przypadku kobiet pracujących poza branżą IT (59,1%). Głównym czynnikiem w tym przypadku nie są, jak mogłoby się wydawać, zarobki, lecz stereotypowe traktowanie podczas pracy, którego doświadczyło ponad 85% kobiet w branży IT. Te dane niewątpliwie powinny skłonić pracodawców, a przede wszystkim managerów do refleksji nad swoim sposobem komunikacji. Takie traktowanie może wprost przyczynić się do utraty cennych i trudnych w pozyskaniu pracowników, jakimi są specjalistki w branży IT, a także ograniczyć chęć kobiet do rozwoju zawodowego w tym obszarze.



MARIA POŁOMSKA, CEO W KREATIK, GEEK GIRLS CARROTS POZNAŃ

Wzrost zatrudnienia kobiet w sektorze IT będzie wartościowy nie tylko dla nich samych, ale i dla całego społeczeństwa. Podczas gdy podupadają lub wręcz znikają kolejne nie-IT zawody, niezmiennie rośnie popyt

na specjalistów w nowych technologiach, co przekłada się na bardzo dobre zarobki. Uważam, że obecna sytuacja na rynku jest tak naprawdę olbrzymią szansą dla kobiet. Chcąc napędzać gospodarkę innowacyjną, musimy zwiększać zatrudnienie, a co za tym idzie – przyciągać do branży talenty i inwestować w ich rozwój niezależnie od płci. Technologia dotyka coraz większej liczby aspektów życia, a co się z tym wiąże – umiejętności potrzebne do rozwiązywania nowych problemów wymagają szerokiego zrozumienia, empatii i różnorodności doświadczenia osób je tworzących. To możemy zagwarantować poprzez równomierną reprezentację kobiet i mężczyzn w rozwoju tej dziedziny. Raport wskazuje ważne obszary, które należy wspierać, aby zwiększyć zainteresowanie kobiet IT. Powinniśmy działać zarówno w obszarze edukacyjnym (jak najwcześniejszy dostęp dziewczyn do komputerów i Internetu), jak i światopoglądowym („kobiety same wykluczają wobec siebie siebie taką możliwość z uwagi na panujące stereotypy i role społeczne”). Mam nadzieję, że raport ten będzie kontynuowany – dla całej branży ciekawa i ważna będzie informacja o tempie zmian zjawisk, które GGC udało się w niniejszym raporcie zmapować.

PRACA POZA BRANŻĄ IT

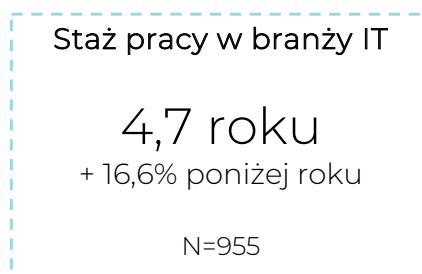
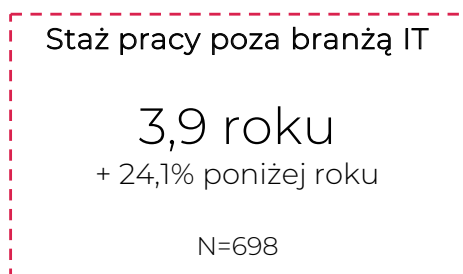
Czy kiedykolwiek pracowałaś poza branżą IT?
(N=960)



■ Tak

■ Nie

Dane w %

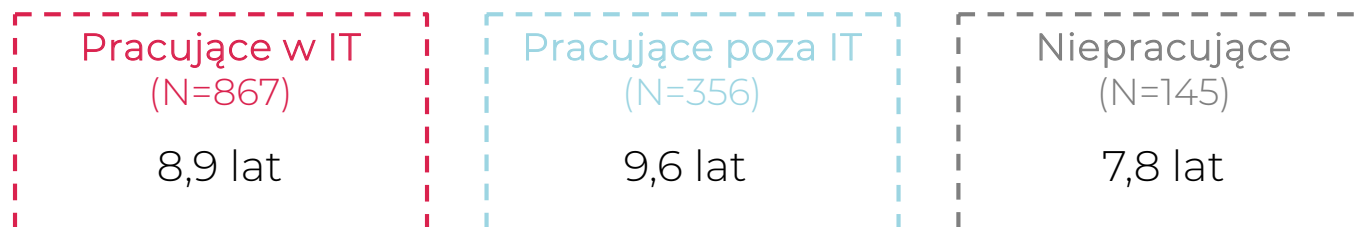


Ponad 73% respondentek obecnie pracujących w branży IT w przeszłości zajmowała się zawodowo innymi obszarami. Średni staż pracy poza branżą to prawie 4 lata, a przeciętny czas trwania kariery respondentek, które pracują w branży IT więcej niż 12 miesięcy, to ponad 4,5 roku. Ponadto 24,1% badanych jest związanych z nią krócej niż rok.

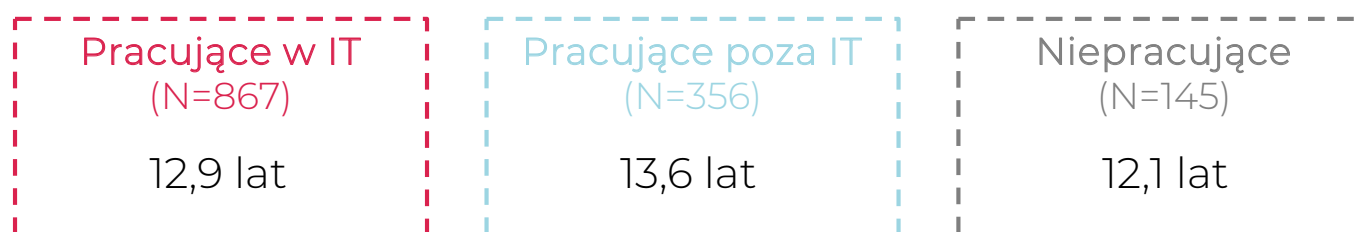
POCZĄTKI

PIERWSZY KONTAKT Z KOMPUTEREM

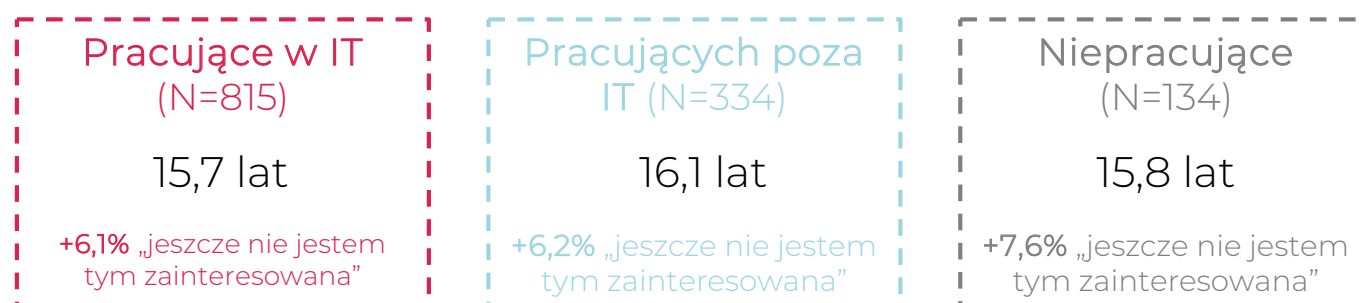
W jakim wieku po raz pierwszy używałaś komputera, niezależnie od tego, co na nim robiłaś?



W jakim wieku uzyskałaś swobodny dostęp do komputera, mogłaś z niego korzystać samodzielnie, w dowolnym momencie?



W jakim wieku odkryłaś u siebie zainteresowanie komputerami?

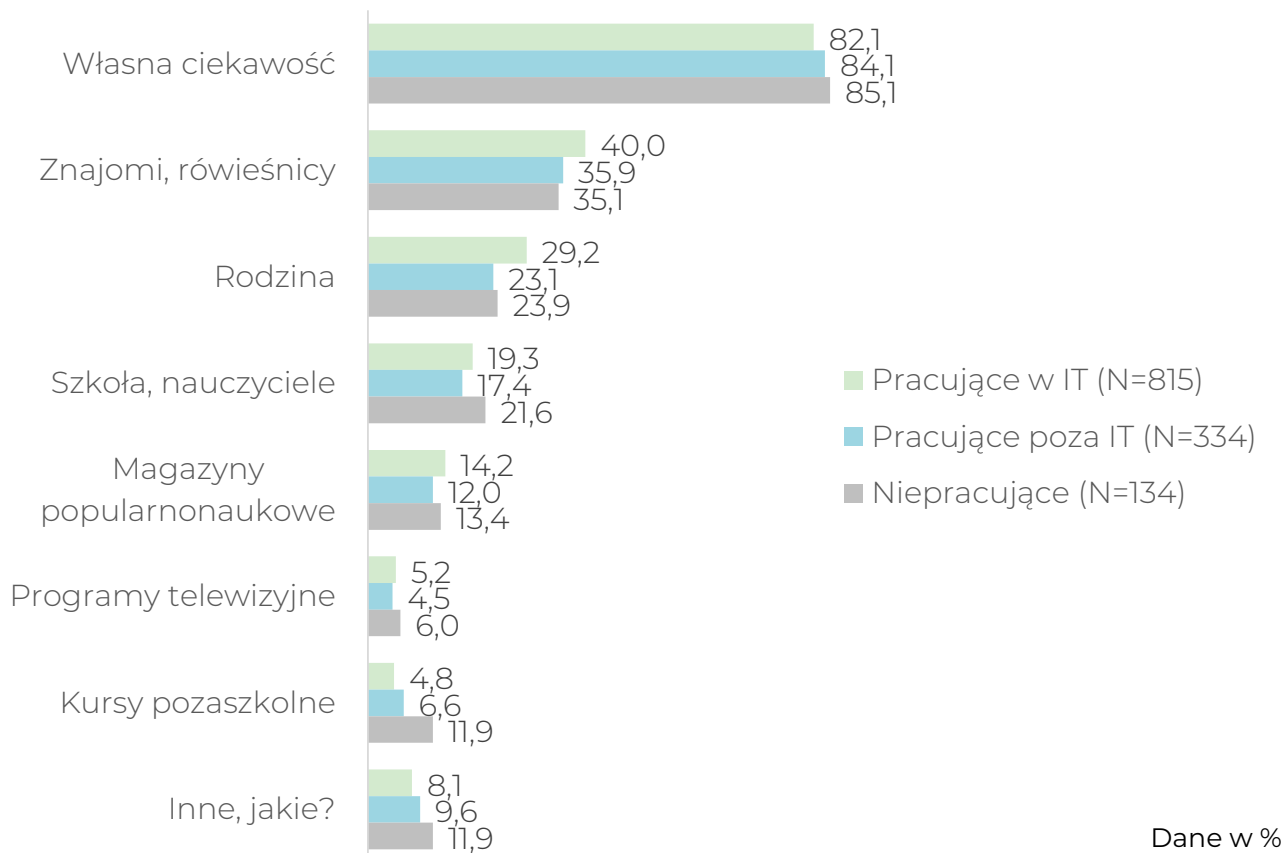


Wiek, w jakim respondentki miały pierwszy kontakt z komputerem i w jakim uzyskały swobodny dostęp do niego, nie ma wpływu na późniejszą karierę zawodową. Wprawdzie można zauważyć, że pracowniczki IT zaczynały swoje przygody z nowymi technologiami wcześniej niż kobiety pracujące w innych branżach, jednak to osoby obecnie niepracujące miały z nimi styczność pół roku lub nawet rok wcześniej. Na dane wpływ może mieć wiek niepracujących respondentek, wśród których dużą część stanowią studentki, osoby często jeszcze przed 20 rokiem życia, które urodziły się i wychowały w czasach, kiedy komputer i Internet były już bardziej dostępne.

Jednak to właśnie kobiety zajmujące się zawodowo IT dostrzegły u siebie zainteresowanie komputerami najwcześniej – średnio przed 16 rokiem życia.

CZYNNIKI MAJĄCE WPŁYW NA ZAINTERESOWANIE KOMPUTERAMI

Które z poniższych czynników miały wpływ na Twoje zainteresowanie komputerami?



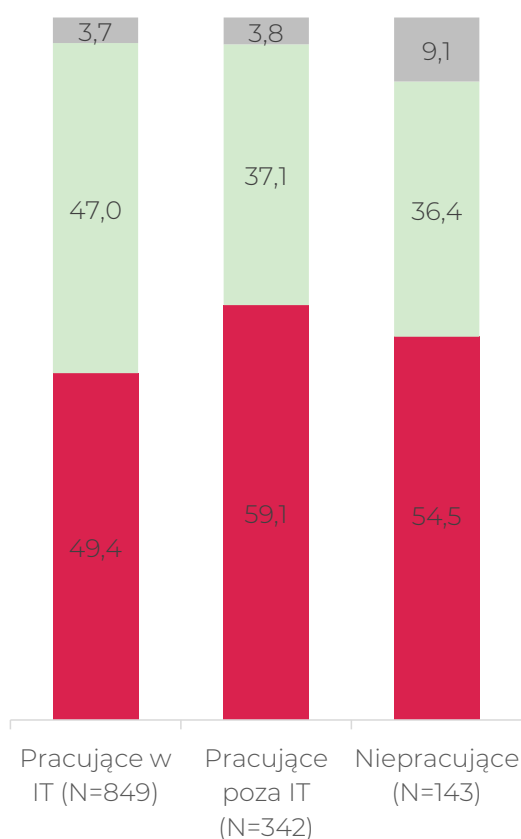
Jako czynnik mający największy wpływ na zainteresowanie komputerami, niezależnie od ścieżki zawodowej, kobiety wskazują własną ciekawość – zarówno przedstawicielki branży IT, jak i innych obszarów oraz osoby niepracujące. Według respondentek duży wpływ na ten fakt mieli również rówieśnicy i znajomi (największy wśród kobiet z branży IT – 40%) oraz rodzina (najczęściej wśród kobiet z branży IT – 29,2%).



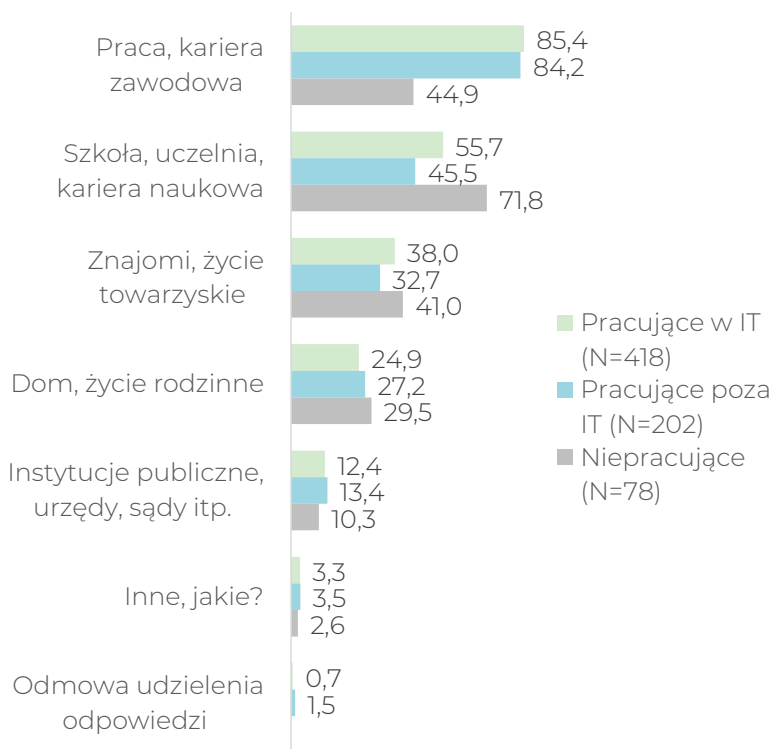
OCENA BRANŻY

NIERÓWNE TRAKTOWANIE – DOŚWIADCZENIA

Czy kiedykolwiek spotkałaś się osobiście z nierównym traktowaniem ze względu na fakt, że jesteś kobietą?



Których z niżej wymienionych obszarów dotyczyły te doświadczenia?



