

Badanie Urzędu Marszałkowskiego
Województwa Pomorskiego i Antal

Kobiety w IT na Pomorzu

EDYCJA 1 | 2020



antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

! Pomorskie

PARTNERZY:

Fundacja Edukacyjna
Perspektywy



POLSKA
AGENCJA
KOSMICZNA



Wyższa Szkoła Bankowa
w Gdańsku

Badanie Urzędu Marszałkowskiego
Województwa Pomorskiego i Antal

Kobiety w IT na Pomorzu

EDYCJA 1 | 2020

Partnerzy



Fundacja Edukacyjna Perspektywy

to fundacja działająca w obszarze edukacji, nowych technologii, wspierania talentów i równości. Działania fundacji polegają na współpracy ze środowiskiem edukacji, biznesu, organizacjami pozarządowymi, przedstawicielami szkolnictwa wyższego, jak i polityki publicznej. Fundacja prowadziła szereg inicjatyw oraz jest organizatorem wielu wydarzeń:

- **Dziewczyny na politechniki!** - ogólnopolska kampania realizowana od 14 lat z uczelniami technicznymi i wydziałami ścisłymi uniwersytetów w całej Polsce;
- **Lean in STEM** (5 edycji) - program mentoringowy z udziałem CEO's firm technologicznych, startupów i wybitnych naukowców;
- **IT for SHE** (4 edycje) półroczny program mentoringowy;
- **Women in Tech Camp** (5 dniowy obóz, 150 studentek informatyki), program wolontariatu studenckiego realizowany w szkołach podstawowych w całej Polsce;
- **Women in Tech Days:** 3-dniowy festiwal dla kobiet w technologiach online;
- Shesnnovation Academy (3 edycje) program akceleracyjny dla startupów z obszaru STEM;
- **Perspektywy Women in Tech Summit** (2 edycje) - największa w Europie Środkowo-Wschodniej i Azji konferencja dla kobiet w nowych technologiach;

W ramach działalności badawczej Fundacja publikuje raporty dot. udziału kobiet w technologiach, innowacji i nauce oraz o umiędzynarodowieniu szkolnictwa wyższego.



Politechnika Gdańska

jest czołową uczelnią i ośrodkiem naukowo-badawczym w Polsce. Od wielu lat efektywnie kształci kadry inżynierskie i współpracuje z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

W 2019 r. PG otrzymała od Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego status „uczelni badawczej” jako jedna z dziesięciu polskich uczelni. Została sklasyfikowana na II miejscu w kraju i jednocześnie najwyższym spośród uczelni technicznych.

PG konsekwentnie utrzymuje przy tym wysoką pozycję w kluczowych klasyfikacjach akademickich, m.in. w rankingu szkół wyższych Fundacji Edukacyjnej „Perspektywy”. Jako jedyna z zaledwie czterech polskich szkół wyższych znalazła się wśród 1000 najlepszych uczelni na świecie wg. Times Higher Education World University Rankings, a od 2017 r. posługuje się prestiżowym logo HR Excellence in Research – znakiem jakości w stosowaniu najwyższych standardów w badaniach naukowych.

Z dziewięciu wydziałów PG aż pięć posiada nadawaną przez MNiSW kategorię A (przyznaną za jakość działalności naukowej i badawczej), a dwa kolejne wyróżniają się najwyższą możliwą kategorią A+. PG to także najstarsza politechnika w Polsce, a kampus uczelni jest uznawany za jeden z najpiękniejszych w Europie.



Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

nieprzerwanie działa od ponad 20 lat. Wraz ze swoim gdyńskim wydziałem jest największą uczelnią niepubliczną w województwie pomorskim.

Poprzez nieustanną obserwację lokalnego rynku pracy oraz ścisłą współpracę z przedstawicielami świata biznesu zarówno wzbogaca ofertę o nowe kierunki studiów, jak i ją modyfikuje.

Dowodem na to jest m.in. **raport Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dotyczący rekrutacji w roku akademickim 2019/2020**. Wg niego Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku była najczęściej wybieraną uczelnią niepubliczną na Pomorzu.

Uczelnia przyjmuje kandydatów na studia licencjackie, inżynierskie, uzupełniające magisterskie, jednolite magisterskie, studia online, dualne, podyplomowe oraz MBA. Szeroka oferta WSB, pozwala na wybór studiów z różnych dziedzin i w różnej formie.



POLSKA AGENCJA KOSMICZNA

Polska Agencja Kosmiczna POLSA

powstała 26 września 2014 r. Jej zadaniem jest wspieranie polskiego sektora kosmicznego poprzez łączenie świata biznesu i nauki.

Polska Agencja Kosmiczna współpracuje z międzynarodowymi agencjami oraz administracją państwową, w zakresie badania i użytkowania przestrzeni kosmicznej.

POLSA prowadzi projekty, zgodnie z Polską Strategią Kosmiczną, min. Krajowy system świadomości sytuacyjnej w przestrzeni kosmicznej, program zamawianych aplikacji dla administracji publicznej, a także w zakresie edukacji, w tym rozwoju kadr dla przemysłu z sektora kosmicznego.

Działa także na rzecz rozwoju technik satelitarnych w codziennym życiu, min. monitoringu Ziemi, nawigacji, w komunikacji oraz prognozowaniu pogody.

“

Chcielibyśmy zaprosić
jak najszersze grono
kobiet do **rozwijania
nowych technologii**
na Pomorzu.

Kobiety, które zdecydują się
pracować i rozwijać w obszarze
IT w Województwie Pomorskim
mogą znaleźć zatrudnienie
w blisko 10 tysiącach firm
zarejestrowanych w sektorze
informacji i komunikacji.

SŁOWO WSTĘPU

Znaczący wpływ na tempo wzrostu gospodarczego ma szybki rozwój technologii, w tym m.in. technologia 5G, automatyzacja rutynowych czynności, powszechna cyfryzacja – często w wielu aspektach naszego życia np. w zakresie transportu, zdrowia, energetyki czy turystyki. Ważnym elementem gospodarki aktualnie, ale i w niedalekiej przyszłości, będzie także silniejsze upowszechnianie koncepcji przemysłu 4.0 z nieodłącznymi elementami, takimi jak internet rzeczy, sztuczna inteligencja, rzeczywistość wirtualna oraz rozszerzona.

Samorząd Województwa Pomorskiego od lat stara się być aktywnym partnerem w rozwoju i wdrażaniu wyżej wymienionych technologii. Jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że kluczowym czynnikiem i motorem do ich rozwoju są ludzie posiadający odpowiednie kompetencje IT. Niniejszy raport **Kobiety w IT na Pomorzu 2020** przedstawia kompleksowy obraz funkcjonowania kobiet na rynku pracy oraz w strukturach edukacyjnych w branży IT wskazujący na szanse i bariery rozwojowe na ścieżce kariery. Przygotowany materiał uwzględnia trendy związane z przyszłością branży w warunkach postpandemicznych oraz wskazuje na możliwy wpływ zachodzących zmian na rolę kobiet w obszarze IT w regionie pomorskim. Powszechne zastosowanie pracy zdalnej oraz możliwość szybkiego przekwalifikowania się są odpowiedzią na zmieniające się warunki pracy, ale i szansą do włączenia się w zawodowy łańcuch doświadczeń.

Tworzenie innowacji w dobie transformacji cyfrowej stanowi element przewagi i wyróżnienia się na rynku pracy. Jest również kluczem do utrzymania silnej pozycji rynkowej w dłuższej perspektywie. Do rozwijania nowych technologii na Pomorzu chcielibyśmy zaprosić jak najszersze grono kobiet. Pomorze w wielu rankingach (m.in. Business Environment Assessment Study, 2019, Antal) zajmuje wysokie miejsce pod kątem atrakcyjności miejsca pracy oraz jakości życia. Kobiety, które zdecydują się pracować i rozwijać w obszarze IT w Pomorskim mogą znaleźć zatrudnienie w blisko 10 tysiącach firm zarejestrowanych w sektorze informacji i komunikacji.

Jestem przekonany, że większy udział kobiet w sektorze technologii IT będzie stymulował rozwój gospodarczy naszego regionu, włączając w to także obszary o największym potencjale B+R, czyli Inteligentne Specjalizacje Pomorza.



MIECZYŚLAW
STRUK

MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

“

**Różnorodność
w branży IT
jest wręcz
niezbędna.**

**To ona pozwala firmom
tworzyć lepsze oraz
bezpieczniejsze produkty
i usługi, które mają trafić
do całego społeczeństwa,
a nie tylko mężczyzn.**

SŁOWO WSTĘPU

Firmy oparte na zróżnicowanych zespołach osiągają lepsze wyniki, łatwiej im zatrudnić talenty, mają bardziej zaangażowanych pracowników i utrzymują niższe wskaźniki rotacji dobrowolnej niż te jednolite płciowo. Mimo to wciąż kobiety w IT należą do rzadkości, choć Pomorze przoduje w ciekawych inicjatywach kierowanych do nich.

Niniejszy raport opisuje sytuację kobiet w IT na Pomorzu, a także aspekty, które stanowią szanse dla ich karier, ale i te, które bywają barierami na drodze rozwoju zawodowego. Przedstawia on także dobre praktyki pomorskich pracodawców, które są warte naśladowania. Co najważniejsze, pozwala na podzielenie się wiedzą, jak aktywizować kobiety, jak promować kierunki techniczne wśród studentek i jak zwiększać społeczną świadomość trudności stojących przed kobietami zarówno w środowisku pracy, jak i w życiu prywatnym.

Badanie Antal pokazało, że wciąż nie zdajemy sobie sprawy, jak duże są te wyzwania. Że bariery, które stoją przed rozwojem kobiet w obszarze IT są zarówno natury instytucjonalnej, jak i społecznej. Ale również pokazało ono, że dotychczas podejmowane inicjatywy na Pomorzu przynoszą znakomite rezultaty – budują wiarę w siebie przyszłych i obecnych specjalistek IT, zwiększają świadomość możliwych ścieżek karier i budują zasób wiedzy w pomorskim społeczeństwie.

Dlatego tak ważne są działania, takie jak badania sytuacji kobiet czy promowanie dobrych praktyk, których realizacji m.in. podejmuje się Urząd Marszałkowski

Województwa Pomorskiego. Warto je poznać i wdrażać podobne rozwiązania w ramach możliwości każdego z nas – czy to pracodawcy, czy pracownika.

Mamy nadzieję, że niniejszy raport będzie cennym narzędziem. Dla Pomorzanek – w ich rozwoju kariery w IT, dla pracodawców – w szerzeniu dobrych praktyk, dla władz regionalnych – w zakresie budowania kolejnych szans dla Pomorza. A przede wszystkim liczymy, że stanie się on zaczątkiem dyskursu i rozmowy między wszystkimi interesariuszami tego rynku.

Życzę ciekawej lektury.



ARTUR SKIBA
PREZES ANTAL

Spis treści

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| WSTĘP | | 6 |
| METODOLOGIA | | 12 |
| CZĘŚĆ I | Branża IT na Pomorzu na tle kraju i Europy | 16 |
| | 1.01 Wprowadzenie | 18 |
| | 1.02 Edukacja IT na Pomorzu | 21 |
| | 1.03 Najwięksi pracodawcy IT na Pomorzu | 25 |
| | 1.04 Wynagradzanie w branży IT | 30 |
| | 1.05 Przyszłość branży IT na Pomorzu | 32 |
| CZĘŚĆ II | Wybór ścieżki kariery w obszarze IT | 38 |
| | 2.01 Determinanty wyboru obszaru zawodowego IT | 40 |
| | 2.02 Zmiany ścieżki kariery | 43 |
| | 2.03 Zadowolenie z wyboru ścieżki IT i ocena łatwości rozwoju kariery na Pomorzu | 46 |
| | 2.04 Korzyści z pracy w obszarze IT | 48 |
| | 2.05 Oczekiwania wobec pracodawców | 51 |
| CZĘŚĆ III | Sytuacja i rola kobiet w IT na Pomorzu | 52 |
| | 3.01 Rola kobiet w sektorze IT na Pomorzu | 54 |
| | 3.02 Możliwości rozwoju zawodowego kobiet w obszarze IT | 56 |
| | 3.03 Aspekty wpływające pozytywnie na sytuację kobiet na Pomorzu | 60 |
| | 3.04 Bariery na drodze rozwoju kobiet | 64 |
| | 3.05 Obszary IT a dominacja płci | 67 |
| CZĘŚĆ IV | Środowisko pracy wobec kobiet | 68 |
| | 4.01 Udział zatrudnionych kobiet w firmach | 70 |
| | 4.02 Regulacje i działania dla równych szans | 73 |
| CZĘŚĆ V | Jak rozwijać karierę w IT | 78 |
| | 5.01 Ważne wydarzenia w regionie pomorskim | 84 |
| | 5.02 Ważne inicjatywy | 85 |
| | 5.03 Wsparcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku | 87 |
| CZĘŚĆ VI | Wnioski i rekomendacje | 88 |
| | 6.01 Główne wnioski | 90 |
| | 6.02 Rekomendacje | 92 |

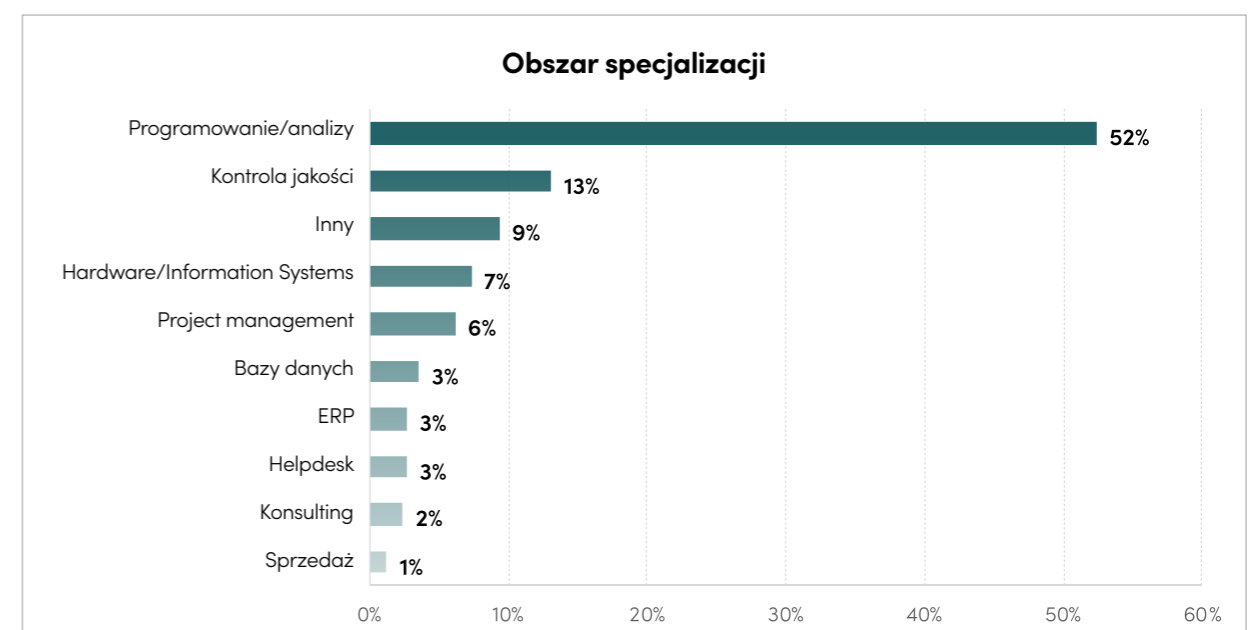
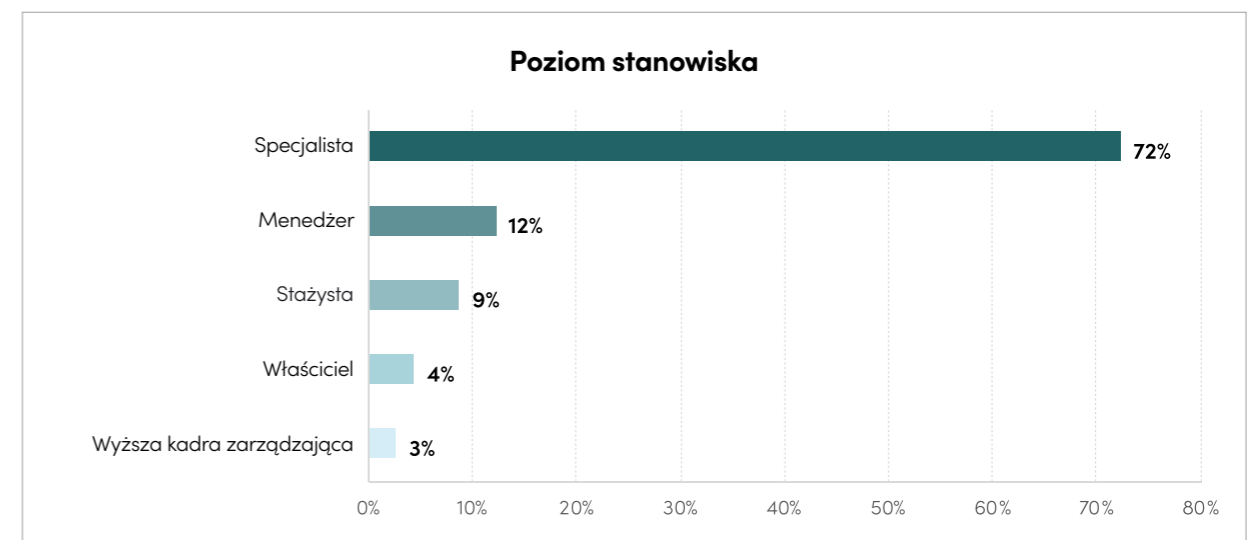
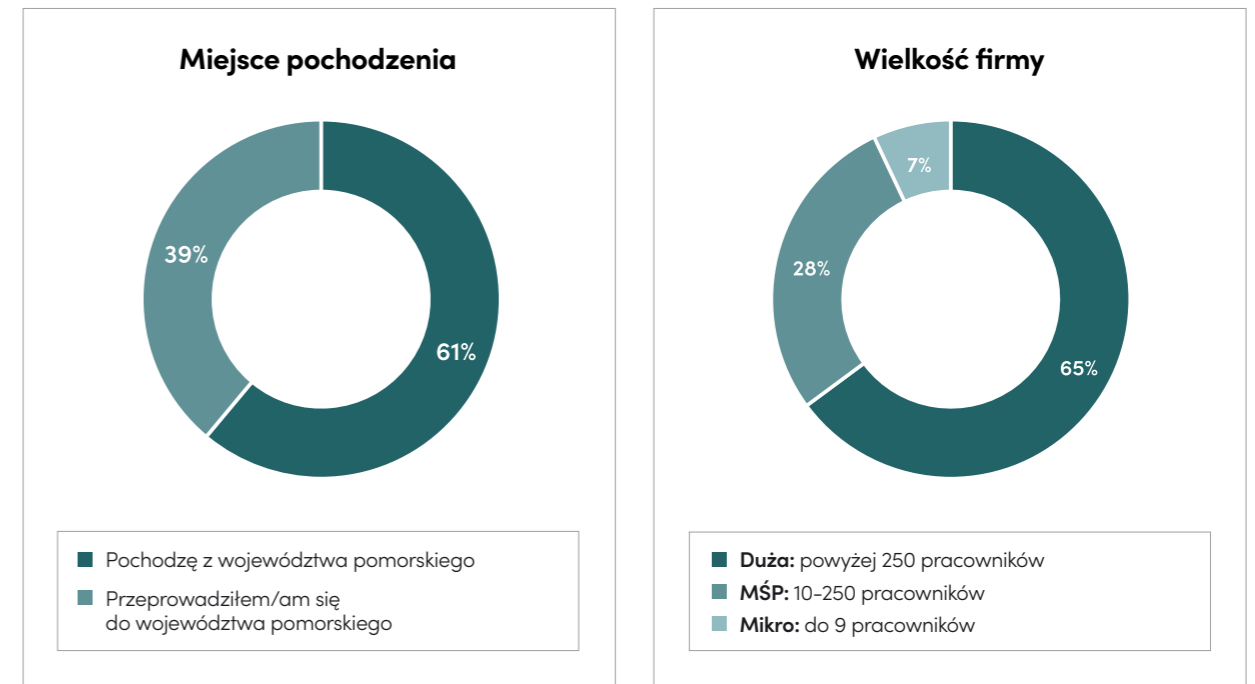
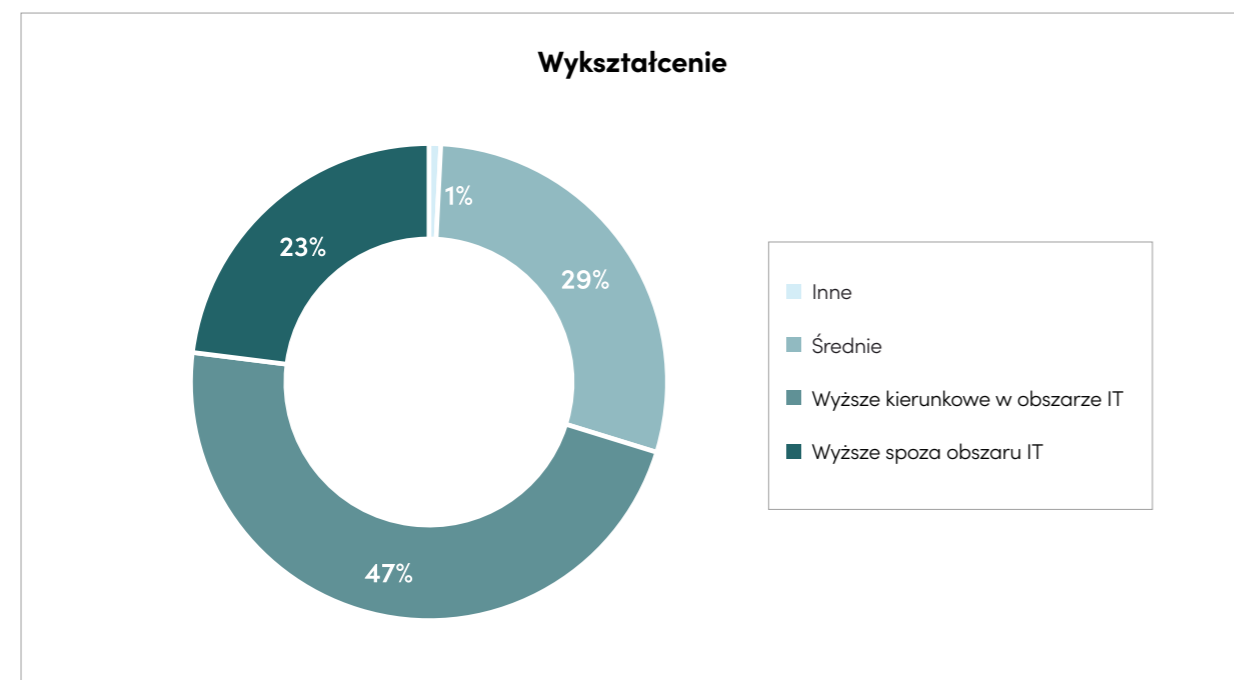
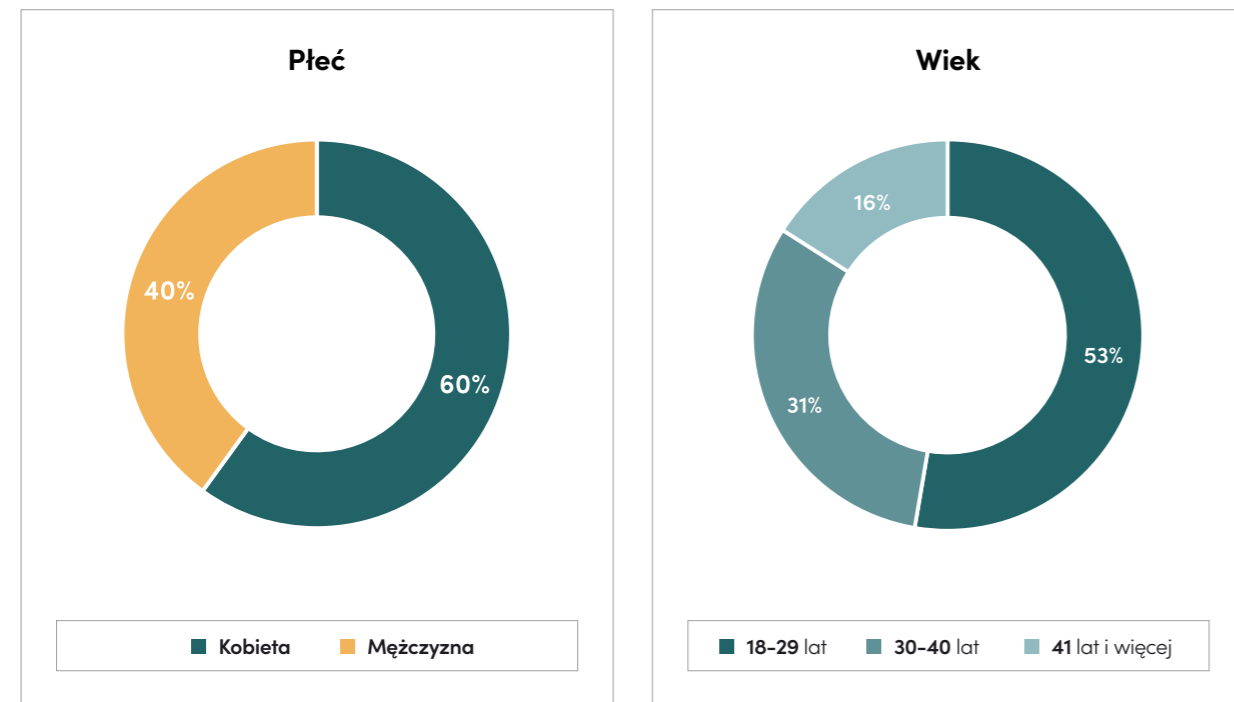
An aerial photograph of a city, likely Kraków, Poland, featuring a wide river (the Vistula) on the left, a prominent church with a tall spire (St. Florian's Basilica) in the background, and a dense residential area with many buildings. The image is overlaid with a dark blue tint.

Metodologia

Metodologia i profil badanych

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone metodą CAWI w dniach 8-27.07.2020.

Badanie objęło łącznie **589 studentów** oraz **pracowników w obszarze IT** mieszkających obecnie w województwie pomorskim. Przeprowadzono również 12 wywiadów pogłębionych z kobietami reprezentującymi sektor.



CZĘŚĆ I

Branża IT na Pomorzu na tle kraju i Europy

1.01

Wprowadzenie

Według danych wstępnych Głównego Urzędu Statystycznego w 2019 roku w Polsce w sektorze informacji i komunikacji obejmującym przede wszystkim obszar specjalizacji IT oraz telekomunikacji pracowało 359,9 tys. osób.

IT (ang. Information Technology)

to obszar skupiający firmy integrujące różne technologie (sprzęt komputerowy, oprogramowanie, telekomunikacja, teleinformatyka) służące pozyskiwaniu informacji, selekcjonowaniu jej, analizowaniu, przetwarzaniu, przechowywaniu, zarządzaniu oraz przekazywaniu innym ludziom. Ma niezwykle silny wpływ na społeczeństwo; szacuje się, że w krajach rozwiniętych **blisko 40% miejsc pracy jest związanych z branżą IT**.

Wszystkie działania związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnym odbywają się w ramach sektora ICT. Według definicji Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych (PAIZ) „sektor ICT to działania zajmujące się produkcją urządzeń komunikacyjnych i informatycznych oraz usługi im towarzyszące”.

Dane ostateczne obejmują rok 2018, dla którego powyższa liczba wyniosła 366,1 tys. osób. W tym okresie w województwie pomorskim **w obszarze IT zatrudnionych było 26,7 tys. osób**, co daje województwu 6. miejsce za województwami: mazowieckim, małopolskim, dolnośląskim, śląskim oraz wielkopolskim. Warto zwrócić uwagę, że zatrudnienie w tym obszarze na Pomorzu na przestrzeni ostatnich 5 lat rośnie średnio co roku o aż 9%, co jest lepszym wynikiem niż osiąga np. lider zatrudnienia w tym obszarze, czyli województwo mazowieckie – średnio 5%-owy wzrost. Według Eurostatu **zatrudnienie w obszarze high-tech w pomorskim w 2019 roku sięgało 4,4% udziału w pełnym zatrudnieniu, co daje regionowi 131. miejsce na 339 regionów europejskich (NUTS2)**.

Warto też podkreślić, że zgodnie z zapisaną w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 zasadą inteligentnej specjalizacji, interwencja publiczna jest ukierunkowana na uruchamianie i wykorzystywanie potencjałów istotnych dla regionu branż oraz wyłaniających się inteligentnych specjalizacji regionu.

Kierując się opisaną zasadą i chcąc zwiększyć konkurencyjność oraz atrakcyjność regionu, Samorząd Województwa Pomorskiego w procesie

identyfikacji i weryfikacji najważniejszych dla regionu obszarów aktywności gospodarczej wybrał cztery obszary Inteligentnych Specjalizacji Pomorza (ISP). Jedną z nich są Technologie interaktywne w środowisku nasyconym informacyjnie, co w znaczący sposób sprzyja rozwojowi tego obszaru na Pomorzu.

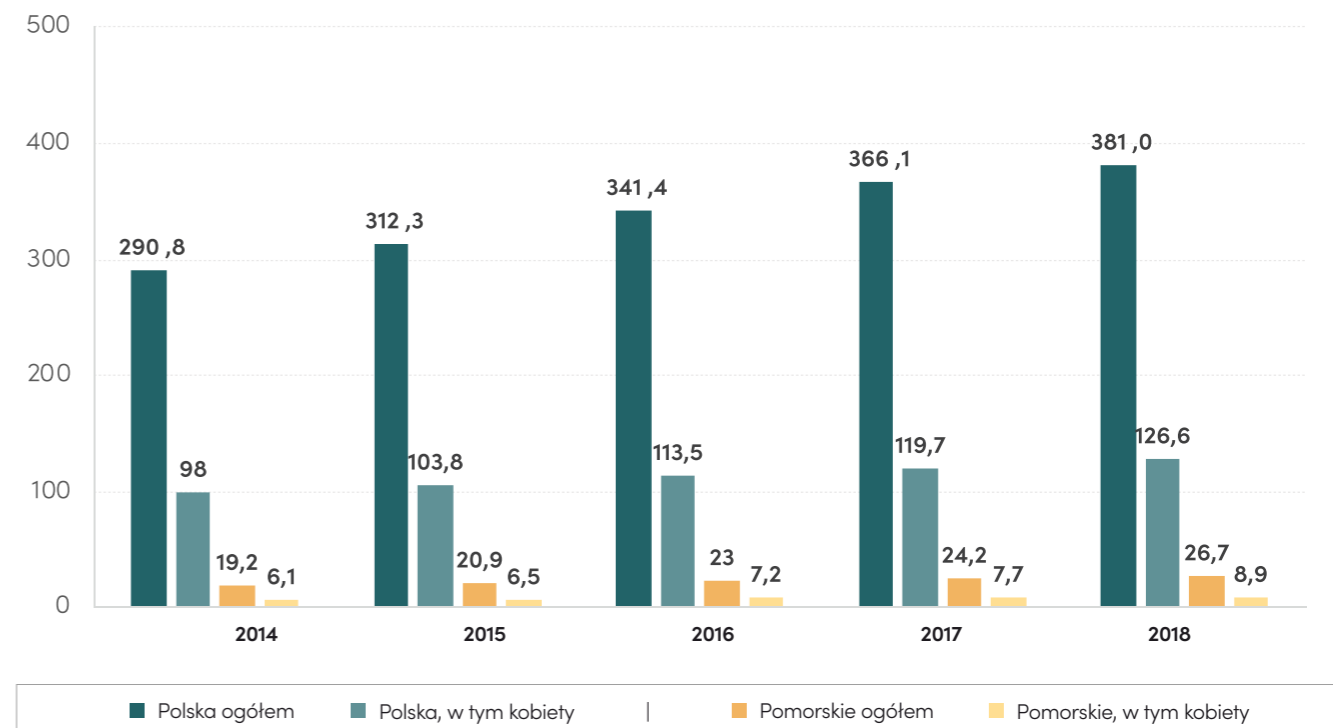
W regionie prężnie działa również Interizon Pomorski Klaster ICT. Stwarza on szczególnie korzystne warunki dla rozwoju przedsiębiorstw branży ICT w regionie poprzez dostarczanie wiedzy, wspieranie innowacyjności, stymulowanie współpracy firm i instytucji oraz realizowanie wspólnych celów uczestników klastra. Do celów strategicznych należy rozwój innowacyjnych produktów i usług w ramach interdyscyplinarnych projektów, kreowanie nowych możliwości biznesowych, zadbanie o konkurencyjność na poziomie krajowym i międzynarodowym, a także o dostępność wykwalifikowanych zasobów ludzkich.

