

ALL GENDERS MAKE A DIFFERENCE

PRZYSZŁOŚĆ W IT
NALEŻY DO... WSZYSTKICH

Czy wiesz, kto byłby lepszym księgowym – ryba czy niemowlak? Wciąż zdecydowanie zbyt wiele osób odpowie na to pytanie: na pewno nie kobieta!

Od dekad trwają badania nad „zmysłem matematycznym” (ang. *number sense*), czyli naszymi naturalnymi zdolnościami do liczenia i szacowania, i nie ma żadnych, powtarzam: żadnych!, dowodów na to, że kompetencje numeryczne są w jakikolwiek sposób zależne od płci. Zainteresowanie naukami ścisłymi również nie – przynajmniej do czasu. Badania Martina Bauera przeprowadzone dla firmy Microsoft wśród 11500 dziewczynek z 12 krajów wykazały, że były one niezwykle zainteresowane dyscyplinami STEM (ang. *science, technology, engineering, mathematics* – nauka, technologia, inżynieria i matematyka) do 11. roku życia, ale traciły to zainteresowanie w wieku lat 15. Możliwe,

że gdzieś po drodze usłyszały, że to nie dla nich, że dziewczynki mają „humanistyczne umysły” i powinny raczej biegać po polu, pisać wiersze i rozmawiać z motylami. Mam inne zdanie na ten temat – nauka i statystyki zresztą też. W raporcie „All genders make a difference. Przyszłość w IT należy do... wszystkich” znajdziecie odpowiedzi na właśnie takie pytania: czy kobietom w IT naprawdę brakuje kompetencji? Jak sobie radzą w tym zdominowanym przez mężczyzn świecie? Co możemy zrobić, by odsetek ekspertek w tych dyscyplinach rósł prędnym drożdżowe ciasto? To ważny projekt, bo w tych kwestiach wciąż mamy sporo do zrobienia – najwyższy czas przekonać jak najwięcej osób, że kobiety mogą zdobywać wszystkie szczyty i wymarzone stanowiska, że mogą być, kim chcą. Chyba, że chcą być osobami, które myślą korelację z kazuacją, to wtedy nie. Ale to już jest niezależne od płci.

Zapraszam do lektury raportu!

Janina Bąk

Wykładowczyni akademicka. Psychofanka statystyki i badań marketingowych. Autorka książki „Statystycznie rzecz biorąc. Czyli ile trzeba zjeść czekolady, żeby zdobyć Nobla” (sprzedanych ponad 120 000 egzemplarzy). Uczy ludzi, że ze statystyką można i należy się zaprzyjaźnić – robi to na blogu JaninaDaily.com, na kanale YouTube „Statystycznie rzecz biorąc” i na żywo. Ma za sobą kilkaset wystąpień publicznych i szkoleń. Oprócz Polski, występowała również w Szwecji, Niemczech i Wielkiej Brytanii, i wszędzie strasznie śmiano się z jej żartów o odchyleniu standardowym.



WSTĘP

Od lat słyszymy i powtarzamy, że przyszłość w IT należy do wszystkich. Mimo to zmiany zachodzą zbyt wolno.

Dlatego warto wciąż to podkreślać: płeć, orientacja seksualna, narodowość, wyznanie czy poglądy nie powinny mieć żadnego wpływu na rozwój zawodowy.

Tymczasem branża IT jest postrzegana jako sektor zdominowany przez mężczyzn.





Czy to prawda?

Na przestrzeni ostatnich lat zorganizowano wiele kampanii i akcji, zachęcających kobiety do podjęcia pracy w IT, lecz ciągle nie przekłada się to na statystyki zatrudnienia. Kobiety stanowią średnio jedynie jedną czwartą osób pracujących w IT¹. Skąd ta nierówność? Dlaczego, mimo upływu lat, w tak prężnie rozwijającej się branży, zatrudniającej coraz więcej osób, kobiety są w mniejszości?

W Capgemini wierzymy w to, że branża IT może być inkluzywna i że jest w niej miejsce dla każdego.

Szukamy osób, które chcą się rozwijać, uczyć, gotowych do pracy w różnych projektach. Staramy się tworzyć środowisko, w którym każdy będzie czuć się swobodnie oraz które pozwoli wszystkim rozwijać swoją pasję do IT. Wierzymy w to, że nasza polityka i sukcesy, jakie osiągamy, promując te wartości, są widoczne i doceniane, a wszystkie osoby zatrudnione w Capgemini dzielą je z nami.

Postanowiliśmy się głębiej przyjrzeć, jak postrzegane są kobiety pracujące w IT. Byliśmy ciekawi, czy osoby z branży mają inne spostrzeżenia i odczucia niż osoby z pozostałych grup zawodowych. Zdecydowaliśmy się powiedzieć „sprawdzam”. Pytaliśmy o to, jak postrzega się próg wejścia do branży, zarobki, możliwości awansu czy kompetencje. Wyniki badań obrazują sposób myślenia respondentów i respondentek. Badaliśmy wizerunek kobiet w IT zarówno w Capgemini Polska, jak i wśród „białych kołnierzyków” (white collars) z różnych sektorów oraz wśród pozostałych grup zawodowych.

W badaniach skupiliśmy się na różnicach w postrzeganiu kobiet w branży IT, choć zdajemy sobie sprawę, że to niejedyna nierówność na rynku pracy, z którą mamy do czynienia i którą staramy się zniwelować. Marzy nam się środowisko IT bez niesprawiedliwości i systematycznie będziemy dążyć do tego, by ten cel osiągnąć. My, jako przedstawiciele i przedstawicielki Capgemini, ale też jako cała branża IT i całe społeczeństwo. Nie zlikwidujemy wszystkich nierówności, ale możemy przynajmniej postarać się je minimalizować – krok po kroku.

W poszukiwaniu odpowiedzi na nasze pytania przeprowadziliśmy dwa badania.