■ Odmowa udzielenia odpowiedzi ■ Nie ■ Tak

Dane w %

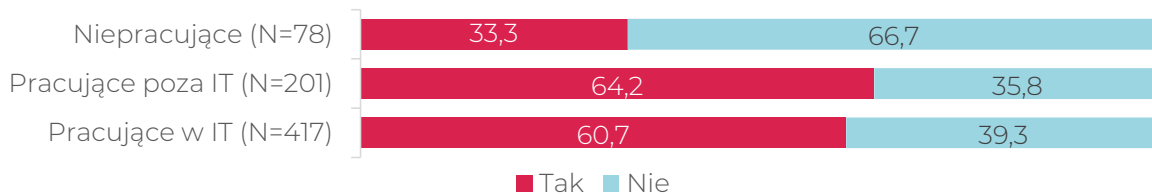


ILONA SKARBOWSKA, FUNDACJA CARROTS

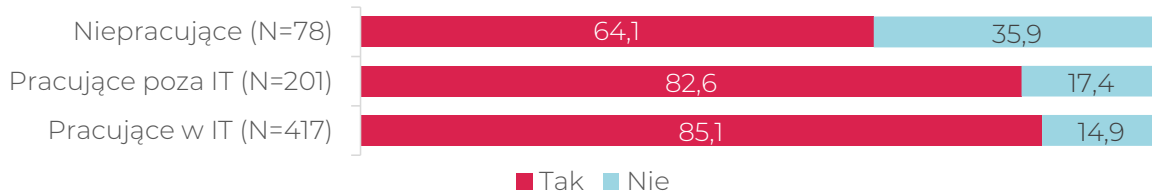
Przez ostatnie 4 lata mojej obecności w Geek Girls Carrots widzę dużą zmianę na rynku pracy IT w Polsce. Korporacje i duże firmy traktują politykę różnorodności jako stały i ważny element rozwoju. Doceniają korzyści płynące z tworzenia mieszanych zespołów. Coraz częściej liderzy tworzą zespoły o różnym poziomie zaawansowania, z różnymi doświadczeniami, mając świadomość, że tylko dzięki ciekawym projektom oraz możliwości doskonalenia się poprzez naukę mogą utrzymać pracownika statystycznie dłużej niż inne firmy. Rotacja w firmach technologicznych jest wyższa niż w innych branżach, co potwierdzają wyniki tego raportu. Najbardziej zaskoczyła mnie niska gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w związku z nowymi możliwościami zawodowymi. Wynik może mieć korelację z coraz częstszą możliwością pracy zdalnej.

Czy kiedykolwiek doświadczyłaś osobiście poniższych sytuacji?

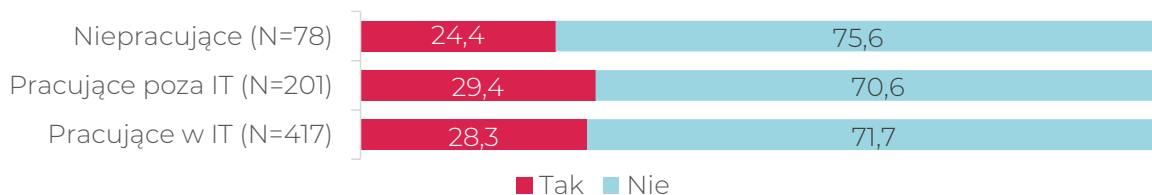
Niższe zarobki w porównaniu z mężczyznami na tym samym stanowisku



Stereotypowe traktowanie w pracy związane z płcią



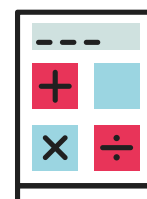
Odrzucenie Twojej kandydatury w pracy ze względu na płeć



Dane w %

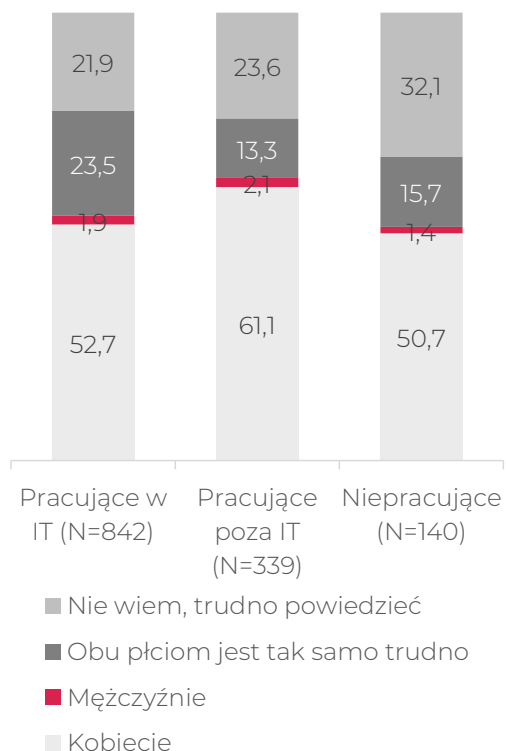
Mimo nieustającej pracy wielu międzynarodowych organizacji, kobiety wciąż są dyskryminowane, również na rynku pracy. Aż 49% kobiet z IT, 59% pracujących w innych branżach oraz prawie 55% niepracujących spotkało się osobiście co najmniej raz z nierównym traktowaniem ze względu na płeć. Pozytywną informacją jest to, że odsetek respondentek z branży związanej z nowymi technologiami jest najniższy, ale wciąż nie jest to powód do zadowolenia – prawie połowa kobiet była postrzegana i traktowana w sposób inny (gorszy lub lepszy) w porównaniu z mężczyznami przez wzgląd na płeć.

Przejawy nierównego traktowania najczęściej dostrzegane są w środowiskach związanych z pracą zawodową i nauką, ale również w gronie przyjaciół lub w rodzinie. Najczęściej doświadczanym przejawem jest stereotypowe traktowanie w miejscu pracy, a w branżach innych niż IT są to niższe zarobki w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn.

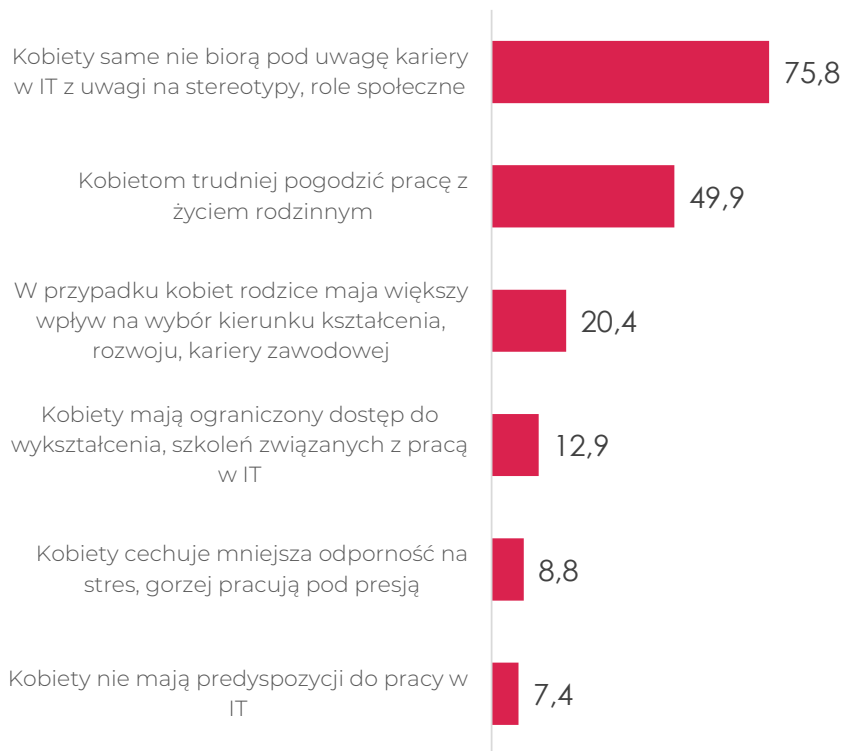


KARIERA W IT A PŁEĆ – OPINIE

Komu, Twoim zdaniem, trudniej jest zrobić karierę w IT w Polsce?



Które z poniższych powodów mogą być przyczyną tego, że kobiecie jest trudniej zrobić karierę w IT niż mężczyźnie? (N=707)



Dane w %

Większość kobiet, niezależnie od obszaru, którym zajmują się zawodowo, uważa, że trudniej jest zrobić karierę im niż mężczyznom. Jednak ponad 75% dostrzega, że niekoniecznie związane jest to z przeszkodami zewnętrznymi, ale raczej wewnętrznymi. Respondentki uważają, że kobiety ograniczają same siebie, nie podejmując wyzwania związanego z pracą w środowisku postrzeganym jako zmaskulinizowane. Prawie 50% badanych kobiet uważa, że jest to spowodowane trudnościami z pogodzeniem życia zawodowego i rodzinnego, na którym im zależy.



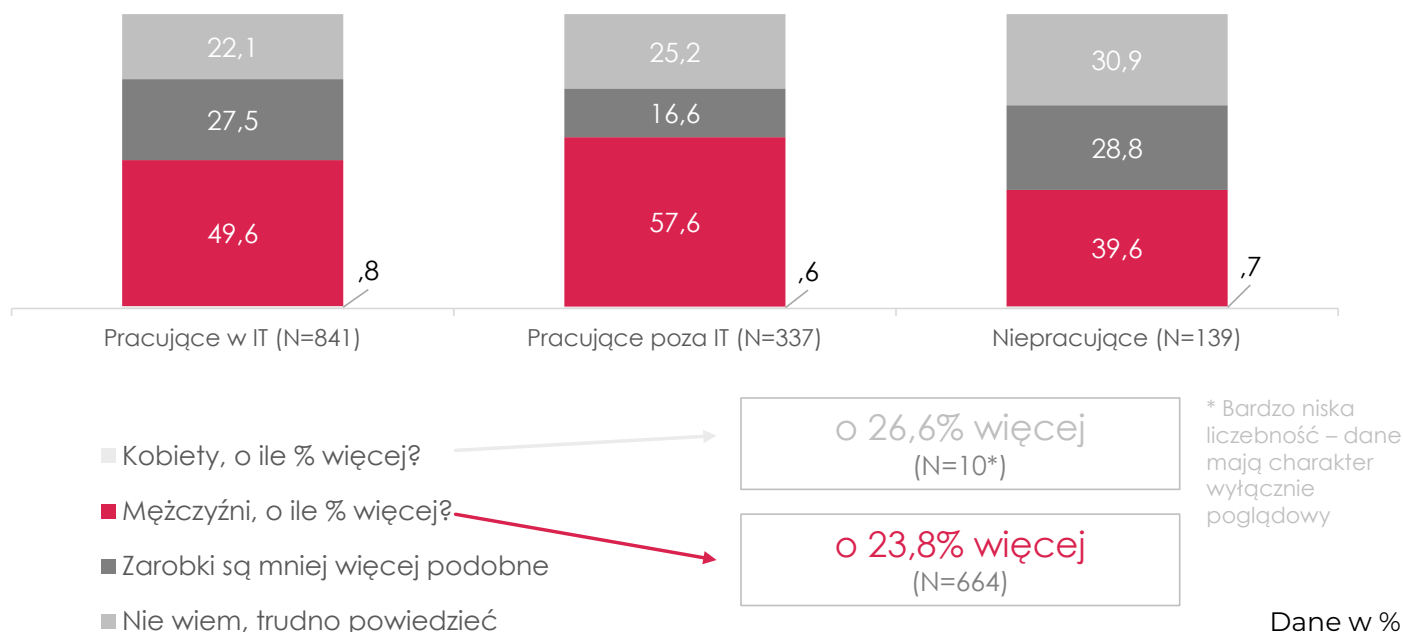
Na otwarte pytanie „Dlaczego, Twoim zdaniem, kobiecie jest trudniej zrobić karierę w IT?” respondenci odpowiadają (zachowano pisownię oryginalną):

- ✓ Ze względu na stereotypy. Kiedy mężczyzna się zdenerwuje, oznacza to, że jest silny. Kiedy kobieta się zdenerwuje, jest histeryczką.
- ✓ Ich rola jest umniejszana, nawet nieświadomie, w grupie, w której jest kilkunastu/kilkudziesięciu mężczyzn i jedna, dwie kobiety – będą one traktowane jako zjawisko.
- ✓ Ze względu na przekonanie, że kobieta nie będzie w stanie rozwiązywać zagadnień logicznych na tym samym poziomie co mężczyzna.
- ✓ Wiele osób uważa, że nasze zainteresowania ograniczają się do urody, kosmetyków, mody itp.
- ✓ Ze względu na doświadczanie zachowań dyskredytujących wiedzę kobiet: sugerowanie, że kobieta, która osiągnęła sukces, nie zawdzięcza tego swojej ciężkiej pracy, a na przykład romansowi. Również z powodu statystycznie niższej pewności siebie i swoich kompetencji oraz braku dobrych wzorców.
- ✓ Ze względu na stereotyp, że kobieta nie może umieć w komputery. I nieśmiałość dziewczyn, żeby w to pójść.
- ✓ Ze względu na mentalne obawy kobiet.
- ✓ Nikt nie wspiera dziewczynek w rozwoju w tym kierunku, nie pokazuje możliwości nauki, studiów informatycznych.
- ✓ Nie wierzymy w siebie i swoje umiejętności. Negujemy swoje sukcesy. Brak nam siły przebicia w męskim świecie.
- ✓ Stereotyp, że chłopcy ogarniają naturalnie. Wychowywanie dziewczynek na doskonałe, a chłopców zgodnie z powiedzeniem „it's ok to fail”. Dyskryminacja w szkołach niższego szczebla oraz to, że w tych szkołach nauczyciele STEM to często kobiety lub mężczyźni, którzy z programowaniem nie mieli nigdy do czynienia.
- ✓ Mają mniej tupetu i są mniej bezczelne. Cechuje je raczej skromność i skłonność do umniejszania swoich dokonań.
- ✓ Ludzie wynoszą przekonanie o niższości kobiety w obszarze technicznym z uczelni. To ze strony starszych prowadzących spotkałam się z najbardziej nierównym traktowaniem.
- ✓ Kobiety w IT to przeważnie osoby, które się przekwalifikowały, więc zaczynały później. Jeśli są informatyczkami od zawsze i tak padają ofiarami stereotypów, również tych dotyczących predyspozycji, które dawno obalono.
- ✓ Podobne reakcje spotykają mężczyzn wykonujących typowo kobiece zawody.

- ✓ *Kobieta zostaje uznana za kompetentną, kiedy to udowodni. Mężczyzna jest kompetentny, dopóki nie okaże się, że jest inaczej.*
- ✓ *Bo z racji macierzyństwa na jakiś czas może wypaść z branży, która bardzo szybko się rozwija. Często kobiety świadomie odpuszczają, bo rola matki jest dla nich ważniejsza.*



Kto Twoim zdaniem zarabia średnio więcej w IT?