Udział kobiet na rynku IT wyniósł na Pomorzu 32%.

Jest to udział podobny do poziomu ogólnopolskiego tj. 34%.

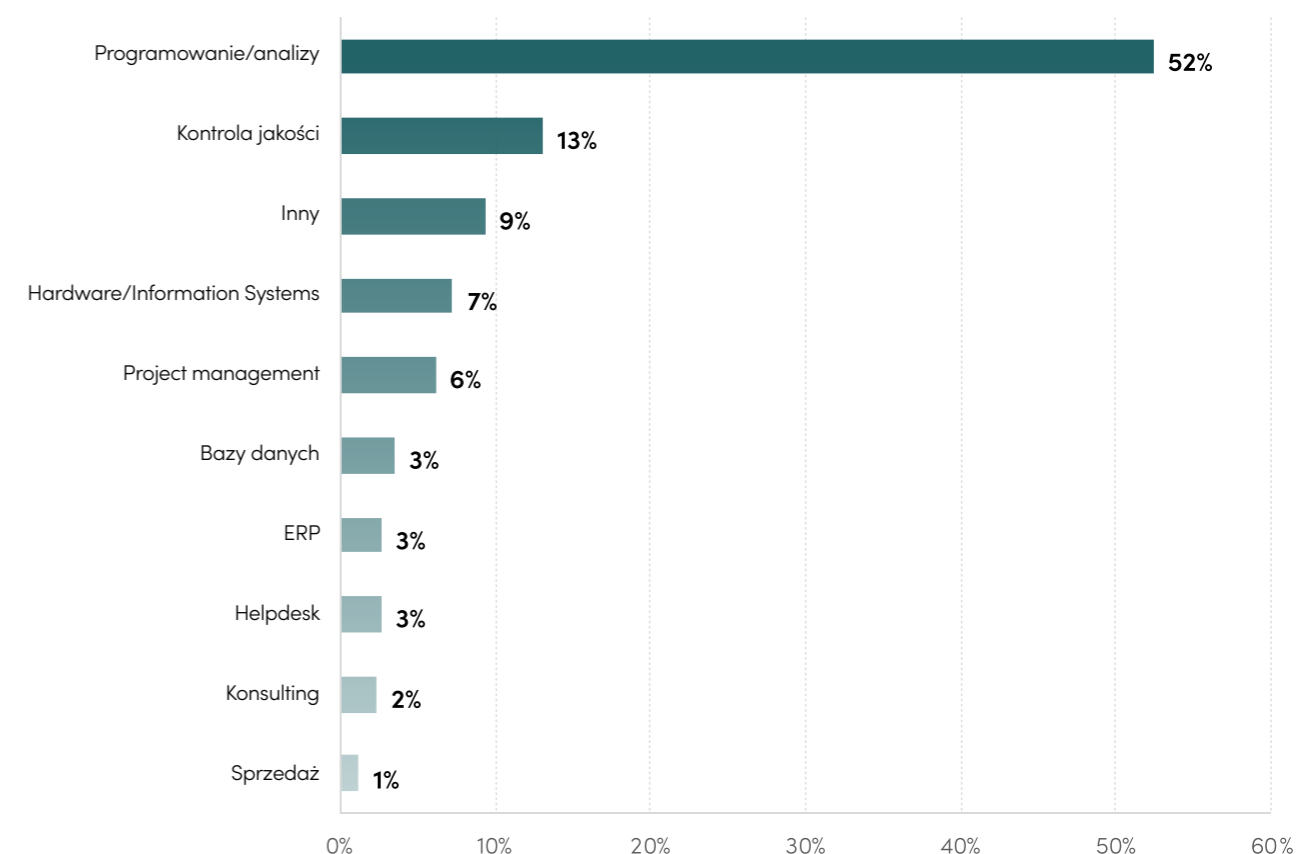
Pracujący w sektorze IT w latach 2014-2018 w tys.

[GUS]



Przeprowadzone przez Antal badanie wskazuje na **największy udział zatrudnienia na rynku IT obszaru programowania/analiz (52%)**, a następnie kontroli jakości (13%). Pozostałe obszary nie przekraczają 10%.

Obszar specjalizacji IT na Pomorzu



Czy wiesz, że IT to....

PROGRAMOWANIE

Modyfikowanie, rozszerzanie, naprawianie, ale przede wszystkim tworzenie oprogramowania. Język programowania to usystematyzowany sposób przekazywania komputerowi poleceń do wykonania.

KONTROLA JAKOŚCI

Dbłość o zachowanie zbioru reguł mających zapewnić, że oprogramowanie spełni wszystkie wymagania jakościowe oraz, że dostarczy klientowi produkt najwyższej jakości. Pojęcie kontroli jakości oprogramowania odnosi się zarówno do funkcjonalnych, jak i do niefunkcjonalnych wymagań takich jak np. użyteczność.

HARDWARE/ INFORMATION SYSTEMS

Specjalizacja obejmująca sprzęt komputerowy.

PROJECT MANAGEMENT

Obszar specjalizacji mającej na celu wspieranie zarządzania projektami IT w organizacji.

BAZY DANYCH

Specjalizacja obejmująca gromadzenie i zarządzanie cyfrowymi danymi zgodnie z zasadami przyjętymi dla danego programu komputerowego, a także tworzeniem takich programów.

ERP

Budowa i zarządzanie ERP (Enterprise Resource Planning) czyli Zintegrowanymi Systemami Planowania Zasobów Przedsiębiorstwa. Ich zadaniem jest wspieranie zarządzania przedsiębiorstwem.

HELPDESK

Obszar wyspecjalizowany w przyjmowaniu zgłoszeń od użytkowników oraz kontroli ich rozwiązania, stanowiący tak zwany pojedynczy punkt kontaktu.

KONSULTING

Działalność usługowa w zakresie zastosowań technologii informatycznych.

SPRZEDAŻ

Obszar wyspecjalizowany w sprzedaży usług i rozwiązań IT.

1.02

Edukacja IT na Pomorzu

Liczba kobiet na kierunkach IT w województwie pomorskim w roku akademickim 2018/19 wyniosła **1 324**, natomiast mężczyzn **ponad 7 tysięcy**. Na przestrzeni 5 ostatnich lat możemy zauważyć, że liczba studentek na kierunkach związanych z sektorem IT utrzymuje się na podobnym poziomie. Statystyki pokazują tendencję spadkową w ogólnej liczbie studentów, która związana jest z niżem demograficznym w tej grupie wiekowej.

Na kierunkach z obszaru IT w Polsce jest 15 602 studentek. Studentki na Pomorzu stanowią 8,5% wszystkich studentek w Polsce.

SZKOLNICTWO WYŻSZE W WYBRANYM ROKU AKADEMICKIM

| Rok akademicki | Kobiety | Mężczyźni | Suma |
|----------------|---------|-----------|--------|
| 2018/2019 | 1 324 | 7 342 | 8 666 |
| 2017/2018 | 1 515 | 8 205 | 9 720 |
| 2016/2017 | 1 644 | 10 473 | 12 117 |
| 2015/2016 | 1 597 | 11 047 | 12 644 |
| 2014/2015 | 1 512 | 11 201 | 12 713 |

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS: Szkolnictwo wyższe w wybranym roku akademickim

W województwie pomorskim **na 8 uczelniach funkcjonują kierunki z obszaru kształcenia w technologiach teleinformatycznych i inżynieryjno-technicznych**. Politechnika Gdańska oferuje szeroką ofertę edukacyjną w zakresie kierunków IT, są to między innymi informatyka, elektrotechnika, automatyka i robotyka oraz technologie kosmiczne i satelitarne.

Informatyka jest kierunkiem najczęściej wybieranym przez kobiety z obszaru nowych technologii.

1 324

LICZBA KOBIET
NA KIERUNKACH IT
W WOJEWÓDZTWIE
POMORSKIM (2018/19)

7 tys.

LICZBA MĘŻCZYŹN
NA KIERUNKACH IT
W WOJEWÓDZTWIE
POMORSKIM (2018/19)

15 602

LICZBA KOBIET
NA KIERUNKACH
Z OBSZARU IT
W POLSCE (2018/19)

8,5%

STUDENTKI NA
POMORZU STANOWIĄ
8,5% WSZYSTKICH
STUDENTEK
W POLSCE

SZKOLNICTWO WYŻSZE W ROKU AKADEMICKIM 2018/2019

| Uczelnia | Kierunek | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Suma |
|--|-------------------------------------|---------------|-----------------|-------------|
| Politechnika Gdańska | Ogółem IT | 501 | 3308 | 3809 |
| | Informatyka | 190 | 1174 | 1364 |
| | Elektrotechnika | 75 | 568 | 643 |
| | Automatyka i robotyka | 111 | 921 | 1032 |
| | Elektronika i telekomunikacja | 116 | 627 | 743 |
| | Technologie kosmiczne i satelitarne | 9 | 18 | 27 |
| Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku | Ogółem IT | 305 | 1464 | 1769 |
| | Informatyka | 305 | 1464 | 1769 |
| Uniwersytet Gdański | Ogółem IT | 347 | 993 | 1340 |
| | Informatyka | 91 | 585 | 676 |
| | Informatyka i ekonometria | 256 | 408 | 664 |
| Uniwersytet Morski w Gdyni | Ogółem IT | 45 | 874 | 919 |
| | Informatyka | 2 | 54 | 56 |
| | Elektrotechnika | 23 | 552 | 575 |
| | Elektronika i telekomunikacja | 20 | 268 | 288 |
| Akademia Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni | Ogółem IT | 114 | 585 | 699 |
| | Informatyka | 25 | 210 | 235 |
| | Nawigacja | 83 | 341 | 424 |
| | Automatyka i robotyka | 6 | 34 | 40 |
| Polsko - Japońska Akademia Technik Komputerowych w Gdańsku | Ogółem IT | 52 | 424 | 476 |
| | Informatyka | 89 | 778 | 867 |
| Akademia Pomorska w Słupsku | Ogółem IT | 6 | 92 | 98 |
| | Informatyka | 3 | 59 | 62 |
| | Edukacja techniczno-informatyczna | 3 | 33 | 36 |
| Wyższa Szkoła Zdrowia | Ogółem IT | 3 | 26 | 29 |
| | Informatyka | 3 | 26 | 29 |
| SUMA | | 1370 | 7740 | 9110 |

*Kierunki z grupy kierunków kształcenia technologie teleinformatyczne, inżynierijno-techniczne
Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/19

Przeprowadzone badanie jakościowe potwierdziło, że:

niezwykle ważne na drodze zawodowej kobiet w IT jest również wsparcie środowiska i angażowanie w projekty.

Na plus zaliczany jest udział w kołach naukowych i grupach projektowych. Znaczące jest również profesjonalne podejście wykładowców na pomorskich uczelniach.

W przeprowadzonych wywiadach też pojawiała się znacząca rola samokształcenia:

“

To co dała mi uczelnia to projekty i praca w zespole. Już od pierwszego roku pracujemy w grupach dwu-, trzyosobowych, które potem się rozrastają do 8-15 osób. Taki system daje nam dobry start w pracy.

Ważne są też kontakty, bo najprawdopodobniej w momencie, w którym szukamy pracy, ktoś kogo znamy już pracuje w firmie, którą się interesujemy. Tworzy się swego rodzaju sieć zawodowa.

– podkreśla rozmówczyni w aspekcie działań Politechniki Gdańskiej.

“

Wykładowcy na ostatnim roku byli już praktykami i bardzo mocno ukierunkowało to, czym ja się chcę zajmować. Polecali nam firmy, ścieżkę kariery proponowali indywidualnie.

– dodaje kolejna studentka.

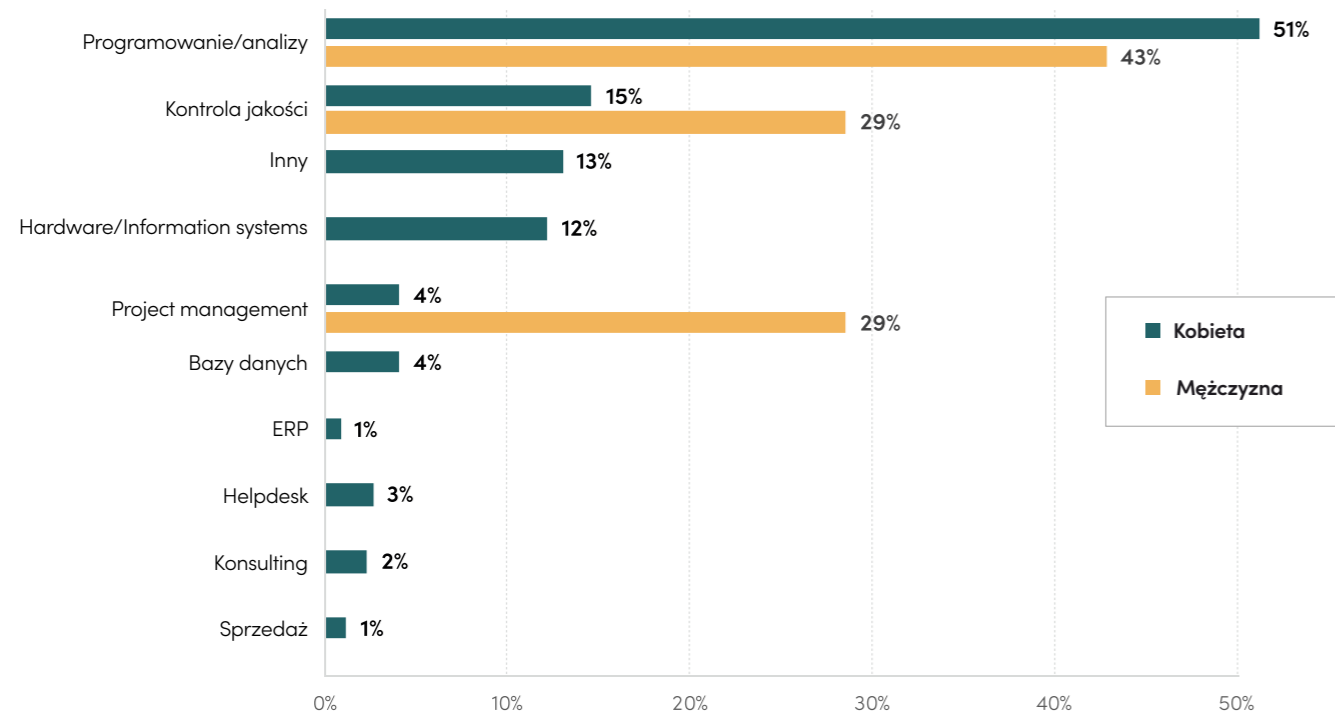
“

Warto pamiętać, że studia to jedno, ale i tak trzeba szukać i zdobywać nowe kompetencje i doświadczenia zawodowe i samemu się dokształcać.

– dodaje inna uczestniczka badania.

Studenci najczęściej wskazują obszar programowania i analiz, jako preferowany (51% wskazań kobiet i 43% wskazań mężczyzn). Dla kobiet również interesujące są bazy danych (13%) oraz zarządzanie projektami (12%).

Preferowany przez studentów obszar specjalizacji IT

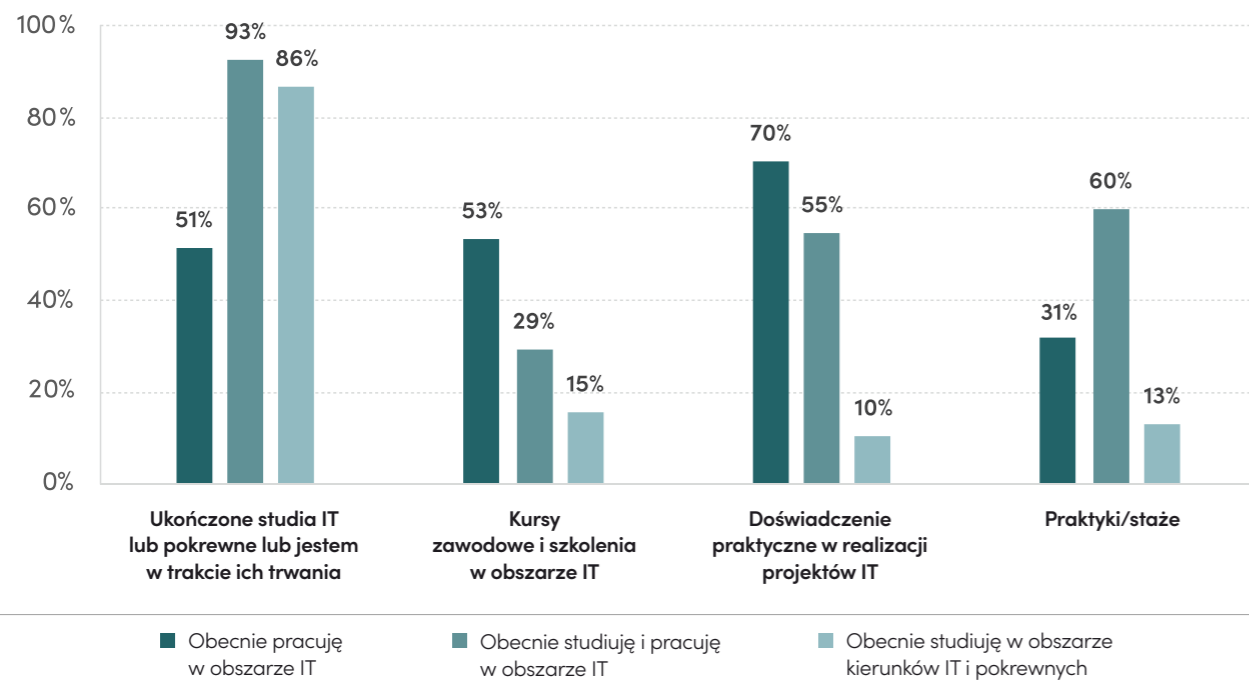


Posiadane kwalifikacje zawodowe studentek to oczywiście wykształcenie kierunkowe, ponadto 15% z nich kończy dodatkowe kursy czy szkolenia, 13% odbywa praktyki i staże, a 10% może wyróżnić się praktycznym doświadczeniem przy realizacji projektów IT.

W przypadku kobiet już pracujących w obszarze IT wykształcenie kierunkowe ma tylko 51%, natomiast 53% ukończyło dodatkowe szkolenia, 70% ma doświadczenie zawodowe przy realizacji projektów.

Jakie kwalifikacje zawodowe posiadasz?

KOBIETY W PODZIALE NA STATUS ZAWODOWY



1.03

Najwięksi pracodawcy IT na Pomorzu

Na koniec 2019 roku zarejestrowanych w sektorze informacji i komunikacji w województwie pomorskim było 9877 firm, z czego 7168 w dziale PKD poświęconym programowaniu (dane GUS).

Do największych i najbardziej rozpoznawalnych pracodawców w regionie natomiast należą (w kolejności alfabetycznej):

ACXIOM GLOBAL SERVICE CENTER

to od ponad 40 lat światowy lider w dostarczaniu i analizie informacji o klientach oraz zarządzaniu tymi danymi. Globalne Centrum Usług Acxiom działa w Trójmieście od 2008 r.

GCU świadczy usługi kompleksowego wsparcia informatycznego na rzecz klientów i biur Acxiom na całym świecie. Oddziały tej amerykańskiej firmy znajdują się w Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Polsce, Australii, Chinach, Japonii oraz Brazylii.

ASSECO DATA SYSTEMS S.A.

powstała w 2016 roku. Dysponuje szerokim i unikalnym zestawem rozwiązań, wiedzą ekspercką, co pozwala być wiarygodnym partnerem w tworzeniu, rozwijaniu i utrzymaniu systemów informatycznych oraz specjalistycznych usług.

Asseco Data Systems jest częścią Grupy Asseco, która od 2004 roku zbudowała silną sieć firm działających w ponad 50 krajach na całym świecie. Grupa zapewnia najlepsze rozwiązania informatyczne dostosowane do specyfiki danego kraju i stosowanych tam standardów.

Asseco Poland stojące na czele grupy jest największą firmą informatyczną notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. To obecnie największa spółka informatyczna w Europie Środkowej oraz szósty producent oprogramowania w Europie.

ATENA USŁUGI INFORMATYCZNE I FINANSOWE S.A.

projektuje, wdraża i integruje kompleksowe systemy informatyczne dla biznesu. Spółka działa od 1991 roku. Specjalizuje się w produktach dla rynku ubezpieczeniowego. Opracowuje własne rozwiązania „pod klucz” z zakresów back-office, front office, middleware oraz business intelligence. Systemy Ateny zostały wdrożone u największych ubezpieczycieli w Polsce.

Od 2018 roku Atena należy do międzynarodowej Grupy Ergo.

Z rozwiązań wspierających współpracę z siecią sprzedaży korzysta ponad 20 000 użytkowników.

CURRENDA SP. Z O.O.

to główny dostawca rozwiązań informatycznych dla polskiego wymiaru sprawiedliwości. Firma tworzy programy do zarządzania złożonymi procesami prawnymi i biznesowymi i wspiera merytorycznie i informatycznie ochronę prawną, jaką polskie prawo gwarantuje każdemu obywatelowi. Posiada prawie 25-letnie doświadczenie, dzięki któremu cieszy się zaufaniem urzędników administracji publicznej, przedsiębiorców oraz prawników. Każdego dnia z usług firmy korzysta kilkadziesiąt tysięcy osób, a w ciągu roku obsługuje około 5 mln spraw egzekucyjnych.

ENERGA INFORMATYKA I TECHNOLOGIE

świadczy usługi IT dla spółek Grupy Energa oraz podmiotów zewnętrznych. Powstała w 2011 roku jako efekt reorganizacji obszaru Informatyki i Telekomunikacji w Grupie Energa. Koncepcja działalności nowej spółki została przygotowana w ramach realizowanego w 2011 roku Programu Transformacji IT.

Realizuje projekty, których celem jest funkcjonalny rozwój tych usług, ich optymalizacja kosztowa oraz ciągłe podnoszenie jakości świadczenia. Specjalizuje się w zarządzaniu aplikacjami i infrastrukturą IT, świadczeniu usług w zakresie bezpieczeństwa informacji, dostarczaniu stanowiska pracy użytkownika (e-Workplace) oraz szkoleniach.

Obecnie spółka zatrudnia ponad 200 pracowników odpowiedzialnych za świadczenie profesjonalnych usług IT w sferze aplikacji, infrastruktury oraz wsparcia użytkowników.

EPAM

od 1993 roku świadczy usługi w zakresie inżynierii oprogramowania i rozwoju produktów, zarządzania usługami, kontroli jakości, automatyzacji testów oraz infrastruktury i licencjonowania.

Posiada biura na całym świecie i zatrudnia ponad 36 400 specjalistów, którzy codziennie poszukują rozwiązań IT wspierających biznes. W Polsce ma oddziały w Krakowie, Gdańsku, Wrocławiu, Katowicach i Warszawie.

PLATFORMA GETRESPONSE

od 20 lat dostarcza najwyższej jakości rozwiązania dla online marketerów, które umacniają pozycję przedsiębiorców i pomagają w rozwoju biznesu.

Narzędzia GetResponse są skierowane do organizacji, które wdrażają szeroko zakrojone kampanie, skupione na wynikach i zwrocie z inwestycji.

GetResponse to narzędzie do e-mail marketingu i zarządzania kampaniami online. Pomaga tworzyć targetowane listy subskrybentów, wysłać newslettery, video e-maile i kampanie follow-up. Dostępne jest w 27 wersjach językowych.

Ponad 300 specjalistów pracuje w biurach w Polsce, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Malezji, Rosji i Brazylii.

IF RESEARCH

to firma IT od 2005 roku oferująca rozwiązania internetowe, aplikacje mobilne, usługi analizy danych oraz rozwiązania z zakresu data-science. Firma pracuje globalnie z klientami z Chicago, Paryża, Hong-Kongu, Dubaju czy Brukseli.

INTEL CORPORATION

jest obecny na rynku od 1970 roku i ma swoje oddziały na całym świecie, jednak Gdańskie Centrum Badawczo-Rozwojowe jest jednym z 23 największych laboratoriów Intela w Europie. Pracuje w nim już ponad 2000 wysokiej klasy specjalistów inżynierów.

Pracownicy Intela w Gdańsku zaangażowani są w pracę i dostarczanie rozwiązań związanych z jednymi z najszybciej rozwijających się gałęzi technologii, jak: Cloud, Data Centers, Memory, Artificial Intelligence, Connectivity, Audio czy Programmable Solutions.

Gdański oddział skupia przede wszystkim specjalistów IT pracujących w sektorze Research & Development.

KAINOS SOFTWARE POLAND

od ponad 30 lat tworzy rozwiązania IT, które wspierają w realizacji procesów biznesowych lepiej, szybciej i sprawniej. Biura zlokalizowane są w Belfaście, Londynie, Dublinie, Amsterdamie, Bostonie, Frankfurtie i Gdańsku. Polskie biuro Kainos powstało w 2007 roku. Obecnie zatrudnia 300 osób, które realizują projekty dla klientów z całego świata.

Działalność firmy opiera się na trzech głównych filarach: dostarczanie rozwiązań cyfrowych dla rządu brytyjskiego (DVSA, Ministry Of Justice, Cabinet Office), rozwijanie platformy medycznej Evolve, działającej w ponad 100 szpitalach w Wielkiej Brytanii, umożliwiającej zapisywanie danych dotyczących pacjentów w aplikacji oraz wdrażanie i testowanie jednego z najprężniej rozwijających się systemów ERP – Workday.

LUFTHANSA SYSTEMS POLAND

powstała w 1998 roku w Gdańsku, gdzie zatrudnia obecnie ponad 800 specjalistów w tak zróżnicowanych dziedzinach jak IT, lotnictwo, logistyka czy finanse. Rozwiązania i usługi Luffhansa Systems wspierają ponad 100 linii lotniczych w procesie bezpiecznej i zoptymalizowanej realizacji przewozów lotniczych dla milionów pasażerów rocznie na całym świecie.

PRZEDSIĘBIORSTWO WDROŻENIOWO PRODUKCYJNE POLSAT

to firma powstała w 2004 roku. Zajmuje się emisją programów telewizyjnych w sieciach kablowych oraz usługami w zakresie informacji gospodarczej. Siedziba znajduje się w Gdańsku.

SEVENET S.A.

jest firmą z branży IT, zajmującą się od 1997 roku dostawą zaawansowanych rozwiązań teleinformatycznych dla przedsiębiorstw i instytucji w Polsce.

Od czerwca 2011 r. akcje Spółki notowane są w Alternatywnym Systemie Obrotu rynku NewConnect. Wykonuje prace dla jednych z największych polskich przedsiębiorstw oraz instytucji w Polsce. Oferuje usługi związane z projektowaniem, wdrażaniem, konfiguracją i serwisowaniem rozwiązań w ramach linii biznesowych takich jak dostęp do sieci, systemy komunikacji biznesowej, systemy Contact Center, Data Center, bezpieczeństwo danych oraz komunikacja bez barier.

SOLWIT

opracowuje i testuje rozwiązania IT oraz świadczy usługi związane z oprogramowaniem dla klientów z różnych branż.

Firma została założona w 2011 roku, ale założyciele zdobywali doświadczenie przez 25 lat, zarządzając globalnymi i polskimi firmami z branży informatycznej.

Wśród klientów znajdują się między innymi najwięksi na świecie producenci układów scalonych i platform komputerowych, globalni producenci rozwiązań technologicznych dla branży transportowej czy producenci infrastruktury telekomunikacyjnej oraz producenci rozwiązań dla cyfrowej edukacji i przedsiębiorstwa branży gospodarki odpadami oraz ich dostawcy rozwiązań technologicznych.



IT for SHE

program mentoringowy kierowany do utalentowanych studentek kierunków informatycznych pomagający w wejściu na rynek pracy.

Czas trwania programu: maj – grudzień 2020.

W ramach programu organizowany jest największy w Europie obóz tematyczny dla dziewczyn w IT – **Women in Tech Camp**, program mentoringowy w najlepszych firmach technologicznych oraz kampania wolontariacka w małych miejscowościach, zachęcająca do nauki programowania:

www.itforshe.pl

OKIEM EKSPERTA

dr *Bianka Siwińska*

Na świecie od ponad dekady trwa cicha rewolucja: zmienia się rola kobiet w nowych technologiach. Ich wpływ, dotychczas niewielki, zaczyna się zwiększać. Kobiety coraz chętniej studiują na kierunkach inżynierskich oraz związanych z informatyką i telekomunikacją. Na politechnikach studiuje ich o 10% więcej niż 10 lat temu, a dynamika przyrostu liczby studentek kierunków informatycznych jest dwukrotnie szybsza niż studentów [za „Kobiety w technologiach 2020”, *Perspektywy i Citi Foundation*].

Coraz więcej kobiet trafia do branży high tech, coraz częściej spotykamy je też na wyższych stanowiskach zarządczych.

Zmiana ta obecnie przyspiesza, a kultura branży technologicznej otwiera się powoli na kobiety. Nadal jest tu jednak wiele do zrobienia.

Nierówność w branży IT jest faktem.

Dobrym dowodem są tutaj przedstawione w niniejszym raporcie dane Eurostatu na temat pay gap (luki płacowej) pomiędzy kobietami i mężczyznami w branży IT. **Jest ona szokująco duża i wynosi 28,7%.**

Luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami w branży IT jest szokująco duża i wynosi 28,7%

Nie ma się czemu tutaj dziwić – jeżeli, jak twierdzą respondenci – kobiet jest najwięcej w obszarze sprzedaży, kontroli jakości i consultingu, a najmniej tam, gdzie zarobki i prestiż społeczny są najwyższe, a zapotrzebowanie największe – czyli w stricte programowaniu, inżynierii informacji i obszarach z tym związanych.

Jak potwierdza badanie, dużo więcej pracowniczek branży IT na Pomorzu, w porównaniu do pracowników pochodzi z tzw. przebranżowienia – więc nie ma kierunkowego wykształcenia. To też jest czynnikiem wpływającym na różnicę w zarobkach.

Problem jest też w mentalności, która kształtuje się w procesie socjalizacji, na bardzo wczesnym poziomie.

Dziewczynki wciąż nie dostają wystarczająco dużo zachęty za strony otoczenia do zainteresowania się naukami technicznymi i ścisłymi, nie napotykają też na kobiece wzorce w tych obszarach.

Programy takie jak „IT for SHE” starają się temu przeciwdziałać.

Potem – już w życiu zawodowym wciąż odczuwają brak pewności siebie w budowaniu spektakularnej kariery w branży IT.