W pierwszym z nich podzieliśmy respondentów i respondentki na grupy, które nazwaliśmy „białymi kołnierzykami” (zakładając jednocześnie, że osoby te najpewniej mają częściej styczność z sektorem IT) i „grupą podstawową” (osoby z pozostałych grup zawodowych). Dzięki temu otrzymaliśmy porównanie, w jakim stopniu sama styczność z branżą IT wpływa na udzielane odpowiedzi. W drugim badaniu takie same pytania zadaliśmy pracownikom i pracowniczkom Capgemini. Byliśmy ciekawi, jak konkretna kultura pracy w określonej organizacji wpływa na badane przez nas zjawisko. Szczegóły podajemy w rozdziale „Metodologia” na końcu raportu.


DOBRZE BYĆ W IT

Technologia, telekomunikacja i komputeryzacja są dziś obecne niemal w każdym obszarze naszego życia. Również każde postępowe przedsiębiorstwo potrzebuje nowoczesnych, innowacyjnych rozwiązań, aby sprawnie zarządzać systemami produkcji, komunikacją z klientem i kontrahentami czy wewnętrzną administracją.





Takich rozwiązań dostarcza między innymi sektor technologiczny. Nic dziwnego, że zapotrzebowanie na jego usługi – a tym samym i na specjalistów i specjalistki w tym sektorze – stale rośnie.



Nawet pandemia, która odcisnęła niekorzystne piętno na wielu innych branżach, nie zmniejszyła popytu na usługi w branży IT, a wręcz go zwiększyła².



ZA ZWIĘKSZONYM POPYTEM IDĄ RÓWNIEŻ ATRAKCYJNE WARUNKI PRACY. DO BRANŻY IT PRZYCIĄGAĆ MOŻE NIE TYLKO STABILNOŚĆ, LECZ TAKŻE:

-  **Konkurencyjne zarobki.** Według danych Bulldog Job, branżę IT charakteryzują bardzo wysokie zarobki. Już na stanowiskach juniorskich pensja jest wyższa średnio o prawie dwa tysiące złotych miesięcznie niż średnia krajowa. Na umowie o pracę to od prawie 5 tysięcy złotych netto na stanowisku juniorskim (nieznacznie mniej przy umowie o dzieło lub umowie-zleceniu), przez ponad 10 tysięcy złotych netto miesięcznie na stanowisku seniorskim, aż do prawie 12 tysięcy złotych netto miesięcznie na średnim szczeblu zarządzania. Przy kontrakcie B2B te kwoty jeszcze wzrastają – od prawie 8 tysięcy złotych netto na stanowisku juniorskim do ponad 21 tysięcy złotych netto na seniorskim i około 22 tysięcy złotych netto na stanowiskach team leaderów czy na średnim szczeblu zarządzania³. Raport ABSL podaje, że sektor IT jest najlepiej wynagradzaną kategorią na rynku (**24%** powyżej średniej)⁴.
-  **Mnogość ofert.** W 2021 roku branża IT awansowała na drugą pozycję (z wynikiem **22%**), jeśli chodzi o liczbę ofert pracy pojawiających się na rynku. Natomiast już w pierwszym półroczu 2022 roku, po raz pierwszy znalazła się na szczycie najpopularniejszych specjalizacji (**24%** ofert)⁵.
-  **Możliwości rozwoju osobistego i awansu zawodowego.** Według raportu No Fluff Jobs kobiety, które zdecydowały się na poszukiwanie pracy w tym sektorze, jako argument, dokładnie tak samo często, jak zarobki (**71%**), wskazywały chęć rozwoju osobistego w określonej dziedzinie (**71%**)⁶.
-  **Elastyczny i hybrydowy model pracy.** To jedna z nielicznych dobrych stron pandemii, która, zmuszając nas do pracy zdalnej, znacznie przyspieszyła proces adaptowania hybrydowego modelu na rynku pracy. Przed nią niecałe **30%** organizacji z sektora IT dawało taką możliwość, obecnie to prawie **83%**⁷.

W Polsce, zgodnie z danymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w branży ICT (Information and Communication Technology) pracuje już znacznie ponad pół miliona osób – w roku 2019 było ich prawie 511 tysięcy. W krajach unijnych większą liczbą specjalistów i specjalistek zatrudnionych w tej branży mogą poszczycić się tylko Niemcy, Francja, Włochy i Hiszpania⁸.

Mimo tak wielu pracowników i pracowniczek, polski rynek wciąż nie jest nasycony. Potrzeba jeszcze więcej programistek i programistów, testerek i testerów, ale też kierowników

i kierowniczek projektów (project managerów i managerek) czy architektek i architektów IT.

Według obliczeń PARP aż 86% krajowych firm doświadcza problemów z rekrutacją specjalistów i specjalistek IT⁹.

To dodatkowo motywuje pracodawców do oferowania członkom i członkiniom swoich zespołów nie tylko regularnych podwyżek i premii, ale też szeregu innych benefitów: bezpłatnych szkoleń i kursów, elastycznych godzin pracy, rozbudowanych pakietów socjalnych, stref relaksu w firmie i tak dalej.



O prywatnej opiece medycznej, również dla członków rodzin pracowniczek i pracowników, albo o pakietach na zajęcia ruchowe chyba nie trzeba wspominać, bo to oferuje już wiele firm. Capgemini dodatkowo daje możliwość dofinansowania studiów podyplomowych czy kursów. Opracowaliśmy szereg programów szkoleniowych dla pracowników z różnym poziomem doświadczenia, w ramach których mogą rozpocząć przygodę w IT bądź rozwinąć się w technologiach, które ich już interesują. Najważniejsze są jednak zespoły, w których możemy pracować oraz ciekawe projekty, produkty i usługi, które dostarczamy. Technologie chmurowe czy klasyczne, dostarczane w modelu tradycyjnym bądź zmiennym, jak DevOps, dają możliwości rozwoju w naszej firmie od juniora do architekta. Opinie osób, które u nas pracują, potwierdzają, że ważna jest też przyjazna atmosfera – to, żeby najzwyczajniej w świecie każdy tę pracę lubił i miał w niej równe szanse rozwoju. Wierzymy, że piękno zespołu tkwi w różnorodności tworzących go osób. W tym, jak się różnimy, a jednocześnie – uzupełniamy. Ceniemy różnorodność pod każdym względem, czy to jeśli chodzi o płeć, wiek, narodowość czy zainteresowania.