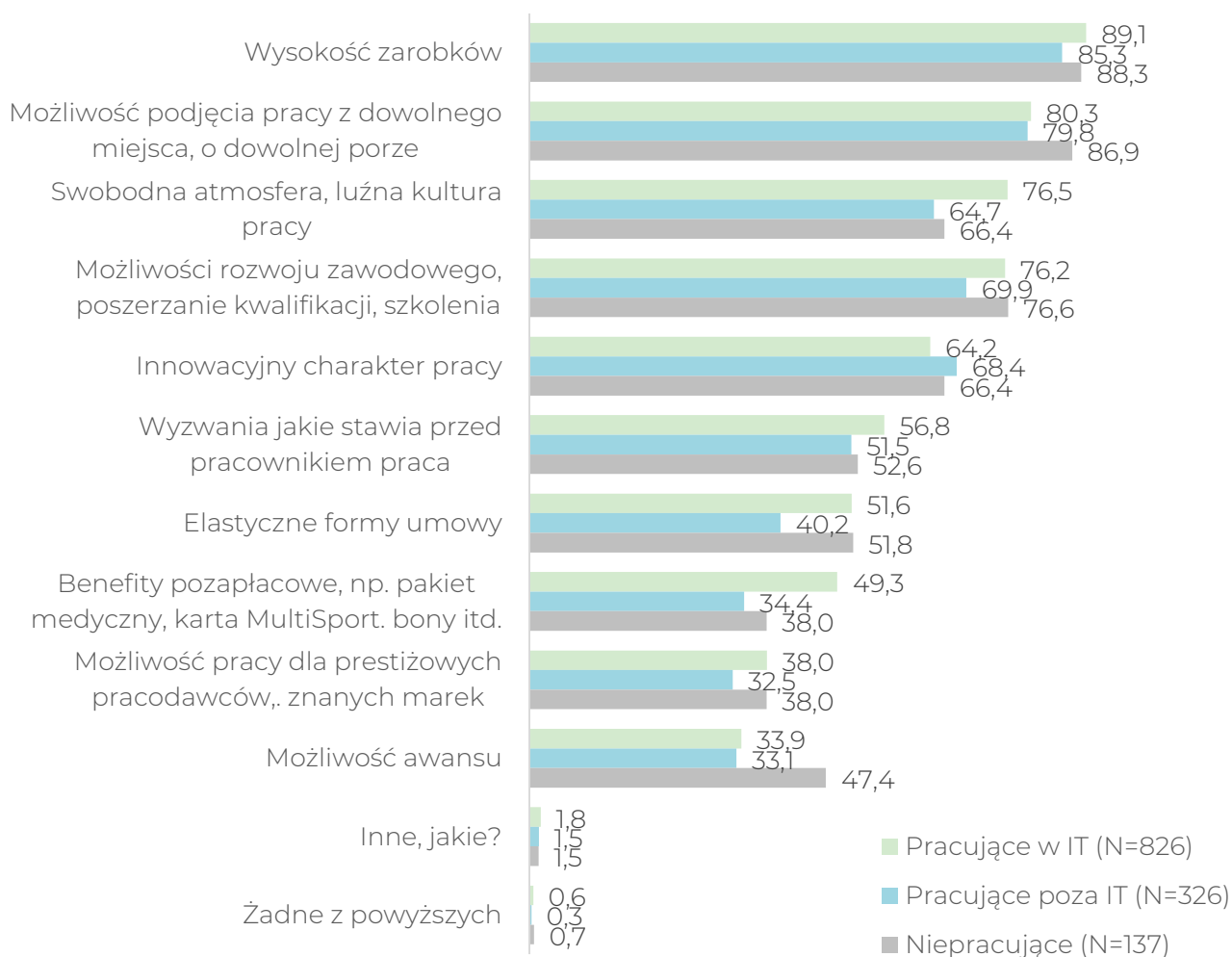


Duża grupa respondentek jest zdania, że mężczyźni zarabiają więcej w IT. Taką opinię wyraziła prawie połowa kobiet z branży IT, ponad 57% z innych branż oraz prawie 40% niepracujących. Twierdzą one, że wynagrodzenia wypłacane mężczyznom są średnio o 23,8% wyższe od ich zarobków. Więcej niż 20% przedstawicielek każdej z badanych grup nie jest w stanie powiedzieć, czy istnieją różnice w wysokości zarobków.



PLUSY PRACY W IT – ODPOWIEDZI OTWARTE

Które z poniższych wydają Ci się być plusami pracy właściwymi dla branży IT?



Dane w %

Najczęściej wskazywaną cechą charakterystyczną dla pracy w IT jest wysokość zarobków. Kobiety doceniają również możliwość podjęcia pracy z dowolnego miejsca, o dowolnej porze, co umożliwia im godzenie życia zawodowego z prywatnym. Bardzo często podkreślanymi zaletami pracy w branży technologicznej są swobodna atmosfera w pracy oraz możliwość rozwoju zawodowego. Najmniejsze znaczenie dla respondentek z branży IT ma możliwość awansu będąca bardziej atrakcyjną dla kobiet niepracujących (33,9% vs 47,4%).

Wśród spontanicznych odpowiedzi na to pytanie, poza pokrywającymi się z odpowiedziami na pytanie zamknięte, pojawiły się następujące (zachowano pisownię oryginalną):

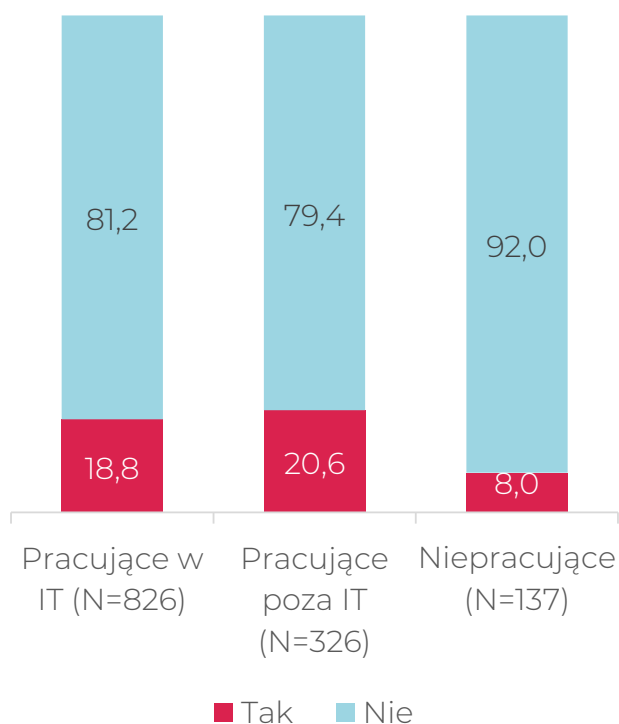
- ✓ *Zawsze znajdziesz pracę.*
- ✓ *Większy szacunek dla pracownika, brak dress code'u.*
- ✓ *Brak rutyny.*
- ✓ *Możliwość przeprowadzki i łatwego znalezienia pracy za granicą.*
- ✓ *Nowoczesne formy organizacji i zarządzania.*
- ✓ *Różnorodność projektów.*
- ✓ *Inwestowanie pracodawców w pracowników.*
- ✓ *Nie widziałam jeszcze zestresowanego programisty :).*
- ✓ *Możliwość kreowania nowych rzeczy (poczucie sprawczości i przydatności), międzynarodowość (stosowanie języków obcych), sporo możliwości rozwijania umiejętności i sprawdzania swojej wiedzy.*
- ✓ *Zadaniowy tryb pracy, dynamicznie rozwijająca się branża.*
- ✓ *Możliwość pracy indywidualnej i zespołowej w jednym czasie.*
- ✓ *Płaska struktura w firmie.*
- ✓ *Zagraniczne delegacje.*
- ✓ *Praca według SCRUM-a.*
- ✓ *Chętnie zatrudniają kobiety!*
- ✓ *Każdy jest w stanie znaleźć coś dla siebie w IT.*
- ✓ *Prestiż społeczny.*
- ✓ *Podoba mi się to, że tworzą się różne społeczności bardzo wspierające w wymianie wiedzy i doświadczeń.*
- ✓ *W ciągu 3 miesięcy 2 razy zmieniałam projekt, 3 razy lokalizację pracy. Dużo się dzieje i trudno przewidzieć rozwój wydarzeń – polubiłam ten stan rzeczy*
- ✓ *Inne spojrzenie na korzystanie z IT w życiu codziennym.*
- ✓ *To jest zarówno plus, jak i minus, ale szybkość rozwoju tej branży.*
- ✓ *Wyzwania i tematyka blisko związane z rzeczywistością i aktualnymi potrzebami ludzi.*

- ✓ *Uniwersalne umiejętności, które można wykorzystać na całym świecie.*
- ✓ *Super środowisko nastawione na rozwój i lubiące abstrakcyjne problemy.*
- ✓ *Specjaliści w IT mają dużą niezależność na rynku pracy – dużą część kompetencji można osiąść, nie pracując zawodowo. Wiele umiejętności potrzebnych w branży IT jest satysfakcjonujących samych w sobie.*
- ✓ *Realizowanie się w działaniach kreatywnych.*
- ✓ *To branża, która nagradza myślących i zmotywowanych.*
- ✓ *Lubię tworzyć produkty, które trafiają do dużego grona odbiorców, i cieszę się, gdy widzę, że ułatwiają im życie lub sprawiają przyjemność.*
- ✓ *Praca w IT pozwala wiedzieć o wiele więcej i o wiele szybciej od innych.*
- ✓ *Stosunkowo tania produkcja (korzystając z narzędzi open source, można zrobić coś bardzo dochodowego).*
- ✓ *Udział w ciekawych wydarzeniach z zakresu IT.*
- ✓ *Możliwość pracy od wczesnych lat studiów.*
- ✓ *Możliwość wybrania interesującego dla siebie obszaru (turystyka, księgowość, medycyna...).*
- ✓ *Nie trzeba brać udziału w wyścigu szczurów, podlizywać się szefowi, nosić garnitur ani chodzić na kawę z odpowiednimi osobami – wystarczy być dobrym programistą.*
- ✓ *Jak słucham ludzi z innych branż, to chyba wszystko: relacje międzyludzkie, kultura pracy oparta na umiejętnościach, a nie jakichś niejasnych zależnościach i układach, pasjonaci w pracy, warunki lokalowe i logistyczne, ładne miejsce pracy, zapewniony dobry sprzęt.*
- ✓ *IT jest ciekawe!*
- ✓ *Wielka szansa na znalezienie swojej niszy i specjalizacji.*
- ✓ *Fajna (i coraz mniej seksistowska) kultura nerdów :).*

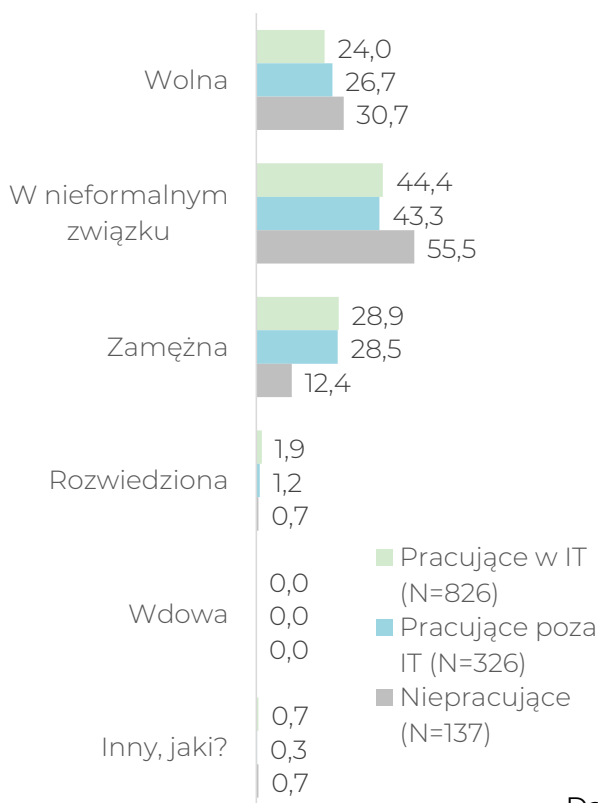


SYTUACJA RODZINNA

Czy masz dzieci?



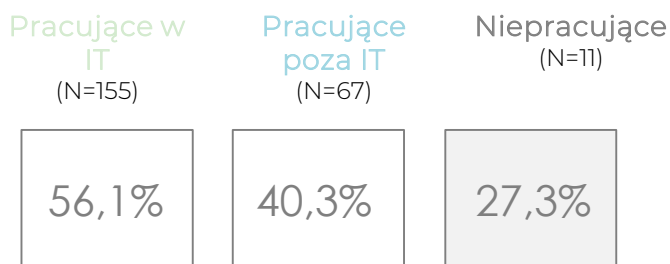
Jaki jest Twój stan cywilny?



Dane w %

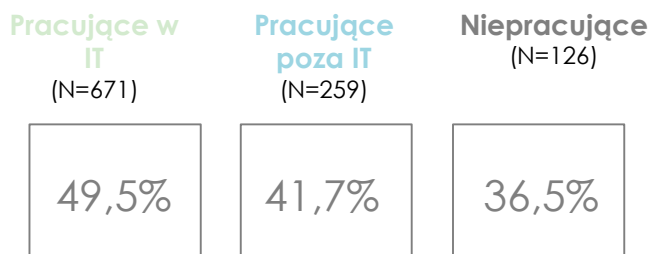
Czy uważasz, że łączenie Twojego obecnego życia zawodowego z posiadaniem dzieci jest:

(odsetek ocen 5-7 w skali 1-7, gdzie 1 oznacza bardzo trudne, a 7 - bardzo łatwe)

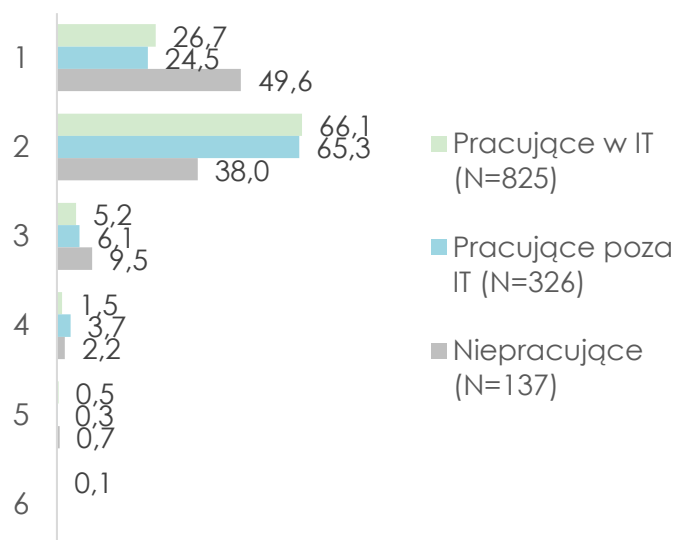


Czy uważasz, że gdybyś zdecydowała się na posiadanie dzieci, to czy łączenie Twojego obecnego życia zawodowego z przyszłym posiadaniem dzieci byłoby:

(odsetek ocen 5-7 w skali 1-7, gdzie 1 oznacza bardzo trudne, a 7 - bardzo łatwe)

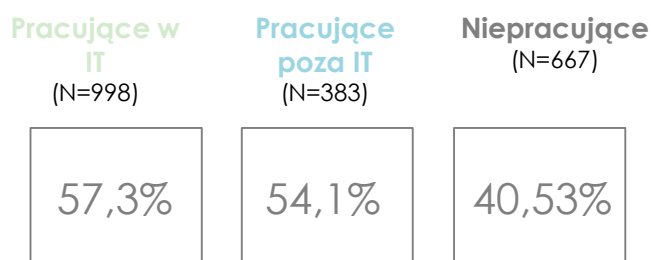


Ile osób pracuje w Twoim gospodarstwie domowym?

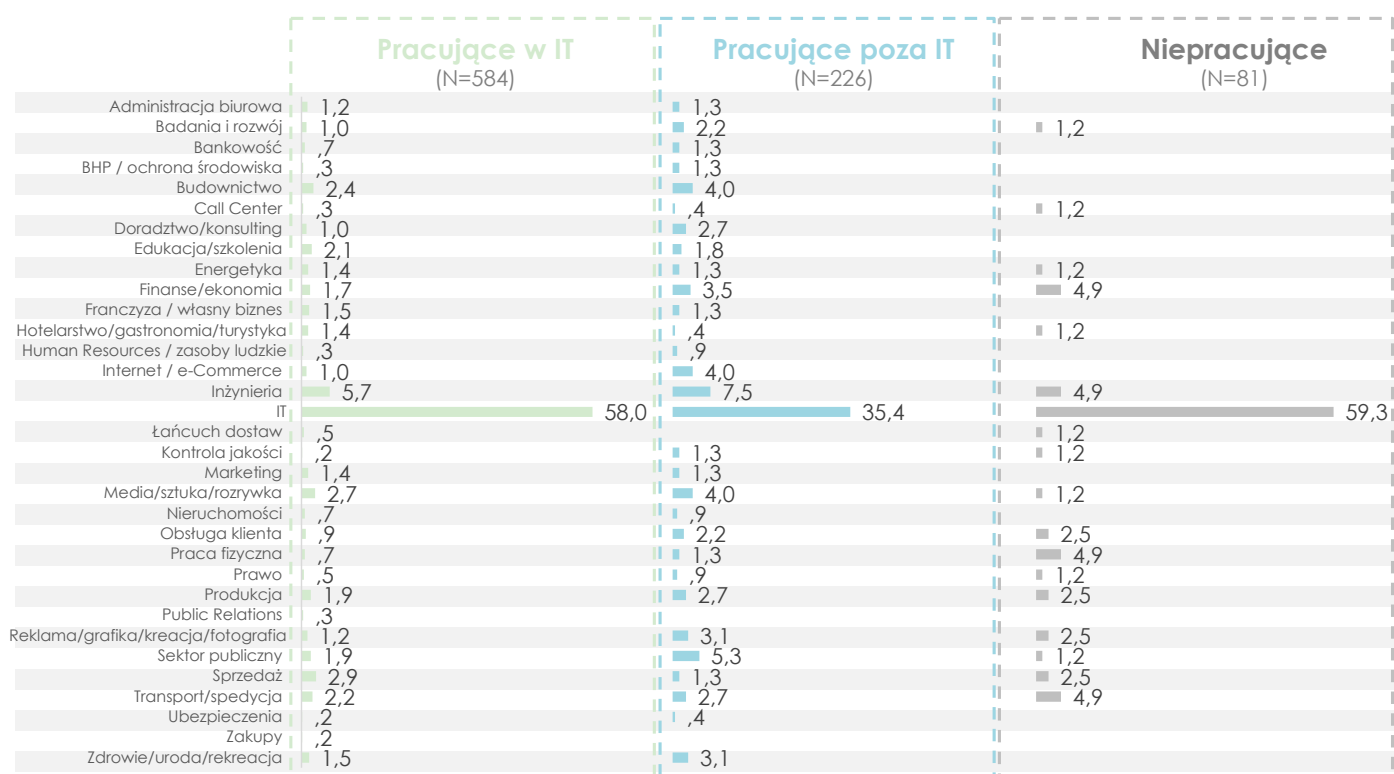


Dane w %

Jaki % całkowitego dochodu gospodarstwa domowego dostarcza Twój dochód?