Nie jest jednak tak, że widzą problem wyłącznie po swojej stronie. Aż 40% z nich dostrzega niechęć branży IT do kobiet – to bardzo dużo! Tę niechęć dostrzega tylko 11% mężczyzn.

Badanie w ogóle potwierdza niską świadomość mężczyzn w branży w obszarze diversity. Prawie co trzeci badany mężczyzna nie jest w stanie dostrzec żadnych barier na jakie napotykają kobiety w rozwoju zawodowym w branży IT (podobnie myśli tylko 7% kobiet). Nie rozumieją problemu z uwikłaniem kobiet w role tradycyjne, nie zauważają też – 35% respondentów – zjawiska szklanego sufitu (tu opisanego jako pomijanie kobiet w awansach).

Jeżeli branża technologiczna chce się w pełni otworzyć na kobiety – to musi się zmienić. Programy takie jak „Nowe Technologie dla Dziewczyn” Intel

i *Perspektyw*, sukcesywnie taką zmianę budują wciągając w nią właśnie m.in. mężczyzn w roli mentorów, wykładowców, trenerów dla utalentowanych studentek informatyki.

Kobiety w technologiach reprezentują wielki potencjał gospodarczy. Świat obecnie kompleksowo przedstawia się na tory cyfrowe. Pandemia COVID-19 proces ten jeszcze skokowo przyspiesza. Na każdym etapie tego nowego kierunku rozwoju potrzebne są zastępy specjalistów, zdolnych rozwiązywać wyzwania współczesności za pomocą wiedzy technologicznej. Jest ich zdecydowanie za mało. Tylko w Europie brakuje miliona specjalistów-informatyków.

Kobiety w tym zakresie przedstawiają sobą nowy, olbrzymi i rosnący zasób możliwości i kompetencji. To dzięki nim, według Komisji Europejskiej, PKB ma szansę rosnąć o 16 mld Euro rocznie.

Kobiety wnoszą do świata technologii także swoje unikatowe doświadczenie i sposób widzenia spraw – co jest niezwykle cenne, skoro 50% późniejszych użytkowników rozwiązań to właśnie kobiety.



DR BIANKA SIWIŃSKA

CEO Fundacji Edukacyjnej *Perspektywy*, twórczyni akcji „Dziewczyny na politechniki!” i „*Perspektywy Women in Tech Summit*” – największej konferencji dla kobiet w technologiach w Europie

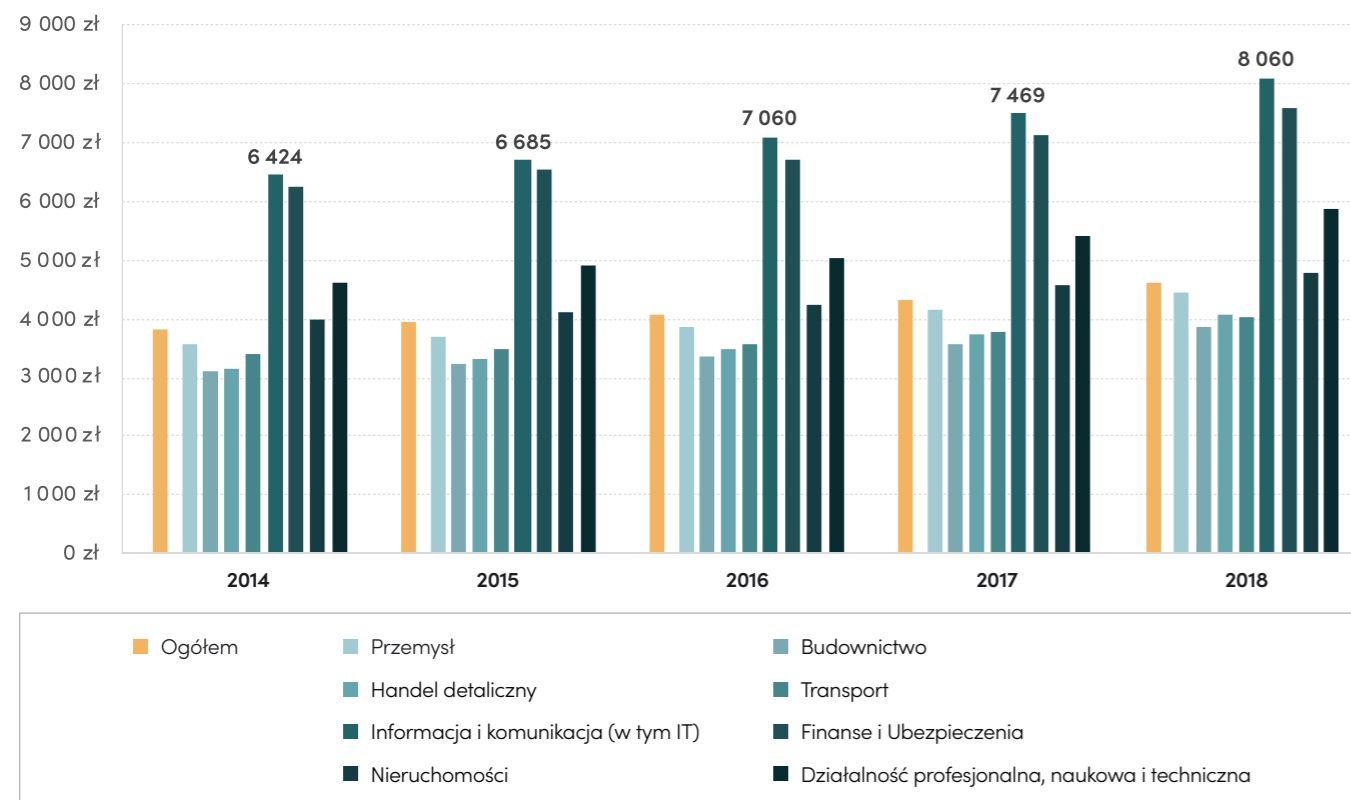
1.04

Wynagradzanie w branży IT

Przeciętne wynagrodzenia w branży IT należą do najwyższych w Polsce. Według ostatnich danych GUS z 2018 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie w tej branży wyniosło 8 059,64 zł brutto i było niemal dwukrotnie wyższe niż średnie wynagrodzenie w Polsce w sektorze przedsiębiorstw, które wyniosło w adekwatnym okresie 4 852,29 zł brutto. **Według danych Antal, który bada wynagrodzenia wyłącznie na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich, średnie wynagrodzenie miesięczne brutto w sektorze IT wyniosło 14 460 zł.**

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w wybranych sektorach gospodarki narodowej

[GUS]



PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIA BRUTTO W WYBRANYCH SEKTORACH GOSPODARKI NARODOWEJ [GUS]

| Branża | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Ogółem | 3 777,10 zł | 3 907,85 zł | 4 052,19 zł | 4 283,73 zł | 4 589,91 zł |
| Przemysł | 3 536,36 zł | 3 669,29 zł | 3 827,87 zł | 4 107,96 zł | 4 406,77 zł |
| Budownictwo | 3 102,29 zł | 3 217,49 zł | 3 348,63 zł | 3 553,83 zł | 3 830,45 zł |
| Handel detaliczny | 3 129,77 zł | 3 278,13 zł | 3 471,27 zł | 3 730,44 zł | 4 030,41 zł |
| Transport | 3 374,49 zł | 3 469,75 zł | 3 551,48 zł | 3 759,55 zł | 4 014,17 zł |
| Informacja i komunikacja (w tym IT) | 6 423,53 zł | 6 685,33 zł | 7 059,73 zł | 7 468,83 zł | 8 059,64 zł |
| Finanse i Ubezpieczenia | 6 194,36 zł | 6 511,17 zł | 6 659,24 zł | 7 068,95 zł | 7 536,05 zł |
| Nieruchomości | 3 941,47 zł | 4 075,46 zł | 4 223,28 zł | 4 523,55 zł | 4 744,67 zł |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 4 597,66 zł | 4 862,37 zł | 5 007,73 zł | 5 387,82 zł | 5 852,36 zł |

Niestety sytuacja kobiet na rynku pracy od lat jest trudniejsza niż mężczyzn. Jednym ze wskaźników odzwierciedlających tę różnicę jest wskaźnik **gender pay gap**, czyli różnica między przeciętnym wynagrodzeniem kobiet a mężczyzn wyrażana jako stosunek procentowy wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn.

Eurostat podaje, że w 2018 roku **średnia unijna to 14,8%**, natomiast **średnia dla Polski to 8,8%**.

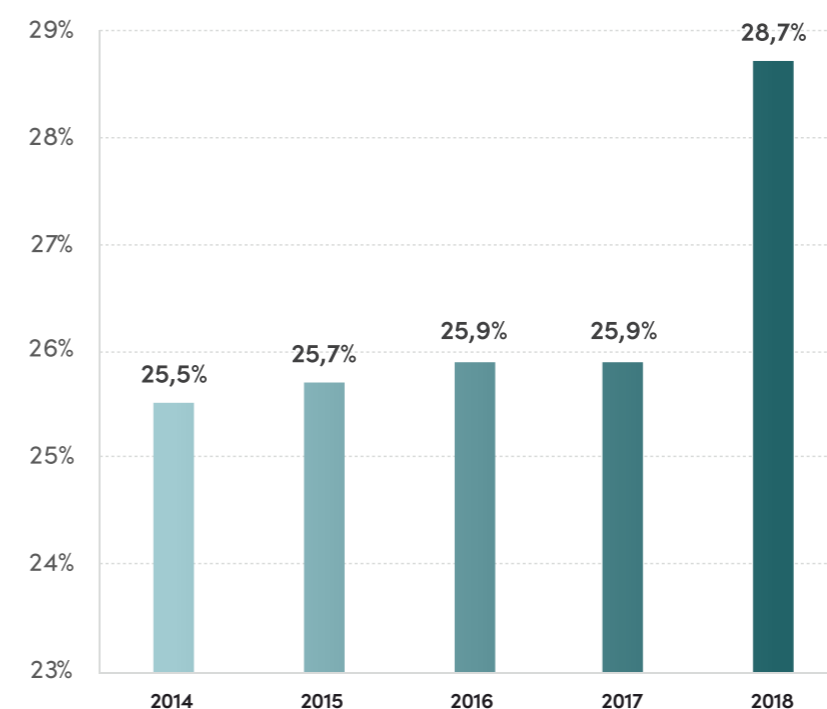
W przypadku branży IT jednak ten wskaźnik jest znacznie wyższy i wynosi **28,7%** – gorzej sytuacja wygląda tylko w branży instytucji finansowych, gdzie wskaźnik ten wynosi 30,8%. Średnia dla krajów unijnych w sektorze IT tymczasem wynosi 17,9%.

Co więcej **wskaźnik ten w Polsce powoli rośnie**. Wynika to m.in. z faktu, że w branży IT kobiety często zajmują niżej opłacane role wspierające, podczas gdy mężczyźni dominują na funkcjach wysoko specjalistycznych i zarządczych.

Pokazuje to, że przed branżą IT w Polsce jest wiele do zrobienia w kontekście wyrównywania szans między płciami. Tym bardziej, że leży to w samym interesie firm. Przedsiębiorstwa, które zatrudniają i kobiety, i mężczyzn, osiągają o 15% wyższe przychody, a te zatrudniające przedstawicieli różnych narodowości – nawet o 35% – wynika z raportu McKinsey: „Diversity Matters” opublikowanym w 2015 roku.

Gender pay gap w Polsce w branży IT

[EUROSTAT]



Gender Pay Gap

RÓŻNICA MIĘDZY PRZECIĘTNYM WYNAGRODZENIEM Kobiet a MĘŻCZYZN LICZONA JAKO STOSUNEK PROCENTOWY WYNAGRODZENIA Kobiet DO WYNAGRODZENIA MĘŻCZYZN

14,8%

ŚREDNIA UNIJNA WARTOŚĆ GENDER PAY GAP

8,8%

ŚREDNIA WARTOŚĆ GENDER PAY GAP W POLSCE

28,7%

ŚREDNIA WARTOŚĆ GENDER PAY GAP W POLSCE W BRANŻY IT

17,9%

ŚREDNIA WARTOŚĆ GENDER PAY GAP DLA KRAJÓW UNIJNYCH W SEKTORZE IT

1.05

Przyszłość branży IT na Pomorzu

Polski kierunek rozwoju sektora IT determinowany jest przez światowe trendy. Obecnie wskazywanych jest kilka kluczowych obszarów w ramach tej dziedziny.

Pierwszy z nich to rozwój sieci 5G. Przełoży się on na złożony ekosystem rozwiązań internetu rzeczy, składający się z inteligentnych urządzeń internetowych. Wykorzystują one wbudowane procesory, czujniki i sprzęt komunikacyjny do gromadzenia, wysyłania i wykorzystywania danych, które pozyskują ze swoich środowisk. Kolejny ważny obszar to sztuczna inteligencja z naciskiem na NLP (ang. natural language processing), czyli przetwarzanie języka naturalnego na potrzeby wirtualnej rzeczywistości.

Innym ważnym obszarem jest UX i UI produktu – firmy dbające o doświadczenia użytkownika (UX) osiągają sukces, bo precyzyjnie definiują oczekiwania klientów i tworzą funkcjonalne rozwiązania. Innym obszarem IT wychodzącym również naprzeciw oczekiwaniom klientów jest rozwój rzeczywistości rozszerzonej – umożliwiający sieciom handlowym tworzenie np. wirtualnych przymierzalni. Ponadto ograniczenia pandemiczne, wymogi dystansu społecznego sprawiają, że coraz częściej będzie się czerpać inspiracje z branży kosmicznej. Transfer technologii pochodzących z sektora kosmicznego spowoduje szybką akcelerację niektórych startupów, a jednocześnie może być ratunkiem dla organizacji, które przeżywają obecnie bardzo trudne chwile. Do zagadnień, w których branża kosmiczna może służyć przykładem należą m.in. robotyzacja i automatyzacja produkcji, integracja robotyki i internetu, telemedycyna i tele-diagnostyka, monitoring i cyberbezpieczeństwo – na każdym z tych pól eksperci IT są nie do zastąpienia.

Cyfryzacja jest również kluczowym czynnikiem rozwoju w politykach miejskich. Coraz większe zaludnienie w miastach stawia przed nimi nowe wyzwania w obszarze społecznym, gospodarczym i środowiskowym. Współczesne inteligentne miasta (smart cities) wykorzystują technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) dla zrównoważonego i nowoczesnego zarządzania oraz oferowania inteligentnych usług publicznych.

Wpływa to na poprawę stanu środowiska, bezpieczeństwa, efektywne gospodarowanie zasobami naturalnymi oraz poprawę jakości życia mieszkańców (w tym dzięki mechanizmom partycypacji obywatelskiej).

W projekcie Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 jako jedno z kluczowych wyzwań zostało wskazane wykorzystanie cyfryzacji i zachodzących zmian technologicznych jako nowego motoru wzrostu oraz skuteczne przejście transformacji cyfrowej z uwzględnieniem potencjału administracji publicznej, sektora biznesu oraz mieszkańców wraz z dostrzeżeniem i zaadresowaniem działań wobec kulturowych i społecznych skutków przemian technologicznych.

Te perspektywiczne obszary są niemal gwarantem wzrostu liczby wakatów i zapotrzebowania na kompetencje w IT. Odpowiedzią na te potrzeby może być wzrost zatrudnienia kobiet w branży. Dodatkowo rozwój pracy zdalnej spowodowany m.in. epidemią Covid-19, zwiększona elastyczność w zakresie miejsca i czasu wykonywania obowiązków umożliwi szerszy dostęp do realizacji zadań z tego obszaru dla różnych grup społecznych – między innymi kobiet, którym łatwiej będzie godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi. Dane już teraz wskazują, że specjaliści i menedżerowie na Pomorzu chcieliby mieć 5 dni pracy zdalnej miesięcznie („Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany 2020”, Antal i Cushman & Wakefield).

Dodatkowo trendy pokazują, że przedstawiciele średniej i wyższej kadry IT coraz częściej decydując się na rozwój zawodowy analizują nie tylko otoczenie biznesowe, ale również otoczenie środowiskowe. Tymczasem Pomorze zajmuje wysokie miejsce pod kątem atrakcyjności miejsca, co powoduje, że ma szansę nie tylko zatrzymać talenty technologiczne, ale i przyciągnąć nowe z Polski i całej Europy.

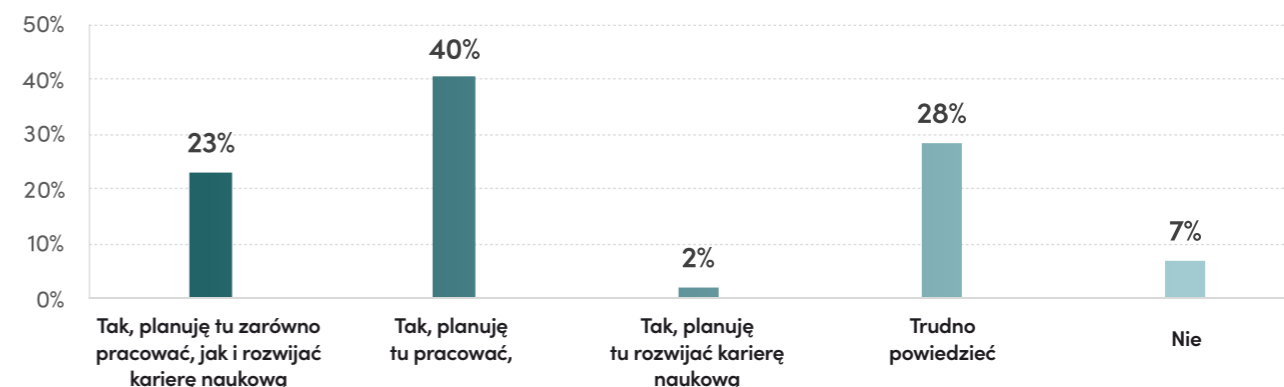
Odzwierciedla to badanie przeprowadzone przez Antal na ponad 400 pracowników zatrudnionych w sektorze IT – zarówno kobiet jak i mężczyzn – tylko 7% ankietowanych deklaruje, że po studiach zdecydowanie się wyprowadzi, natomiast aż 64% planuje właśnie tutaj rozwijać karierę zawodową bądź naukową. Badanie jakościowe również potwierdziło, że kobiety w IT chwalą sobie województwo pomorskie jako miejsce do życia i rozwoju kariery. Deklarują, że wiążą swoją przyszłość z tym miejscem, choć nie wykluczają czasowych wyjazdów np. zagranicę czy do innych polskich miast – w celu zdobycia nowych doświadczeń.

“

Trójmiasto ma to coś w sobie co sprawia, że chcę zostać tu dłużej. Z jednej strony uwarunkowania klimatyczne, bo czuję się tutaj po prostu dobrze, ale z drugiej strony jest tu duży rynek. Łatwiej i bardziej elastycznie jestem w stanie znaleźć pracę tu, niż w innych miastach wojewódzkich.

– podkreśla jedna z badanych studentek.

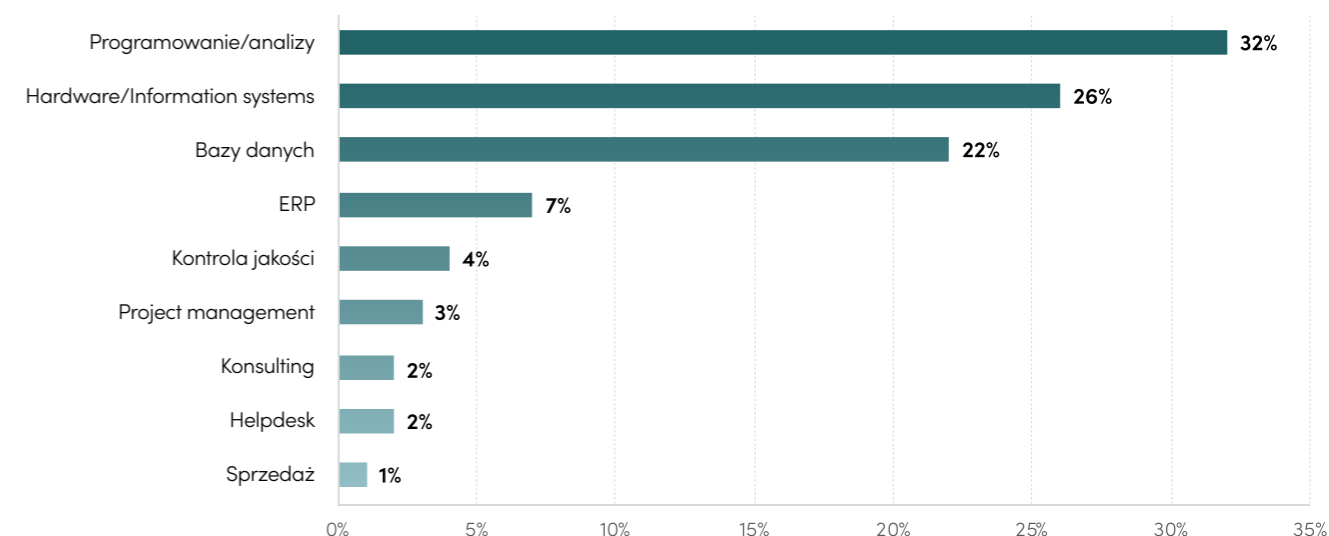
Czy po studiach planujesz zostać i pracować lub rozwijać karierę naukową w woj. pomorskim?



Najbardziej rozwojowe obszary w kategoriach potrzeb zatrudnienia to programowanie i analizy oraz hardware/information systems. Analiza ofert pracy w woj. pomorskim wskazała, że ponad połowa ofert (58%) dotyczy właśnie tych obszarów IT.

Pożądanymi są również eksperci w zakresie baz danych (22% ofert). Właśnie w tych dziedzinach w najbliższych latach najłatwiej będzie rozwijać karierę i w tych obszarach jednocześnie kobiety mają szerokie możliwości rozwoju.

Zapotrzebowanie zatrudnienia w poszczególnych obszarach IT na podstawie opublikowanych ofert pracy w woj. pomorskim (na dzień 2.07.2020)



KOMENTARZ EKSPERTA

Michał Szaniawski

Pandemia COVID-19 pokazała, jak bardzo przydatne są technologie satelitarne i wiedza zgromadzona poprzez obcowanie człowieka na orbicie – od telemedycyny i monitoringu przemieszczania się ludzi po wiedzę, jak sobie poradzić z izolacją. Nagły przyrost danych, materiałów, którymi ludzie się dzielili poprzez media społecznościowe i konieczność ich analizy również staje się coraz ważniejszym wyzwaniem.

Odpowiada na nie sektor kosmiczny, dostarczając innowacyjne rozwiązania. W Polsce tworzą go przedsiębiorstwa, instytuty badawczo-naukowe, administracja publiczna oraz organizacje pozarządowe.

To przede wszystkim ludzie pracujący nad wymagającymi projektami, które czasami trwają przez lata, ale owocują nie tylko lepszym zrozumieniem otaczającego nas świata, ale też przestrzeni kosmicznej.

Sam program Copernicus, który służy satelitarnej obserwacji Ziemi, to 12 terabajtów danych dziennie, to tyle samo co 140 dwugodzinnych filmów HD. Analiza dużych zbiorów danych (BigData), przechowywanie (odpowiednia infrastruktura IT) i udostępnianie (cloudcomputing) również tworzą sektor kosmiczny.

Te jednostki aktywnie zachęcają kobiety do rozwoju zawodowego w ramach ich struktur.

Warto zwrócić uwagę, że w krajach Europy Środkowej i Wschodniej kobiet pracujących w sektorze kosmicznym jest znacznie więcej niż np. w USA. Wiele pań pracuje w roli inżynierek, zarządzają projektami, odpowiadają za rozwój biznesu. Na konferencjach merytorycznych związanych z tematyką kosmiczną coraz częściej kobiety na wysokich stanowiskach zarządczych prezentują wyniki prac swoich zespołów, przedstawiają zaawansowane plany badawcze.

Obraz ogólny podsumowuje raport „The Space Economy in Figures: How Space Contributes to the Global Economy”,

przygotowany w 2019 r. na zlecenie OECD¹, w którym autorzy stwierdzają, że:

Nierównowaga na niekorzyść kobiet jest widoczna w branży praktycznie od wielu dekad i obejmuje w podobnym stopniu specjalności naukowo-badawcze, inżynierskie czy stanowiska zarządcze, w nieco mniejszym personel pomocniczy czy administracyjny.

Jednym ze zidentyfikowanych źródeł tego zjawiska jest oczywiście analogiczna sytuacja panująca na studiach wyższych zaliczanych do szeroko pojmowanego obszaru STEM (Science, Technology, Engineering & Math).

Aby przeciwdziałać tej nierównowadze Polska Agencja Kosmiczna podejmuje działania służące podnoszeniu świadomości czym tak naprawdę jest praca w sektorze kosmicznym

oraz edukacji, na różnych szczeblach – niezależnie od wieku, płci czy – częstokroć – wyuczonego zawodu.

Na stronie Polskiej Agencji Kosmicznej zamieszczone są wszelkie informacje o edukacyjnych inicjatywach oddolnych, stażach, konkursach, itp. dla młodych osób zainteresowanych sektorem kosmicznym. POLSA regularnie aktualizuje ten katalog.

Przy Prezesie POLSA powołana została także Rada Studentów. Jej przedstawiciele to studenci wielu polskich uczelni, których zadaniem jest m.in. integracja środowisk akademickich zainteresowanych karierą w sektorze kosmicznym. Studenckie koła zainteresowań to aktywne i otwarte na nowe osoby organizacje, warto sprawdzić ich ofertę na poszczególnych uczelniach.

Sieć kontaktów i cenione przez pracodawców doświadczenia kobiety mogą zdobyć też włączając się w inne inicjatywy, a wystarczy bywać na konferencjach, meetupach i poznać ludzi, zwłaszcza, że osoby pracujące w sektorze chętnie dzielą się swoimi doświadczeniami.

Każdego roku odbywa się również konkurs o staż w sektorze kosmicznym organizowany przez Agencję Rozwoju Przemysłu S.A./ Związek Pracodawców Sektora Kosmicznego i oferty staży w ESA, a nawet konkursy ESA dla studentów i studentek umożliwiające przetestowanie instrumentu badawczego w warunkach mikrogravitacji, np. na rakiemie lub w balonie. Zainteresowanym branżą kosmiczną kobietom polecamy także udział w spotkaniach i pracach SGAC – Space Generation Advisory Council, czyli organizacji zrzeszającej przedstawicieli młodego pokolenia (18–35 lat), zarówno tych już w sektorze kosmicznym zatrudnionych, jak i tych na razie studiujących z zamiarem rozwoju zawodowego w tym obszarze.

Wśród globalnych inicjatyw zwiększających świadomość i stymulujących wzrost udziału kobiet w branży kosmicznej należy wspomnieć np. o **Space4Women**², programie koordynowanym przez UNOOSA (Biuro ONZ ds. Przestrzeni Kosmicznej).

Międzynarodowa Federacja Astronautyczna IAF, której POLSA jest członkiem, przyznaje nagrodę „Excellence in Diversity”.

W grupie uczennic i uczniów szkół ponadgimnazjalnych kosmiczne zainteresowania pomagają rozwijać różne projekty, m.in. „Future Space”, w ramach którego POLSA zaprezentuje tzw. role models, czyli sylwetki profesjonalistek i profesjonalistów, którym już udało się zdobyć wysoką pozycję w sektorze.

Do działania może także zainspirować projekt „Od śrubki do satelity”. Bardziej specjalistycznej wiedzy na dalszych etapach edukacji i kariery dostarcza natomiast projekt „EO4GEO”.



MICHAŁ SZANIAWSKI

PREZES POLSKIEJ AGENCJI KOSMICZNEJ

¹ OECD (2019), The Space Economy in Figures: How Space Contributes to the Global Economy, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c5996201-en>

² <https://space4women.unoosa.org/>

Sektor kosmiczny w Polsce

Sektor kosmiczny w Polsce to ok. 100 podmiotów tworzących tzw. **upstream** i **downstream**.

UPSTREAM

to wszystko to, co jest w przestrzeni kosmicznej, co ma być na niej umieszczone: sondy, satelity, łaziki, a schodząc na niższy poziom: elementy robotyczne, elektroniczne, optyka, moduły komunikacyjne, mechanizmy, komputery pokładowe, ich kontrolery, itp.

DOWNSTREAM

natomiast to segment, który bazuje na danych pozyskanych z infrastruktury na orbicie, czyli na przykład aplikacje wykorzystujące nawigację lub zdjęcia satelitarne Ziemi (np.: zmiany zagospodarowania terenu za pomocą zdjęć satelitarnych).

W obydwu obszarach związki z branżą IT są zatem bardzo mocne, niezależnie, czy mowa o sprzęcie, oprogramowaniu czy usługach informatycznych.

Charakterystykę sektora kosmicznego w Polsce należy rozpatrywać w kontekście tendencji globalnych.

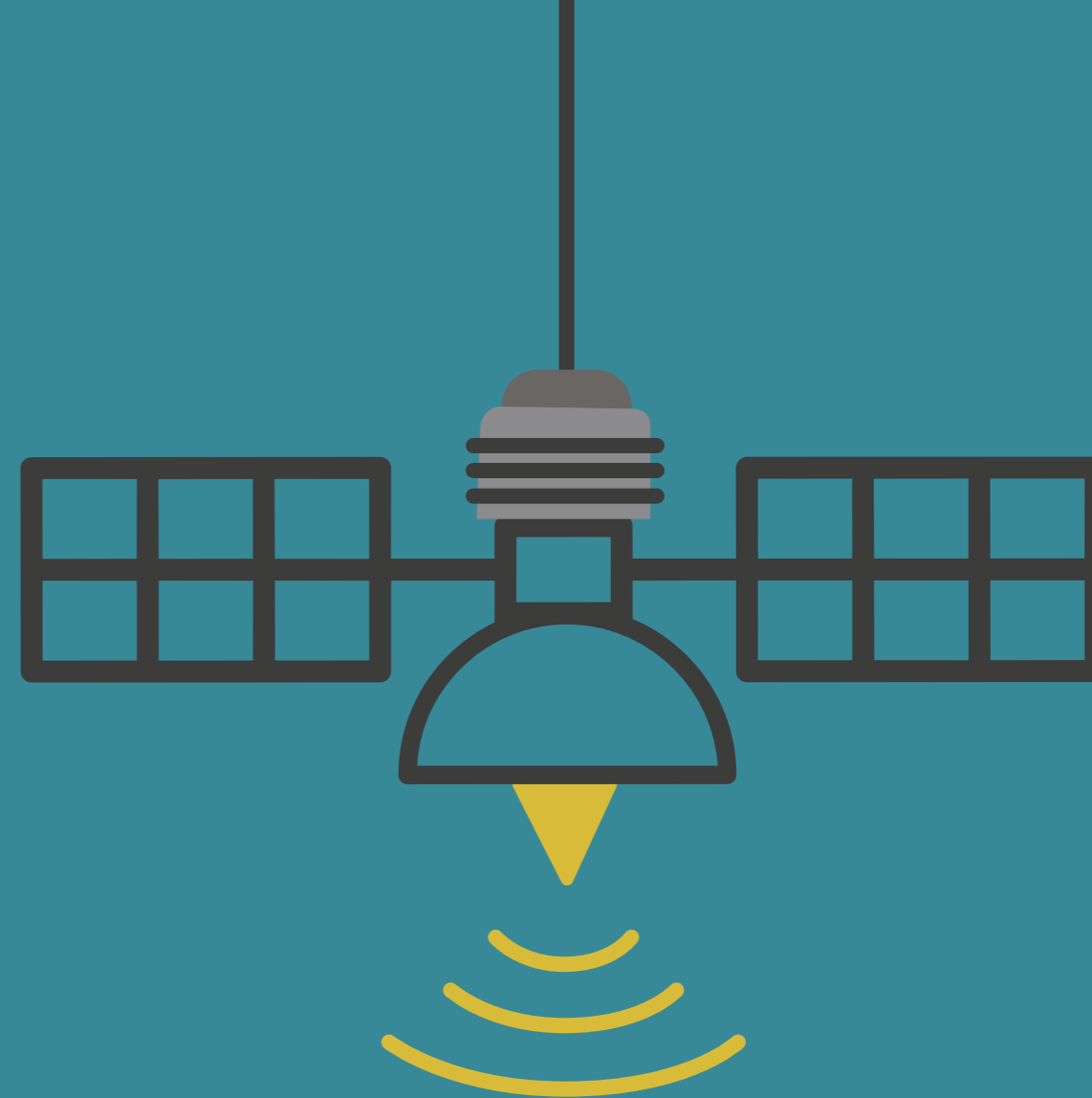
Mówimy bowiem o branży, której przedstawiciele realizują misje w konsorcjach międzynarodowych. Polska w 2012 roku przystąpiła do Europejskiej Agencji Kosmicznej (European Space Agency – ESA), co znacznie przyspieszyło rozwój tej branży i umożliwiło polskim podmiotom rozwój kompetencji w tym sektorze. Zachęciło również przedsiębiorstwa zagraniczne do tworzenia w Polsce oddziałów.