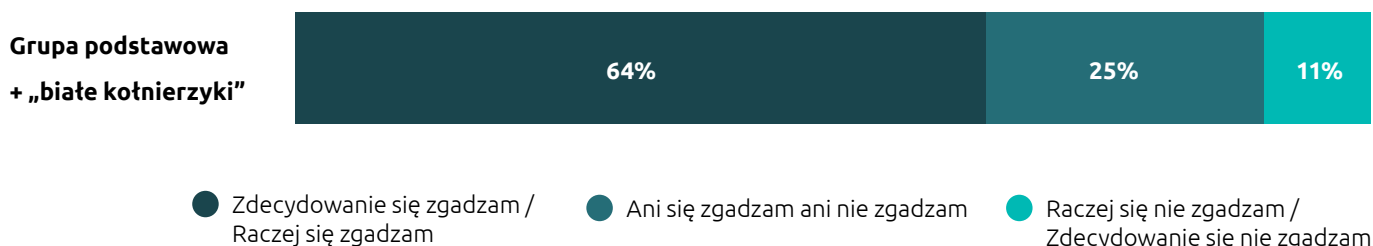
ARTUR KMIĘCIK

Head of Cloud and Data Services, Capgemini Polska



Branża IT kusi więc wieloma zaletami, ale... nie wszystkich. Jest postrzegana jako sektor zdominowany przez mężczyzn. W naszym badaniu zapytaliśmy o to respondentów i respondentki. Ze zdaniem „Branża IT stereotypowo uznawana jest za domenę mężczyzn” zgodziło się aż 63% badanych osób, co potwierdza, że stereotyp ten jest bardzo powszechny i rzuca się cieniem na wizerunek branży. **Z kolei gdy zapytaliśmy, czy jeszcze jakiś czas będzie, zgodziło się aż 64% respondentów i respondentek.**

Wykres 1: Branża IT jeszcze przez jakiś czas będzie zdominowana przez mężczyzn.



A czy pokrywa się to z faktami? Już we wstępie zdradziliśmy, że kobiety stanowią na świecie średnio jedynie jedną czwartą osób pracujących w IT. Według Deloitte udział kobiet w firmach z branży technologicznej w 2019 roku wynosił 22,4%, w 2020 – 23,1%, a prognozy na 2021 i 2022 wyniosły kolejno: 24% oraz 25%¹⁰. Tymczasem w Polsce, gdzie kobiety stanowią 51,7%, a mężczyźni 48,3% ludności¹¹, krajobraz IT jest jeszcze bardziej zdominowany przez mężczyzn.



Kobiety stanowią w Polsce zaledwie 14% ogółu pracowników sektora IT, zarówno według badania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z lat 2019–2020¹², jak i raportu Bulldog Job z roku 2022¹³.

W Capgemini możemy pochwalić się lepszym wynikiem, choć nadal nie równością. W dziale Cloud Infrastructure Services kobiety stanowią 43%, w Software Solutions Center – 36%, a w Financial Services – 29% zatrudnionych, co daje średnią wynoszącą 38%.

STEREOTYPY



Jedną z łatwiejszych do zidentyfikowania przyczyn nierówności są stereotypy płciowe. „Dziewczynki są słabe w matematyce”, „kobiety nie nadają się do nauk ścisłych”, „kobiety same nie chcą wybierać takich zawodów”, „branża IT nie jest miejscem dla kobiet, będą się męczyć”¹⁴.

Czyżby?

W kwietniu 2022 Fundacja Edukacyjna Perspektywy, wspólnie z Państwowym Instytutem Badawczym, opublikowała obszerny raport „Kobiety na politechnikach”. O ile kobiety stanowią w Polsce (i innych dwunastu krajach członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej w 2004 roku) aż 57% ogólnej liczby studentów (i 63% absolwentów studiów), to na uczelniach technicznych ten współczynnik jest znacznie niższy. W 2021 roku wynosił 35%, a w ostatnim wzrósł do 44%¹⁵.

Na tak zwanych kierunkach informatycznych i nowo technologicznych (czyli przygotowujących do pracy w sektorze produkcji technologii i zaawansowanej analizie danych) kobiety stanowią zaledwie 18–19% studentów¹⁶. Choć z roku na rok ten procent nieco wzrasta, nadal zaskakuje, jak duża jest dysproporcja płci.

Z czego bierze się ta statystyka? Pokutująca do niedawna opinia, że ze względu na anatomiczne różnice w budowie mózgu kobiet i mężczyzn, ci drudzy lepiej radzą sobie w rozwiązywaniu zadań matematycznych, jest przez współczesne neuronauki uważana za co najmniej budzącą wątpliwości. Wielu naukowców mówi o niej dosadnie: bzdura.



Co więcej, niektóre badania wskazują, że to właśnie dziewczynki – przynajmniej do 15. roku życia – lepiej niż ich koledzy radzą sobie z rozwiązywaniem zadań matematycznych¹⁷.

Nauka nie potwierdza – na pewno nie w sposób jednoznaczny – wrodzonych predyspozycji jednej z płci do pracy w technicznych zawodach. Badacze i badaczki zgadzają się zaś co do tego, że nasze umiejętności i zdolności kształtują się w dzieciństwie, kiedy mózg jest najbardziej plastyczny, chłonny i zdolny do tworzenia nowych sieci neuronalnych¹⁸.