W jakiej branży pracuje Twój partner / Twoja partnerka?



Dane w %

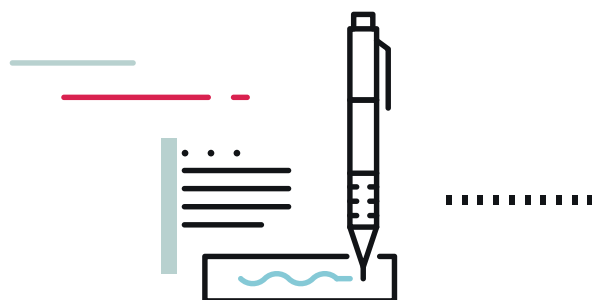
Branża IT rozwija się i jest bardzo chłonna. Dużą część jej pracowników stanowią osoby młode, dlatego odsetek matek wśród naszych respondentek jest tak niewielki. Niecałe 20% kobiet z branży IT ma potomstwo – średnio jest to 1,6 dziecka na matkę.

Kobiety pracujące w IT uważają, że łączenie życia zawodowego z posiadaniem dzieci jest łatwe, o wiele łatwiejsze niż w innych branżach. Wpływ na to mają z pewnością czynniki przedstawione we wcześniejszej części raportu, charakteryzujące branżę, takie jak elastyczność zatrudnienia i czasu pracy, zadaniowy tryb pracy, możliwość pracy zdalnej, a także stosunkowo wysokie zarobki.

Najliczniejszą grupą wśród naszych respondentek są osoby pozostające w nieformalnych związkach (44,4% kobiet pracujących w IT). Duże grupy stanowią również kobiety zamężne (28,9% z IT) oraz wolne (24% z IT).

Wynagrodzenie osiąganе przez kobiety z branży IT stanowi większą część rodzinnego budżetu niż w przypadku kobiet z innych branż. Ich pensja stanowi 57,3% dochodu.

Ciekawych obserwacji dostarczają odpowiedzi na pytanie o branżę, w której pracuje partner/partnerka naszych respondentek. Prawie 60% z nich jest związanych z branżą IT. Można więc przypuszczać, że są to związki, które zrodziły się w miejscu pracy lub że partnerzy wzajemnie zainspirowali się do podjęcia pracy w branży związanej z nowymi technologiami. Równie duży odsetek kobiet niepracujących jest związany z partnerami/partnerkami z branży IT.



KILKA SŁÓW OD KOBIET Z IT

Na zakończenie ankiety poprosiliśmy nasze respondentki o napisanie kilku słów od siebie, np. rady dla dziewczyn, które myślą o rozpoczęciu pracy w IT.

Oto wybrane odpowiedzi (zachowano pisownię oryginalną):

- ✓ *Znam bardzo fajne programistki, analityczki, test leaderki, kierowniczkę projektów. Lubiane, szanowane, doceniane. Jest ich więcej, niż na ogół się myśli. Nie liczy się to, co ma się w majtkach, tylko to, co ma się w głowie.*
- ✓ *Zawsze myślałam, że to magia, że to nie dla mnie, że się do tego nie nadaję. Trafiłam na upartego pracodawcę, który mnie zatrudnił, mówiąc: „Nie ma sprawy, my cię nauczymy”, a potem uczył do skutku i magia została odkryta – to nic straszego.*
- ✓ *Zacznij doszkalać się we własnym zakresie. Chodź na spotkania i poznawaj ludzi. To pozwoli ci się utwierdzić w tym, że to praca dla ciebie. Aby pracować w IT, nie liczą się wykształcenie ani dyplom uczelniany. Liczą się umiejętności, chęć do nauki i otwartość.*
- ✓ *Wysyłaj CV, nawet jeśli nie spełniasz wszystkich wymogów.*
- ✓ *Wyjdź z cienia!*
- ✓ *Więcej pewności i wiary w siebie.*
- ✓ *Nie udawaj głupszej, żeby zadowolić innych członków zespołu.*
- ✓ *Wiek nie jest barierą w zmianie branży na IT.*
- ✓ *Warto. Branża jest coraz bardziej otwarta na kobiety, nie należy się bać. To najbardziej przyszłościowy zawód świata.*
- ✓ *Warto zainwestować w dobry angielski.*
- ✓ *Warto rozejrzeć się za meetupami i popробować różnych tematów, nawet jeśli jesteśmy bardzo początkujące w tej dziedzinie.*
- ✓ *Potrzebuję koleżanek w zespole :).*
- ✓ *Ufaj sobie, licz na siebie, nie ustępuj za łatwo. Rób swoje i niczym się nie przejmuj. A przede wszystkim – nie poddawaj się.*
- ✓ *Wierz w swoje możliwości. Ja późno zmieniłam branżę, miałam 35 lat, ale nigdy nie jest za późno na zmiany. Nie żałuję, bo satysfakcja z pracy jest ogromna.*
- ✓ *Miej swoje zdanie, nie bój się pytać, nie umniejszaj swoich dokonań. Więcej pewności siebie!*
- ✓ *Po prostu zacznij! Koduj, rozwijaj się, próbuj. Spotkania o tym, że to fajne, dają motywację. Skorzystaj z niej i zacznij coś robić.*

- ✓ *Super, że jest teraz tyle inicjatyw zachęcających dziewczyny do programowania, pokazujących co i jak. Kiedy ja chciałam iść na informatykę, to wszyscy mi odradzali i mówili, że to tylko dla chłopaków. Dopiero teraz zrobiłam te studia jako drugie.*
- ✓ *Nie bój się zmian.*
- ✓ *Nie masz się czego obawiać. Branża IT jest otwarta na nowe, świeże pomysły. Warto zaryzykować i wejść do niej, bo daje zdecydowanie więcej możliwości niż jakakolwiek inna.*
- ✓ *Nie bój się wyjść ze strefy komfortu i solidnie uzupełnij profil na LinkedInie – koniecznie po angielsku. Kilka razy w roku mam zapytanie o współpracę.*
- ✓ *Praca w IT wymaga nieustannego rozwoju, codziennie stawia przed tobą wyzwania, ale daje ogromną satysfakcję.*
- ✓ *Praca w IT to wiele różnych obszarów – nie tylko programowanie, na którym skupia się wiele akcji dla dziewczyn. Warto zapoznać się z opcjami, bo umiejętności z innych branż można przenieść do świata IT.*
- ✓ *Praca w IT jest po prostu ciekawa i daje satysfakcję. Do tego można nieźle zarobić, co daje duży komfort psychiczny.*
- ✓ *Praca w IT jest bardzo fajna – społeczność jest otwarta, a branża wspiera zmianę, indywidualizm i proaktywność.*
- ✓ *Uwierz w siebie! I celuj wyżej, niż wydaje ci się, że powinnaś. Najwyżej nie zdobędziesz lepszej pracy ani wyższego stanowiska. Ale raczej zdobędziesz, a kiedy już się odważysz, szybko okaże się, jak dobra jesteś.*
- ✓ *Dziewczyny w IT są potrzebne. Pomagają rozwijać zespoły i dobrze współpracują z klientem.*
- ✓ *Nie ma się czego bać. Faceci wcale nie są domyślnie lepsi w IT, tylko ciągle im się powtarza, że umieją i mogą. Chcę więc powiedzieć, że MOŻESZ nauczyć się, czego chcesz, musisz tylko chcieć. Nie przejmuj się stereotypami, tylko je obal.*
- ✓ *Nikt nie mówi, że będzie łatwo, ale zdecydowanie warto pracować w IT.*
- ✓ *Nigdy nie jest za późno, żeby przewrócić wszystko do góry nogami i spróbować czegoś zupełnie innego. Miej odwagę!*
- ✓ *Nie wchodź w tę branżę na siłę, tylko dlatego, że jest to modne. Musisz mieć smykałkę do technologii i programowania. A jeśli już ją masz, to śmiało. IT nie gryzie! :) Tylko pozbądź się poczucia, że jesteś na straconej pozycji z racji płci.*
- ✓ *Nie odpuszczaj!*
- ✓ *Nie stawiaj się w pozycji niższej od faceta. Wybieraj firmy, które traktują cię poważnie. Dlaczego fajnie pracuje się w IT? Ludzie nastawieni są na rozwój. Codziennie uczysz się czegoś nowego.*

- ✓ *Kobiety to przyszłość IT :).*
- ✓ *Go Girls! Im nas więcej w tym obszarze, tym bardziej firmy będą nam przychylne.*
- ✓ *Bardzo chciałabym brać kiedyś udział w eksploracji kosmosu, a programowanie jest dla mnie łatwiejsze niż fizyka. Myślę, że niedługo każdy będzie musiał umieć programować, więc nie ma się co bronić przed tematami IT.*
- ✓ *80% sukcesu to pojawianie się na wydarzeniach dot. branży IT. Polecam!*



ANALIZA MEDIÓW

METODOLOGIA

Analizowany materiał pochodzi z portali, forów dyskusyjnych, blogów i mikroblogów, portali społecznościowych oraz serwisów, w których internauci mogą publikować oraz oceniać zdjęcia i treści wideo. Są to treści opublikowane między 1 stycznia a 31 grudnia 2017 r., wyszukane automatycznie – w przypadku analizy ilościowej, ręcznie – na potrzeby analizy jakościowej (1500 postów).

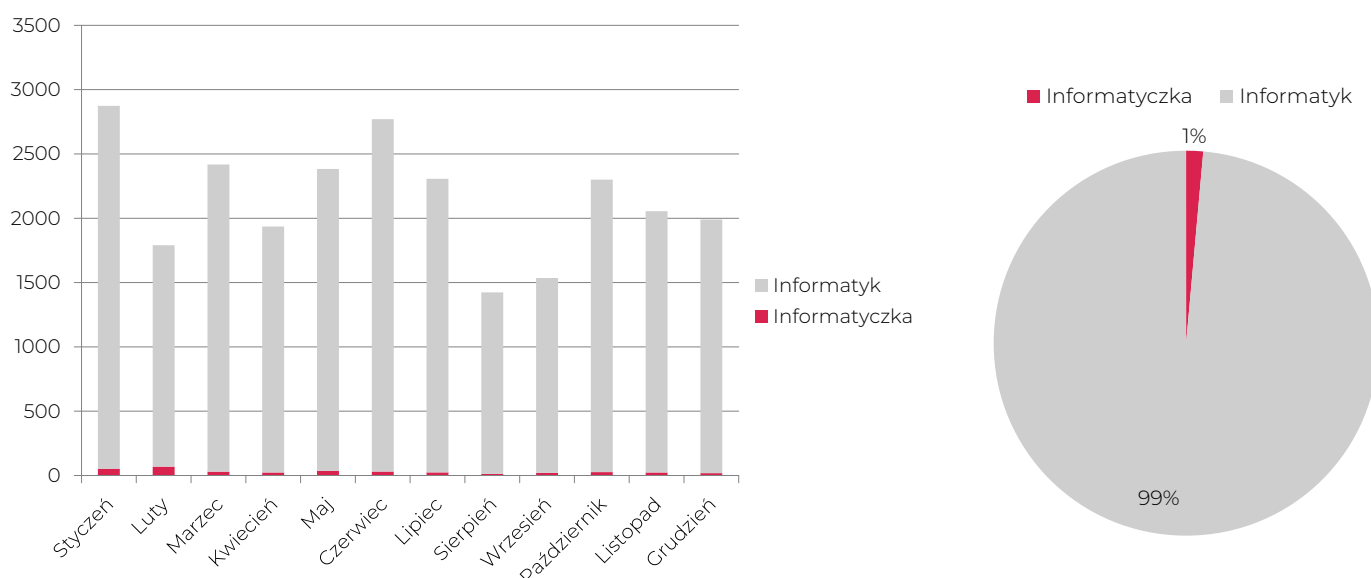
Dzięki filtrowaniu automatycznemu z analizy ilościowej wykluczono m.in. posty zaklasyfikowane jako oferty pracy lub szkoleń. Podczas badania jakościowego zastosowano filtrowanie ręczne. Analizie poddano wyłącznie wpisy indywidualne, a nie tworzone przez firmy ani inicjatywy.

Słowa kluczowe, na podstawie których dokonano analizy ilościowej, to: informatyk, informatyczka, programista, programistka, tester oprogramowania, testerka oprogramowania, (front-end) developer, (front-end) developerka, deweloper, deweloperka, IT manager, IT managerka. Podczas analizy jakościowej uwagę zwracano na słowa i frazy, takie jak: informatyczka i programistka oraz kobieta w kontekście IT lub informatyki. W badaniu uwzględniono słowa pisane z polskimi znakami i bez nich, wielką i małą literą, odmienione przez przypadki, rodzaje, czasy i liczby.

Wypowiedzi zostały zebrane za pomocą narzędzia Newspoint.

ANALIZA ILOŚCIOWA

Informatyk/informatyczka – rozkład materiałów w czasie



Ponad 25 tys. postów spełniło kryteria badania, zawierając w treści słowa „informatyk/informatyczka”. W ciągu całego 2017 r. żeńska forma słowa „informatyk” pojawiła się w ok. 1% treści. Dysproporcja jest ogromna – o mężczyznach w tym zawodzie mówiono 25417 razy, a o kobietach tylko 365 razy. Najczęściej w lutym (w 69 postach) i styczniu (w 53 postach), najrzadziej zaś w sierpniu oraz grudniu (forma ta pojawiła się odpowiednio w 12 i 18 wpisach).



BOŻENA LEŚNIEWSKA, WICEPREZESKA ZARZĄDU ORANGE POLSKA

Wyniki raportu mnie nie zaskakują. Pokazują, że mamy jeszcze sporo do zrobienia w dziedzinie kobiet w IT. Z drugiej strony są również obiecujące, bo potwierdzają,

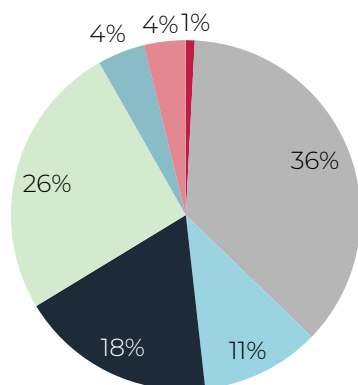
że kobiety, które zdecydowały się na taką ścieżkę kariery, są zadowolone, rozwijają się i łatwiej godzą pracę zawodową z obowiązkami matki. W ten sposób przecierają szlaki i zachęcają inne kobiety, aby nie obawiały się wkroczenia w ten do niedawna typowo męski świat. W dobie cyfrowej transformacji biznesu często mówimy o konieczności budowania kultury innowacji, która ma bezpośrednie przełożenie na efektywność biznesową i jest jednym z filarów zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem. Podstawą budowania kultury innowacji jest stworzenie pracownikom odpowiednich warunków, w których będą mogli rozwijać kreatywność. Z mojego wieloletniego doświadczenia w pracy w największym telekomie w Polsce wynika, że im bardziej zróżnicowane są zespoły projektowe, tym większy jest ich potencjał do znajdowania korzystnych rozwiązań. Nie mam tu na myśli jedynie zróżnicowania kompetencji, lecz także doświadczeń i sposobu postrzegania rzeczywistości. Mimo że badania¹ przeprowadzone w największych firmach z listy Fortune 500 wskazują wprost, że firmy, które zatrudniają więcej kobiet, mają lepsze wyniki finansowe, to nadal są one grupą niedoreprezentowaną w branży IT. Dziś nowoczesne technologie przestały być już wyłącznie domeną mężczyzn, a ich dalszy rozwój wymaga kreatywnego podejścia. W mojej opinii, nic tak nie sprzyja twórczemu myśleniu, jak różnorodność. Technologia cyfrowa jest już tak głęboko zakorzeniona w naszym codziennym życiu, że mężczyźni i kobiety stali się jej równorzędnymi użytkownikami. Dlatego uważam, że w niedalekiej przyszłości kobiety będą miały równy udział również w tworzeniu zaawansowanych technologicznie rozwiązań. Cały czas jednak odsetek² mężczyzn aplikujących do firm z sektora IT jest prawie trzykrotnie wyższy niż kobiet. To jest dziś moim zdaniem największe wyzwanie dla branży – jak przyciągnąć ich więcej. Warto zacząć się z nim mierzyć już na etapie edukacji dzieci. W 2016 r. Fundacja Orange uruchomiła program edukacyjny dla szkół #SuperKoderzy. To ogólnopolskie przedsięwzięcie, którego kluczowym elementem jest nauka kodowania. W czasie trwania programu dzieci w wieku 9–12 lat uczą się programowania, podstaw robotyki i poznają świat nowych technologii nie tylko na lekcjach informatyki, lecz także innych przedmiotach, takich jak przyroda, historia, język polski czy muzyka. Orange dostarcza szkołom nie tylko unikatowy know-how – zapewnia również środki za zakup robotów do nauki programowania i pomocy dydaktycznych. Głęboko wierzę w to, że edukacja technologiczna dzieci na etapie, kiedy kształtują się ich zainteresowania, oraz takie inicjatywy jak #SuperKoderzy są najlepszym sposobem na zerwanie ze stereotypem, że informatyka to typowo męska dziedzina.