Co więcej, włączenie do kosmicznej rodziny umożliwiło również polskim młodym profesjonalistom budowę kompetencji w ESA.

Warto zwrócić uwagę, że ze względu na coraz większe potrzeby uniezależnienia europejskiego rynku kosmicznego oraz wzrost programów kosmicznych, Komisja Europejska również rozwija swoje agendy tak, aby zapewnić bezpieczeństwo, optymalizować procesy wewnętrzne oraz wspierać rozwój innowacji w tym zakresie.

MICHAŁ SZANIAWSKI

PREZES POLSKIEJ AGENCJI KOSMICZNEJ



Edukacja

Robotyka

Badania i rozwój

Nawigacja

Przemysł kosmiczny

Obserwacja Ziemi

Bezpieczeństwo na orbicie

Współpraca międzynarodowa

#GoPOLSA

FB:PolskaAgencjaKosmicznaPOLSA

www.polsa.gov.pl

CZĘŚĆ II

Wybór ścieżki kariery w obszarze IT

2.01

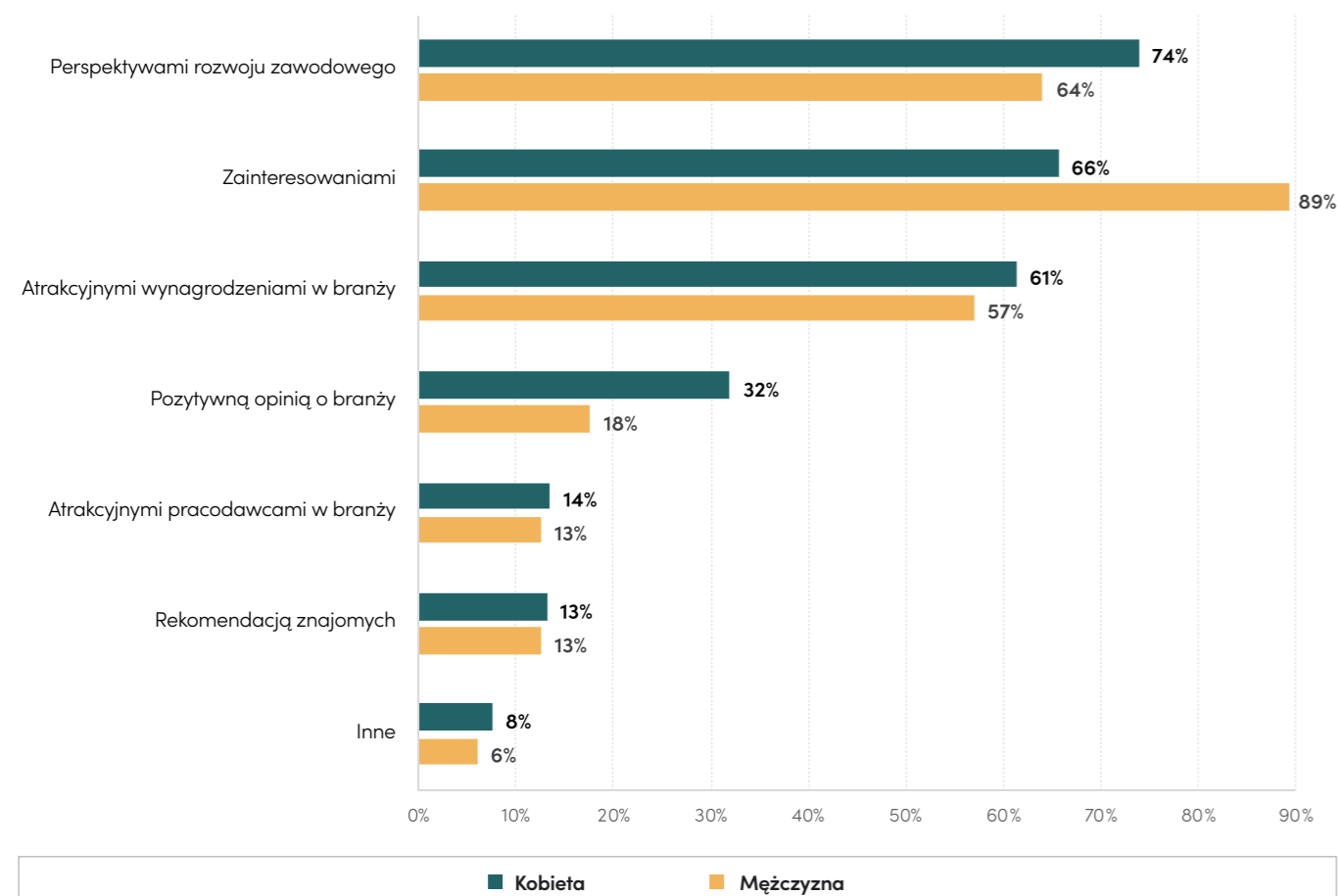
Determinanty wyboru obszaru zawodowego IT

Większość badanych kobiet (74%) decyduje się na rozwój w obszarze IT kierując się perspektywami zawodowymi na Pomorzu. Duża liczba pracodawców z branży IT w województwie, aktywna polityka władz regionu w celu promowania rozwoju tego obszaru przynosi efekty widoczne w ocenie kobiet, ale również mężczyzn (64% wskazań). Drugim ważnym czynnikiem wyboru są **zainteresowania** – które były decydujące dla 66% kobiet i 89% mężczyzn. Trzecią pobudką są **atrakcyjne wynagrodzenia w branży** (61% wskazań kobiet i 57% wskazań mężczyzn).

Widoczne jest, że kobiety częściej kierują się pobudkami racjonalnymi, mającymi zapewnić ugruntowany przebieg kariery zawodowej niż mężczyźni, którzy kierują się głównie pasją.

Z kolei przeprowadzone wywiady pogłębione z kobietami reprezentującymi obszar IT pokazały, że rzadko kiedy motywator do wyboru tej ścieżki był jeden – z reguły zarówno kwestie finansowe, perspektywy rozwoju branży, a także zainteresowania razem połączone wpływają na decyzje kobiet. Nie bez znaczenia jest też wczesne eksperymentowanie i zabawa technologią.

Czym się kierowałaś/eś decydując się na rozwój zawodowy w obszarze IT?



“

Wybierając kierunek studiów kierowałam się moją pasją do tematu technologii, internetu. Zająłam się tym zupełnie przypadkowo, począwszy od nagrywania filmików, poprzez naprawianie komputera, po programowanie.

– wskazała jedna z badanych studentek.

“

Planuję rozwój zawodowy w obszarze IT, ponieważ jest to na Pomorzu w miarę stabilna branża i bezpieczna. Można rozwijać swoje pasje i oczywiście zarobki.

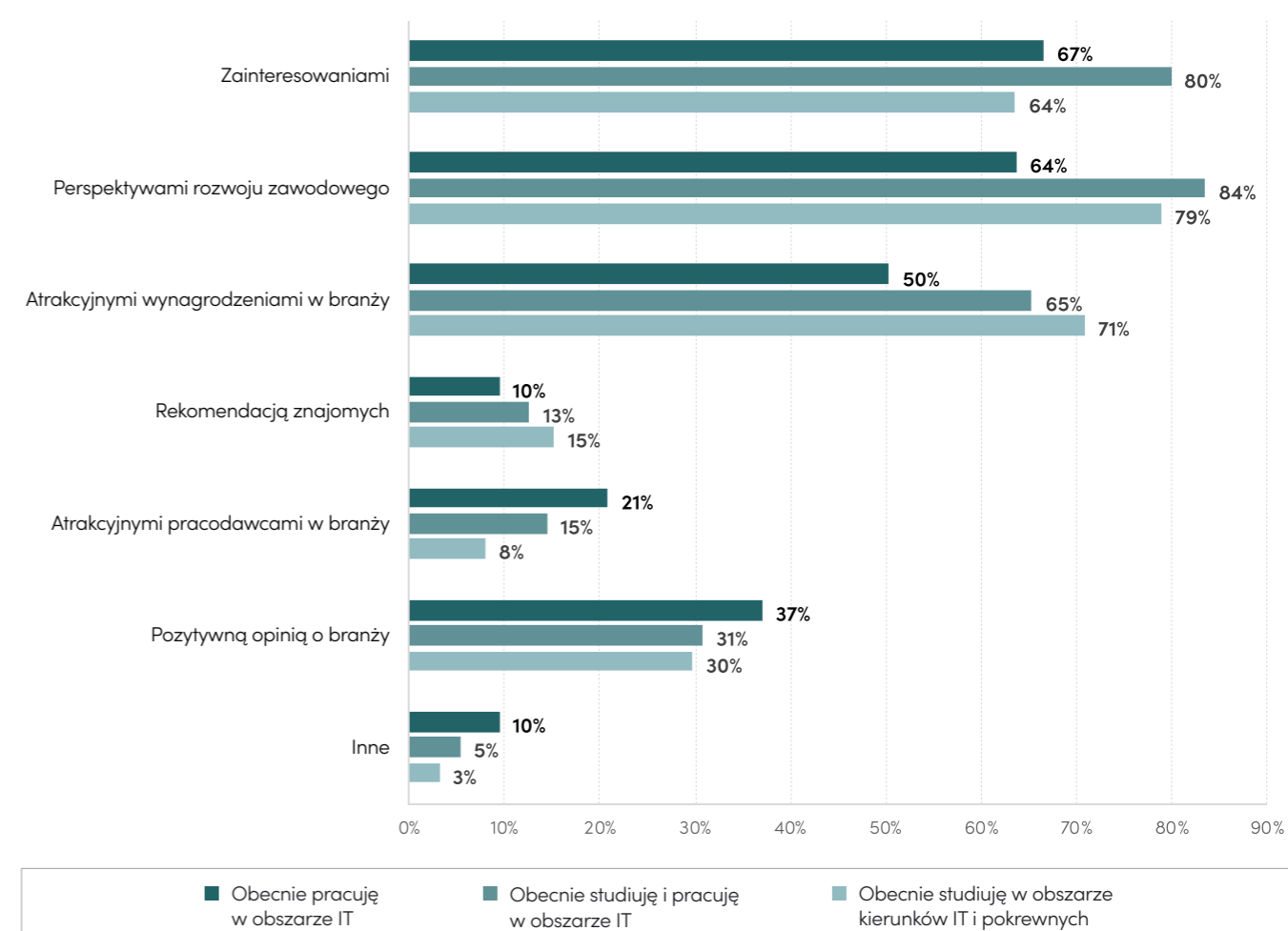
– podkreśla inna z badanych kobiet pracujących w branży.

Wśród innych odpowiedzi kobiety wymieniały głównie **konieczność przebranżowienia się**, np. ze względu na wymagania pracodawcy, a także predyspozycje, np. łatwość nauki matematyki.

W analizie determinantów wyboru ścieżki zawodowej w kontekście aktualnego statusu zawodowego nie są widoczne zdecydowane różnice. Studiujący częściej jednak wskazują aspekty związane z perspektywami rozwoju zawodowego i wynagrodzeniami.

Czym się kierowałaś/eś decydując się na rozwój zawodowy w obszarze IT?

KOBIETY W PODZIALE NA STATUS ZAWODOWY



OKIEM EKSPERTA

Beata Jarosz

W Polsce w technologiach pracuje niecałe 15% kobiet. Zmiany na rynku pracy związane z gwałtowną digitalizacją gospodarki, automatyzacją i robotyzacją procesów (szczególnie w handlu, bankowości), na którą wpływ ma również trwająca od ponad pół roku pandemia COVID-19, sprawiają, że niezwykle pilna staje się potrzeba zdobywania przez kobiety umiejętności cyfrowych.

Obecnie uczenie się nowych technologii to najlepsza droga do odnalezienia się na rynku pracy. Wiemy to z doświadczenia - kursanci naszej szkoły programowania i kompetencji cyfrowych Future Collars to w 60% kobiety.

Szkolenia m.in. Java Developer, Frontend Developer, Scrum Master, Word Press, UX Designer, Tester tworzymy z myślą o osobach, które chcą się przebranżowić, rozpocząć perspektywiczną karierę, pracować zdalnie, niezależnie od ich wykształcenia i miejsca zamieszkania. Nauka odbywa się na platformie e-learningowej, a lekcje na żywo prowadzą doświadczeni praktycy IT, którzy za pośrednictwem Internetu, udzielają indywidualnego wsparcia oraz nadzorują postępy w nauce. Dzięki połączeniu tych trzech elementów: mentora, nauki zdalnej i pracy w zespole zdobywanie nowych kompetencji jest skuteczne i pełne satysfakcji.

#WomanUpdate inspiruje kobiety do wyjścia poza ramy tradycyjnych ról zawodowych i pokazuje, że bez względu na wiek czy miejsce zamieszkania, posiadanie kompetencji cyfrowych determinuje dziś znalezienie dobrej pracy i daje bezpieczeństwo zawodowe w przyszłości. Na potrzeby kampanii uruchomiliśmy stronę womanupdate.org, gdzie dostępny jest bezpłatny e-book poradnik, w którym krok po kroku wyjaśniamy, jak zacząć proces zmiany i przebranżowienia się w kierunku IT. Skorzystać można również z platformy online z darmowymi lekcjami kompetencji cyfrowych (HTML & CSS, JavaScript, Word Press, UX Design, Digital Marketingu, Social Mediów) oraz z Bazy Wiedzy zawierającej materiały edukacyjne nt. reskillingu i upskillingu.

Dopełnieniem kampanii #WomanUpdate jest wydarzenie Dzień Kariery Kobiety w IT dedykowane kobietom w każdym wieku, które są zmotywowane by podjąć działania w kierunku przebranżowienia się. Wydarzenie daje możliwość spotkania menterek zawodów IT (m.in. Scrum Masterki, programistki, testerki, UX Designerki), liderki IT, wzięcia udziału w warsztatach z doradztwa kariery, a nawet budowania chatbotów. Jest to również szansa na spotkanie się z pracodawcami.

Widzimy, że wiele kobiet ma predyspozycje i zdolności, aby wkroczyć do cyfrowego świata, ale hamuje je lęk i panujący stereotyp, że branża technologiczna nie jest dla nich.

Aby przełamywać te obawy w czwartku br. uruchomiliśmy kampanię społeczną #WomanUpdate, która przybliży kobietom nowe technologie, pokazuje ich ogromny potencjał i różnorodność ról i stanowisk.



BEATA JAROSZ

prezes Future Collars,
inicjatorka kampanii #WomanUpdate

Dzień Kariery Kobiety w IT

Dzień Kariery Kobiety w IT

to specjalne wydarzenie dla kobiet, które są zainteresowane wejściem do branży IT, ale potrzebują wsparcia, wiedzy i odwagi, by rozpocząć nową karierę. Wydarzenie ma na celu m.in. przedstawienie informacji jakie stanowiska występują w tej branży, jakie kroki trzeba przedsięwziąć, by rozwijać się w obszarze IT, od czego zacząć, jak budować swoją karierę zawodową, jak można pozyskać środki na przekształcenie się.

futurecollars.com

2.02

Zmiany ścieżki kariery

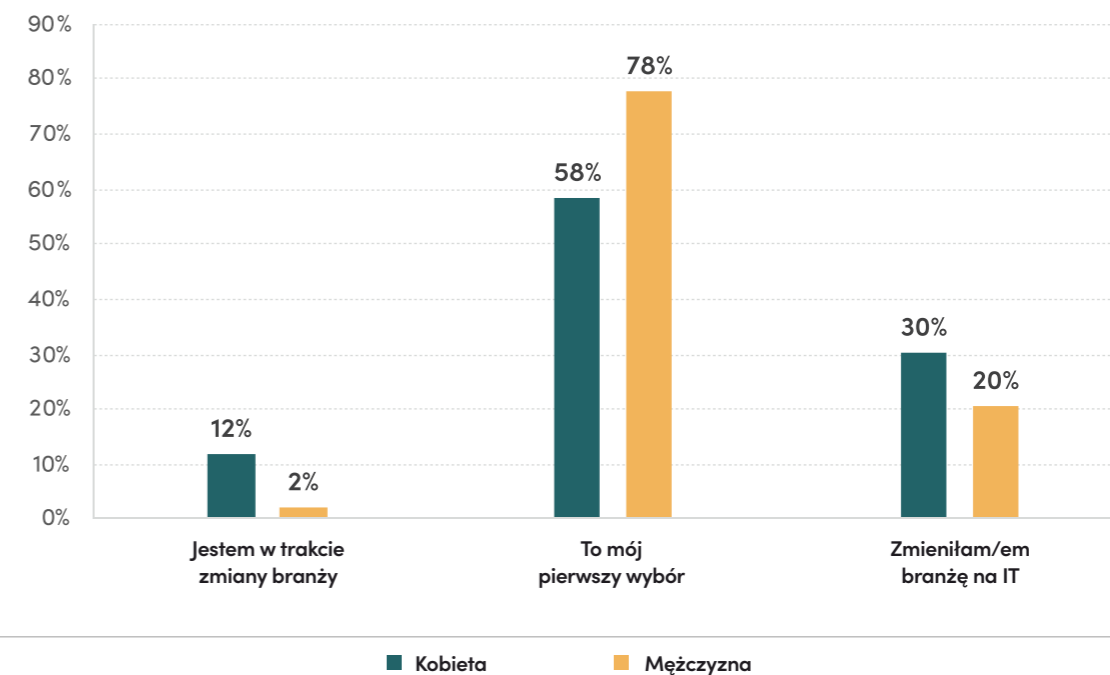
Wyniki badania wskazują, że kobiety nieco częściej decydują się na zmianę branży na IT – 30% respondentek zmieniło kierunek swojej ścieżki zawodowej, a kolejne 12% znajduje się w trakcie przebranżowienia. Łącznie pokazuje to, że dla niemal co drugiej kobiety pracującej lub uczącej się w obszarze IT nie był to pierwszy wybór.

Dla porównania na zatrudnienie w innym sektorze zdecydowało się tylko 20% mężczyzn, a 2% obecnie jest w trakcie zmiany. Kobiety decydując się na przebranżowienie kierują się w głównej mierze opiniami znajomych pracujących w branży. Motywem do podjęcia działań mających na celu przebranżowienie są najczęściej atrakcyjne zarobki oferowane w branży oraz stabilność zatrudnienia, a także możliwości elastycznego pogodzenia czasu i miejsca pracy z obowiązkami rodzinnymi. Często wybieraną ścieżką jest też zmiana w strukturze organizacyjnej firmy, w której już dotychczas kobiety były zatrudnione, przy wykorzystaniu szkoleń wewnętrznie oferowanych przez organizację.

Jednak kobiety też niejednokrotnie decydują się na zewnętrzne kursy lub powrót na studia. **Warte podkreślenia jest, że dane pokazują, że województwo pomorskie stwarza szerokie szanse na zmianę specjalizacji.**

Kursy umożliwiające przekwalifikowanie się organizowane są zarówno przez instytucje publiczne w regionie, np. Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku czy Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie, a także przez firmy z sektora prywatnego. Tutaj można poszukać zarówno firm wyspecjalizowanych w szkoleniu, np. Kodilla, jak i pracodawców otwartych na inwestycje w szkolenia przyszłych pracowników. Uczestniczka badania, która przebranżowiła się podkreśla, że wpływ i rekomendacja jej szefa miała kluczowy wpływ na decyzje o przebranżowieniu – pokazuje to, że często warto wykorzystać struktury firmy, w której kobiety są obecnie zatrudnione i skorzystać z możliwości awansu poziomego.

Czy edukacja/praca w obszarze IT to Twój pierwszy wybór, czy przebranżowiłaś/eś się?



OKIEM UCZELNI

Wyższa Szkoła Bankowa

Od 2006 roku promowanie kształcenia kobiet na kierunkach technicznych, ścisłych, inżynierskich objęte jest unikalną kampanią Dziewczyny na Politechniki! oraz Dziewczyny do Ścisłych!, a regularne raporty z działań w ramach tego programu pojawiają się od 2014 roku.

Działania te skierowane są do uczennic szkół średnich, które stoją przed decyzją kontynuacji kształcenia na studiach wyższych. Swoje inicjatywy na Pomorzu prowadzą również lokalne firmy, które zachęcają kobiety do podejmowania kształcenia i zatrudniania się w branży IT, a pracodawców do zatrudniania i rozwijania kompetencji technicznych kobiet. Takie programy prowadzone są w województwie pomorskim przez firmy czy organizacje takie jak **Fundacja Edukacyjne Centrum Doskonalenia, Gdański Park Naukowo-Technologiczny, InfoShare Academy, Intel, Geek Girls Carrots, CandlIt** i wiele innych. Popularne na przestrzeni ostatnich lat inicjatywy to **Kobiety w IT – Testerki Oprogramowania, FairIT, Akademia HR**.

W województwie pomorskim kształcenie na kierunkach techniczno-inżynierskich oraz kierun-

kach ścisłych do jakich należą m.in. informatyka, inżynieria danych czy automatyka i robotyka, jest oferowane szeroko zarówno na uczelniach publicznych, jak i uczelniach niepublicznych w ramach studiów I i II stopnia, jednolitych studiów magisterskich oraz studiów podyplomowych. Istnieje również szeroka oferta kształcenia w ramach szkoleń i kursów komercyjnych.

W samym Trójmieście na czele uczelni niepublicznych oferujących takie kierunki kształcenia plasuje się Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku wraz z wydziałem zamiejscowym w Gdyni oraz Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych w Gdańsku, a wśród uczelni publicznych Politechnika Gdańska, Uniwersytet Gdański oraz Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni.

Oferta kształcenia jest szeroka, programy są dostosowywane do potrzeb rynku pracy, a uczelnie dbając o to, by program był możliwie praktyczny i ciekawy zapraszają do współpracy dydaktycznej firmy takie jak Microsoft, Google, Intel, Amazon tworząc wspólnie laboratoria specjalistyczne czy prowadząc certyfikowane szkolenia wzmacniające kompetencje praktyczne absolwentów.

Wszystkie podejmowane akcje mają przyczynić się do zwiększenia udziału kobiet na rynku zawodów w branży IT oraz wspierać kobiety przede wszystkim na poziomie mentorskim w celu trafnego i stabilnego lokowania ich na rynku pracy.

Niestety obraz kobiet w edukacji na rynku pomorskim nie odbiega do ogólnego obrazu w skali Polski.

Kobiety studiujące na kierunkach IT stanowią od 9% do 11% studentów na uczelniach niepublicznych i nie więcej niż 15% studentów na uczelniach publicznych.

Na kierunkach informatycznych częściej decydują się na specjalności „miękkie”, takie jak grafika komputerowa, aplikacje internetowe lub związane z administrowaniem bazami danych. W Wyższej Szkole Bankowej w Gdańsku na obu wydziałach (Gdańskim i Gdynskim) panie wybierając studia na kierunku informatyka najczęściej decydują

się na ścieżkę licencjacką i lokują się na specjalnościach Projektowanie gier komputerowych, Bezpieczeństwo systemów informatycznych czy Administrator Baz Danych, natomiast na ścieżce inżynierskiej głównie decydują się na specjalność Programowanie.

Tak mała liczba dziewczyn studiujących na kierunkach informatycznych powoduje już na starcie pewne trudności. Przede wszystkim panie muszą się mierzyć już od pierwszych zajęć z faktem bycia mniejszością w swojej grupie studenckiej. W przypadku mocno technicznych specjalności zdarza się, że w 20 osobowej grupie laboratoryjnej są 2-3 dziewczyny. Trudność funkcjonowania w męskim towarzystwie powoduje, że studentki, szczególnie na studiach I stopnia trybu stacjonarnego, są wycofane, nie zabierają głosu i nikną w grupie. Z drugiej strony są łatwo zauważalne dla prowadzących i z tego powodu mogą być również częściej wywoływane do odpowiedzi co przysparza zazwyczaj więcej stresu.

Studentki trybu niestacjonarnego, które posiadają już doświadczenie zawodowe lepiej radzą sobie zarówno w grupie kolegów z tej samej branży, jak i w zabieraniu głosu i dzieleniem się swoim doświadczeniem zawodowym. Studiujące panie bardzo chętnie korzystają z róż-

nego rodzaju szkoleń czy warsztatów dedykowanych rozwijaniu tak kompetencji technicznych, jak i kompetencji miękkich, przede wszystkim związanych z pracą w grupie, autoprezentacji czy z zakresu negocjacji.

W oparciu o opinię pracowników Biura Karier WSB w Gdańsku można ocenić, iż studentki kierunku informatyka **częściej niż panowie w sposób aktywny poszukują możliwości realizacji stażu czy praktyki zawodowej**, są również bardziej elastyczne w zakresie wyboru firm oraz wynagrodzenia.

Należy jednocześnie zauważyć, że **panie radzą sobie podobnie jak ich koledzy w odniesieniu do realizacji całego programu studiów** – nie ma zauważalnej różnicy w % zdawalności na kolejne semestry studiów biorąc pod uwagę płeć studentów kierunku informatyka.

Główną barierą zgłaszaną przez same uczennice szkół średnich, które pytane są o ich plany w ramach spotkań zapraszających na studia oraz w ramach dni otwartych kierunków, jest obawa przed przedmiotami ścisłymi (w szczególności matematyką) oraz obawa przed funkcjonowaniem w dużej grupie męskiej. Można również zauważyć, że przyszłe studentki ogólnie mają poczucie, że nie poradzą sobie z programem studiów technicznych.

Info Share 2020

Największa w Europie Środkowo-Wschodniej konferencja skoncentrowana na technologii, nowych mediach i wsparciu dla młodych firm. Wydarzenie organizowane cyklicznie, zrzeszające ponad 100 prelegentów i około 5000 uczestników.

W tym roku odbędzie się już 14. edycja wydarzenia

infoshare.pl

Geek Girls Carrots

Globalna, oddolna organizacja skupiająca się na kobietach zajmujących się technologią. Lokalny oddział Geek Girls Carrots organizuje spotkania w Trójmieście od 2013 roku, aby inspirować i gromadzić osoby zainteresowane nowymi technologiami i karierą w IT.

gocarrots.org



DR INŻ. IRENA BACH-DĄBROWSKA
Dziekan, Wydział Finansów i Zarządzania
Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

2.03

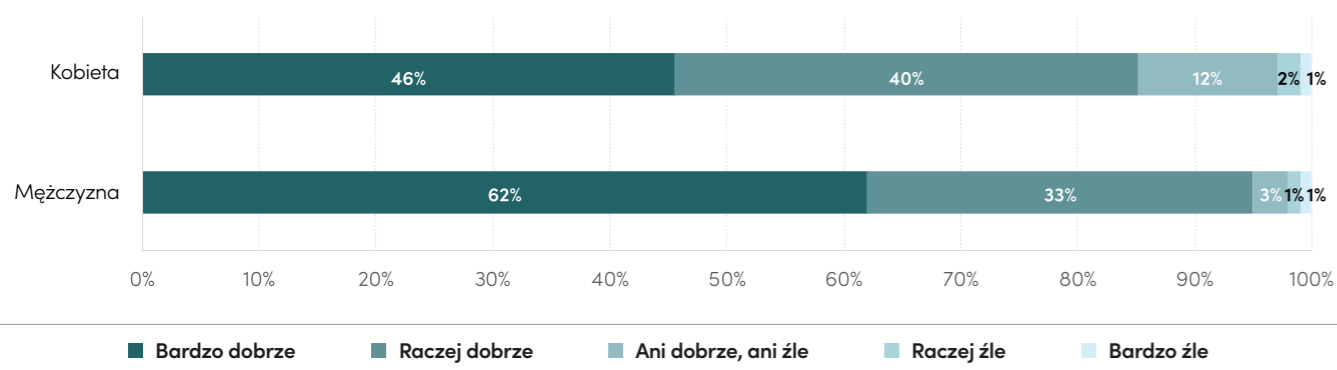
Zadowolenie z wyboru ścieżki IT i ocena łatwości rozwoju kariery na Pomorzu

Zarówno kobiety (86%), jak i mężczyźni (95%) na Pomorzu są zadowoleni z wyboru specjalizacji w IT.

W przypadku mężczyzn nieco więcej osób jest usatysfakcjonowanych, a także dominuje skrajna postawa wysokiego zadowolenia – wśród kobiet natomiast odpowiedzi są podzielone i 46% badanych wskazuje, że bardzo dobrze ocenia swój poziom zadowolenia, a 40% raczej dobrze. Dla co dziesiątej respondentki ocena nie jest ani zła, ani dobra.

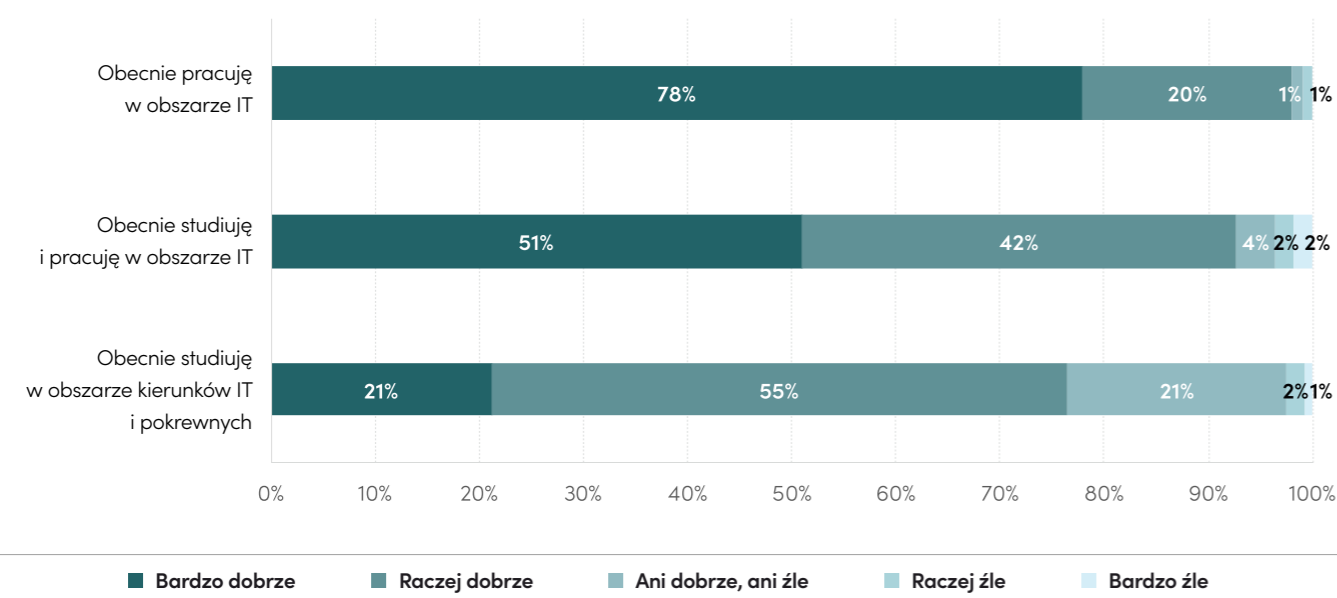
Wywiady pogłębione wskazały, że do czynników wpływających na wysoką satysfakcję należą atrakcyjne zarobki, możliwość elastycznej lub zdalnej pracy, a także interesujące projekty.