Możemy mówić o neuroseksizmie w systemie edukacji: przekonaniu, że mózgi kobiece nie są predestynowane do nauki, a już nauk technicznych w szczególności. Że kobiety są nielogiczne, intuicyjne, emocjonalne. Że ich półkule po prostu się nie nadają do racjonalnego myślenia. Tymczasem wszystkie badania pokazują, że nie ma zasadniczych różnic pomiędzy mózgami mężczyzn i kobiet. Większe różnice dostrzegane są pomiędzy mózgami poszczególnych kobiet, czy też poszczególnych mężczyzn. Międzynarodowe badania PISA dowodzą, że nie ma istotnych różnic w rozwiązywaniu zadań z zakresu matematyki i fizyki wśród dziewcząt i chłopców. Co więcej, na uczelniach technicznych dziewczyny osiągają często lepsze wyniki od mężczyzn¹⁹.

DR BIANKA SIWIŃSKA

prezesa Fundacji Edukacyjnej Perspektywy i kierowniczka akcji „Dziewczyny na politechniki!”



Musimy dbać o cały proces kształcenia i inspirowania młodych ludzi w obszarze STEM – od szkoły podstawowej, przez dalszą edukację, aż do pozycjonowania na rynku pracy, m.in. w branży technologicznej, nauce czy sektorze innowacji. Amerykanie ten ciąg naczyń połączonych nazywają „pipeline” (rurociągiem/ciągiem). Czasem ten „rurociąg” może być nieszczelny – i na poszczególnych etapach możemy tracić potencjalne talenty. Dzieje się tak w przypadku kobiet. Utrata zainteresowania edukacją ścisłą, mniejszy ich udział w studiach inżynierskich i niższa aktywność w karierze profesjonalnej w obszarach związanych ze STEM, jest problemem systemowym – nie tylko w Polsce czy w Stanach Zjednoczonych, ale i na całym świecie. To właśnie na etapie przepływu ze szkół średnich do wyższych tracimy największy kapitał kobiet, które mogłyby wybrać studia przygotowujące do kariery w branży technologicznej²⁰.

Raport Fundacji Edukacyjnej Perspektywy
„Potencjał kobiet dla branży technologicznej”, 2015



Z danymi pochodzącymi z uczelni trudno dyskutować – kobiety znacznie rzadziej wybierają kierunki związane z naukami ścisłymi, czyli STEM. A skoro tak, to musi być tego jakaś przyczyna. A nawet konglomerat przyczyn: edukacyjnych, społecznych, kulturowych.

Dr Ewa Woydyłło-Osiatyńska, psycholożka i terapeutka (choć studiowała też fizykę), autorka licznych książek psychologicznych i poradników, dopatruje się jej w podejściu kulturowym i różnicy w wychowywaniu córek i synów.



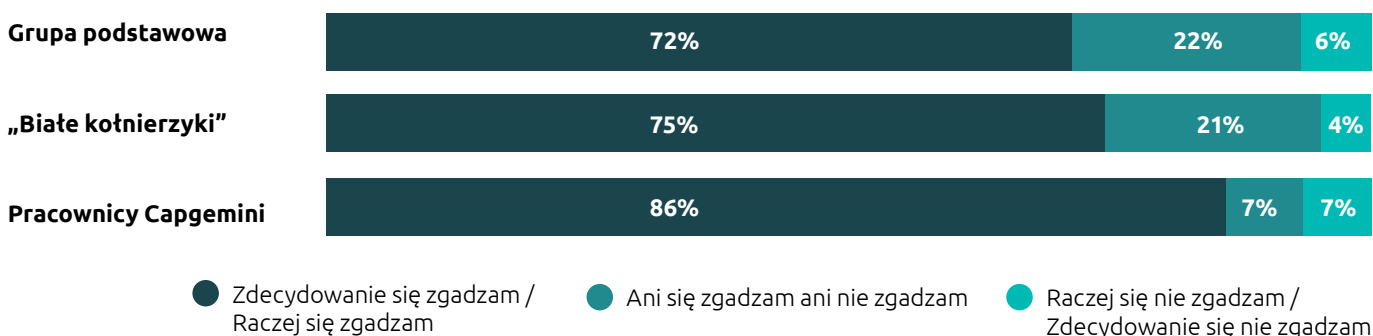
Rodzice i dziadkowie często nieświadomie podcinają dziewczynkom skrzydła. Proszą: „Alu, posprzątaj po obiedzie”, podczas gdy brat Ali gra na komputerze. Albo podsuwają jej do zabawy lalki i zestawy do szydełkowania, kiedy dziewczynka wolalaby pobawić się klockami albo sklejać modele samolotów. A potem, gdy zakochana w fizyce Ala idzie do liceum, komentują: „Klasa matematyczno-fizyczna nie jest chyba najlepszym wyborem dla dziewczynek. Rozumiemy, że teraz lubisz fizykę, ale będzie coraz trudniej, możesz nie dać rady, odpuść sobie”. Zresztą, stereotypy są krzywdzące nie tylko dla kobiet. Wszystkie płcie są ich ofiarami. Brat Ali być może, zamiast klikać z tatą przy komputerze, wolalby upiec z mamą ciasto.

DR EWA WOYDYŁŁO-OSIATYŃSKA
psycholożka, terapeutka uzależnień

Czy stereotyp kobiety jako „humanistki”, słabszej z matematyki i lepiej pasującej do innych zawodów, niż STEM, od dawna powinien być włożony między bajki?