¹Deloitte, Raport: Kobiety i władza w biznesie, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/kobiety-i-wladza-w-biznesie.html> [dostęp: 25.04.2018].

²CBR, Tech City UK: Women left behind as men favour a career in technology, <https://www.cbronline.com/news/tech-city-uk-women-left-behind-men-favour-career-technology> [dostęp: 25.04.2018].

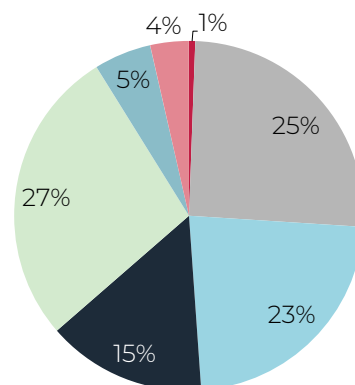
Informatyczka

- Blogi
- Portale
- Zdjęcia
- Fora
- Społeczności
- Mikroblogi
- Wideo



Informatyk

- Blogi
- Portale
- Zdjęcia
- Fora
- Społeczności
- Mikroblogi
- Wideo



Słowo „informatyczka” najczęściej padało na forach internetowych (36% = 133 razy) oraz na portalach społecznościowych (26% = 93 razy). Najrzadziej pojawiało się na blogach (1%) oraz przy treściach wideo czy zdjęciach (po 4%).

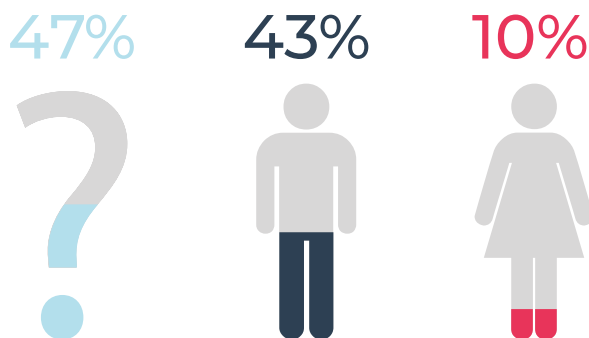


MAGDALENA TACZANOWSKA, DYREKTORKA SEGMENTU ENTERPRISE W MICROSOFT POLSKA

Muszę przyznać, że gdy zostałam poproszona przez Geek Girls Carrots o komentarz do badania na temat kobiet w IT, ucieszyłam się niepomniernie. Pomyślałam sobie – nareszcie! Po prawie trzydziestu

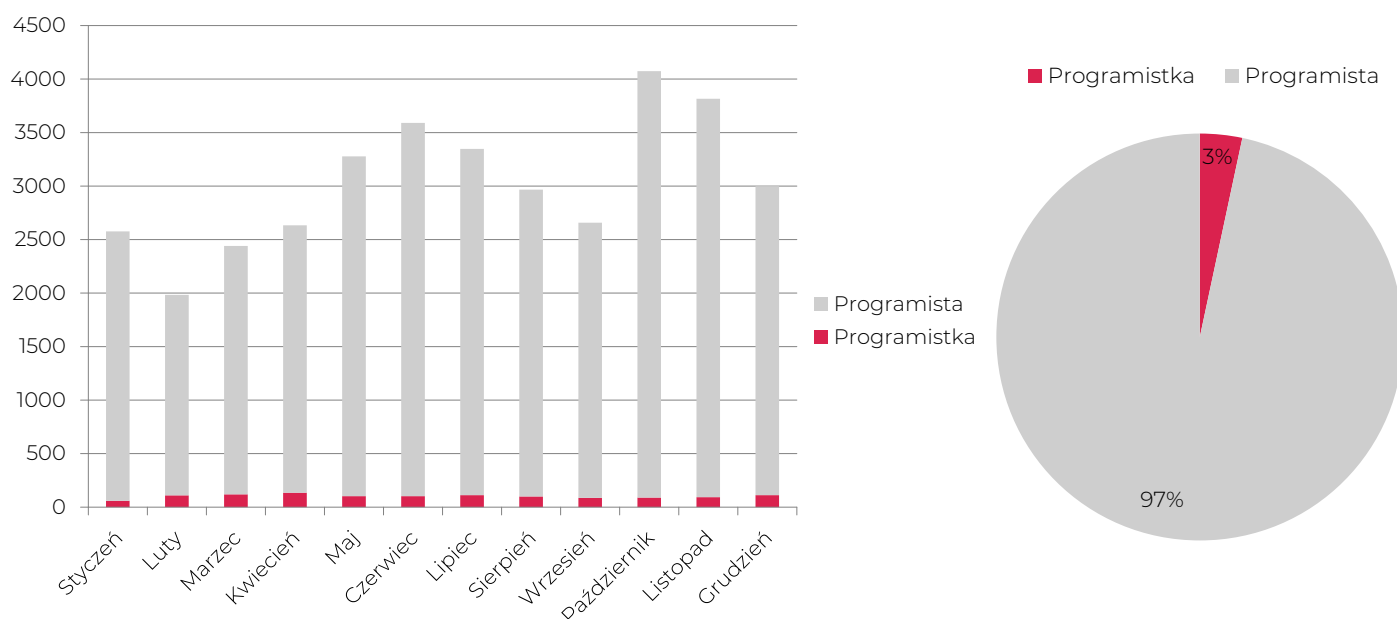
latach pracy w polskim IT w końcu zrozumiałam, dlaczego jest w nim tak mało kobiet. Od wielu lat działam w różnych stowarzyszeniach mających na celu propagowanie wśród kobiet i dziewcząt IT jako pożądanego ze wszech miar pracodawcy, jednak zwiększenie odsetka dziewcząt w IT postępuje powoli. Po przestudiowaniu wyników moja radość jednak nieco przygasła. Okazuje się, że to wszystko, o czym ja i moje koleżanki mówimy w panelach, na wykładach i warsztatach – tam jest. Czyli panie pracujące w IT wiedzą, że zarobki są wyższe, że niezbędna jest konieczność rozwoju i ciągłego poszerzania wiedzy, że łatwiej niż w innych dziedzinach połączyć pracę z życiem rodzinnym, że satysfakcja z pracy jest wyższa i łatwiej o awans. A jednocześnie w tym samym badaniu ponad połowa pań (53%) uważa, że kobiecie trudniej niż mężczyźnie poradzić sobie w branży nowych technologii, a jako najważniejszy powód gorszych perspektyw podają panujące stereotypy i role społeczne (76%!). To ja sobie pozwolę zwrócić się z apelem. Drogie kobiety w IT, myślące o byciu w IT oraz te niezwiązane z IT, mamy rok 2018, mnóstwo się zmieniło. Nie ma wiarygodnych badań naukowych, które udowodniałyby, że kobiety są „gorsze” od mężczyzn w informatyce. To od nas zależy, czy aktywnie będziemy zmieniać te stereotypy naszymi własnymi działaniami i zachęcaniem do działań innych. Jeśli nie my, to kto, jeśli nie teraz, to kiedy? Za każdym razem, kiedy przyjdzie wam do głowy, że się nie da, znajdźcie trzy przykłady, że się dało. Kobiety są już na stanowiskach, o których myślicie, że „się nie da”. Wystarczy tylko trochę poszperać na LinkedInie. Pracuję zawodowo od 1989 roku. Od asystentki działu sprzedaży w firmie IT doszłam do zarządów spółek IT. Nigdy nie pomyślałam, że się nie da, do czego i Was zachęcam. Pomyślcie też o najmłodszych, bo to tam zaczyna się kształtowanie przekonań i to Wy możecie je modelować. Następnym razem, rozmawiając z córką/siostrzenicą/bratanicą, zapytajcie, jak tam matematyka, co ostatnio zaprogramowała? Czas kobiet w IT jest teraz!

INFORMATYK/INFORMATYCZKA – „JESTEM INFORMATYKIEM”



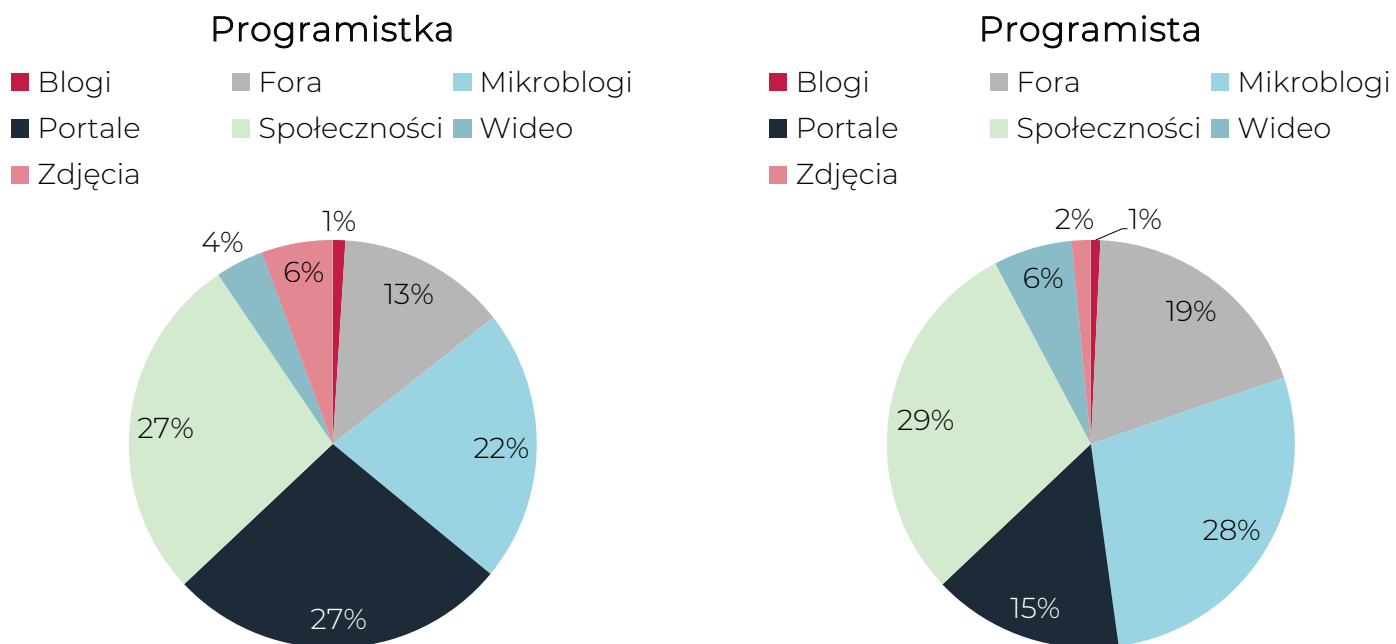
Frazy „jestem informatykiem” / „jestem informatyczką” / „pracuję jako informatyk” i podobne znalazły się w ok. 400 postach. Autorki 10% z nich udało się automatycznie zakwalifikować jako kobiety (w porównaniu z 43% wpisów przypisanych mężczyznom).

PROGRAMISTA/PROGRAMISTKA – ROZKŁAD MATERIAŁÓW W CZASIE



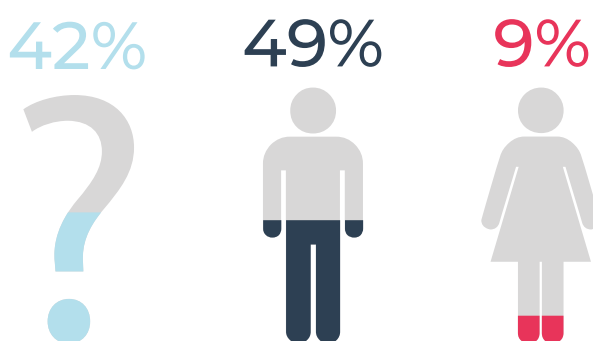
Ponad 36 tys. postów spełniło kryteria badania, uwzględniając w treści zwroty „programista/programistka”. Żeńska forma słowa „programista” w ciągu całego 2017 r. pojawiła się w ok. 3% wziętych pod uwagę treści (1223 wystąpienia). Najczęściej używana była w kwietniu (wykryto 135 użyć), najrzadziej w styczniu, kiedy to słowo „programistka” pojawiło się w niemal 60 postach.

PROGRAMISTA/PROGRAMISTKA – TYPY MEDIÓW



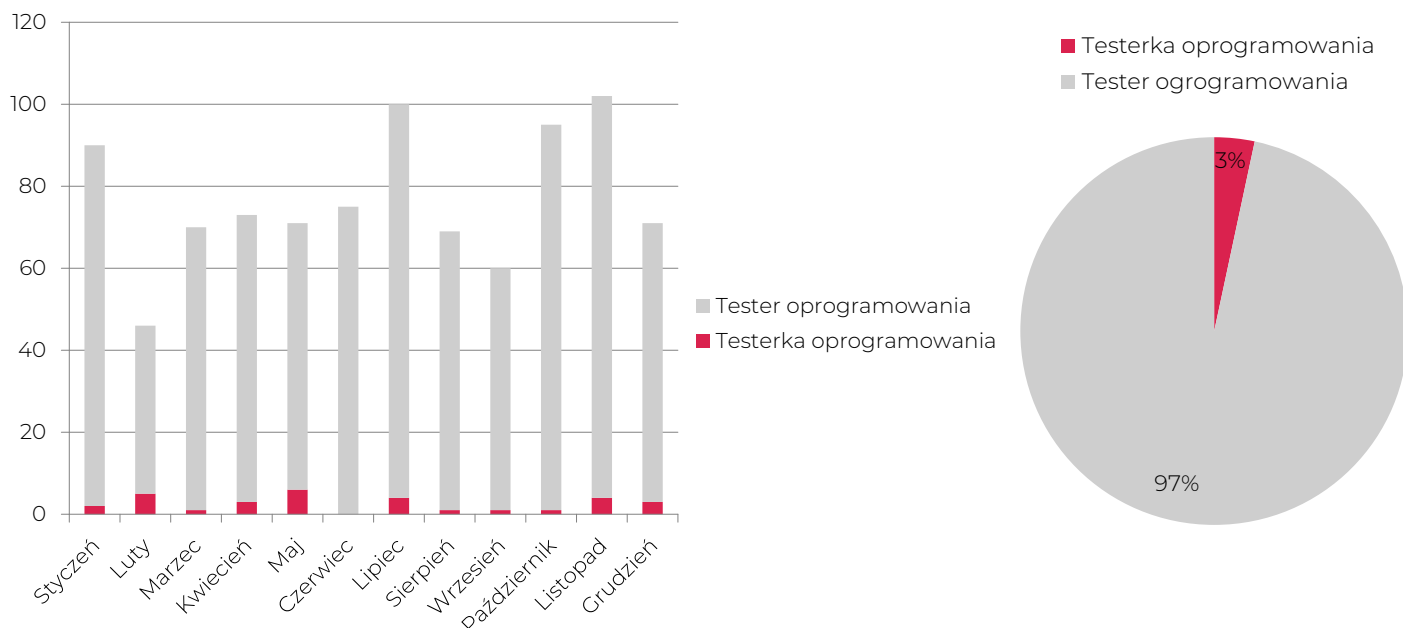
Słowo „programistka” najczęściej padało na portalach społecznościowych i różnego rodzaju stronach internetowych, których treści tworzone są przez redakcję (w obu mediach na poziomie 27%, co przekłada się na ok. 330 wystąpień w każdym z nich). Najrzadziej słowo to padało na blogach (1%) oraz w serwisach z treściami wideo (4%).