Jak oceniasz swój poziom zadowolenia z wyboru swojej ścieżki zawodowej?



Interesująca jest analiza zadowolenia z wyboru swojej ścieżki zawodowej pod kątem statusu zawodowego – w tym przypadku zdecydowanie widać **większe zadowolenie kobiet już pracujących w IT (78%)** w stosunku do osób studiujących (21%).

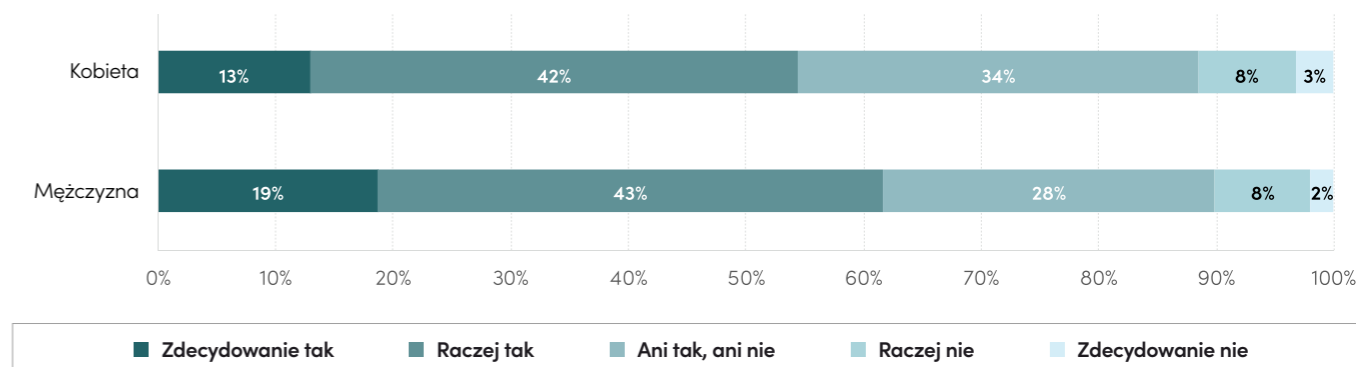
Jak oceniasz swój poziom zadowolenia z wyboru swojej ścieżki zawodowej?



Ponad połowa zarówno kobiet, jak i mężczyzn ocenia, że łatwo jest rozwijać karierę w obszarze IT.

Odpowiedzi rozkładają się tu bardzo podobnie. Jedynie nieco ponad 10% badanych jest przeciwnego zdania. Wg ekspertów Antal pozytywna ocena łatwości rozwoju kariery w branży jest uzasadniona. Duża liczba pracodawców na Pomorzu, którzy bardzo dynamicznie się rozwijają i tworzą coraz to nowe wakaty wpływa na bogaty wachlarz ofert na każdym poziomie kompetencyjnym. Do tego pomorskie środowisko IT słynie z dbałości o pracowników, m.in. przejawiającej się w szerokim portfolio dodatkowych benefitów, do których zaliczane są szkolenia czy dofinansowanie dodatkowych kursów. Struktura działów w branży jest przejrzysta, co również ułatwia wybór konkretnego kierunku rozwoju i podążanie w nim.

Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że łatwo jest rozwijać karierę w obszarze IT?



Co więcej większość badanych zdecydowałaby się polecić kobietom pracę IT na Pomorzu. Taką deklarację wyraża 83% kobiet oraz 86% mężczyzn. Uczestniczki badania jakościowego również silnie rekomendują rozwój kobietom w ramach branży IT. Podkreślają, że im więcej kobiet w sektorze, tym większy będzie ich wpływ, będzie także tworzonych więcej organizacji wspierających i dbających o prawa kobiet.

“

Zachęcam koleżanki, żeby zajęły się pracą w tej branży. Trzeba dbać o rozwój osobisty. W tym sektorze jest to tempo i jeśli ktoś stawia na ciągły rozwój i nowinki, to się odnajdzie. I nie dość, że będzie rozwijać swoje pasje, to też dobrze zarobi.

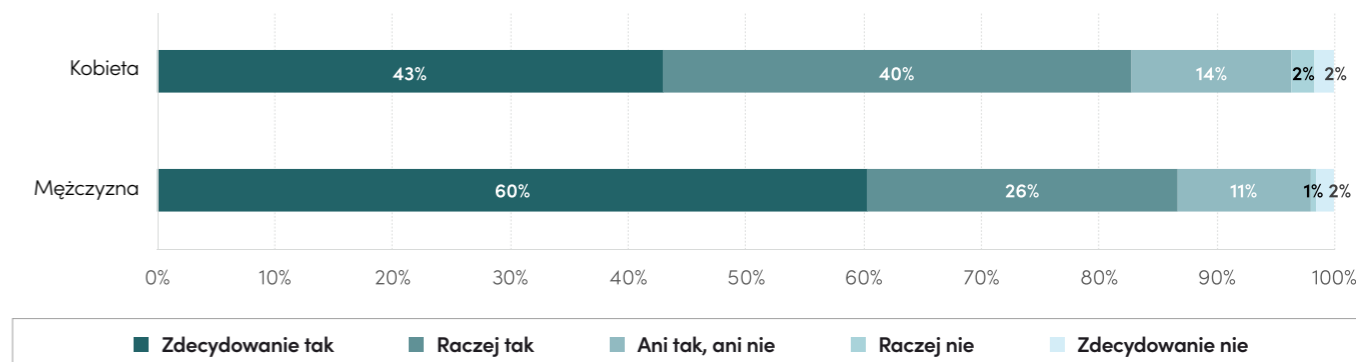
– radzi jedna z pracujących studentek.

“

Tak, poleciłabym rozwój w obszarze IT, ponieważ na Pomorzu jest duży wybór firm, w których można pracować, ale i finansowo jest to zawód gwarantujący wysoki poziom życia.

– podkreśla pracująca w branży IT uczestniczka badania.

Czy zarekomendowałabyś/łbys kobietom pracę w obszarze IT na Pomorzu?



2.04

Korzyści z pracy w obszarze IT

Najważniejszą zaletą pracy w obszarze IT wg badanych jest **elastyczny czas pracy**. Tę odpowiedź wskazało 72% kobiet i 81% mężczyzn. Dla kobiet następne w kolejności są: możliwość rozwoju zawodowego poprzez kursy i szkolenia oraz wysokie zarobki (66%). Warto zwrócić uwagę, że większość pań (60%) ceni również **elastyczne formy zatrudnienia**, które bywają kontrowersyjnym tematem na polskim rynku pracy.

Badanie jakościowe wskazało, że jedną z najważniejszych zalet dla kobiet w IT jest **możliwość samodoskonalenia**, ciągłego rozwoju i podnoszenia kompetencji dzięki otwartej postawie pomorskich pracodawców i jednocześnie szerokiej sieci jednostek edukacyjnych w regionie. Wskazywane było także **bezpieczeństwo zatrudnienia** rozumiane jako łatwość znalezienia pracy, dzięki dużej liczbie otwartych wakatów na Pomorzu w bardzo różnych dyscyplinach w ramach sektora. Kluczowe są również **możliwości elastycznego czasu pracy i możliwości pracy zdalnej**, ułatwiające pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Także zarobki w tej branży są doceniane. Podkreślana jest również duża możliwość awansu i uzyskania podwyżek.

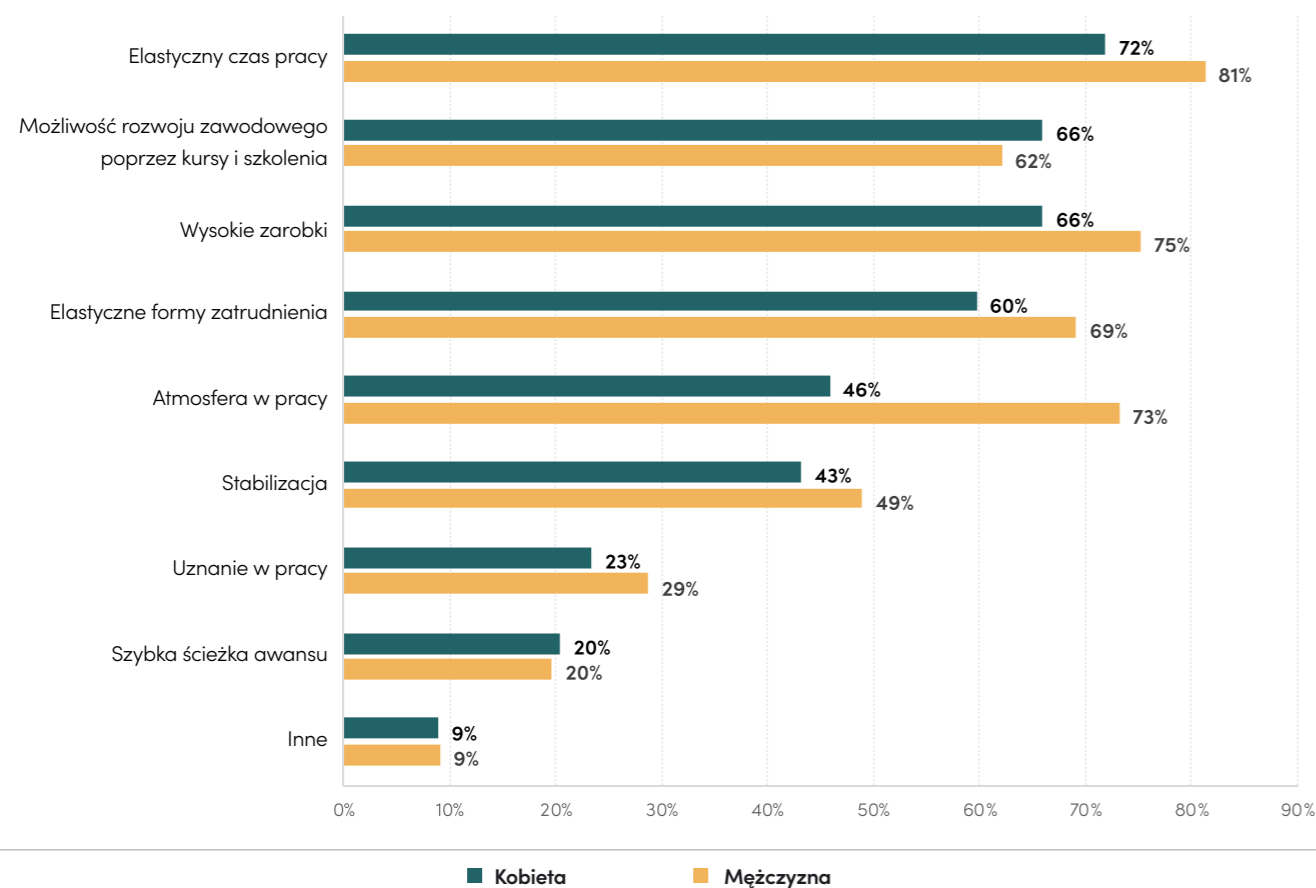
72%

KOBIET WSKAZAŁO ELASTYCZNOŚĆ CZASU PRACY JAKO NAJWIĘKSZĄ ZALETĘ PRACY W OBSZARZE IT

66%

KOBIET CENI WYSOKIE ZAROBKI ORAZ MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU ZAWODOWEGO

Jakie widzisz korzyści z pracy w obszarze IT?

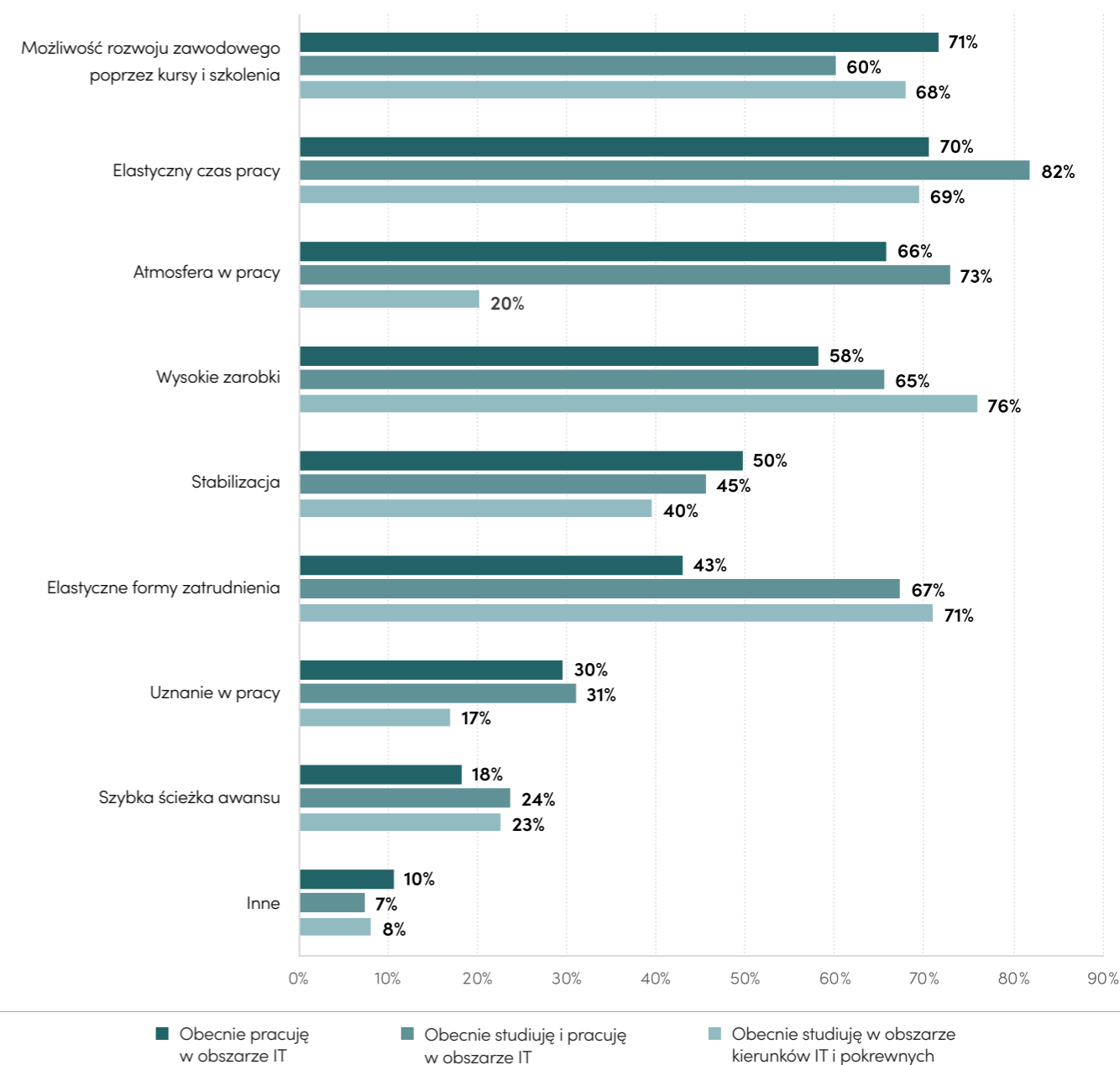


Analizując wskazywane korzyści przez kobiety w podziale na status zawodowy można zaobserwować, że:

studentki są skupione na bardziej instrumentalnym wymiarze zawodu – najczęściej wskazywaną wartością przez nie są **wysokie zarobki (76%)** w porównaniu do kobiet już pracujących w branży, które najczęściej wskazują **możliwość rozwoju zawodowego poprzez kursy i szkolenia (71%)**.

Natomiast dla osób zarówno pracujących i studiujących największą korzyścią jest **elastyczny czas pracy (82%)**, co wydaje się zrozumiałe w sytuacji konieczności łączenia nauki z pracą zawodową.

Jakie widzisz korzyści z pracy w obszarze IT? KOBIEТЫ W PODZIALE NA STATUS ZAWODOWY



OKIEM EKSPERTA

Anna Miler

Gdański Inkubator Przedsiębiorczości STARTER zaangażowany jest we wzmacnianie pozycji kobiet w niestereotypowych rolach zawodowych, a są nimi nadal zawody z obszaru IT i szerzej STEM.

Jest to jedna z rekomendacji wdrażanego w Gdańsku Modelu na Rzecz Równego Traktowania. Projekt „Kobiety też budują statki”, który realizujemy od 2019 roku, ma na celu wzmacnianie kompetencji zawodowych i leaderskich kobiet w branży morsko-logistycznej, jak i promowanie tej ścieżki kariery wśród chłopców i dziewcząt.

Branżę morsko-logistyczną czeka w najbliższych latach szybka digitalizacja. Trwają prace nad autonomicznymi statkami i układami do nich, sztuczna inteligencja wspiera zarządzanie ruchem na wodzie i w portach, symulację AR i VR wykorzystuje się podczas projektowania jednostek pływających.

Nowe technologie wkraczają w obszar ochrony środowiska. Już dziś wiele prac na statkach jest zautomatyzowanych, co osłabia argument jakoby ze względu na mniejszą siłę fizyczną kobiety nie mogły tam pracować. Pojawiają się za to nowe wyzwania – związane z tworzeniem i obsługą oprogramowania.

Wiedza o możliwościach, jakie daje branża, nie jest powszechna, a dodatkowo osoby zajmujące się doradztwem zawodowym w szkołach mierzą się z własnymi przekonaniami na temat tego, jakie ścieżki kariery są bardziej odpowiednie dla chłopców i dziewcząt.

Podczas warsztatów dla nauczycielek i nauczycieli pokazujemy sylwetki kobiet zajmujących się obsługą urządzeń czy projek-

owaniem z wykorzystaniem zaawansowanego oprogramowania. Realizujemy program mentoringowy, w którym doświadczone pracownice branży pracują z młodszymi koleżankami nad realizacją ich celów zawodowych. Studia nie zawsze przygotowują do poruszania się po rynku pracy, nie wskazują pełni jego możliwości. Dodatkowo poznanie kobiety, która osiąga sukces w męskim środowisku, dodaje studentkom pewności siebie, a także pozwala rozpocząć budowanie sieci kontaktów, które procentują na kolejnych szczeblach kariery.

Cieszy mnie, że pojawia się coraz więcej książek o innowatorkach, jak choćby „Cyfrodziewczyny” Karoliny Wasilewskiej. Nie ma w niej co prawda mowy o pionierkach z naszego województwa, a te pracowały między innym dla przemysłu stocznioowego w Zakładzie Informatyki Przemysłu Okrętowego w Gdańsku.

2.05

Oczekiwania wobec pracodawców

Pożyczany pracodawca wg kobiet przede wszystkim oferuje możliwość rozwoju zawodowego (83% wskazań), a także zapewnia przyjazne środowisko pracy (72% wskazań). Atrakcyjne wynagrodzenia są kluczowe dla 66% kobiet – i nieco większego odsetka mężczyzn (73%). Najmniej istotny jest dla respondentów obojga płci prestiż marki firmy. Najlepsi pracodawcy wg uczestniczek badania jakościowego to firmy, które z jednej strony oferują możliwości rozwoju np. poprzez oferowanie udziału w kursach i zdobywanie certyfikatów, ale z drugiej strony organizacje mocno nastawione na komunikację. Badania wskazały, że ceniony jest dialog z pracownikami, docenianie ich pomysłów, podkreślanie znaczenia autorskich rozwiązań, ale też udzielanie kompleksowego feedbacku. Istotna bardzo jest również dobra atmosfera pracy.

“

Dobry pracodawca to przede wszystkim taki, który daje rzetelny feedback. Ostatnio pracowałam nad projektem i jedyną odpowiedzią jaką otrzymałam było: OK i to mnie blokowało, i stałam w miejscu przez pół roku.

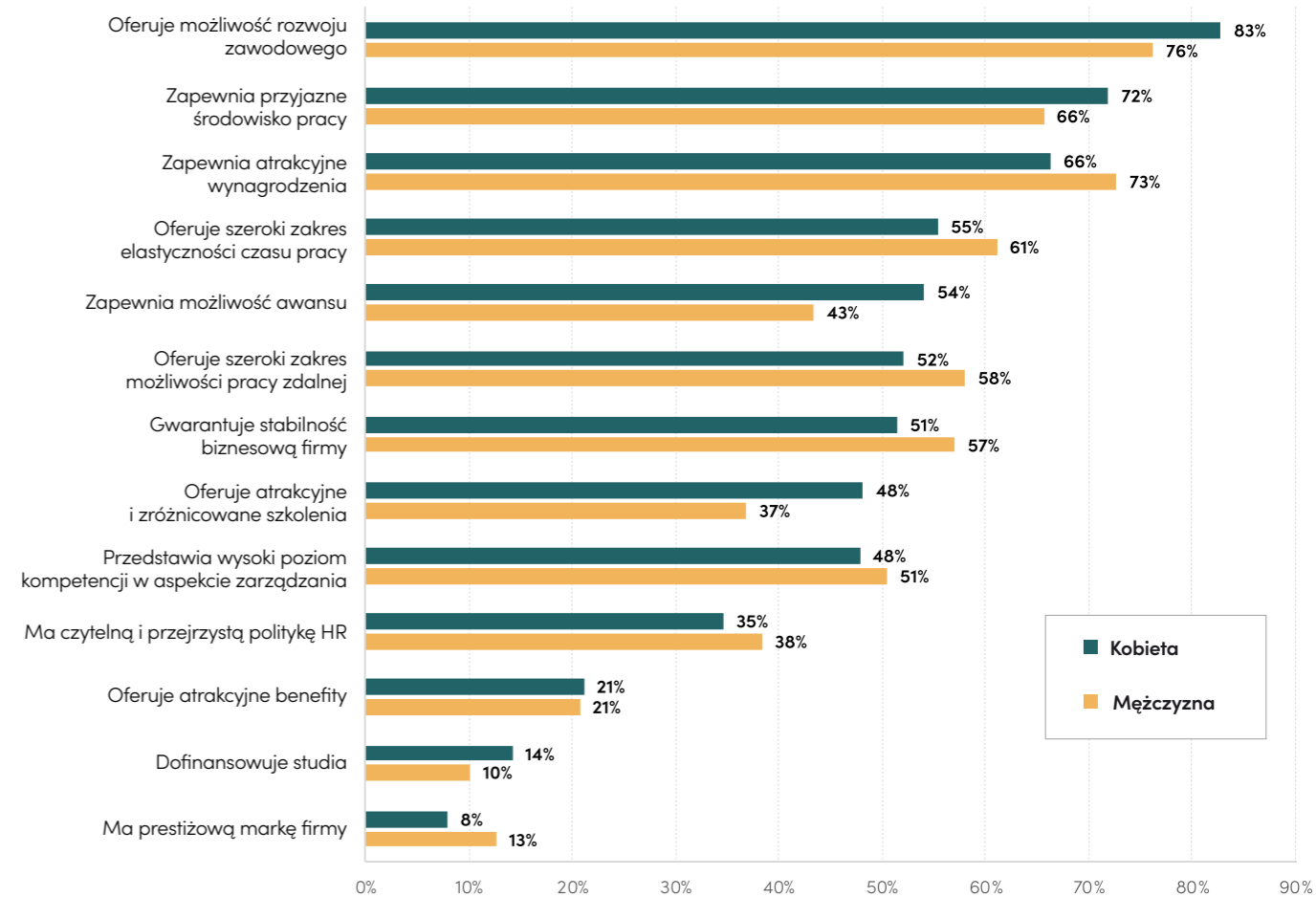
– zwraca uwagę jedna z pracujących studentek.

“

Bardzo ważna jest atmosfera w pracy. Jeśli w miejscu pracy nie będzie tego czegoś nie ma się ochoty do niej chodzić.

– dodaje inna z respondentek.

Jakimi cechami charakteryzuje się pożądaný pracodawca?



ANNA MILER

GDAŃSKI INKUBATOR PRZEDSIĘBIORCZOŚCI STARTER

CZĘŚĆ III

Sytuacja i rola kobiet w IT na Pomorzu

3.01

Rola kobiet w sektorze IT na Pomorzu

Większość respondentek z branży IT (53%) ocenia wpływ kobiet na rozwój sektora jako umiarkowany przy głównie funkcjach wspierających zajmowanych przez kobiety. Jednak 15% ocenia ten wpływ jako duży, wskazując na strategiczną rolę kobiet w pomorskim sektorze IT. Co trzecia respondentka ocenia wpływ ten jako mały. Bardziej optymistyczna jest ocena mężczyzn – co czwarty z nich widzi strategiczną rolę kobiet w sektorze IT. Dane te stawiają branżę w pozytywnym świetle. Przykładowo w badaniu przeprowadzonym przez Antal w 2019 roku „Kobiety w finansach”, w sektorze zdominowanym przez kobiety jedynie 12% respondentek oceniało rolę kobiet jako strategiczną.

53%

KOBIET JEST ZDANIA, ŻE ICH WPŁYW NA ROZWÓJ SEKTORA IT JEST UMIARKOWANY PRZY GŁÓWNIIE FUNKCJACH WSPIERAJĄCYCH ZAJMOWANYCH PRZEZ KOBIETY

25%

MĘŻCZYŹN OCENIA, ŻE KOBIETY MAJĄ DUŻY STRATEGICZNY WPŁYW NA ROZWÓJ SEKTORA IT

Pokazuje to **optymistyczny trend**, który przy wzroście zatrudnienia kobiet w branży i kontynuacji praktyk mających na celu dbałość o równość szans przełoży się na pełne wykorzystanie potencjału kobiet.

Badanie jakościowe wskazuje, że kobiety oceniają pozytywnie ich rolę w branży, w szczególności w aspekcie menedżerskim. Zwracają uwagę na rozwój w określonych metodykach np. scrum, częściej niż w bezpośredniej pracy jako deweloper. Badane podkreślają także dominację kobiet w obszarze rekrutacji.

“

Zauważam, że i młodsze, i starsze, **bardziej doświadczone kobiety zajmują stanowiska zarządzające.**

Na Pomorzu jest wiele firm z zagranicy, między innymi Intel, PWC czy Lufthansa i widzę, że w tych firmach kobiety zajmują wyższe stanowiska.

– zauważa badana studentka.

“

Często spotykam kobiety na wyższych szczeblach, które świetnie zarządzają zespołami programistów.

Otaczam się ludźmi zajmującymi się hardwarem, ale królują tam mężczyźni. Są tak podekscytowani elektroniką hardware, że pozostaje nam tylko współpraca. Komunikuję, czego potrzebuję i to działa. Panowie, jeśli słuchają się pań, to skupiają się na celu. Współpraca w ten sposób się sprawdza.

– dodaje inna z rozmówczyń.

“

Kobiety, z którymi pracowałam głównie testują, a mało programują. Management wyższego stopnia to jednak programiści, których rola jest uznawana za strategiczną. A w zarządzaniu operacyjnym widać, że bardzo dużą rolę mają testerzy.

Rolę spajającą zespół, popychającą pracę do przodu skupioną na biznesie, czyli dla mnie strategiczną zwykle mają kobiety. To moim zdaniem jest niedostrzegane.

Znaczenie może mieć to, że wyższa kadra zarządzająca to właśnie mężczyźni, którzy zaczynali od programowania – nie zwracają więc oni uwagi na płeć, a na genezę kariery.

– dodaje ekspertka z obszaru IT.

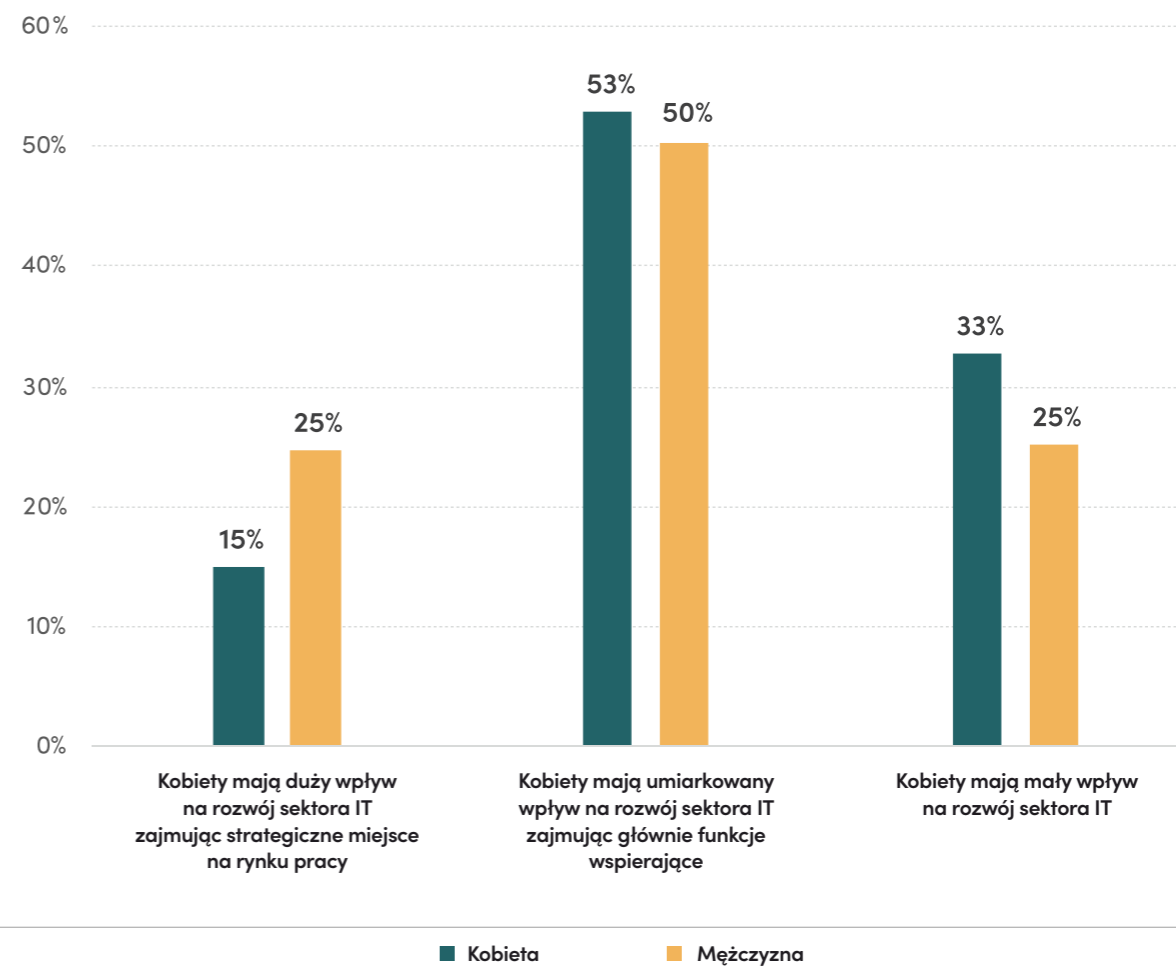
“

Wrodzone umiejętności kobiet są elementem, które mogą wzmocnić ich rolę w branży.

Wielozadaniowość jest ważna w tym sektorze – kobieta zauważy szczegóły, które pomogą stworzyć lepszą całość, produkt.