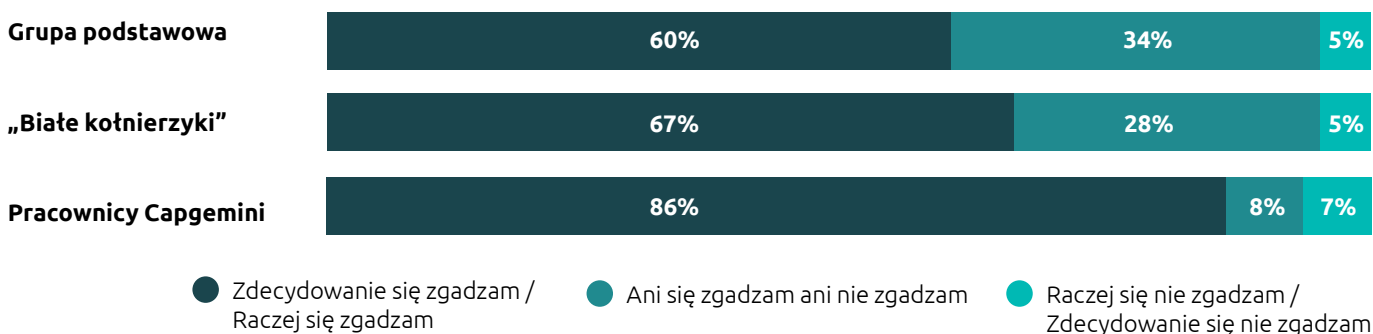
Nasi respondenci i respondentki zgodnie twierdzą, że tak. Aż 72% grupy podstawowej i 75% „białych kołnierzyków” potwierdziło, że kobiety specjalizujące się w IT w żaden sposób nie odstają umiejętnościami od specjalistów innych płci. W Capgemini wskaźnik ten rośnie o dodatkowych kilkanaście punktów procentowych – to samo powiedziało aż 86% naszych pracowników i pracowniczek.

Wykres 2: Kobiety specjalizujące się w IT w żaden sposób nie odstają umiejętnościami od specjalistów IT innej płci.



A czy płeć nadal uchodzi za ważną przy zatrudnianiu? W oczach naszych respondentów przegrywa znaczeniem z innymi czynnikami, takimi jak doświadczenie zawodowe. Aż 60% respondentów w grupie podstawowej i 67% „białych kołnierzyków” uważa, że na polu zawodowym większe znaczenie mają różnice między początkującymi a ekspertami niż między osobami różnych płci. W Capgemini budujemy zespoły, nie zważając na pochodzenie, wiek, wyznanie, doświadczenie czy płeć. **Wygląda na to, że to się optaca – wśród badanych z Capgemini z tym samym stwierdzeniem zgodziło się aż 86% osób, co stanowi imponującą różnicę między naszą firmą a ogółem grupy „białych kołnierzyków”.**

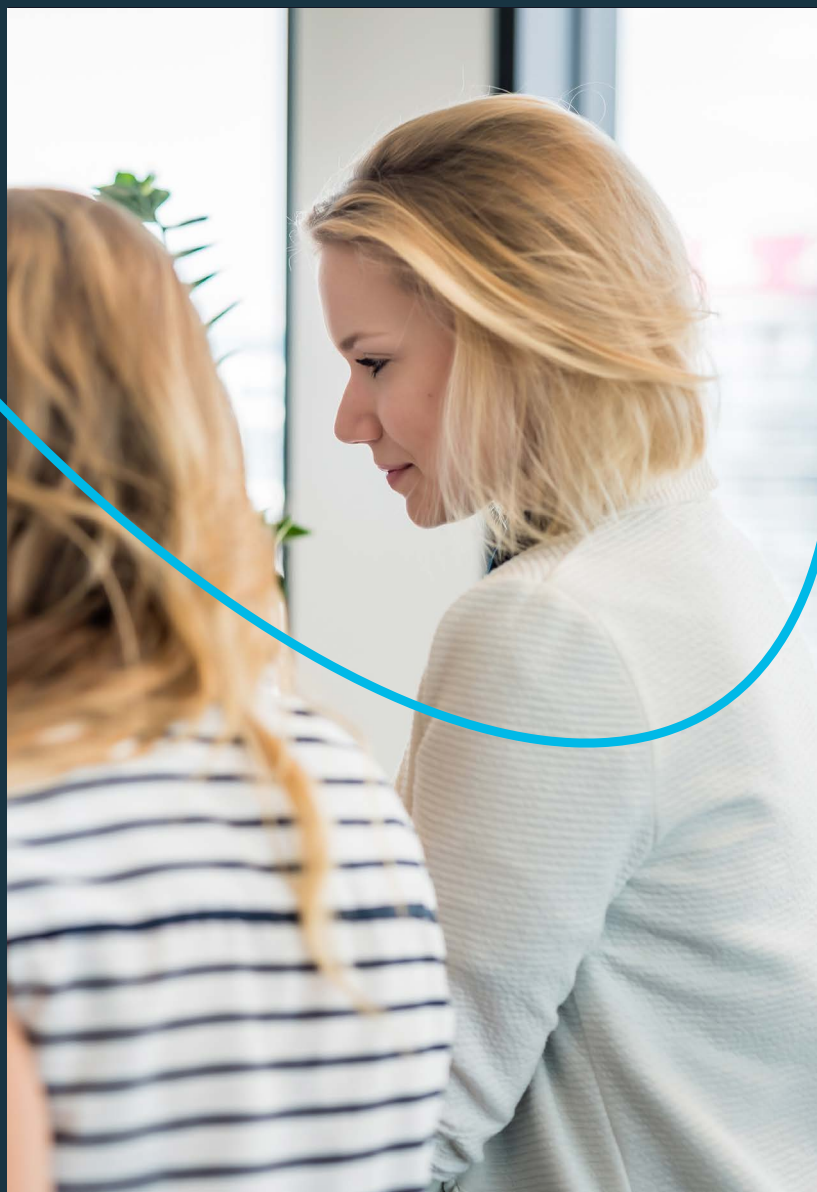
Wykres 3: W branży IT różnice w wiedzy i doświadczeniu są większe na polu początkujący-ekspert niż płci.



TRUDNOŚCI

Stereotypy to jednak nie jedyne, co wpływa na brak równowagi płci w IT.

Nie można nie wspomnieć o patriarchalnej stronie kapitalizmu, który podstawił nogę kobiecie budującej karierę w dowolnej branży: szklanym suficie, mniejszych zarobkach, zaburzonym work-life balance.