PROGRAMISTA/PROGRAMISTKA – „JESTEM PROGRAMISTĄ”



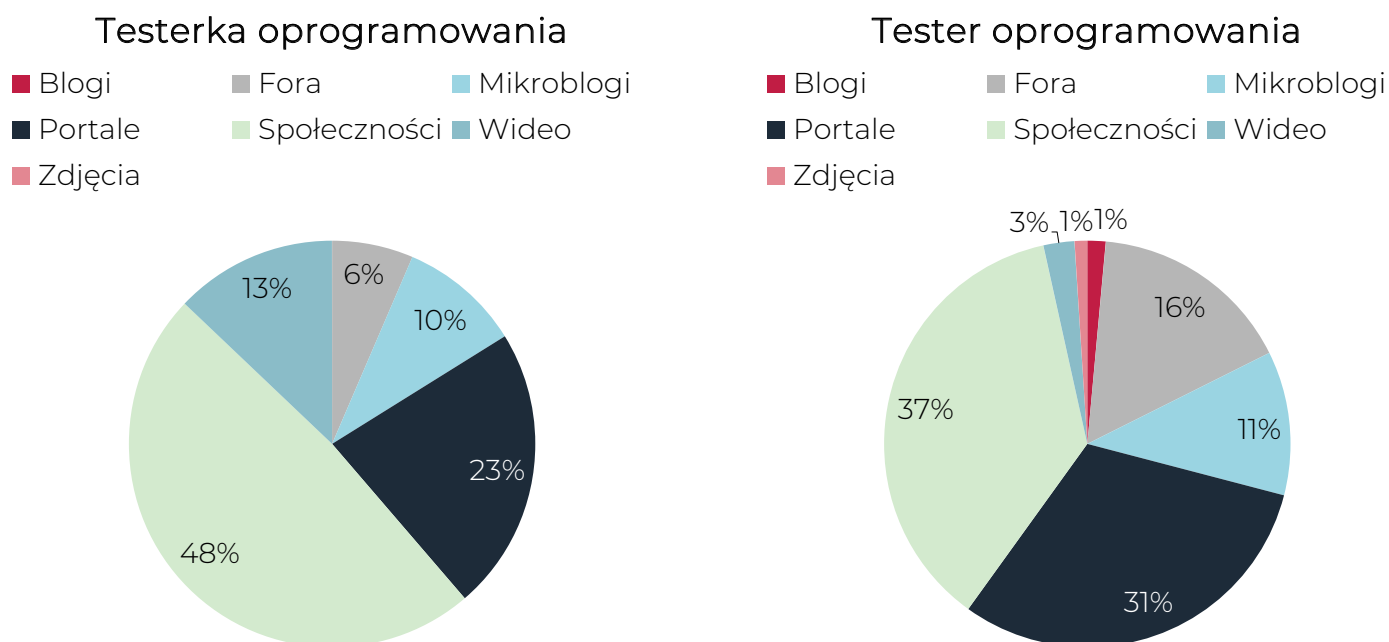
Frazy „jestem programistką” / „jestem programistą” / „pracuję jako programista” i podobne znalazły się w ok. 1200 postach. Autorów 9% z nich udało się automatycznie zakwalifikować jako kobiety (w porównaniu z 49% wpisów przypisanych mężczyznom).

TESTER OPROGRAMOWANIA / TESTERKA OPROGRAMOWANIA – ROZKŁAD MATERIAŁÓW W CZASIE



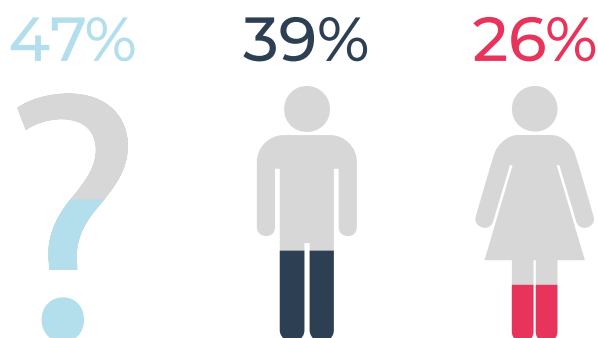
Ponad 900 postów spełniło kryteria badania, zawierając w treści słowa „tester oprogramowania / testerka oprogramowania”. Żeńska forma słowa „tester” pojawiła się w ok. 3% treści publikowanych w ciągu całego 2017 r., czyli 31 razy. Najwięcej razy użyto go w maju (6 wystąpień), w czerwcu natomiast nikt w mediach nie wspomniał o testerkach (z użyciem tego słowa).

TESTER OPROGRAMOWANIA / TESTERKA OPROGRAMOWANIA – TYPY MEDIÓW



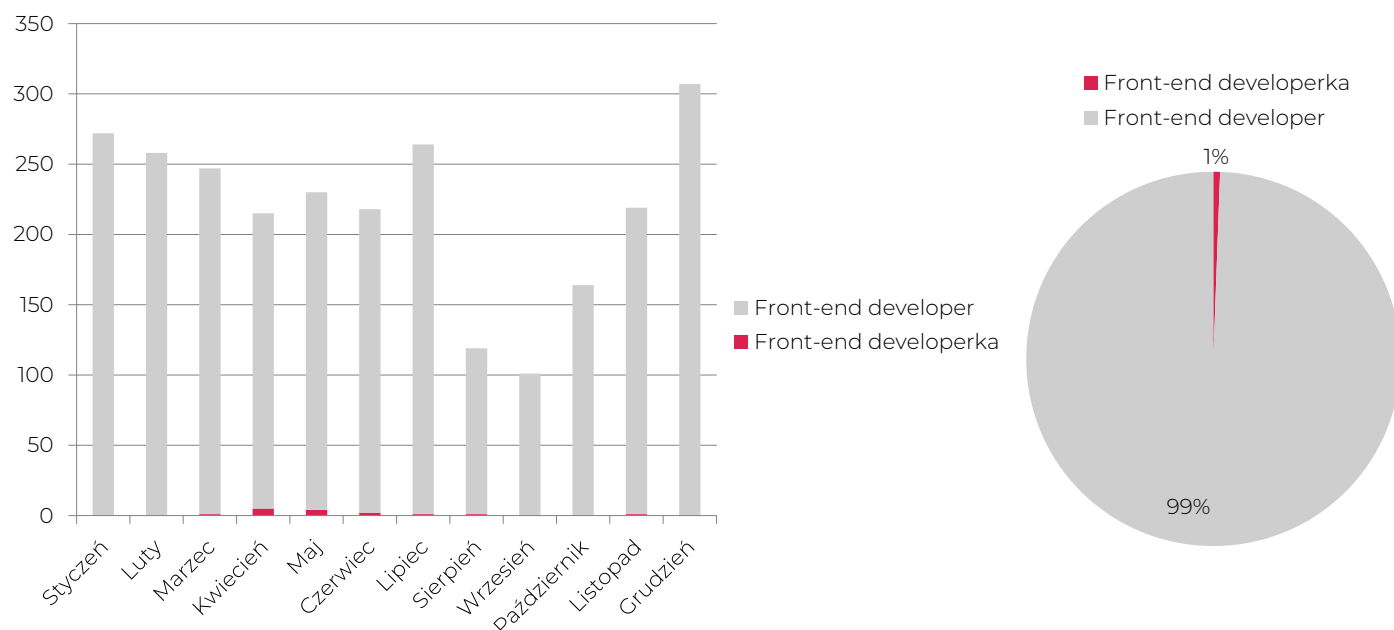
Fraza „testerka oprogramowania” najczęściej padała we wpisach na portalach społecznościowych (48%, 15 razy). Ani razu nie wystąpiła na blogu.

TESTER OPROGRAMOWANIA / TESTERKA OPROGRAMOWANIA – „JESTEM TESTEREM”



Frazy „jestem testerem” / „jestem testerką” / „pracuję jako testerka” i podobne znalazły się w ok. 50 postach. Autorki 26% z nich udało się automatycznie zakwalifikować jako kobiety (w porównaniu z 39% wpisów przypisanych mężczyznom).

FRONT-END DEVELOPER / FRONT-END DEVELOPERKA – ROZKŁAD MATERIAŁÓW W CZASIE



O specjalistach i specjalistkach zajmujących się tworzeniem stron internetowych nie pisze się często. W 2017 r. takiej frazy użyto 2614 razy, z czego tylko 15 razy z wykorzystaniem żeńskiej formy. Najwięcej publikacji miało miejsce w kwietniu.





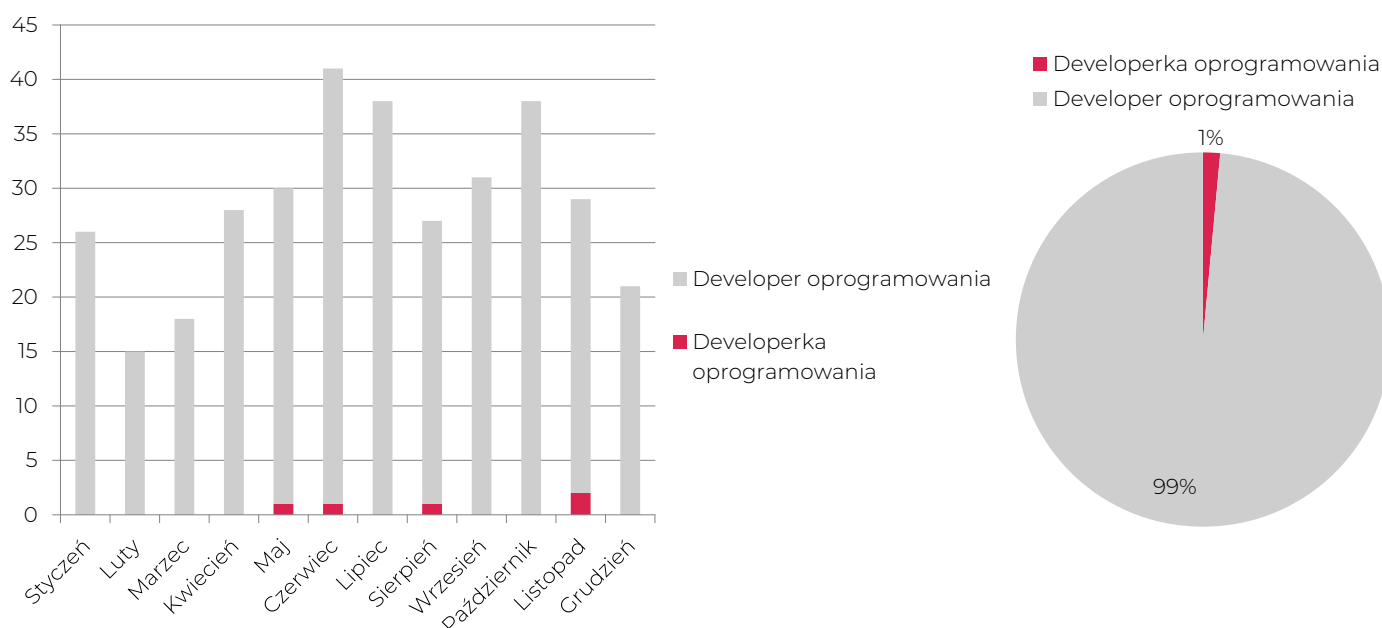
KINGA PIECUCH, PREZESKA SAP POLSKA

Madeleine Albright powiedziała kiedyś, że w piekle jest przewidziane specjalne miejsce dla kobiet, które nie wspierają innych kobiet. Bardzo lubię to powiedzenie. Na szczęście w swoim otoczeniu na co dzień doświadczam mechanizmu pozytywnej mobilizacji i wzajemne-

go wsparcia. To istotne szczególnie w tak zdominowanej przez mężczyzn branży, jaką jest obszar nowych technologii. W SAP Polska panie pełnią funkcje prezesa, wiceprezesa, szefowej HR. Zarządzają też działami marketingu i komunikacji – to tylko kilka przykładów. Mimo wszystko statystyki mówią same za siebie. Aż 53% kobiet badanych przez Geek Girls Carrots uważa, że jest im trudniej poradzić sobie w branży IT niż mężczyznom. Pytane o przyczyny takiego stanu rzeczy najczęściej wskazują stereotypy (76%). Im wyżej w strukturze firmy, tym sytuacja wygląda gorzej – na pewnym etapie kariery wielu z nas grozi odbicie się od tzw. szklanego sufitu. W 2017 r. kobiety stanowiły zaledwie 6,4% prezesów firm notowanych na liście Fortune 500. Podobnie sytuacja wygląda, gdy przyjrzymy się kolejnemu „męskiemu” bastionowi – polityce. Według ONZ w 2016 r. zaledwie 23% parlamentarzystów na świecie to były kobiety. To właśnie z tego powodu, aby wyrównać te zatrważające proporcje, wierzę, że trzeba wspierać kobiety w realizacji ich zawodowych ambicji – zarówno formalnie, jak i nieformalnie. Warto pracować nad ustawami i innymi rozwiązaniami prawnymi, które umożliwiają kobietom łączenie karier z życiem rodzinnym i rozwój osobisty. Jak wskazują wyniki badania Geek Girls Carrots, kobiety pracujące w IT nieco wcześniej niż panie spoza branży miały pierwszy kontakt z komputerem (8,9 lat vs 9,6 lat), uzyskały swobodny dostęp do komputera (12,9 lat vs 13,6 lat) oraz odkryły w sobie zainteresowanie komputerami (15,7 lat vs 16,2 lat). Jako najczęstsze czynniki stymulujące zainteresowanie komputerami badane wskazują własną ciekawość, grupę rówieśniczą oraz rodzinę. Mam świadomość, jak ważna jest edukacja, dlatego SAP od lat angażuje się w inicjatywy popularyzujące naukę kodowania wśród dzieci i młodzieży. Nasze propozycje organizowane w ramach programu „Meet and Code” objęły w zeszłym roku ponad 7000 młodych ludzi w całej Polsce. Podczas wakacji czy ferii organizujemy również lekcje kodowania dla dzieci naszych pracowników. Jako matka 5 córek wiem, jak kluczowa we wspieraniu rozwoju dziecka jest rola rodzica. Stymulowanie, inspirowanie, pokazywanie szerokiego wachlarza możliwości, ale na koniec – pozostawienie swobody wyboru drogi. Bo nie każde dziecko musi stać się geekiem. Spośród moich córek dwie przejawiają duże zainteresowanie nowymi technologiami, podczas gdy pozostałe wybrały inną drogę. Bez względu na zatrważające statystyki chciałabym podkreślić, że kobiety zawsze powinny być traktowane dokładnie tak samo jak inni specjaliści: ani lepiej, ani gorzej. Taka transparentność to wszystko, czego potrzebujemy, by jeszcze silniej budować kariery w świecie biznesu i technologii.