– podsumowuje uczestniczka badania pracująca w branży IT.

Jak oceniasz wpływ kobiet na pomorski sektor IT?



■ Kobieta ■ Mężczyzna

3.02

Możliwości rozwoju zawodowego kobiet w obszarze IT

Odpowiedzi badanych odnośnie oceny podobnych możliwości zawodowych dla kobiet i mężczyzn różnią się znacząco w zależności od płci.

O ile 51% mężczyzn twierdzi, że zdecydowanie mówimy o równości na rynku pracy, taką samą opinię podziela tylko 16% kobiet. Niepokojące jest, że odpowiedzi negatywnej udziela 29% pań.

Badanie jakościowe wskazuje jednak, że w większości przypadków pomorski rynek pracy charakteryzuje równy dostęp do szans rozwoju kariery. Optymistyczne jest też, że badani zgodnie twierdzą, że **sytuacja się poprawia**, a nawet jeśli zdarzają się pojedyncze osoby patrzące stereotypowo, szybko są one wyprowadzane z błędu przez otoczenie, często nawet najbliższych kolegów. Bariery natomiast może być początkowy etap związany z nabywaniem pierwszych doświadczeń zawodowych i brak umiejętności negocjacyjnych.

“

56 Chcąc wejść na ten rynek pracy czekałam 4 lata. Musiałam być na półmetku moich studiów, żeby zacząć być dostrzegana. Ze względu na pracę podczas studiów nie miałam możliwości zdecydowania się na niskopłatny staż dwumiesięczny w ramach branży IT. Zarobki na tym poziomie nie pozwalały mi na tę decyzję, a takie wynagrodzenie było zazwyczaj proponowane w ramach stażu.

– podkreśla jedna z uczestniczek badania.

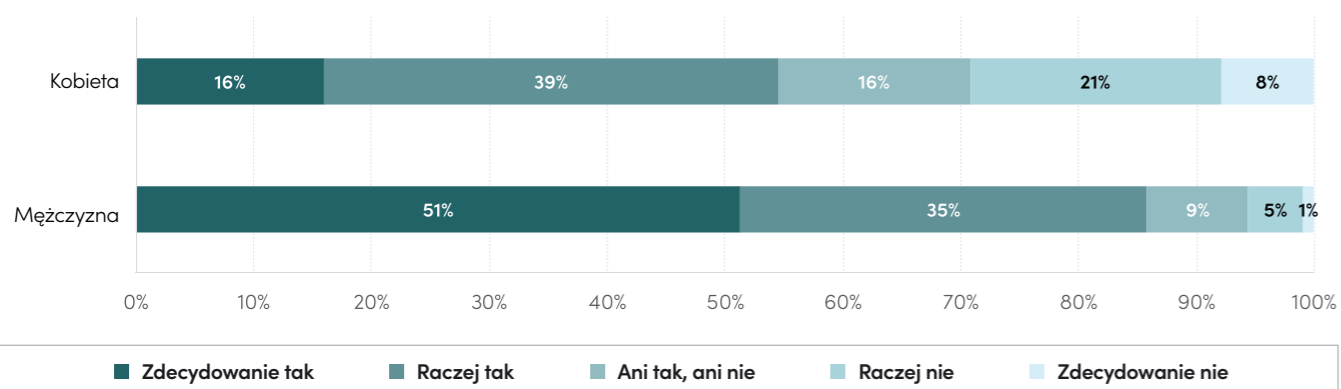
“

Ważne jest pamiętanie o różnorodności. W mojej firmie prezes celowo wymienił dyrektora operacyjnego na kobietę, ponieważ dostrzega, że kobiety między innymi pomagają rozstrzygać konflikty.

Świadomość pracodawców jest ważna.

– zwraca uwagę inna z badanych specjalistek IT.

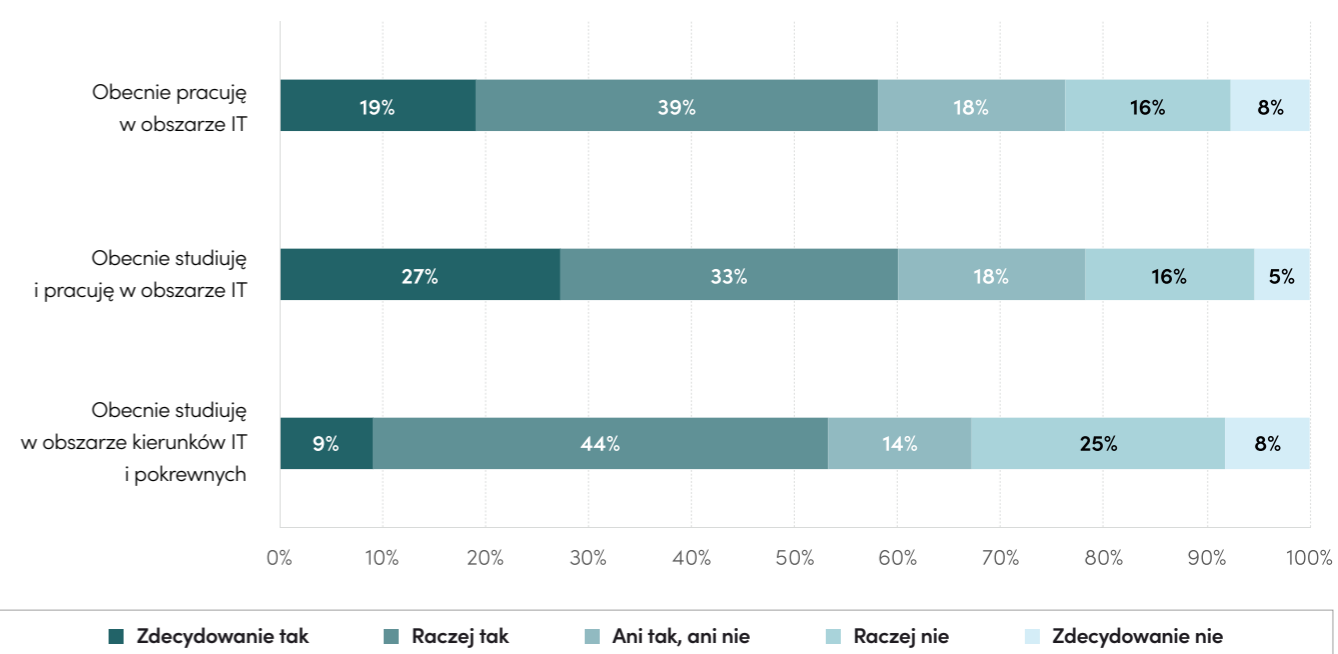
Czy wg Ciebie kobiety mają takie same możliwości rozwoju zawodowego w obszarze IT jak mężczyźni?



Studentki mają nieznacznie gorszą opinię o równości możliwości zawodowych – tylko 9% z nich twierdzi, że zdecydowanie tak jest, wobec 19% kobiet zatrudnionych. **Można zaryzykować stwierdzenie, że postrzeganie trudności rozwoju w branży dla kobiet jest wciąż gorsze niż rzeczywistość.** Wynikać to może z większych obaw dotyczących wejścia na rynek pracy w przypadku osób z mniejszym doświadczeniem, nie znających dobrze struktur i reguł działania branży IT.

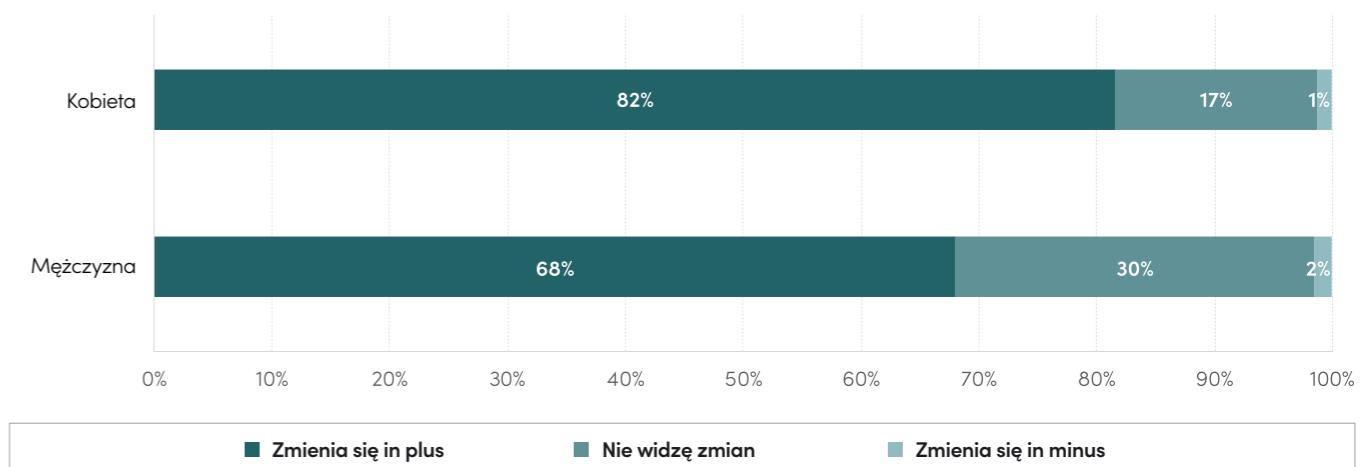
Czy wg Ciebie kobiety mają takie same możliwości rozwoju zawodowego w obszarze IT jak mężczyźni?

KOBIETY W PODZIALE NA STATUS ZAWODOWY



Pozytywną wiadomością jest, że jednak 82% kobiet i 68% mężczyzn ocenia, że zakres możliwości rozwoju zawodowego zmienia się na przestrzeni ostatnich lat in plus.

Czy wg Ciebie na przestrzeni ostatnich lat zmienia się zakres możliwości rozwoju zawodowego kobiet w obszarze IT?



OKIEM PRACODAWCY

Aleksandra Oszajca

Jeszcze do niedawna rynek IT w Polsce był zdominowany przez mężczyzn, a jedną z przyczyn takiego zjawiska był fakt, że zainteresowanie uczelniami technicznymi wśród kobiet było stosunkowo niskie. Jednak od pewnego czasu na rynku pracy IT nastąpiło nowe otwarcie i teraz to nie wykształcenie wyższe w tym obszarze determinuje rozpoczęcie kariery w tej branży.

Bardzo szeroka oferta kursów dokształcających lub nastawionych na przekwalifikowanie ułatwiła dostęp do tego sektora dla wszystkich, również dla kobiet. Dodatkowo, popularyzacja elastycznych form zatrudnienia sprzyja aktywizacji kobiet powracających z przerw związanych z macierzyństwem. Jeśli chodzi jednak o twarde wskaźniki to trudno z nimi dyskutować – rynek IT na Pomorzu jest nadal zdominowany przez panów.

Natomiast zapotrzebowanie firm na aktywizację kobiet w tym obszarze jest ogromne. Nawet jeśli nie wszyscy pracodawcy mają już tę świadomość, to dla zdrowia organizacji potrzebna jest różnorodność. Może ona mieć wiele wymiarów i płęć jest jednym z nich. W tym, jak nasi pracownicy się różnią drzemie ogromna siła i potencjał. Pozwala na budowę kultury uczenia się, empatii i otwartości. Choć jestem daleka od kierowania się stereotypami, to jest sporo prawdy w tym, że kobiety wnoszą do struktury organizacyjnej empatię, łagodność i otwartość na zmiany. To może przynieść bardzo duże korzyści szczególnie dla tych organizacji, gdzie kobiet wciąż jest niewiele.

Budowanie zespołów zróżnicowanych pod względem płci ma bardzo wiele plusów. Efektywność takich zespołów jest wyższa przede wszystkim z uwagi na inny sposób przechodzenia przez proces konfliktu zespołowego.

Różnorodny zespół więcej rozmawia, konflikty nie eskalują, zazwyczaj nieporozumienia są rozwiązywane wcześniej i szybciej, a wnioski są budujące i zespół wspólnie dochodzi do ciekawszych rozwiązań.

Każda z płci pozytywnie na siebie oddziałuje, wyzwala dobre cechy i buduje bogatszą kulturę współpracy.

Zespoły IT, które teraz są zdominowane przez panów potrzebują kobiet, by wyzwolić swój pełny potencjał. Tak samo inne branże potrzebują mężczyzn, a przykładem mogą być zespoły HR-owe, gdzie panowie wspaniale uzupełniają kompetencje koleżanek.

Sądzę, że ważne jest pokazanie środowisku, dlaczego ta aktywizacja jest istotna. Pokazanie benefitów, które z niej wynikają zarówno dla kobiet, jak i pracodawców ma ogromne znaczenie. Nie chodzi przecież o to, by uzyskać parytet, a by wyzwolić potencjał organizacji i kobiet na rynku pracy.

Pokazanie im możliwości, które niesie świat IT oraz wsparcie w planowaniu kariery zawodowej i łączeniu jej z życiem prywatnym ma ogromne znaczenie i z reguły na tym etapie weryfikowana jest wiarygodność pracodawcy. W tym obszarze firmy mogą zadziałać podwójnie, np. umożliwiając elastyczną pracę partnerowi, jednocześnie aktywizując zawodowo jego partnerkę, nawet jeśli nie jest pracownikiem danej firmy. To jest mechanizm współdziałania lokalnego rynku pracy, który pozwoli na realny rozwój zawodowy kobiet w sektorze IT.

Barierą w aktywizacji jest myślenie kobiet, że „to nie dla nich”. Pielęgowane przez lata przekonanie, że nauki ściśle są dla chłopców, a humanistyczne dla dziewczynek, zbiera niestety żniwo w grupie obecnych 30-latków.

W ostatnim czasie w mediach społecznościowych coraz więcej znajdujemy historii kobiet, którym się udało i są one najlepszym świadectwem i zachętą. Jednak teraz trafią na nie osoby, które już o tym myślą, otwierają się. Pokonanie bariery będzie możliwe, gdy dotrzemy do tych osób, które o rynku IT w ogólnie nie myślą jako o potencjalnym miejscu dla siebie. Inne bariery, to te związane z przekonaniami, że zatrudnienie kobiety wiąże się z nieobecnościami, chorobami dzieci i macierzyństwem. Tutaj praca domowa jest do odrobienia po stronie pracodawców – stwórzmy elastyczne warunki pracy tak, żeby godzenie roli mamy i eksperta IT było możliwe. Moment powrotu na rynek pracy z urlopu macierzyńskiego to idealna okazja na przekwalifikowanie zawodowe.

Pomimo iż coraz więcej inicjatyw jest podejmowanych w tym zakresie, to potencjał na rynku wciąż nie jest wykorzystywany. Nasza organizacja przede wszystkim stawia na różnorodność w wielu wymiarach, a płęć jest jednym z nich. Nadal w obszarach eksperckich IT mamy przewagę mężczyzn, chociaż w ostatnich latach ten procent się przesuwają, zmierzając do równowagi. W ostatnich latach organizowaliśmy tzw. Akademię, które pozwalały się przekwalifikować i rozpocząć ścieżkę kariery w IT bez wcześniejszego doświadczenia w tym obszarze. Co ciekawe, na poziomie wyższego szczebla zarządzania w naszej firmie 60% stanowią kobiety.

Na pewno potrzebna jest również mocna współpraca pracodawców, wszak sprzyjający klimat na lokalnym rynku pracy możliwy jest tylko wtedy, gdy tworzący go przedsiębiorcy będą współdziałać i stosować podobne dobre praktyki. W tym zakresie władze samorządowe mogą stać się swego rodzaju katalizatorem tej współpracy i koordynatorem programów dla pracodawców. Szczególnie tych, którzy jeszcze nie widzą, jakie benefity może przynieść im różnorodność. Pokazanie tych korzyści poprzez np. otwieranie akademii dokształcających, czasowych programów rozwojowych dla kobiet z innych branż wchodzących na pewien czas do IT, by poznać ten sektor, pozwoli na oswojenie obaw zarówno pracodawców, jak i kobiet. Pokazywanie historii takich sukcesów uwiarygodni, że jest to możliwe.

Mówiąc o kobietach w IT, nie możemy zapominać o mężczyznach :) Siła drzemie w różnorodności i pod takim hasłem powinniśmy rozmawiać o tej aktywizacji. Branże zdominowane przez kobiety potrzebują mężczyzn jak wody. Ważne, by mówić o tym, jak możemy się uzupełniać i jak wzmocni to obie strony.

ALEKSANDRA OSZAJCA

Dyrektor HR

Lufthansa Systems Poland

3.03

Aspekty wpływające pozytywnie na sytuację kobiet na Pomorzu

Wg kobiet specjalizujących się w obszarze IT najbardziej wpływa pozytywnie na ich sytuację rosnąca liczba kobiet na studiach technicznych (56% wskazań).

Kolejnym pozytywnym czynnikiem jest dostępność rozwiązań pracy elastycznej (51% wskazań). Ważnym aspektem również związanym z edukacją jest wg badanych promocja kierunków studiów wcześniej uważanych za typowo „męskie” wśród kobiet (48% wskazań).

Badanie jasno pokazuje, że kierunki obrane przez uczelnie oraz władze regionu pomorskiego powinny być kontynuowane. Takie działania jak popularyzacja studiów technicznych poprzez różnego rodzaju kampanie promocyjne, spotkania, raporty przynoszą wymierne efekty.

Uczestniczki badania jakościowego zwracają natomiast uwagę, że to co wpływa pozytywnie na ich sytuację, to ich własne umiejętności i cechy charakteru. Podkreślana jest motywacja, samodyscyplina a także wiedza merytoryczna – kompetencje i ukończone kursy. Zwrócono również uwagę na konieczność zapewnienia większej liczby szkoleń stacjonarnych, gdyż te o charakterze wyjazdowym często wykluczają kobiety ze względu na ich zobowiązania rodzinne. Ważna jest również odwaga.

“

Podczas rekrutacji nie zauważyłam jakiegokolwiek różnicy czy bariery ze względu na płeć. Spotkałam się z pytaniami, czy poradzę sobie w pracy z mężczyznami, bo praca z zespołem męskim jest inna niż kobiecym.

Dlatego zawsze warto się zastanowić: czy mnie to naprawdę interesuje? Póki co mężczyźni będzie więcej i może się trafić sam męski zarząd, zespół i to może być barierą dla kobiety, która lubi relacje przyjacielskie z innymi kobietami. Są to małe rzeczy, ale one mocno wpływają na jakość pracy. Bo poza wykonywanymi obowiązkami atmosfera jest ważna.

Praca z jednorodnym zespołem jest łatwiejsza, ale z różnorodnym zespołem jest efektywniejsza ze względu na to, że taki zespół ma o wiele więcej pomysłów, trudności, ale będzie o wiele więcej rozwiązań danego problemu.

– podsumowuje jedna z kobiet zatrudnionych w sektorze IT.

56%

KOBIET WSKAZAŁO ROSNĄCĄ LICZBĘ KOBIEŃ NA STUDIACH TECHNICZNYCH

51%

KOBIET CENI DOSTĘPNOŚĆ ROZWIĄZAŃ PRACY ELASTYCZNEJ

48%

KOBIET WSKAZAŁO POPULARYZACJĘ KIERUNKÓW STUDIÓW WCZEŚNIEJ UWAŻANYCH ZA TYPOWO „MĘSKIE”

“

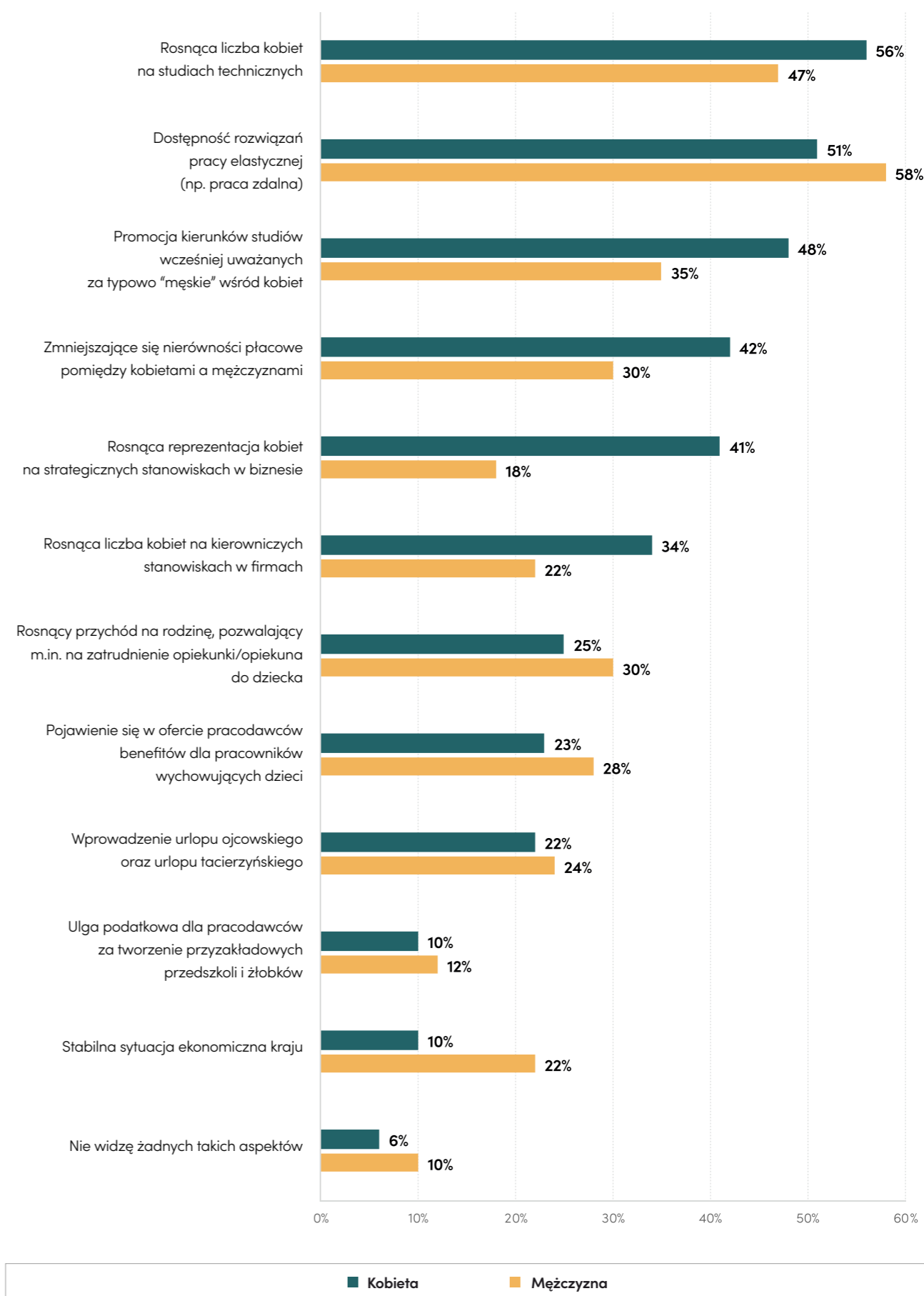
Determinacja przedkłada się na dążenie do celu w przypadku realizacji projektu czy produktu.

U wielu kobiet zaobserwowałam **niepoddawanie się i nieodpuszczenie tematu czy terminu. Zawsze próbują dotrzeć do celu.**

Ważne cechy to determinacja, konsekwencja, szczegółowość, dokładność, nieprzegapienie niuansów, które są istotne.

– wskazuje uczestniczka badania.

Jakie są wg Ciebie najważniejsze aspekty wpływające pozytywnie na sytuację kobiet na Pomorzu w obszarze IT?



OKIEM UCZELNI

Politechnika Gdańska

Trójmiejska dolina krzemowa czeka na absolwentki PG

Jednym z najchętniej wybieranych przez przyszłych studentów na Politechnice Gdańskiej jest Wydział Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki (WETI).

Oferowane tu kierunki nauczania odzwierciedlają potrzeby współczesnego rynku pracy w zakresie technologii IT.

Kierunki informatyczne są coraz chętniej wybierane przez maturzystki, ale nadal jest ich stosunkowo niewiele. Panie stanowią około 20% na wydziale, a wśród doktorantów jest ich około 25%. *„Studia na WETI pozwoliły mi nie tylko na pozyskanie wiedzy technicznej, ale również rozwój w kierunku lidera. Nauczyłam się jak zarządzać grupą, dysponować środkami wysokości kilkudziesięciu tysięcy złotych i organizować wydarzenia dla setek osób. Wpłynęło to pozytywnie na moją wiarę w swoje umiejętności, dzięki czemu teraz nie boję się nowych wyzwań.”* – mówi Martyna Gostomska, studentka WETI.

Maturzyści, którzy zdobędą indeks drugiej najlepszej uczelni badawczej w kraju (w ramach ministerialnego konkursu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”), mogą wybrać studia na kierunkach: automatyka, cybernetyka i robotyka, elektronika i telekomunikacja, informatyka, inżynieria biomedyczna oraz inżynieria danych, a na II stopniu studiów także

technologie kosmiczne i satelitarne. Studenci zdobywają tu wiedzę teoretyczną i praktyczną, której poszukują pracodawcy. Sprzyja temu m.in. ogromne zaplecze laboratoryjne, w tym: Laboratorium Akustyki Fonicznej, Laboratorium Badawcze Hydroakustyki, Laboratorium Zanurzonej Wizualizacji Przestrzennej, Laboratorium Materiałów Funkcjonalnych, Środowiskowe Laboratorium Technologii Bezprzewodowych czy Laboratorium Syntezy Innowacyjnych Materiałów i Elementów.

W ramach dydaktyki studenci realizują m.in. projekty grupowe na rzecz zewnętrznych klientów. Udział w takim projekcie przygotowuje do pracy w warunkach przemysłowych i rozwija umiejętności rozwiązywania rzeczywistych problemów na drodze pracy zespołowej. Absolventki i absolwenci WETI są poszukiwanymi na rynku pracy specjalistami, a absolwenci informatyki to również najlepiej opłacani specjaliści w swojej dziedzinie w Polsce.

Ci spośród absolwentów Wydziału Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki, którzy decydują się kontynuować pracę naukową na Politechnice Gdańskiej mają możliwość realizacji wielu ciekawych, innowacyjnych projektów. Obecnie w Katedrze Metrologii i Optoelektroniki prowadzone są badania nad nowoczesnymi optoelektronicznymi

metodami pomiarowymi, w Katedrze Systemów i Sieci Radiokomunikacyjnych w jednym z projektów prowadzone są badania nad koncentratorami KODEŚ danych elektroenergetycznych, który jest wyposażony w innowacyjne funkcje decyzyjne. Z kolei w Katedrze Systemów Multimedialnych realizowane były badania poświęcone akustycznej analizie parametrów ruchu drogowego z wykorzystaniem informacji o hałasie oraz uczenia maszynowego. W Katedrze Inżynierii Oprogramowania podejmowane są szeroko zakrojone badania, których celem jest rozwój systemów informatycznych, wspomagających terapię dzieci z autyzmem. We wszystkich tych projektach liderami są badaczki z Politechniki Gdańskiej, realizując je samodzielnie bądź w zespołach badawczych, którymi kierują.

Trudno znaleźć lepsze miejsce dla specjalistów z dziedziny IT niż Trójmiasto i całe województwo pomorskie. W regionie działa w sumie 129 firm zatrudniających powyżej 10 osób. Większość z nich ulokowana jest w Trójmieście. Łącznie trójmiejskie firmy IT zatrudniają około 23,5 tys. programistów. Liczba osób zatrudnionych w sektorze rośnie w tempie około 6% rocznie, z czego ponad 3/4 pracuje w usługach ICT*.



DRUGA NAJLEPSZA UCZELNIA BADAWCZA W POLSCE

W KONKURSIE MINISTERSTWA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO



pg.edu.pl/badawcza

3.04

Barriere na drodze rozwoju kobiet

Największą barierą na drodze rozwoju kariery w IT wg kobiet jest **brak wiary w siebie (53% wskazań)**. Kolejnym już zewnętrznym czynnikiem jest uwikłanie kobiet w role tradycyjne (49% wskazań).

Duży odsetek kobiet (40%) wskazuje na niechęć sektora IT do płci żeńskiej (tzw. mizoginizm) – ciekawe jest jednak, że tylko 11% mężczyzn obserwuje to zjawisko.

Dla dużej części panów (29%) nie ma żadnych barier na drodze rozwoju kobiet w IT. Badanie jakościowe wskazało, że to początki zawodowe są najtrudniejsze i konieczne jest ciągle budowanie pozycji w branży.

“

Początki są najtrudniejsze. Do kobiet podchodzi się jak do dziecka. Ja byłam uczona tak przez moich kolegów i zauważam to w innych zespołach. Nie jest to bariera, ale zależy na jakiego mężczyznę się trafi, bo niektórzy są jak ojcowie, ale zdarzyło się mi spotkać kilka nieprzyjemnych osób.

– zauważa pracująca studentka.

“

Kadra zarządzająca jest nieświadoma. Ja się czulam jak najbardziej szanowana i uznawana jako specjalista u poprzedniego kierownika. Ale jeśli miał on do wyboru standardowe rozwiązanie, do którego był przyzwyczajony przez wiele lat, tak decydował. **Mężczyźni na ważnych stanowiskach są przyzwyczajeni do wyboru mężczyzn do awansów** i wybierają to, jako “bezpieczniejszą” opcję.

– opowiada jedna z badanych specjalistek IT.