Szklany sufit to zjawisko opisane w latach osiemdziesiątych XX wieku jako niewidzialna bariera, którą napotykają kobiety w drodze do awansu zawodowego (później to pojęcie zaczęło być używane również w przypadku barier dotyczących mniejszości seksualnych czy etnicznych). Zagadnieniem różnic zawodowych między płciami od kilkunastu lat zajmuje się Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, badając między innymi możliwości awansu do kadr kierowniczych i drogi rozwoju zawodowego. W Europie – według badania z 2021 roku – najwyższe współczynniki równouprawnienia w pracy mają Szwecja, Dania i Holandia (wszystkie około 80%). Polska, niestety, jest poniżej średniej unijnej (wskaźnik 67%, dla całej Unii – 72%). Za nami uplasowały się tylko Słowacja, Grecja i Włochy²¹. Z tym zjawiskiem wiążą się też niższe zarobki kobiet. Polskie kobiety – jak wynika z badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – zarabiają średnio o 15–20% mniej niż mężczyźni²².

Te nierówności mogą po części wynikać z przerw zawodowych związanych z ciążą, porodem i karmieniem piersią, ale również z mało rozbudowanego systemu opieki instytucjonalnej nad dziećmi oraz osobami starszymi i niepełnosprawnymi, a także z tradycyjnego – i wciąż dominującego – podziału ról, w którym to głównie kobieta opiekuje się domem, dziećmi i innymi członkami rodziny²³. Ten podział z kolei wiąże się nie tylko z rolami płciowymi, lecz także,

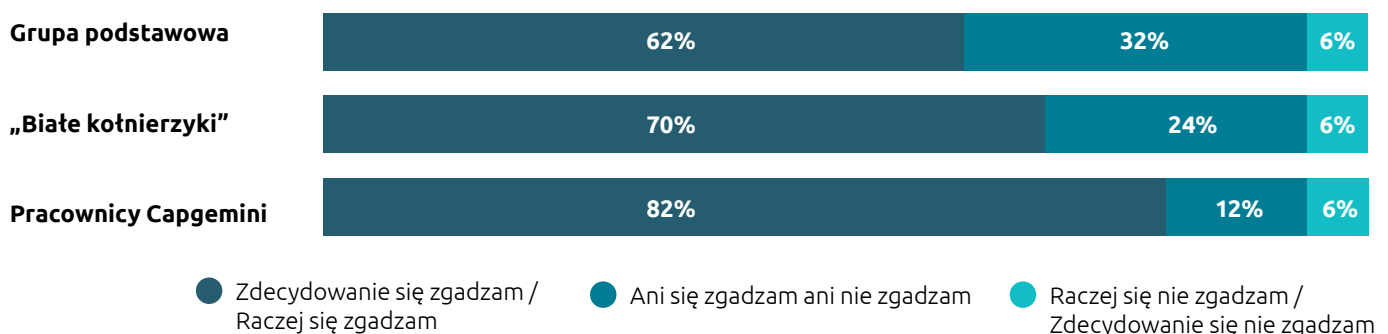
a może nawet bardziej, z finansami – domem opiekuje się często osoba, która zarabia mniej, co tworzy błędne koło.

Aczkolwiek trzeba to podkreślić: postrzeganie tych ról już od lat się zmienia. Między członkami rodzin – jak podkreśla Klemens Płeczkan, autor opracowania „Społeczne role w strukturze współczesnej rodziny” – następuje demokratyzacja stosunków, a role w wychowaniu dzieci nie są już tak oczywiste, jak w przeszłości²⁴.

W kontekście powyższych akapitów nie dziwi, że wśród powodów, dla których kobiety wybierają sektor IT, według raportu No Fluff Jobs wskazują większe możliwości rozwoju (75%), wyższe zarobki (55%) oraz możliwość szybszego awansu (17%)²⁵. Zapytaliśmy więc też, jak badani i badane postrzegają zarobki i warunki pracy kobiet w IT. Ponad połowa (58%) grupy podstawowej i 65% „białych kotnierzyków” zgodziło się, że w IT kobiety mają szanse na wyższe zarobki niż w innych branżach. Podobne zdanie miało 58% pracowników Capgemini.

62% grupy podstawowej, a 70% „białych kotnierzyków” zgodziło się, że ich zdaniem w branży IT kobiety mają dobre warunki pracy. Obraz jest jeszcze bardziej pozytywny w Capgemini: odsetek ten wynosi aż 82%.

Wykres 4: W branży IT kobiety mają dobre warunki pracy.

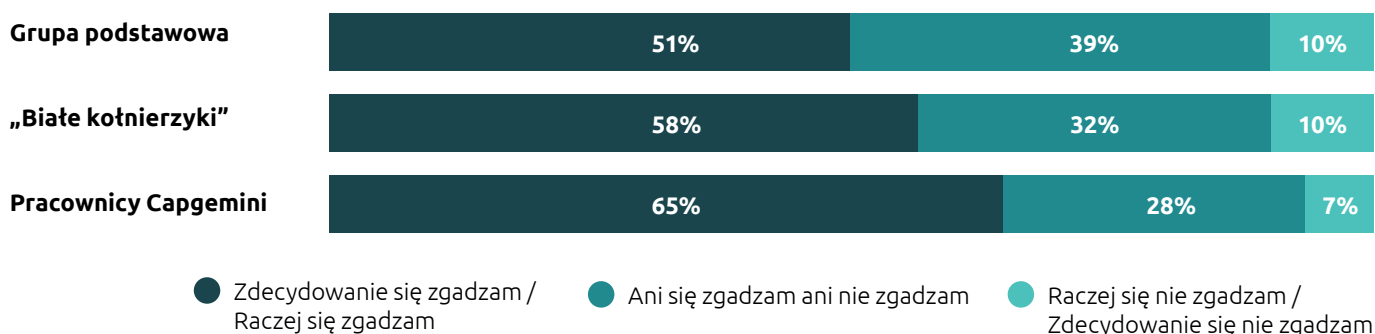


Zapytaliśmy respondentów i respondentki także o najczęściej wymieniane w dyskursie bariery i trudności związane z rynkiem pracy – łatwość awansu czy godzenie życia zawodowego z prywatnym. Badanie potwierdza, że społeczeństwo widzi pozytywne „równościowe” zmiany, które zaszły w branży w ostatnich latach.