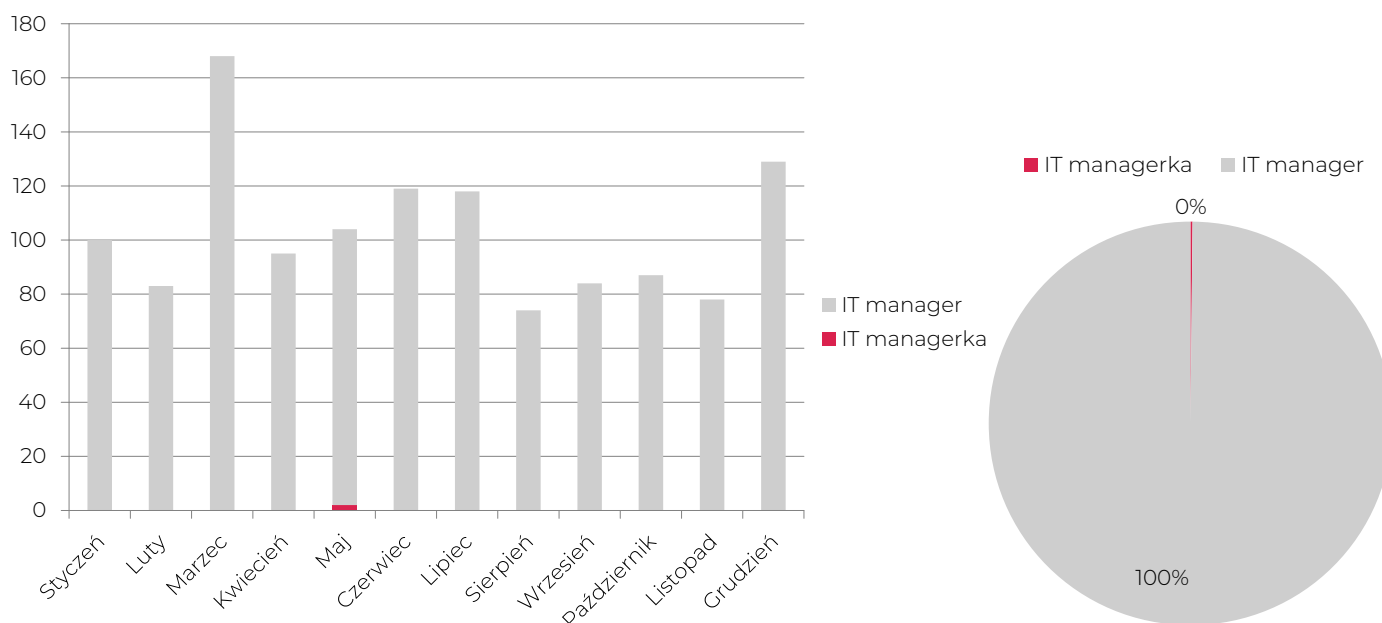


DEVELOPER OPROGRAMOWANIA / DEVELOPERKA OPROGRAMOWANIA – ROZKŁAD MATERIAŁÓW W CZASIE



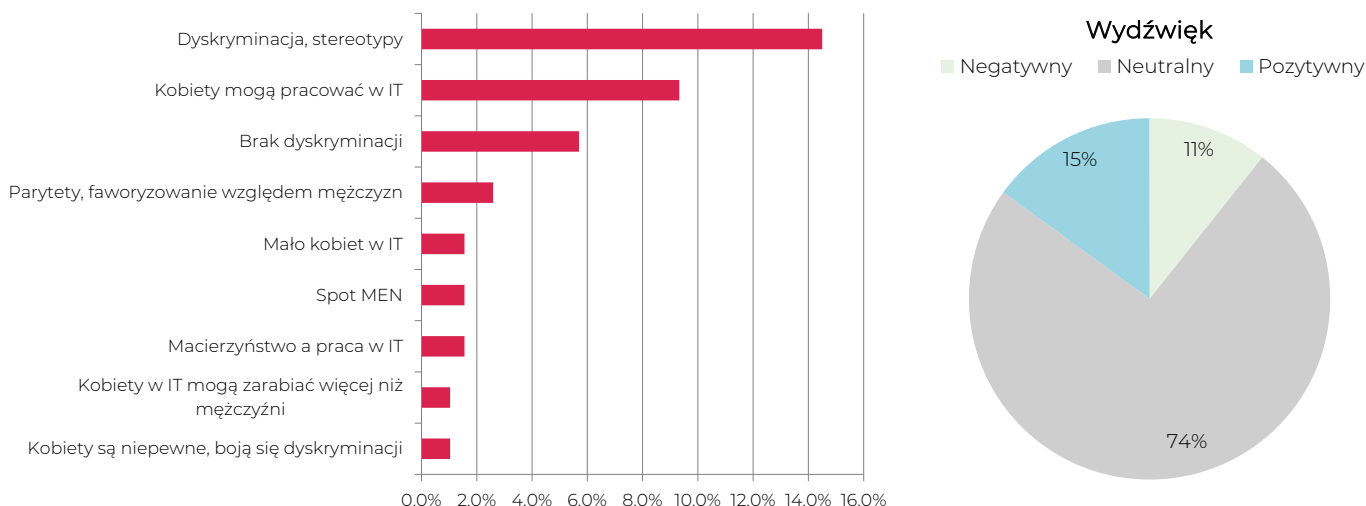
Frazy „developer oprogramowania” oraz „developerka oprogramowania” występowały w polskiej sieci bardzo rzadko. Spośród 342 użyc, tylko 5 przybrało żeńską formę.

IT MANAGER / IT MANAGERKA – ROZKŁAD MATERIAŁÓW W CZASIE



Zwrot „IT managerka” prawie wcale nie występował w tekstach publikowanych na polskich stronach internetowych w 2017 roku. Wśród 1239 zastosowań tę żeńską wersję znaleźć można jedynie dwukrotnie.

ANALIZA JAKOŚCIOWA – KOBIETY O KOBIETACH W IT



Głównym tematem, jaki pojawiał się w dyskusji kobiet o nich samych w branży IT, była chęć do nauki, studia lub praca w IT, bez określenia dodatkowych przeszkód czy zalet zależnych od płci. Wśród wpisów o nacechowaniu emocjonalnym najczęściej znaleźć można takie, w których kobiety skarżą się na dyskryminację oraz traktowanie podyktowane stereotypami na tle płci. Z drugiej strony, kolejnymi co do częstotliwości podejmowania tematami były nieograniczona możliwość podjęcia pracy w IT przez kobiety (nawet bez kierunkowego wykształcenia) oraz deklaracje o braku styczności z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy.

Wśród wszystkich postów kobiet 74% z nich miało wydźwięk neutralny, zaś tylko 15% pozytywny.



WYBRANE WYPOWIEDZI (ZACHOWANO PISOWNIĘ ORYGINALNĄ):

I.: Pracuję w IT i niejednokrotnie okazuje się, że mam wyższą stawkę, niż faceci za tę samą pracę. Nigdy nie zetknęłam się z problemem kobiet, zarabiających mniej za wykonywanie tej samej pracy tak samo dobrze, jak mężczyźni. Chyba znów się coś wydaje feministkom. Albo po prostu mają problem z liczeniem i faktycznie powinny z tego powodu mniej zarabiać :).



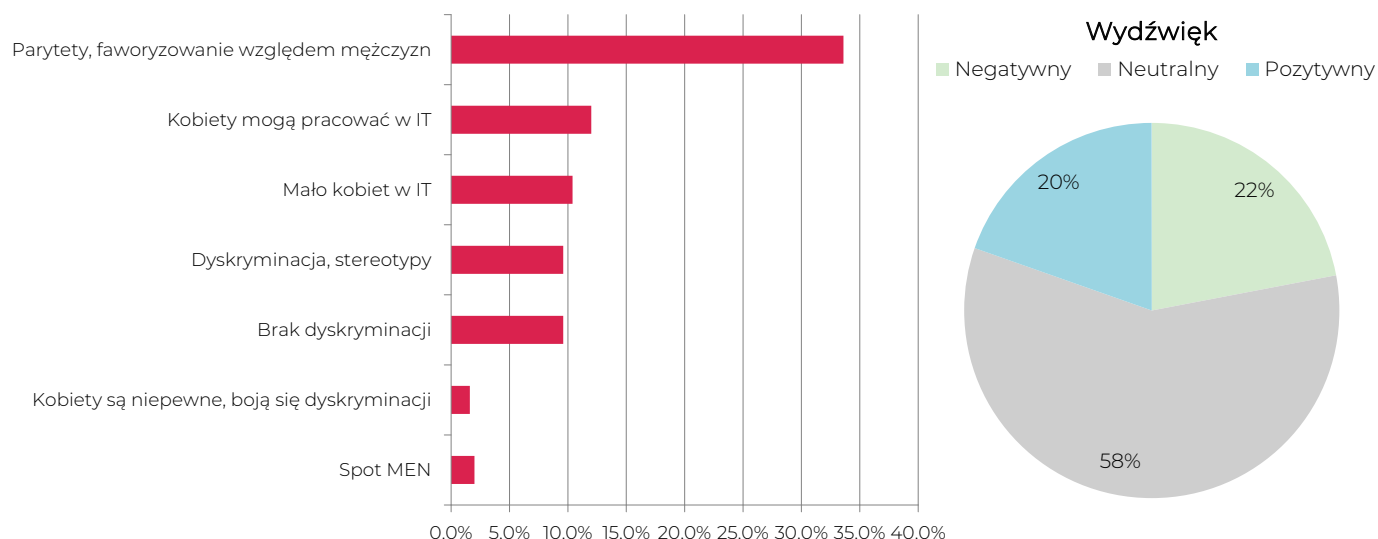
P.: A właśnie tak sobie ostatnio myślałam, że takie gadanie o byciu dyskryminowanym jest diabelnie szkodliwe... dla osób rzekomo dyskryminowanych właśnie!

Bo cóż bardziej szkodzi – faktyczna dyskryminacja czy życie w przeświadczeniu, że będziesz zdyskryminowany i jest to nieuniknione? Moim zdaniem – zdecydowanie to drugie! Nawet doświadczając prawdziwej dyskryminacji możesz nie powiązać tego faktu ze swoją płcią czy kolorem skóry, lecz np. pomyśleć, że – masz po prostu do czynienia z burakiem / debilem. A jeśli jesteś – dajmy na to, kobietą – która jest przekonana, że np. NIE MOŻE odnieść sukcesu w IT, bo NA PEWNO faceci będą uważali ją za głupszą, mniej kompetentną i będzie trzeba ostro walczyć o swoją pozycję w zespole... to taka laska może faktycznie radzić sobie gorzej, działając pod narzuconą sobie presją, i dopatrując się w każdej krytycznej uwadze – dyskryminacji...

To tak jak z podcinaniem skrzydeł vs wspieraniem kogoś w osiąganiu marzenia – niby można osiągnąć sukces pomimo tego, że ktoś Ci podcina skrzydła – ale jest to jednak bardzo trudne, a jeśli nie masz wokół siebie żadnej wspierającej osoby dla przeciwwagi – może okazać się niemożliwe... Dla mnie takie publiczne gadanie o objawach dyskryminacji jest właśnie podcinaniem skrzydeł. Po co jakakolwiek kobieta ma iść do pracy ze świadomością, że może zostać zmołestowana, albo uznana za głupią, bo jest za ładna, aby być mądra? Czy nie lepiej, jak pójdzie ona do tej samej pracy z przekonaniem, że poradzi sobie świetnie – bo przecież nie ma żadnych powodów do tego, żeby radziła sobie gorzej???

Feministki niby gadają o równości kobiet, ale samo to gadanie jest w tonie: „musisz udowodnić, że jesteś tyle samo warta, co mężczyzna!!!”... tak jakby nie było to oczywiste. Teraz jak na to patrzę, to jest to zwyczajnie robienie ludziom wody z mózgu... Agitując na rzecz kobiet można po prostu podawać pozytywne przykłady, takie jak na przykład inżynier Marris Ann Mayer – jedna z 50 najpotężniejszych kobiet biznesu wg Forbes, której transfer z Google do Yahoo został okrzyknięty „transferem roku” i która po urodzeniu dziecka... po 2 tygodniach była już z powrotem w pracy udowadniając tym IMO, że dla zmotywowanej kobiety chęć posiadania rodziny wcale przeszkodą w robieniu kariery być nie musi.

ANALIZA JAKOŚCIOWA – MĘŻCZYŹNI O KOBIECIACH W IT



Głównymi tematami, jakie pojawiały się w dyskusji mężczyzn o sytuacji kobiet w branży IT, były parytety oraz faworyzowanie kobiet względem mężczyzn (szczególnie przez wiele inicjatyw skierowanych wyłącznie do kobiet). Internauci uważali, że przy zatrudnieniu powinny liczyć się wiedza i kwalifikacje, zaś mężczyźni nie powinni być dyskryminowani ze względu na płeć. Kolejnymi najczęściej poruszonymi tematami, podobnie jak wśród kobiet, była kwestia nieograniczonych możliwości podjęcia pracy przez kobiety w sektorze IT oraz nadal stosunkowo niewielka liczba kobiet funkcjonujących w branży. Jednak w przeciwieństwie do kobiet w postach, w których wskazywano na małą liczbę kobiet w IT, często pojawiała się kwestia dotycząca posiadania innych zainteresowań i priorytetów przez kobiety, które mogą odciągać je od branży technologicznej.

Wśród wszystkich postów mężczyzn 58% z nich miało wydźwięk neutralny, 20% pozytywny i aż 22% negatywny.



WYBRANE WYPOWIEDZI (ZACHOWANO PISOWNIĘ ORYGINALNĄ):

J: @Agnieszka (...) Z tą dyskryminacją kobiet w IT to Cię trochę poniosło :). Wszystkie firmy IT w których pracowałem uwielbiają zatrudniać kobiety. Mając na to samo developerskie stanowisko dwóch aplikantów: kobietę i faceta wybiera się laskę, nawet jeśli koleś był trochę lepszy podczas rozmów :). Przypuszczam, że w przypadku kierowców jest dokładnie tak samo. Większość kobiet nie robi prawa jazdy poza kategorię B i nie wybiera się na kierunki mocno techniczne. Dlaczego? Nie wiem. Może Ty nam powiesz... Odmówił Ci ktoś kursów prawka na autobus albo prawa do nauki matmy?

+

A: Nie mam problemów równością płci a kobiety w branży IT wręcz podziwiam – jak na razie to „męski bastion” i każda kobieta, która potrafi się w tym świecie znaleźć zasługuje na mój szacunek. Nie chciałbym jednak sytuacji, w której ktoś dostaje pracę bądź awans nie tylko ze względu na umiejętności i kompetencje, ale też ze względu na to płeć którą reprezentuje. Jeżeli stanowisko dostałaby kobieta nie ze względu na to że jest ode mnie lepsza tylko dlatego, że jest kobietą czułbym się dyskryminowany. Oczywiście nie dopuszczam podobnej sytuacji też w drugą stronę.

D: Nie rozumiem w jaki sposób kobiety w IT są dyskryminowane, jak chodziłem do technikum informatycznego to mieliśmy tylko jedną dziewczynę w klasie. Jakby kobiety chciały działać w takich branżach, to chyba by się kształciły w tym kierunku...

+

PODSUMOWANIE TEMATYKI POSTÓW

Temat	Krótki opis
Brak dyskryminacji	Kobiety nie są dyskryminowane lub nie spotkały się z dyskryminacją czy stereotypami
Dyskryminacja, stereotypy	Kobiety pracujące w IT są narażone na przejawy dyskryminacji lub traktowanie podyktowane stereotypami
Kobiety mogą pracować w IT	Kobiety bez przeszkód mogą podjąć pracę w IT lub być dobrymi specjalistkami w swojej dziedzinie
Kobiety są nie pewne, boją się dyskryminacji	Kobiety unikają pracy w IT lub są nie pewne z obawy przed dyskryminacją
Kobiety w IT mogą zarabiać więcej niż mężczyźni	Wypowiedzi kobiet o tym, że nie ma bariery finansowej ze względu na płeć
Macierzyństwo a praca w IT	Problemy związane z macierzyństwem i pracą w IT (np. limit godzin pracy przy komputerze)
Mało kobiet w IT	Mało kobiet pracuje w IT / studiuje na kierunkach związanych z IT
Parytety, faworyzowanie względem mężczyzn	Posty dotyczące parytetów lub inicjatyw skierowanych wyłącznie do kobiet
Spot MEN	Posty komentujące spot MEN o programowaniu





ZUZANNA PACHOLCZYK, CZŁONKINI RADY FUNDACJI CARROTS, GEEK GIRLS CARROTS WROCŁAW

Wrocław stał się naszym zagłębiem informatyki. Wybierając to miasto na miejsce studiów informatycznych, nie miałam o tym pojęcia. Miałam szczęście, że trafiłam do miejsca, w którym czekała na mnie szeroka gama moż-

liwości zawodowych i inspiracji, bo kolejną zaletą jest duże środowisko entuzjastów nowych technologii, którzy chętnie dzielą się wiedzą podczas przeróżnych spotkań społeczności IT. Niektóre dziewczyny nie miały tyle szczęścia w wyborach zawodowych, znalazły pracę, która ich nie rozwijała, zdobyły dyplom z kierunku, w którym uzyskanie pracy marzeń jest trudniejsze. Cieszę się, że tak wiele z nich zainteresowało się nowymi technologiami i zaczęły zgłębiać ten temat, a w rezultacie zmieniają branżę, w której pracują. Jestem pełna podziwu dla osób, które swój wolny czas przeznaczają na naukę programowania, zarządzania projektami czy testowania. Jak pokazał raport, wybór studiów często nie wiąże się z poczuciem satysfakcji. Niezależnie od ich kierunku pojawiają się opinie, że wiedza zdobywana na uczelni nie przekłada się bezpośrednio na pracę. Myślę, że warto spojrzeć na ten temat szerzej. Potraktować studia jako możliwość różnorodnego rozwoju, poszerzenia horyzontu i poznania dziedziny z innej strony. W końcu studia informatyczne to również nie jest kurs programowania. Im dłużej pracuję w zawodzie, tym bardziej doceniam, że posiadam szerszą wiedzę w temacie. A praktyczne umiejętności zdobywam na bieżąco, realizując swoje zadania. Branża IT jest doskonałym miejscem dla ambitnych osób. Praca w nowych technologiach wiąże się z ciągłym rozwojem i oferuje szeroki wybór ról, dlatego łączy ludzi o różnych umiejętnościach. Cieszę się, że dzięki spotkaniom Geek Girls Carrots kobiety mogą dostrzec tę różnorodność i znaleźć tutaj miejsce dla siebie. Ciągłe wiele osób w Polsce nie wie, na czym polega praca np. programisty. Aby więcej kobiet zyskało możliwość rozwoju w nowych technologiach, musimy się nawzajem wspierać, dzielić informacjami o tym, czym się zajmujemy, i pokazywać role models. Dzięki temu już młode dziewczyny będą mogły rozważyć tę ścieżkę rozwoju. Niestety ciągle wiele kobiet poddaje się istniejącym stereotypom, co więcej, często same je na siebie narzucają. W moim zespole pracuje 9 osób. Cztery z nich to kobiety. Chciałabym, by ta równowaga przestała być zjawiskiem zawyżającym statystyki. Świat IT jest stworzony dla kreatywnych fachowców, więc dzięki różnorodnemu środowisku o wiele lepiej będzie się rozwijał. Mimo że wiele kobiet brało udział w konferencjach programistycznych, ciągle trudno jest je zauważyć na tych wydarzeniach. Dlatego sądzę, że należy zachęcać je jeszcze bardziej do udziału, przede wszystkim czynnego, gdyż na scenie spotykam je bardzo rzadko.