“

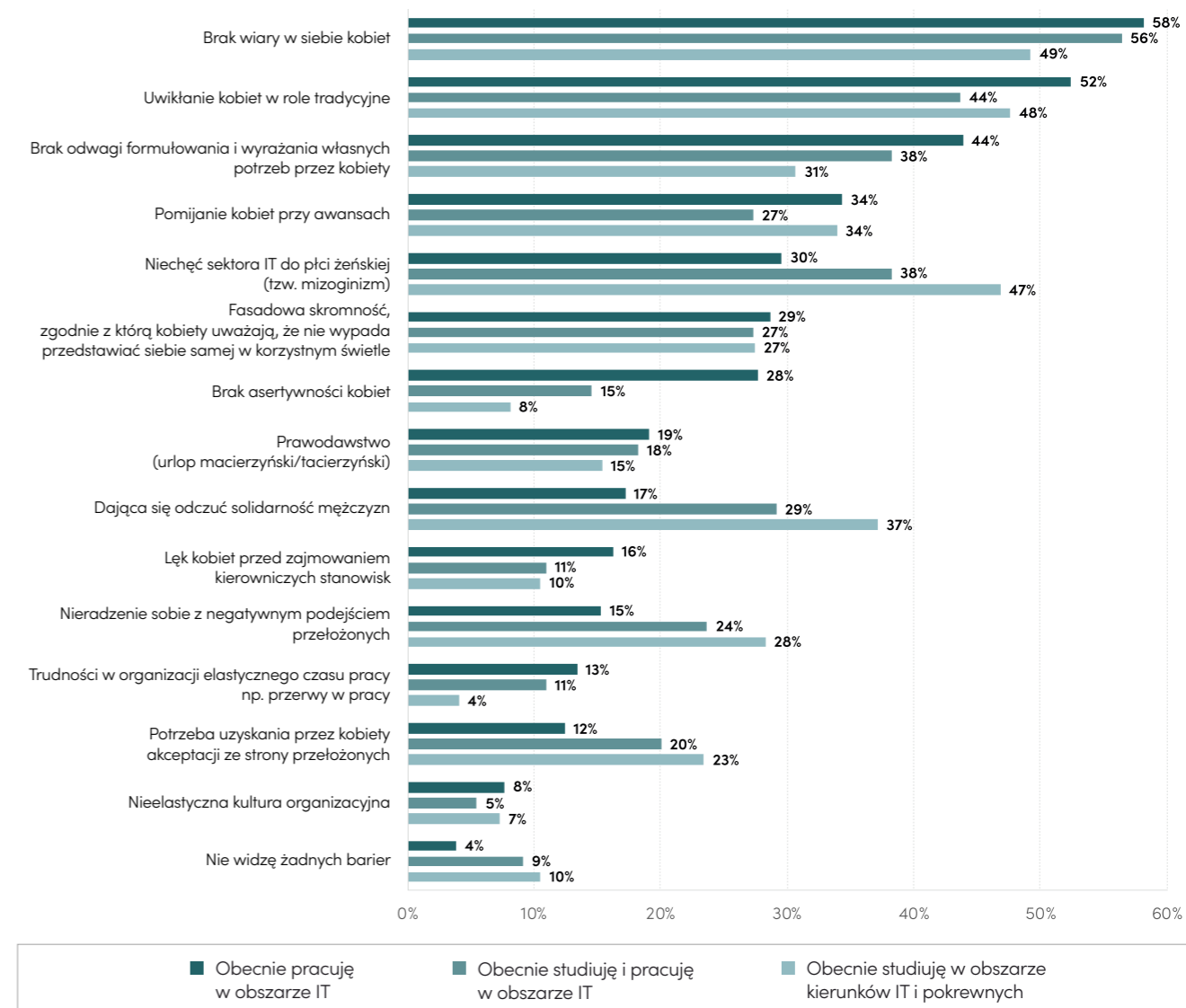
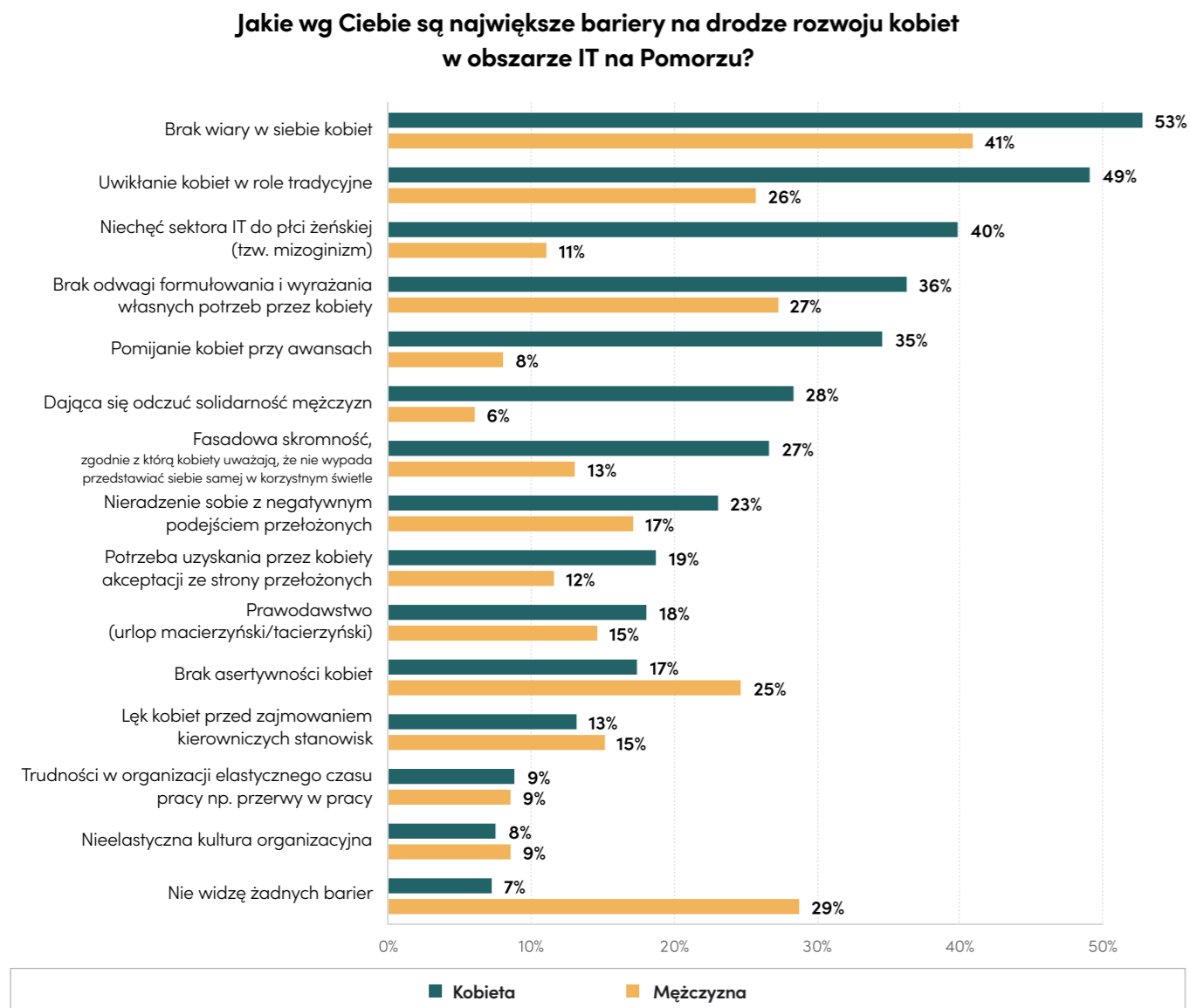
Środowisko czasami dyskryminuje pod kątem płci. Jeśli trafi się na grupę osób bardziej zawistnych, sektorze zdominowanym, to obecne jest podejście braku szacunku dla kobiet.

– dodaje inna studentka.

Analizując wskazywane bariery przez kobiety w podziale na status zawodowy można zaobserwować, że studentki częściej niż kobiety już pracujące wskazują na niechęć sektora IT do płci żeńskiej (tzw. mizoginizm) – 47% wskazań w porównaniu do 30% zatrudnionych kobiet. Istotną barierą jest również dla nich dająca się odczuć solidarność mężczyzn (37% wskazań), co w późniejszym życiu zawodowym nie jest tak odczuwalne (17% wskazań pracujących kobiet). Nie odnotowane zostały znaczące różnice w przypadku kobiety jednocześnie studiujących i pracujących.

Jakie wg Ciebie są największe bariery na drodze rozwoju kobiet w obszarze IT na Pomorzu?

KOBIETY W PODZIALE NA STATUS ZAWODOWY



Lean in STEM

Program mentoringowy, który miał już 5 edycji z udziałem CEO's firm technologicznych, startupów i wybitnych naukowców. To wiązka rozwiązań networkingowych, inspiracyjnych i mentoringowych wspierających rozwój karier kobiecych w branży technologicznej i w nauce.

leaninstem.pl

Forum Mentorów

Organizacja, która prowadzi cykliczne spotkania Łoży Mentorów, konferencje oraz spotkania umożliwiające wymianę doświadczeń środowiska zainteresowanego mentoringiem.

forum-mentorow.pl

Vital Voices Chapter Poland

reprezentuje międzynarodową organizację Vital Voices Global Partnership. Misją Vital Voices Poland jest inwestowanie w kobiety o potencjale przywódczym w Polsce, Europie i Azji. Fundacja posiada grono ponad 100 stypendystek prestiżowego programu mentoringowego. Fundacja przeszkoliła ponad 500 kobiet w Polsce zakresie przywództwa.

vitalvoices.pl

OKIEM EKSPERTA

Nazeen Koonda

Statystyki pokazują, że w ciągu ostatnich kilku lat kobiety stanowiły ponad 35% wszystkich uczestników szkoleń z zakresu IT. W wielu największych i najbardziej znanych firmach w Trójmieście, połowa pracowników na średnim szczeblu kierowniczym to kobiety, jest ich również coraz więcej na stanowiskach zarządczych.

Poza tym, ekosystem oparty na usługach w Trójmieście jest ukierunkowany na wspieranie i rozwijanie kobiet w obszarze technologii oraz zachęcanie kobiet do powrotu na rynek pracy za pośrednictwem różnych programów krajowych i regionalnych, takich jak **Geek Girls Carrot**, **ITforSHE** i inne, które promują podnoszenie umiejętności lub przekwalifikowywanie. Inicjatywy, takie jak **CandidIT** tworzą już specjalne programy mentorskie i wspierają poszukiwanie zatrudnienia przez kobiety w regionie.

Wielu prestiżowych pracodawców na Pomorzu oferuje równe płace i możliwości awansu, bez względu na płeć.

W części organizacji funkcjonują również świadczenia dla kobiet z obowiązkami rodzinnymi, takie jak elastyczne godziny pracy czy opieka nad dziećmi.

Trójmiasto ma również dobrze prosperującą społeczność kobiet, które choć same nie pracują bezpośrednio w obszarze nowych technologii, to wspierają rozwój par w tym obszarze. Te kobiety odgrywają bardzo istotną rolę we wspieraniu sektora technologii i obejmują różnorodne dziedziny, takie jak marketing, komunikacja, zarządzanie talentami, uczenie się i rozwój, rekrutacja.

Region zapewnia również atrakcyjny ekosystem przedsiębiorczości dla kobiet-przedsiębiorców i przyciąga zarówno rodzime startupy, jak i inwestorów zorientowanych na zatrudnianie i wspieranie karier kobiet. Trójmiasto posiada również wiele przestrzeni coworkingowych skoncentrowanych na potrzebach kobiet, oferujących im czas, przestrzeń, sieć kontaktów i udogodnienia, których potrzebują, aby odnieść sukces w pracy. Oprócz tego mamy również organizacje mentorujące i wspierające networking, takie jak LeanIn, Vital Voices i Forum Mentorów.

Znakomitym przykładem tego, jak świetne są pomorskie kobiety, jest fakt, że prawie 50% (jeśli nie więcej) naszego zespołu w Invest in Pomerania to kobiety, które wspierają sektor technologiczny.



NAZEEN KOONDA

Brand PR & Marketing Manager,
Invest in Pomerania & Live more. Pomerania

3.05

Obszary IT a dominacja płci

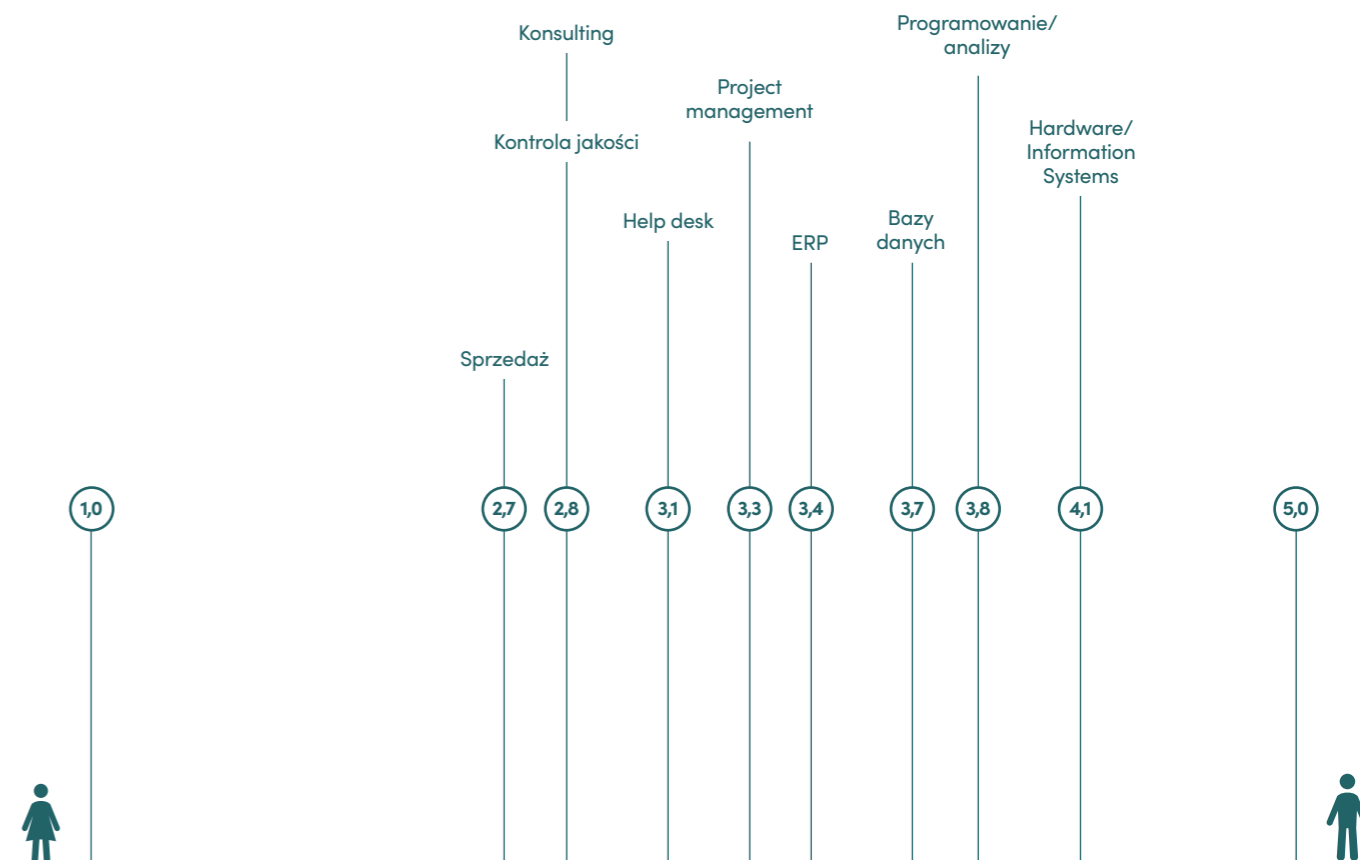
Badani na Pomorzu respondenci wskazują jako **obszary najbardziej „kobiece”**:

- sprzedaż,
- kontrolę jakości oraz
- konsulting.

Na drugim końcu skali specjalizacji **najbardziej męskich** znalazły się:

- hardware/information systems,
- programowanie/analizy oraz
- bazy danych.

Prosimy ocenić w skali od 1 do 5, poniższe obszary branży IT pod kątem reprezentacji płci, gdzie cyfra 1 oznacza **obszar zawodowy o największej nadreprezentacji kobiet**, a cyfra 5 **obszar zawodowy o największej nadreprezentacji mężczyzn**.



CZĘŚĆ IV

Środowisko pracy wobec kobiet

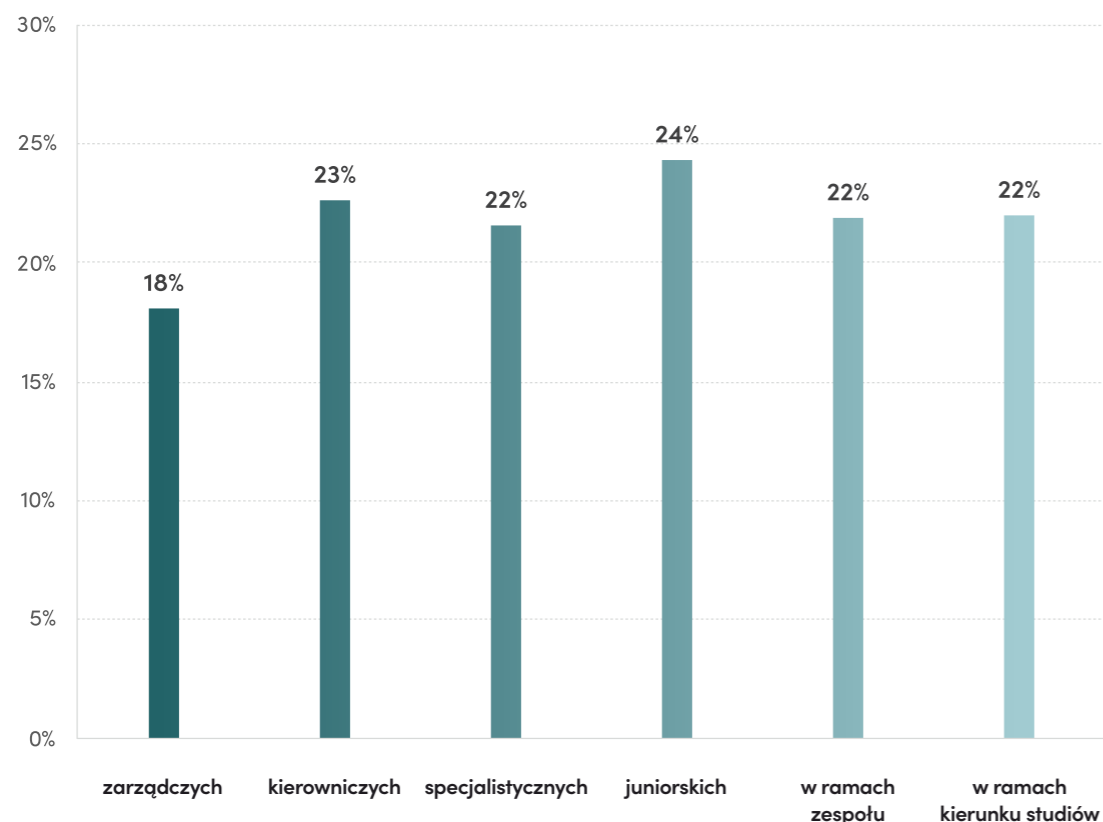
4.01

Udział zatrudnionych kobiet w firmach

Przeprowadzone badanie wskazało, że szacunkowy udział kobiet w obszarze IT na żadnym poziomie stanowisk nie przekracza 25%.

Pozytywnym sygnałem jest jednak równomierny rozkład kobiet na poszczególnych szczeblach kariery z nieznacznie zaznaczonym wzrostem na stanowiskach juniorskich.

Szacunkowy udział kobiet na stanowiskach



OKIEM PRACODAWCY

Irina Ledyeva

Kobiety w obszarze IT mają duże możliwości rozwoju kariery. Ich sytuację w branży oceniam bardzo dobrze – choć z pewnością jest jeszcze dużo do zrobienia. Dobrą wiadomością jest, że zauważam coraz większą popularyzację zawodu – u nas w Intel też widać coraz więcej kobiet.

Do aspektów wpływających na aktywizację kobiet w branży z pewnością zaliczyć trzeba branżowe wydarzenia. Na Pomorzu i w całej Polsce organizowanych jest wiele konferencji i spotkań mających na celu wsparcie kobiet w rozwoju zawodowym oraz wzajemną inspirację. Są to m.in.: Trójmiejskie Targi Pracy, Women Inspire IT, program IT for SHE czy Women in Technology. W samym Intel co roku organizowane są staże letnie, które kierowane są do osób zainteresowanych nowymi technologiami, aby mogły spróbować swoich sił w tej branży.

Również promocja ścieżek karier wśród studentek jest bardzo ważna, ponieważ często nie są one przekonane do tego, aby mogły faktycznie rozwinąć karierę w tej branży. Potrzebne są grupy wewnętrzne, spotkania dla kobiet, szkolenia oraz wsparcie w zakresie godzenia życia prywatnego z zawodowym. Dodatkowo warto, żeby upowszechniły się urlopy tacierzyńskie.

W Intel działają grupy dla zainteresowanych, które spotykają się w ramach szkoleń, ale i czasu wolnego.

Grupy wewnętrzne inicjują spotkania pracowników, wyjazdy czy dodatkowe szkolenia, które uważają za potrzebne. Mamy też grupę wewnętrzną „Kobiety w Intel”, której celem jest pokazanie wartości zróżnicowanych zasobów ludzkich, zachęcanie kobiet do wykorzystywania pełnego potencjału w karierze, technologii i przywództwie. W firmie są także, tak zwane pokoje dla matki i dziecka, oraz specjalnie wyznaczone miejsca parkingowe dla kobiet w ciąży.

Dobrymi praktykami mającymi na celu wzrost świadomości rozwoju kariery jest już na etapie szkoły wcześniejsza współpraca w tym obszarze. Trzeba pokazywać kobietom, jak bardzo praca jest fascynująca. Panuje stereotyp, że branża IT jest dla mężczyzn. Tymczasem, jeśli kobieta wykazuje zainteresowanie w tym kierunku to ma ogromne możliwości rozwoju.

Firma, w której obecnie pracuję zachęca kobiety, aby rozwijały się w branży IT. Organizowane są **szkolenia** i **praktyki** już na studiach. **Targi pracy** oraz **nawiązanie współpracy uczelni z pracodawcą** to działania, które powinny być podstawą w każdej organizacji.

Tematem wartym poruszenia jest także forum pracodawców, które da możliwość podzielenia się opinią z innymi firmami i da przestrzeń do rozmowy o pomysłach i działaniach w celu rozwoju branży. Warto też organizować jeszcze więcej szkoleń i warsztatów, które pokazują kobietom, że mogą rozwijać swoje pasje.

72 Nie widzę też barier organizacyjnych stojących na drodze kobietom.

To stereotyp, że kobieta to tylko dom i dzieci. Bariery powstają w społeczeństwie, a nie w firmach.

W Intel przy zatrudnianiu nowego pracownika znaczenie mają **kwalifikacje i doświadczenie**, a nie płeć, wiek czy pochodzenie.

Moje obserwacje wskazują, że zatrudnienie kobiet w zespołach IT pozytywnie wpływa na efektywność zespołów – kobiety mają inny punkt widzenia i dzięki temu są w stanie wnieść wartość dodaną.

Warto wspierać wszelkie inicjatywy, które pokażą jak ciekawie kobiety mogą rozwijać swoje kariery w obszarze IT.

Na etapie rekrutacji kandydat oceniany jest również osobowościowo, pod kątem tego, czy odnajdzie się w zespole. Funkcjonujące w ramach organizacji zespoły są różnorodne nie tylko ze względu na płeć, ale i wiek czy pochodzenie.

Obszar, na który warto zwrócić uwagę to nawiązanie **współpracy pomiędzy pracodawcami a urzędami**. Warto, aby przedsiębiorstwa miały możliwość zgłoszenia swojej potrzeby czy pomysłu, a władze samorządowe mogły pomóc w ich realizacji w regionie.

IRINA LEDYAEVA

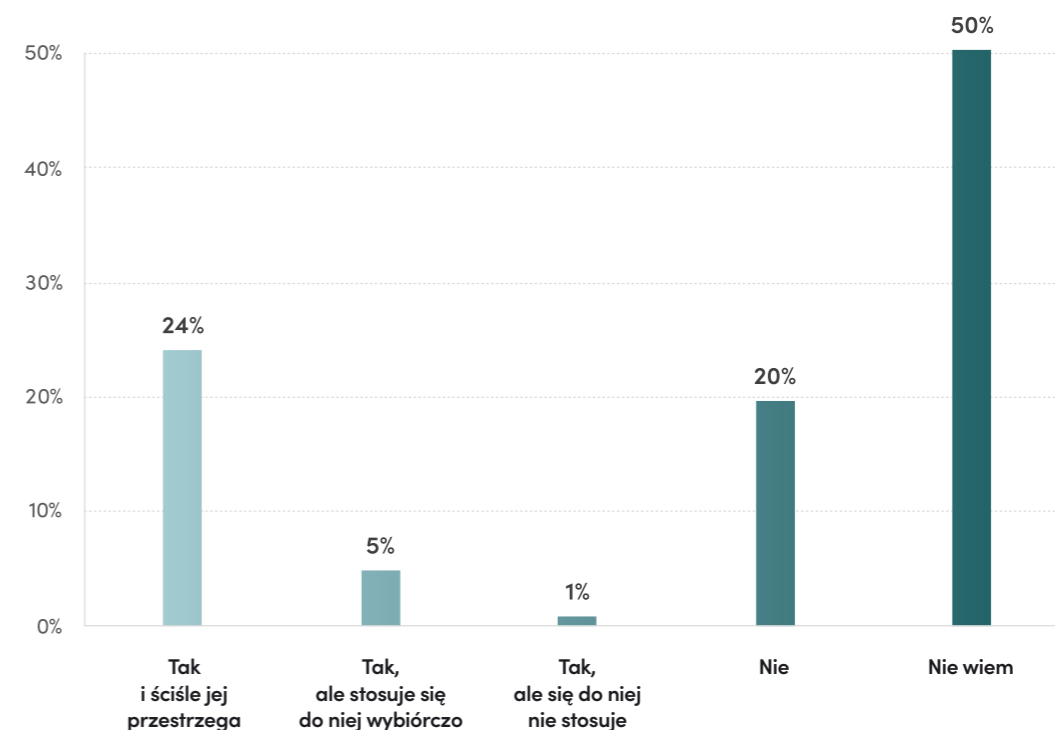
Public Affairs Lead for Germany and Poland
INTEL TECHNOLOGY POLAND SP. Z O.O.

4.02

Regulacje i działania dla równych szans

Badanie pokazało, że respondenci mają niską świadomość w zakresie regulacji wprowadzanych przez firmy, mających na celu opis firmowej polityki równych szans. 50% badanych nie ma wiedzy na ten temat. Co czwarty respondent wskazuje, że taka regulacja istnieje i jest w organizacji przestrzegana, zaś co piąty wskazuje, że w jego firmie taki dokument nie funkcjonuje.

Czy w Twoja firma wdrożyła regulację wewnętrzną dotyczącą polityki równych szans?



57% badanych wskazuje jednak na prowadzenie konkretnych działań mających na celu aktywizację kobiet w IT przez organizację.

Respondentki w badaniu jakościowym podkreślały, że wg nich ciężar rozwoju branży spoczywa właśnie na pracodawcach. Widzą jednak dużą rolę i możliwości działań władz lokalnych w zakresie promowania branży IT wśród kobiet i zwalczania stereotypów.

Kolejnym obszarem jest współpraca urzędów pracy z firmami i udzielanie dofinansowań na kursy i szkolenia. Urzędy mogłyby również wspierać rozwój instytucji zapewniających opiekę nad dziećmi i kształcić nowe kompetencje od wczesnych etapów edukacji.

“

Na etapie wczesnej edukacji powinno się uświadamiać dzieci poprzez zabawy, jakie możliwości niosą nowe technologie oraz rozwijać podstawowe umiejętności techniczne u dzieci.

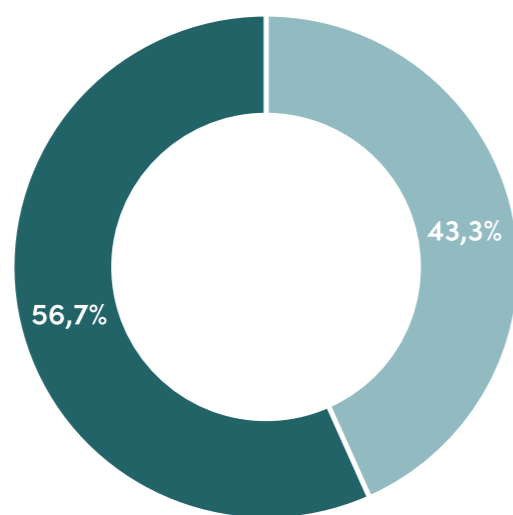
– podkreśla jedna z badanych specjalistek IT.

“

Jeżeli chodzi o działania wspierające władz lokalnych, to kluczowe są dofinansowania do szkoleń, bo najtrudniejszy jest pierwszy krok. Na pewno można organizować spotkania związane z branżą, żeby kobiety zobaczyły, że jest ich coraz więcej. Ważne są też szkolenia oraz spotkania z doradcą zawodowym, który pomoże sprawdzić, czy konkretna osoba ma predyspozycje do pracy w tej branży.

– dodaje inna uczestniczka badania zatrudniona w sektorze IT.

Czy w Twojej firmie podejmowane są działania na rzecz aktywizacji kobiet lub równouprawnienia kobiet i mężczyzn?



■ Tak ■ Nie

Dobra Praktyka

Working Parents Club, czyli Klub Pracujących Rodziców, to jeden z komitetów w State Street Corporation. Jest on dedykowany rodzicom i założony z inicjatywy rodziców.

Główne cele komitetu to wsparcie rodziców pracujących w State Street w osiągnięciu work-life balance poprzez stworzenie przyjaznego środowiska pracy.

Udaje się to osiągnąć dzięki dzieleniu się doświadczeniem, spotkaniom motywującym oraz bardziej wymiernym działaniom jak benefity dla rodziców czy program Buddy4Parent, czyli sesje coachingowe dla pracowników, którzy wkrótce zostaną rodzicami.

Dzięki inicjatywie Working Parents Club i poparciu kadry zarządzającej, firma oferuje dofinansowanie żłobka/przedszkola w ramach współpracującej ze State Street Bank Polska sieci placówek*.

* Klub rodziców w miejscu pracy, czyli jak efektywnie wspierać pracowników? Anna Łabno-Kucharska, 08.08.2019
mamopracuj.pl

OKIEM EKSPERTA

Monika Bogdanowicz

“

Rola kobiet w nowych technologiach stale ulega różnego rodzaju zmianom.

Od ponad kilkunastu lat obserwuję to środowisko z wielkim zaciekawieniem oraz mentalnym, a także aktywnym wsparciem w zakresie działań kreatywnych, organizacyjnych i edukacyjnych na rzecz zwiększenia roli kobiet w branży związanej ze światem technologii.

Na przestrzeni tych lat przeszliśmy od etapu zachęcania kobiet do zajmowania się tematami technologicznymi do realnego doświadczania wpływu kobiet tworzących nową jakość w tej niezwykle wymagającej branży. Oczywiście temat trzeba rozpatrywać na wielu płaszczyznach i myślę, że szczegółowe badania różnego rodzaju grup zawodowych w tym sektorze mogą na pewno dać bardzo ciekawe odpowiedzi.

Z mojej perspektywy dostrzegam coraz aktywniejszą obecność kobiet w przede wszystkim tak zwanych miękkich projektach technologicznych, czyli głównie mediach i marketingu cyfrowym, jak i w całej branży e-commerce oraz społeczności startupowej.

To co według mnie cechuje kobiety w tej pracy to niezwykła pasja, zaangażowanie, wysokiej jakości merytoryczne przygotowanie oraz chęć ciągłego rozwoju. Stałym wyzwaniem dla kobiet bez doświadczenia w tej branży jest problem wysokiego progu wymagań dla osób wchodzących do zawodów technologicznych. Nawet kobiety z bardzo dużym doświadczeniem, spotykają się z odrzuceniem w trakcie rekrutacji, gdyż branża zamyka się na różnorodne spektrum wiedzy, umiejętności i doświadczenia zdobyte w innym sektorze.

Tak wąskie spojrzenie tworzy zamknięty krąg i jest przeszkodą w stworzeniu unikalnego środowiska, stanowiącego analogię do sytuacji w innych krajach Europy i Stanów Zjednoczonych. Niezbędne jest dalsze intensywne realne zbliżanie dostępności pracy w tej branży dla kobiet, które chcą podjąć pracę w obszarze IT, a nie mają takiego doświadczenia. Otwartość, empatia, ale także świetna komunikacja to cechy wyróżniające kobiety w nowym świecie, w którym uczymy się funkcjonować w konsekwencji zmian wynikających z pandemii.

Praca zdalna powinna stawać się oczywistym rozwiązaniem, a nie tylko przywilejem. Obserwuję, że zmiany w tym zakresie nie idą dynamicznie. Wszyscy musimy podejmować się nauki nowych kompetencji, które pozwolą odnaleźć nowe nisze w środowisku biznesu. Szukając innowacyjnych rozwiązań, wywrzemy realny wpływ na miejsce, w którym żyjemy. Pomorze potrzebuje nowych impulsów rozwojowych. Silna społeczność aktywnych kobiet rozwijających branżę nowych technologii – to szansa na kolejne 5 i 15 lat dla naszego regionu. Zróbmy to razem! Wspierajmy zdobywanie umiejętności, wiedzy i realnych doświadczeń. Na pewno przyniesie to wymierne korzyści dla Pomorza.



MONIKA BOGDANOWICZ

Dziennikarka, twórca cyfrowy, ekspert Komunikacji i Relacji.