Ludzie dostrzegają znikanie szklanego sufitu: 51% grupy podstawowej i 58% „białych kołnierzyków” zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety częściej niż kiedyś awansują na stanowiska menadżerskie wyższego szczebla. W Capgemini to aż 65%.

Respondenci i respondentki zauważają też, że pracodawcy z branży IT wprowadzają coraz więcej praktycznych rozwiązań ułatwiających pogodzenie życia zawodowego z prywatnym („zdecydowanie tak” lub „raczej tak” odpowiedziało 59% grupy podstawowej i 64% „białych kołnierzyków”), co sprzyja nie tylko zachowaniu work-life balance, ale też większej równości płci w miejscu pracy.

Wykres 5: W branży IT kobiety częściej niż kiedyś awansują na stanowiska menadżerskie wyższego szczebla.



Witamy z otwartymi rękami wszystkie osoby, bez względu na płeć. Nie ma to znaczenia, czy są to kobiety, mężczyźni czy osoby niebinarne. Wiemy, z jakimi trudnościami mierzymy się w dzisiejszym świecie i walczymy o to, by te trudności minimalizować. Świadomość to pierwszy krok. Na razie wciąż zgłasza się znacznie mniej kobiet, ale wierzymy, że będzie się to zmieniać.

MONIKA CHAJDACKA

Dyrektor HR, Capgemini Polska

PRZEBRANŻOWIENIE



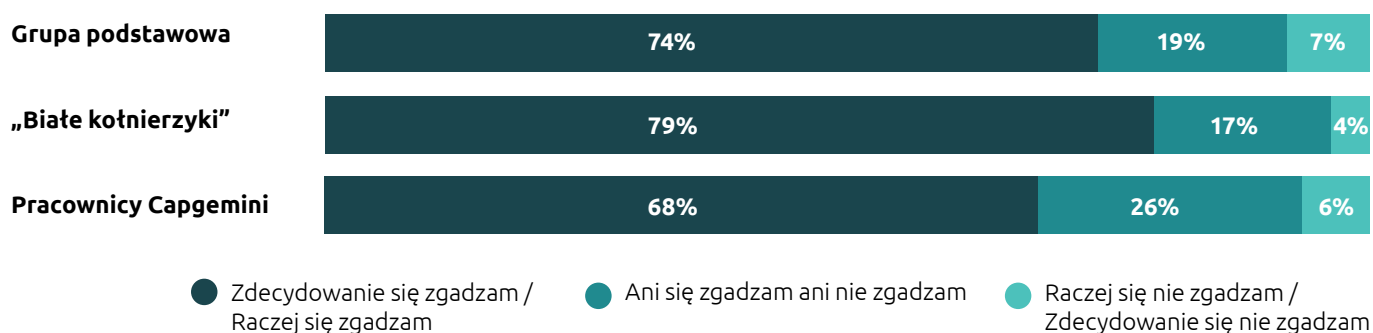
Co ciekawe, kobiety częściej decydują się na przebranżowienie.

Według badania „Kobiety w IT” 2022, zleconego przez portal No Fluff Jobs, aż 50% kobiet z sektora IT przebranżowiło się²⁶. Dla porównania – u mężczyzn ten współczynnik nie wynosi nawet 30%.

Według tego samego badania wśród powodów, jakie powstrzymują kobiety przed rozpoczęciem kariery w sektorze ICT, po trudnościach w znalezieniu odpowiedniej oferty pracy (aż 42%), respondentki wymieniają m.in. niewiedzę, od czego zacząć (prawie 40%) albo jaką specjalizację wybrać (33%) czy też zbyt dużą ilość nauki (19%)²⁷.

Zapytaliśmy więc respondentów i respondentki, czy postrzegają kobiety jako grupę, która jest w stanie sprawnie nabyć nowe umiejętności. Aż 74% respondentów z grupy podstawowej i 79% „białych kołnierzyków” zgodziło się, że kobiety szybko się uczą i nabywają nowe kompetencje techniczne potrzebne do pracy w branży IT.

Wykres 6: Kobiety szybko się uczą i nabywają kompetencje techniczne potrzebne do pracy w IT.



Ponadto 66% grupy podstawowej, a 72% „białych kołnierzyków” dostrzega, że coraz więcej kobiet decyduje się na wybór kariery w branży IT. Nie tylko na „flagowych” stanowiskach w IT, jak programistka czy testerka. Branża potrzebuje przecież wielu innych ekspertek.

“*Myślę, że tak naprawdę płeć nie ma w tej pracy znaczenia. Obserwuję to w naszym programie StarterKit, gdzie różnice w pracy czy szybkości uczenia się nowych rzeczy to wynik głównie zaangażowania i otwartości na nowe doświadczenia u moich kolegów i koleżanek. Ostatecznie liczą się umiejętności i chęć do tego, żeby się rozwijać.*