**Geek Girls
Carrots**

Misją **Geek Girls Carrots** jest przyciąganie kobiet do IT. Zmieniamy status quo, tworząc przestrzeń do wymiany wiedzy i nawiązywania nowych kontaktów. Inicjujemy regularne spotkania technologiczne Talks Carrots dające możliwość poznania aktualnych trendów w IT oraz nowych osób. Dla kobiet (i nie tylko), które chcą rozwinąć swoje umiejętności, organizujemy warsztaty Code Carrots z zakresu programowania i kompetencji miękkich, np. zarządzania projektami IT. Promujemy wzorce do naśladowania, czyli sylwetki dziewczyn, które odniosły sukces w branży i stanowią wspaniałą inspirację zwłaszcza dla tych, którzy chcą zmienić ścieżkę swojej kariery. Istnieje wiele dowodów na to, że działania Geek Girls Carrots przynoszą oczekiwany efekt, a są nimi historie kobiet, które po udziale w spotkaniach Karrotek dostały pozytywny impuls do działania. Zostały programistkami, testerkami, designerkami, awansowały lub zwiększyło się ich wynagrodzenie oraz poczucie własnej wartości. Są zadowolone ze swojego życia i dają przykład innym kobietom. Od 2011 r. zrealizowałyśmy projekty w 34 miastach, 15 krajach na świecie; 4000 osób rozpoczęło z nami programowanie, a społeczność Geek Girls Carrots liczy obecnie ok. 39 tys. osób.

[SPRAWDŹ](#)

PARTNER STRATEGICZNY



Accenture jest wiodącą globalną firmą świadczącą profesjonalne usługi i rozwiązania w obszarach Strategy, Consulting, Digital, Technology i Operations. Dzięki szerokiemu doświadczeniu i specjalistycznej wiedzy ekspertów z ponad 40 branż oferuje usługi łączące biznes z technologią. Działa na całym świecie – 442 tys. pracowników pomaga klientom z ponad 120 krajów zwiększać efektywność ich przedsiębiorstw oraz osiągać realną wartość dla udziałowców. Innowacyjne rozwiązania Accenture zmieniają funkcjonowanie świata oraz sposób, w jaki żyjemy. W Polsce biura Accenture mieszczą się w Warszawie, Krakowie, Łodzi, Wrocławiu oraz Katowicach. Pracuje w nich ponad 4400 pracowników. Aby dowiedzieć się więcej, zachęcamy do odwiedzenia strony www.accenture.pl.

[SPRAWDŹ](#)

PARTNERZY



Connectis_ to polska firma IT z ponad 20-letnim doświadczeniem. Na ten moment pracuje w niej ok. 300 specjalistów IT we wszystkich technologiach, m.in. Java, C++, C#, .NET, SQL, JavaScript, Angular, Python, PHP, SAP, Ruby, Android, iOS i innych. Realizuje projekty z różnych branż w całej Polsce i za granicą: od IT, bankowości i energetyki po e-commerce, motoryzację i ochronę środowiska. Jest organizatorem oraz partnerem wielu organizacji programistycznych i wydarzeń IT. Connectis_ nie szuka bohaterów, szuka developerów :).

[SPRAWDŹ](#)

FILTTR

FILTTR jest pierwszą w Polsce aplikacją, która skutecznie łączy pracodawców i specjalistów IT, spełniając oczekiwania obu stron. Jest to unikalna usługa rekrutacyjna, dzięki której firmy łatwo i szybko zatrudniają odpowiednich kandydatów z branży IT, a specjaliści i specjalistki IT mają bieżący dostęp do ciekawych ofert pracy i projektów zgodnych z ich oczekiwaniami oraz kompetencjami.

SPRAWDŹ

NEWSPOINT

Newspoint monitoruje wszystkie typy mediów (social media, portale, serwisy informacyjne, opinie, branżowe, wertykalne, fora, blogi, prasę i RTV). Zapewnia ogólnoświatowe pokrycie: 75 języków, 170 krajów świata i największy zakres źródeł – ponad 16 tys. polskich serwisów WWW oraz ponad 150 tys. zagranicznych, największy zakres monitorowania social media – ponad 50 mln serwisów społecznościowych, w tym Facebook, Twitter, Instagram, Google+, YouTube, Vimeo, Slideshare, Pinterest, Disqus, GoldenLine, Blogspot, WordPress, unikalne pokrycie blogów i forów – 20 tys. źródeł z całego świata, 1200 tytułów prasowych (ogólnopolskich, branżowych i lokalnych), 200 stacji RTV. Ochrona praw autorskich dzięki umowie z SW Reppol.

SPRAWDŹ



Agencja Badań Rynku i Opinii SW Research jest liderem badań online w Polsce. Firma jest właścicielem jednego z największych paneli badawczych – swpanel.pl oraz serwisu Ankieteo.pl – narzędzia umożliwiającego realizację badań typu CAWI, CAPI, CATI, CASI i mystery shopper, które stwarza nowe możliwości zadawania pytań oraz szybkiego uzyskiwania wyników w modelu Mixed Mode. SW Research poza realizacją badań ilościowych i jakościowych oferuje profesjonalne usługi analityczne i doradcze. Więcej informacji można znaleźć na stronie <http://swresearch.pl/>.

SPRAWDŹ



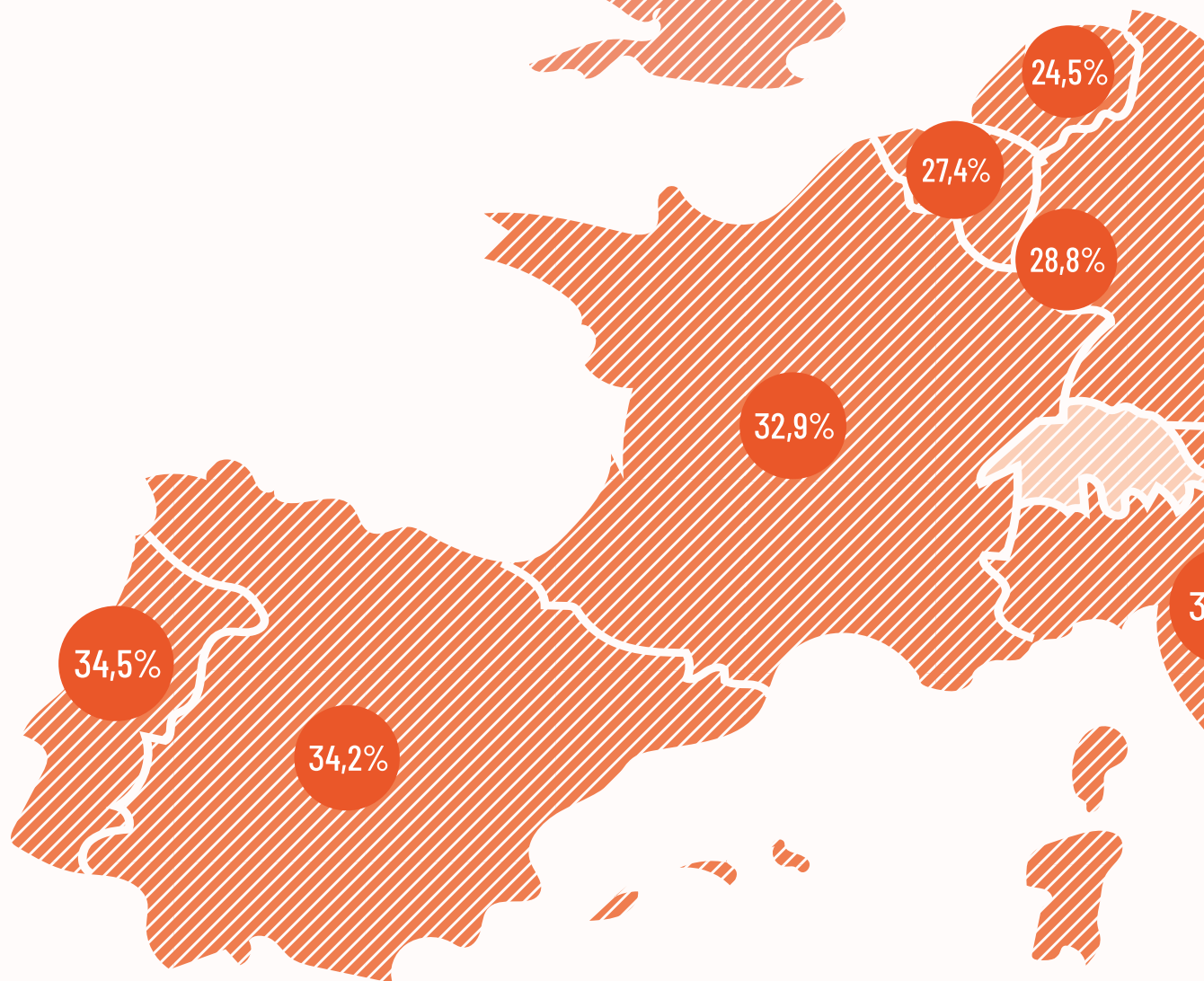
Kreatik to poznańska agencja interaktywna istniejąca od 2012 roku. Wspiera zespoły marketingu i sprzedaży. Opracowuje aplikacje mobilne i webowe, video explainery, branding oraz kampanie marketingowe i e-mailowe. Tworzy wszystko to, co pozwala budować silne relacje z klientem, i wspiera sprzedaż. Realizowała projekty dla takich klientów, jak Eurocash, Danone czy Chias.

SPRAWDŹ

KOBIETY W IT W UNII EUROPEJSKIEJ

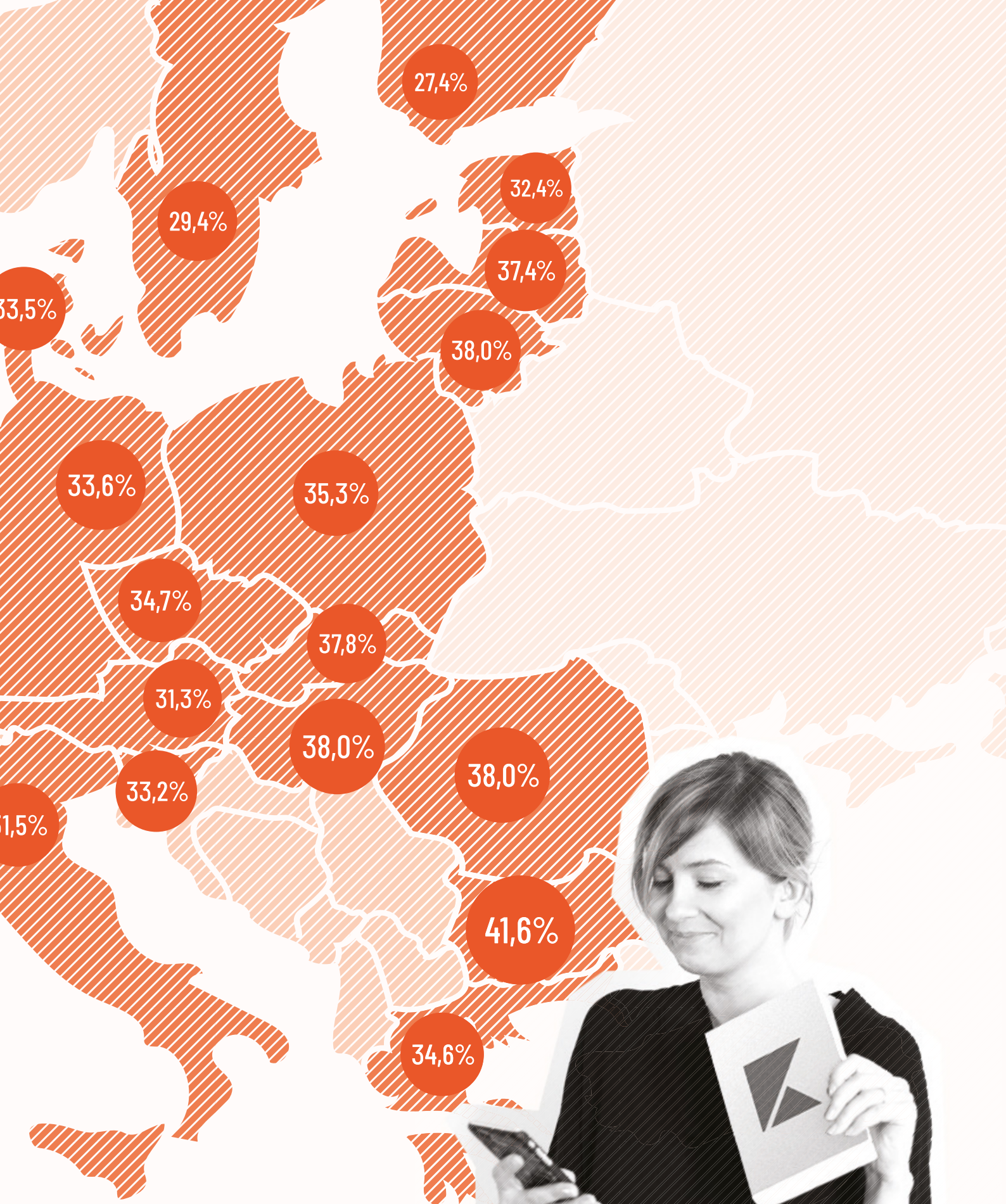
KOBIETY JAKO PROCENT WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW IT W 2017 ROKU

ŹRÓDŁO: EUROSTAT



MARKETING, KTÓRY SPRZEDAJE

WSPIERAMY ZESPOŁY MARKETINGU I SPRZEDAŻY. BUDUJEMY APLIKACJE MOBILNE I WEBOWE, VIDEO EXPLAINERY, BRANDING ORAZ KAMPAKIE MARKETINGOWE I EMAILOWE. TWORZYMYSZYSTKO TO, CO POZWAŁA BUDOWAĆ SILNE RELACJE Z KLIENTEM I WSPIERA SPRZEDAŻ.



„JAKO AGENCJA INTERAKTYWNA DZIAŁAMY NA POGRANICZU IT I MARKETINGU. REKRUTUJĄC, KIERUJEMY SIĘ W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI KOMPETENCJAMI. WIĘKSZOŚĆ NASZEGO ZESPOŁU TO KOBIETY, W TYM DEVELOPERKI CZY PROJEKTANTKI UX.”

MARIA POŁOŃSKA, KREATIK, PREZES ZARZĄDU



FUNDACJA CARROTS

Jana Czeczota 31
02-607 Warszawa

hello@gocarrots.org