Popularyzatorka nauki i innowacji, twórczyni społeczności Geek Girls Carrots w Trójmieście.

CZĘŚĆ V

Jak rozwijać kariere w IT

5 kroków

na drodze do rozwoju kobiet w branży IT

Praca w branży IT to wciąż męska domena, jednakże z biegiem lat zauważam, że na rynku pojawia się coraz więcej kobiet rozwijających się w tym obszarze. Dla pań, które wiążą swoją karierę właśnie z tą branżą przedstawiamy kilka wskazówek, które mogą zachęcić do aplikowania i rozwoju zawodowego na stanowiskach związanych z programowaniem i szeroko pojętą branżą IT.

1. Przede wszystkim warto inwestować w kursy i szkolenia

Przede wszystkim warto inwestować w kursy i szkolenia. Często pracodawca daje takie możliwości i zapewnia pakiety, które można wykorzystywać w kontekście swojego rozwoju osobistego.

Na pewno warto je wykorzystać do maksimum. Zwykle inwestycja czasu w pogłębianie wiedzy szybko procentuje później w lepszych propozycjach zawodowych lub możliwości awansu wewnątrz organizacji. W IT ciągły rozwój jest bardzo ważny i aby osiągnąć sukces nie można osiadać na laurach.

2. Wydarzenia związane z branżą IT

Istotny jest również udział w wydarzeniach związanych z branżą IT. W Trójmieście, co roku odbywa się konferencja InfoShare, która trwa kilka dni. Jest to świetne miejsce, by poznać osoby z branży, dowiedzieć się o nowościach na rynku i uczestniczyć w ciekawych spotkaniach, które później mogą przełożyć się na dłuższą współpracę już biznesową.

Do tej pory, wciąż jednak widzę, że tylko nieliczne kobiety biorą udział w takich spotkaniach.

3. Aplikowanie na interesujące stanowiska

Warto także, aby kobiety chętniej i z większą pewnością siebie aplikowały na interesujące je stanowiska. W branży IT, tak jak wspomniałam wyżej, ważny jest ciągły rozwój, a zmiana dobrze mu służy. Zauważyłam taką tendencję, że mężczyźni co 2-3 lata są otwarci na nowe oferty i zmiany zawodowe, kobiety zwykle dłużej pozostają w jednej organizacji, w związku z tym czasem nie mają możliwości zdobycia tak szerokich doświadczeń zawodowych, a to już wpływa na poziom atrakcyjności ich kompetencji dla firm. Ważne jest, żeby nie bać się podjąć rękawicę i spróbować swoich sił gdzieś indziej.

4. Aktualny profil na LinkedIn

Szukając nowych wyzwań zawodowych warto zadbać o posiadanie aktualnego profilu na LinkedIn. Wielu rekruterów w ten właśnie sposób kontaktuje się z kandydatami i dzięki temu można łatwiej znaleźć ofertę dopasowaną do swoich oczekiwań i kwalifikacji. Warto analizować różne propozycje, które też pokażą nam jak wygląda rynek i jakie możliwości stwarza. Dobre portale do poszukiwania pracy to także pracuj.pl oraz ogloszenia.trojmiasto.pl – jest to bardzo popularny portal z aktywnymi ogłoszeniami.

5. Odpowiednio skonstruowane CV

CV najlepiej, gdy jest skonstruowane w taki sposób, by podkreślało wymagane doświadczenie w ofercie, na którą aplikujemy. Ułatwia to potencjalnemu pracodawcy pierwszą weryfikację, zwraca uwagę na mocne strony pracownika, a także wskazuje przygotowanie się do przestania aplikacji pod konkretnie wybrane stanowisko.

Podczas zmiany pracy, można dostać oferty nawet o kilka tysięcy złotych brutto większe niż aktualne zarobki. Obecnie pracodawcy są w stanie zaoferować wiele kandydatkom, które mają wiedzę i jednocześnie dobrze odnajdą się w kulturze nowej organizacji. IT to obszerna branża, w której tak naprawdę każdy może znaleźć miejsce dla siebie. Na rynku pojawia się wiele ofert związanych z front-end'em i back-end'em. Poszukiwani są testerzy manualni i automatyczni, osoby do zarządzania zespołami jak i takie, które preferują pracę na samodzielnych stanowiskach. Firmy, organizacje rządowe, wojskowe, korporacyjne, finansowe i medyczne nieustannie poszukują specjalistów i specjalistek IT, którzy będą mogli wnieść nowe pomysły i innowacje do organizacji.

Dlatego nie tylko przekrój, jeśli chodzi o same stanowiska jest bardzo duży. Także branże, w których można pracować i rozwijać swoje kompetencje, dają kandydatom na rynku duże pole do wyboru odpowiedniego miejsca do pracy i rozwoju własnych kompetencji zawodowych.

Uważam, że kobiety w branży IT mogą być bardziej pewne siebie i swoich możliwości.

Nie warto bać się nowych wyzwań i wchodzenia, w wydawać by się mogło, świat zarezerwowany głównie dla mężczyzn.



SONIA TKACZYK

SENIOR CONSULTANT ANTAL IT SERVICES

OKIEM EKSPERTA

Izabela Disterheft

“

Promocja siły i wiary w siebie, rosnąca obecność kobiet w różnych branżach, przełamywanie stereotypów – to według mnie najważniejsze czynniki wzmocnienia takich branż, jak m.in. IT – kobiecymi umysłami.

Osobiście zauważam coraz więcej kobiet w branży IT: testerek, graficzek czy programistek. Są wśród nich panie na stanowiskach zarządczych. Nie jest ich wiele, ale są. Promocja siły i wiary w siebie, rosnąca obecność kobiet w różnych branżach, przełamywanie stereotypów – to według mnie najważniejsze czynniki wzmocnienia takich branż, jak m.in. IT – kobiecymi umysłami.

Z pewnością, jeśli chodzi o Pomorze, z pomocą przyszły takie inicjatywy, jak np. Dziewczyny na Politechniki, IT for SHE.

Kilka lat temu inicjowałam projekt: „Kobiety w IT”. Projekt ten skrojony był na potrzeby branży, przy okazji pozwalał kobietom wrócić na rynek pracy. Realizowany był przy wsparciu i dzięki otwartości Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku i przy zaangażowaniu firm IT. Szkoliliśmy testerki. Zdecydowana większość otrzymywała zatrudnienie (po zdaniu egzaminu i otrzymaniu certyfikatu ISTQB). Fascynująca była możliwość obserwacji, tego jak dziewczyny rozkwitały, nabierały pewności i odwagi na nowe wyzwania. Zadania testera manualnego idealnie łączą się z naturalnymi kompetencjami kobiet, więc można było sięgać po te panie, które np. wcześniej pracowały w banku, a np. z uwagi na urlop macierzyński zostały bez pracy i zasilaty bazę bezrobotnych.

Miałam również okazję być mentorką w dwóch bardzo ciekawych projektach mentoringowych: Girls go start-up Academy! oraz Lean in STEM. One pokazały mi, że bardzo często bariery rozwojowe nosimy w sobie. Przyczyn ich jest oczywiście wiele i mają różne źródła. Niezależnie od dojrzałości i otwartości rynku czy już przełamanych stereotypów – kobiety nadal były zablokowane.

A przecież swoje przewagi możemy budować same. I w tych programach chodziło de facto o wydobyć z uczestniczek siły, zbudowanie wiary w siebie, zainspirowanie i pokazanie, że chcieć znaczy móc. W mojej ocenie wszystko jest kwestią predyspozycji, poczucia własnej wartości, jasnej wizji tego, co chcemy robić. Jeśli to wszystko jest na odpowiednim poziomie, doprawdy można wiele i wszędzie.

Dlatego z biegiem lat doceniam inicjatywy wspierające talenty. Talenty połączone z naturalnymi, wewnętrznymi predyspozycjami matematycznymi czy jakimkolwiek innymi są w stanie sięgać najwyższych gwiazd. Kolejny dopiero etap to część szkoleniowa, edukacyjna. Cieszę się, że na Pomorzu jest wiele przykładów kobiet, dających dowód, że kompetencja nie ma płci. Jestem dumna, że mieszkam w miejscu ceniącym i wspierającym różnorodność.



IZABELA DISTERHEFT

Dyrektor ds. rozwoju biznesu i marketingu
MTG SA

5.01

Ważne wydarzenia w regionie pomorskim

DZIEŃ KARIERY KOBIETY W IT

To specjalne wydarzenie dla kobiet, które są zainteresowane wejściem do branży IT, ale potrzebują wsparcia, wiedzy i odwagi, by rozpocząć nową karierę. Wydarzenie ma na celu m.in. przedstawienie informacji jakie stanowiska występują w tej branży, jakie kroki trzeba przedsięwziąć, by rozwijać się w obszarze IT, od czego zacząć, jak budować swoją karierę zawodową, jak można pozyskać środki na przebranżowienie się.

www.futurecollars.com/pl/dzien-kariery-kobiety-w-it/

EUROPEJSKIE FORUM NOWYCH IDEI

Jedna z największych w tej części kontynentu konferencji, poświęcona globalnym trendom, nowym ideom oraz przyszłości Europy.

www.efni.pl

INFOSHARE

Największa w Europie Środkowo-Wschodniej konferencja skoncentrowana na technologii, nowych mediach i wsparciu dla młodych firm. W 2020 roku odbyła się już 14. edycja wydarzenia z udziałem ponad 190 prelegentów i ponad 7500 zarejestrowanych uczestników.

www.infoshare.pl

PERSPEKTYWY WOMEN IN TECH SUMMIT

Największa w Europie Środkowo-Wschodniej i Azji konferencja dla kobiet w nowych technologiach. Dotychczas odbyły się dwie edycje.

www.womenintechsummit.pl

TRÓJMIEJSKIE TARGI PRACY

Organizowane są przez Promo-Expo we współpracy z Wydziałem Elektroniki Telekomunikacji Politechniki Gdańskiej dla osób planujących karierę zawodową oraz firm czy instytucji, które poszukują pracowników, stażystów i praktykantów.

Firmy, które uczestniczą w Trójmiejskich Targach Pracy to zarówno małe jak i duże przedsiębiorstwa – ponad 80 wystawców, które działają m.in. w branży IT, automatyce, energetyce, finansach, mediach, przemyśle drzewnym i handlu. Do uczestników należą także agencje zatrudnienia i headhunterzy.

www.targipracy.gdansk.pl

TYDZIEŃ PROGRAMISTY

Wydarzenie organizowane przez Fundację CODE:ME, która od ponad czterech lat prowadzi warsztaty, kursy i szkolenia IT z wielu różnych języków programowania i technologii i na różnych poziomach zaawansowania.

www.tydzienprogramisty.pl

WOMEN IN TECH DAY

Trzydniowy festiwal dla kobiet w technologiach online. Jest on realizowany poprzez warsztaty z umiejętności technicznych i miękkich, spotkania (1:1) z mentorami – pracownikami najlepszych firm technologicznych.

www.womenintechday.pl

5.02

Ważne inicjatywy

FORUM KOBIET

Forum Kobiet to inicjatywa Pracodawców Pomorza mająca na celu wsparcie kobiet, które chcą rozwijać swoje pasje, zainteresowania i budować relacje nie tylko biznesowe. Inauguracja inicjatywy odbyła się we wrześniu 2019 r. i od tego czasu w ramach forum zrealizowano już szereg spotkań dotyczących między innymi zarządzania strategicznego, odpowiedzialności w biznesie, zarządzania różnorodnością i włączaniem kobiet, budowania relacji w aspekcie biznesowym czy mentoringu.

www.pracodawcypomorza.pl/wydarzenia/wydarzenie/forum-kobiet/

FORUM MENTORÓW

Organizacja, która prowadzi cykliczne spotkania Łoży Mentorów, konferencje oraz spotkania umożliwiające wymianę doświadczeń środowiska zainteresowanego mentoringiem.

www.forum-mentorow.pl

GEEK GIRLS CARROTS

Globalna, oddolna organizacja skupiająca się na kobietach zajmujących się technologią. Lokalny oddział Geek Girls Carrots organizuje spotkania w Trójmieście od 2013 roku, aby inspirować i gromadzić osoby zainteresowane nowymi technologiami i karierą w IT.

www.gocarrots.org

IT FOR SHE

Program mentoringowy kierowany do utalentowanych studentek kierunków informatycznych pomagający w wejściu na rynek pracy. Czas trwania programu: maj – grudzień 2020. W ramach programu organizowany jest największy w Europie obóz tematyczny dla dziewczyn w IT – Women in Tech Camp, program mentoringowy w najlepszych firmach technologicznych oraz kampania wolontariacka w małych miejscowościach, zachęcająca do nauki programowania.

www.itforshe.pl

LEAN IN STEM

Program mentoringowy, który miał już 5 edycji z udziałem CEO's firm technologicznych, startupów i wybitnych naukowczyń.

To szereg rozwiązań networkingowych, inspiracyjnych i mentoringowych wspierających rozwój karier kobiet w branży technologicznej i w nauce.

www.leaninstem.pl

SHESNOVATION ACADEMY

Półroczny program akceleracyjny realizowany przez Fundację Edukacyjną Perspektywy i Citi Foundation ze wsparciem merytorycznym Fundacji Kronenberga. Uczestniczki otrzymują w jego ramach wsparcie wyjątkowych Menterek i Mentorów – wielkich gwiazd biznesu technologicznego – CEO firm oraz startupów, które osiągnęły rynkowy sukces, cykl szkoleń o sztuce prowadzenia biznesu i skrojone pod ich potrzeby porady wybitnych ekspertów z branży.

www.shesnnovention.pl

WOMEN INSPIRE IT

Inicjatywa powstała w 2019 roku dla kobiet z branży technologicznej. Spotkania Women Inspire IT są otwarte i bezpłatne dla wszystkich kobiet, które na co dzień pracują jako specjalistki, menedżerki IT i chcą rozwijać swoje kompetencje liderkie.

www.events.letsmanageit.pl/Women_Inspire_IT1

WOMEN IN TECHNOLOGY

Ogólnopolska inicjatywa dla pasjonatek nowych technologii organizowana w Gdańsku. Działająca od 10 lat społeczność WiT w centrum swojej działalności stawia dzielenie się wiedzą i tworzenie wspólnoty. Obok spotkań lokalne oddziały WiT prowadzą także warsztaty: kodowania dla dzieci, tworzenia aplikacji mobilnych, programowania w języku Python i wiele innych.

www.womenintechology.pl

VITAL VOICES CHAPTER POLAND

Reprezentuje międzynarodową organizację Vital Voices Global Partnership. Misją Vital Voices Poland jest inwestowanie w kobiety o potencjale przywódczym w Polsce, Europie i Azji. Fundacja posiada grono ponad 100 stypendystek prestiżowego programu mentoringu. Fundacja przeszkoliła ponad 500 kobiet w Polsce zakresie przywództwa.

www.vitalvoices.pl

Dobra Praktyka

W pierwszej edycji FAIRit, zorganizowanej w Trójmieście postanowiliśmy połączyć firmy otwarte na zatrudnienie kobiet programistek, z ambitnymi, początkującymi deweloperkami. Warunkiem koniecznym udziału w projekcie było ukończenie kursu Java lub Frontend. Ze 190 zgłoszeń wybraliśmy 19 uczestniczek.

Razem z partnerem merytorycznym projektu, czyli infoShare Academy, skupiliśmy się na podjęciu największych wyzwań, stojących przed kobietami w IT, czyli:

- na **przebicciu się w branży**,
- na **uzyskaniu pierwszego doświadczenia** oraz
- na **umocnieniu wiary w to, że dla kobiet jest miejsce w IT**.

Do mentorskiej współpracy zaangażowaliśmy zarówno kobiety, jak i mężczyzn – z obszarów miękkich (autoprezentacja, współpraca w zespole), jak i twardych (warsztaty z kodowania, tworzenie własnego projektu do portfolio). W projekt bardzo chętnie zaangażowali się doświadczeni programiści – mężczyźni.

Po intensywnym, trwającym półtora miesiąca projekcie, w kwietniu 2020 uczestniczki na normalnych zasadach zaczęły przystępować do rekrutacji na stanowiska deweloperskie w Trójmiejskich firmach.

Efekt?

Pomimo wybuchu epidemii i lekkiego załamania na rynku pracy, już połowa uczestniczek rozpoczęła swoją pierwszą pracę w IT! Pięć uczestniczek FAIRit programuje dziś w IBPM S.A., kolejne w Spartez i Acoustic.

Czego to wszystko nas uczy?

Że kobiety chcą i potrafią programować! W sytuacji, gdy na rynku brakuje programistów, a firmy dostrzegają korzyści biznesowe płynące z różnorodności zespołów deweloperskich, naprawdę niewiele trzeba, aby wprowadzić więcej kobiet do świata IT. Z korzyścią dla nas wszystkich.



AGNIESZKA MYŚLIWCZYK

Pomysłodawczyni FAIRit,
założycielka agencji doradczo-rekrutacyjnej CandidFuture

5.03

Wsparcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku



Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku podejmuje szereg działań mających na celu aktywizację kobiet. Często jest to pierwszy krok do rozwoju zawodowego i umożliwia znalezienie pracy w wymarzonej branży oraz dotarcie do pracodawców gotowych w dalszych krokach również inwestować w rozwój pracownika.

WAŻNE INICJATYWY

Marzec na obcasach

„**Marzec na obcasach**” to inicjatywa zapoczątkowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w 2014 roku adresowana do wszystkich Pomorzank od 18 roku życia. Co roku z bogatej i różnorodnej oferty bezpłatnych warsztatów i spotkań korzystają nie tylko panie poszukujące zatrudnienia, ale i młode mamy planujące powrót do pracy. Nie brakuje również kobiet aktywnych zawodowo, które chcą rozwijać swoje kompetencje i świadomie wybierać ścieżkę kariery. Wśród zainteresowanych przybywa także senierek, które choć nieaktywne zawodowo, nadal szukają inspiracji do nowych działań i wyzwań. Udział w warsztatach to impuls do zmian, na które o wiele łatwiej się zdecydować po rozmowie z doradcą zawodowym, psychologiem czy osobą znajdującą się w podobnej sytuacji życiowej i zawodowej. Od kilku lat w realizację spotkań dla mieszkank Pomorza włączają się powiatowe urzędy pracy z całego województwa, a także inni partnerzy rynku pracy.

W roku 2018 w 80 warsztatach rozwojowych i inspirujących spotkaniach z ekspertami wzięło udział 1275 kobiet. W roku 2019 w przedsięwzięciu udział wzięło ponad 1400 pań z całego województwa., zorganizowano 110 warsztatów. W roku 2020 siódmą edycję „Marca na obcasach” przerwała pandemia COVID-19, niemniej jednak zostało zrealizowanych 34 spotkań dla 446 mieszkank regionu.

Mama na etacie

Mama na Etacie to tytuł autorskiego projektu realizowanego przez Gdański Urząd Pracy adresowanego do młodych kobiet, które po przerwie spowodowanej urodzeniem dziecka chciałyby wrócić do aktywności zawodowej.

Pierwsza edycja programu odbyła się już w 2019 roku i udział w niej wzięło 51 pań. Uczestniczki pilotażu mogły korzystać ze zróżnicowanego, wielowymiarowego wsparcia. Innowacyjnym rozwiązaniem było z kolei wręczenie paniom voucherów uprawniających do bezpłatnego przeprowadzenia specjalistycznych badań diagnozujących posiadane kompetencje (test Gallup'a – Clifton Strengths Finder) w Centrum Rozwoju Talentów. Ważna okazała się pomoc związana z zapewnieniem dostępu do usług opiekuńczych w ramach zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem (do 9 m-cy) oraz bezpłatne przejazdy komunikacją miejską.

Sukces projektu, jakim było osiągnięcie 96 procentowej skuteczności w zatrudnieniu jego beneficjentek, sprawił, że w roku 2020 zorganizowana została kolejna edycja programu, przewidziana dla 75 osobowej grupy bezrobotnych pań (choć ostatecznie, ze względu na sytuację epidemiologiczną związaną z COVID-19 do programu przystąpiło 50 kobiet) i na zasadach bardzo zbliżonych do pilotażu.

CZĘŚĆ VI

Wnioski i rekomendacje

6.01

Kluczowe wnioski z raportu

01

W województwie pomorskim w sektorze IT zatrudnionych jest niemal 30 tys. osób w tym niemal 30% to kobiety.

Wynagrodzenia w tym obszarze należą do najwyższych w kraju, a:

średnia dla specjalistów i menedżerów to **14 460 zł brutto** miesięcznie.

Branża jest także jedną z najbardziej perspektywicznych, co pandemia Covid-19 tylko potwierdziła.

02

Większość badanych kobiet (74%) decyduje się na rozwój w obszarze IT kierując się perspektywami zawodowymi.

Drugim najczęściej wskazywanym czynnikiem są zainteresowania.

30% respondentek zmieniło też kierunek swojej ścieżki zawodowej,

a kolejne 12% znajduje się w trakcie przebranżowienia.

03

Zarówno kobiety (86%) jak i mężczyźni (95%) są zadowoleni z wyboru specjalizacji w IT.

Co więcej większość badanych zdecydowałaby się polecić kobietom pracę w IT na Pomorzu.

Najważniejszą zaletą pracy w obszarze IT wg badanych jest elastyczny czas pracy. Tę odpowiedź wskazało **72% kobiet i 81% mężczyzn.**

Dla kobiet następne w kolejności są: możliwość rozwoju zawodowego poprzez kursy i szkolenia oraz wysokie zarobki (66%).

04

Pożądanym pracodawcą wg kobiet

jest pracodawca, który przede wszystkim oferuje możliwość **rozwój zawodowy (83% wskazań)**, a także zapewnia **przyjazne środowisko pracy (72% wskazań)**. Dba także o przejrzystą politykę komunikacyjną, mówi o wartościach panujących w firmie.

05

Większość badanych kobiet z branży IT (53%) ocenia wpływ kobiet na rozwój sektora jako umiarkowany przy głównie funkcjach wspierających zajmowanych przez kobiety.

51% mężczyzn twierdzi, że zdecydowanie mówimy o równości na rynku pracy, taką samą opinię podzieliła tylko 16% kobiet.

Niepokojące jest, że odpowiedzi negatywnej udzieliło **29% kobiet.**

06

Wg badanych aspektem najczęściej wskazywanym jako wpływający pozytywnie na sytuację kobiet w IT jest rosnąca liczba kobiet na studiach technicznych (56% wskazań).

Kolejnym pozytywnym czynnikiem jest dostępność rozwiązań pracy elastycznej (51% wskazań). **Największą barierą wg kobiet jest brak wiary w siebie (53% wskazań)**. Kolejnym, już zewnętrznym czynnikiem jest uwikłanie kobiet w role tradycyjne (49% wskazań).

07

Badanie pokazało, że wśród respondentów jest niska świadomość względem regulacji wprowadzanych przez firmy mających na celu opis firmowej polityki równych szans.

50% badanych nie ma wiedzy na ten temat. Informowanie i podkreślanie szanowanych wartości oraz przestrzeganie przyjętych regulaminów świadczy o transparentności firm.

6.02

Rekomendacje

Potrzeba wzrostu zatrudnienia kobiet w obszarze IT jest coraz większa. Powodowane dynamicznym rozwojem branży zapotrzebowanie na kompetencje daje szansę na atrakcyjny rozwój kariery.

Z przeprowadzonych badań wynika jedno – aby kobiety na Pomorzu chętniej zaczęły rozpatrywać możliwości zatrudnienia w obszarze technologii, konieczna jest współpraca jednostek edukacyjnych, pracodawców oraz władz regionu pomorskiego.

JEDNOSTKI EDUKACYJNE

Konieczne jest budowanie zainteresowania nowymi technologiami wśród kobiet już na etapie wczesnej edukacji. Dziewczęta rzadziej wybierają profile ścisłe i przyrodnicze w szkole średniej – i ta dysproporcja utrzymuje się na studiach. Kobiety na studiach czują, że są mniejszością, co przekłada się na ich pewność siebie. Dlatego już wcześniej należy zadbać, żeby swobodnie poruszały się w świecie przedmiotów ścisłych i technologii. Przydatne będą wszelkie inicjatywy, które pokazują, jak technologia jest ważna w dzisiejszym świecie i jakie możliwości za sobą niesie. Warto kreować świadomość np. atrakcyjności rozwoju programistycznej ścieżki kariery już na poziomie szkoły średniej.

Zdobywając wiedzę w dziedzinach nauki, technologii, inżynierii i / lub matematyki od najmłodszych lat, więcej dziewcząt dorastając będzie wykazywać pasję do tych przedmiotów – co prowadzi do większej liczby kobiet, które podejmą pracę w tych branżach i większej różnorodności idei i pomysłów na rynku.

Kolejnym ważnym aspektem jest zadbanie o możliwości mentoringu i spotkań z autorytetami. Już w szkołach średnich można np. organizować spotkania z kobietami, które osiągnęły sukces w IT, kontynuując to działanie na uczelniach. W szkołach wyższych warto też tworzyć sieci wsparcia w postaci np. organizacji studenckich lub programów mentoringowych we współpracy z firmami. Duża liczba osobistych mentorek i koleżanek na studiach wspiera świetnymi radami i wskazówkami – często przez całe życie zawodowe.

Uniwersytety mogą naprawdę wiele zrobić. Jednym z przykładów działań jest program przedsiębiorczości kobiet Imperial College w Londynie*. Program WEInnovate ma na celu zainspirowanie nowego poko-

lenia kobiet-przedsiębiorców poprzez zorganizowany mentoring, sesje z inspirującymi liderami biznesu oraz warsztaty pomagające uczestnikom wykorzystać umiejętności przywódcze i biznesowe. Szkoły mogą również wesprzeć kobiety, poprzez specjalne stypendia kierowane do przyszłych adeptek kierunków informatycznych. Inicjatywy takie jak Silicon Valley Greenhouse Project, z siedzibą na Uniwersytecie Stanforda, obejmują lokalnych przedsiębiorców i mają na celu zidentyfikowanie i dostarczenie wiedzy dotyczącej rozwoju kobiet poprzez szkolenia, wykłady itp. liderom biznesowym w Dolinie Krzemowej, aby dzięki temu zwiększyć świadomość społeczną wobec barier, które stoją przed kobietami, ale i ich talentów. George Washington University prowadzi szereg programów wspierających kobiety przedsiębiorcze, w tym Hot Mommas Project, obejmujący dużą bibliotekę cyfrowych przypadków wzorców do naśladowania, wraz z najnowocześniejszymi narzędziami dydaktycznymi.

PRACODAWCY

W pierwszej kolejności warto, aby pracodawcy zadbali o większą świadomość wyzwań, jakie stoją przed kobietami w IT, a także ich potrzeb. Lektura raportów czy książek poświęconych tej tematyce, uczestnictwo w eventach, a nawet śledzenie kobiet sukcesu w obszarze IT w mediach społecznościowych pozwoli na kreowanie pomysłów wpływających na stworzenie atrakcyjnego środowiska pracy dla kobiet.

Przeprowadzone badanie wskazuje także na silną rolę wpierającą różnego rodzaju programów mentoringowych i sesji coachingowych. Warto zainwestować w formalne programy o tym charakterze, ale też być otwartym i zachęcać do podejmowania oddolnych inicjatyw.

Kobiety będą także lepiej oceniać pracodawców, jeśli w ich strukturach są już zatrudnione liderki odnoszące sukcesy. W takim przypadku warto zadbać o pokazanie ich ścieżek kariery. M.in. można na przykład zapraszać kobiety na stanowiskach kierowniczych do publikowania postów na blogach i artykułów, organizowania wydarzeń czy przyjmowania zaproszeń innych organizacji.

Ciekawym rozwiązaniem jest też powołanie rady ds. różnorodności. Informowanie i podkreślanie szanowanych wartości oraz przestrzeganie przyjętych regulaminów świadczy o transparentności firm. Warto podkreślać ten aspekt w bieżących działaniach i wplatać informacje o wartości równouprawnienia i zróżnicowania w codzienne komunikaty firm. Aby to jednak nie pozostało na poziomie deklaracji warto rozważyć rewizję polityki wynagrodzeń i przyjrzeć się czy w organizacji nie występuje gender pay gap. Jeśli nie – warto pokazać to w liczbach pracownikom i potencjalnym kandydatom, a jeśli jednak zauważone zostaną różnice – podjąć działania mające na celu zmniejszenie tej luki.

Chcąc mieć większe szanse na pozyskanie talentów spośród kobiet pracodawcy powinni też zwracać uwagę, aby elementy w kulturze organizacyjnej firmy wspierającej kobiety były podkreślane również w opisach stanowisk i na stronach internetowych poświęconych karierze. Otwarte omawianie polityki przyjaznej rodzinie podczas rozmowy kwalifikacyjnej pokazuje kandydatkom, że mogą się rozwijać wraz z firmą i nie będą musiały wybierać między rodziną a karierą. Do cenionych świadczeń należą m.in.:

- elastyczny czas rozpoczęcia / zakończenia pracy
- możliwość pracy w domu
- dodatkowe dni urlopu
- placówki opieki nad dziećmi lub dofinansowanie np. do żłobków
- ubezpieczenie zdrowotne dla całej rodziny.

Warto również pomyśleć o przeprowadzeniu kampanii rekrutacyjnej ukierunkowanej konkretnie na znalezienie i zatrudnienie kobiet lub współpracę ze stowarzyszeniami i inicjatywami promującymi różnorodność płci.

WŁADZE REGIONALNE

Władze regionalne mogą pełnić ważną rolę sprzyjającą rozwojowi kobiet w IT na Pomorzu dzięki podejmowaniu działań mających na celu szerokie promowanie wiedzy o branży IT, ścieżkach zawodowych i różnych obszarach, spośród których mogą wybierać przyszli pracownicy sektora. Istotne byłoby również stworzenie platformy do dialogu pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami, a organizacjami z trzeciego sektora skupiającymi się na wsparciu kobiet w obszarze nowych technologii. Do cenionych działań można zaliczyć:

- stworzenie regionalnej strategii zachęcającej kobiety do udziału w cyfryzacji;
- zachęcanie podmiotów na rynku pomorskim do promowania pozytywnego publicznego wizerunku kobiet w środowisku cyfrowym;
- stworzenie corocznego wydarzenia dla dziewcząt i Kobiet w ICT;
- organizację np. różnego rodzaju konkursów, w których wyróżnione zostałyby firmy zwalczające dyskryminację ze względu na płeć w pracy i wprowadzające politykę równych szans;
- stworzenie zrównoważonego pod względem płci składu zarządów, komitetów i organów zajmujących się kwestiami cyfrowymi;
- przeprowadzanie cyklicznych badań dotyczących sytuacji kobiet w IT.

W kampaniach i indywidualnej komunikacji warto zerwać ze stereotypowym wizerunkiem informatyka i pokazywać możliwości zawodowe w obszarze zarządzania projektami, consultingu, baz danych czy innych. Jednocześnie cenne będzie zwrócenie uwagi na niepokojące wskaźniki gender pay gap (niemal 30%) i zadbanie o uświadamianie zarówno pracodawców, jak i same kobiety o ich możliwościach negocjacyjnych. Warto również w prowadzonej komunikacji namawiać kobiety do uczestniczenia w procesach rekrutacyjnych, które pomogą im faktycznie ocenić wartość swoich kompetencji na rynku i niejednokrotnie przyspieszą awans. Kluczowe jest także, aby komunikację odnośnie barier stojących przed kobietami w branży i możliwych rozwiązań kierować nie tylko do nich, ale także do mężczyzn, w tym zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców.

AUTORZY:

Agnieszka Wójcik
Natalia Radziejowska
Sonia Tkaczyk
Fabian Pietras

ANTAL