MICHAŁ STOKŁOSA

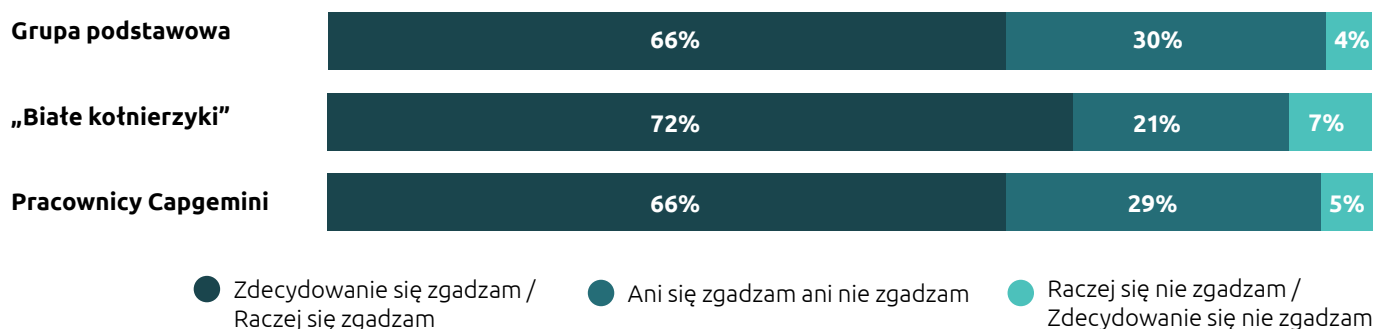
Senior Software Developer in Test, Trener
Tester Starter Kit, Capgemini Polska

“*Przy tak dużej zmianie w życiu zawodowym, jak przejście do innej branży, nie powinniśmy myśleć o tym, czy jest bardziej „męska”. Nadanie takiej etykiety niczego nie zmieni, spowoduje jedynie więcej wątpliwości i stresu. Najważniejsze jest to, co potrafisz, co możesz wnieść do zespołu i czego chcesz się nauczyć.*

ALEKSANDRA PIKUL-ŁYKO

Project Manager, Capgemini Polska

Wykres 7: Coraz więcej kobiet decyduje się na wybór kariery w branży IT.



CO MOŻEMY ZROBIĆ



Mamy ważną rolę do odegrania w budowaniu kultury i środowiska pracy. Dzięki naszemu badaniu widać, że wartości promowane w organizacji mają duży wpływ na postrzeganie różnic między płciami. Pracownicy i pracowniczki Capgemini najlepiej oceniają występujące w branży IT warunki pracy (aż 82%) i możliwości awansu (65%), jakie mają kobiety. Są też najmniej skłonni do postrzegania płci jako istotnego czynnika w środowisku pracy – najchętniej deklarują, że kobiety nie ustępują umiejętnościami innym (86%) i że większe znaczenie mają różnice doświadczenia niż płci (86%).

Z badań wyraźnie wynika, że im bliżej branży IT były osoby, które odpowiadały, tym lepiej postrzegały samą branżę i warunki, jakie w niej panują – co świadczy o tym, że pozytywne opinie mają potwierdzenie w rzeczywistości. Jednocześnie im bliżej branży IT był respondent, tym mniej różnic było w postrzeganiu kompetencji przedstawicieli różnych płci i tym bardziej „równościowe” podejście. Zdaje się więc, że zapomnienie o stereotypach i obranie inkluzywności jako kierunku działań popłaca i stanowi ważny pierwszy krok ku większej równości. Pierwszy z wielu.

Wyniki badania zdają się zbieżne z obserwacjami psychologów

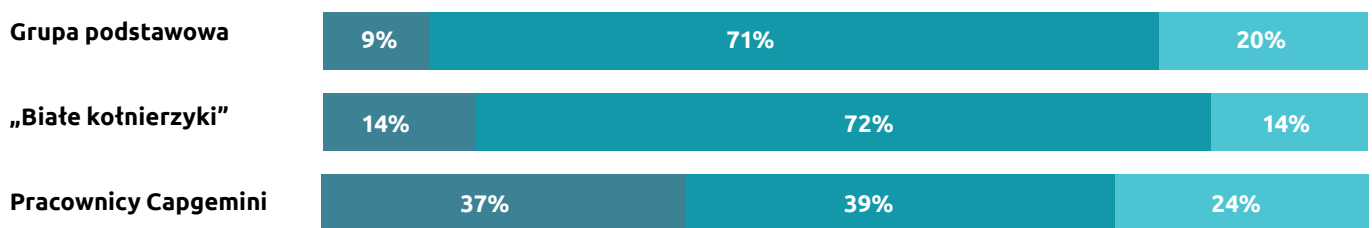
i socjologów²⁸ – przed prawdziwie równym rozwojem zawodowym Polki i Polacy są blokowani przede wszystkim przez stereotypy i kulturowe ograniczenia. Aby każdy z nas miał tak samo równe szanse – kształtowane przecież od wczesnego dzieciństwa – potrzeba zmiany w mentalności nas wszystkich.

To prawda: taka zmiana wymaga czasu. Na szczęście ten proces zmiany w myśleniu i postrzeganiu rzeczywistości – który przecież się dzieje, co widzimy zarówno w badaniach, jak i codziennych obserwacjach – można przyspieszyć. Jak?

Od lat wykorzystujemy do tego kampanie społeczne i akcje równościowe. Dobrym pomysłem wydają się też badania takie, jak to. Tylko 9% grupy podstawowej i 14% „białych kołnierzyków” zadeklarowało, że wcześniej – przed prowadzonymi przez nas badaniami – spotkało się z podobnymi działaniami dotyczącymi równości płci w IT.



Wykres 8: Czy kiedykolwiek wcześniej, przed wypełnieniem tej ankiety, spotkałeś/ spotkałaś się z jakąkolwiek kampanią informacyjną na temat pracy kobiet w branży IT?



● Tak ● Nie ● Nie wiem

Pod koniec naszego badania zaprezentowaliśmy respondentom i respondentkom pytania z ankiety jeszcze raz, pytając, jak oceniają wpływ takich kampanii na ich zdanie na poszczególne tematy. W zależności od pytania, od 35% do nawet 50% osób deklaroowało, że „raczej” albo „zdecydowanie” zmieniły zdanie pod wpływem kampanii. Co najważniejsze: średnio u ponad 41% osób ta akcja miała wpływ na postrzeganie przez nich kwestii równości płci.

Wykres 9: Biorąc pod uwagę poniższe stwierdzenia, czy ta kampania informacyjna zmieniła to co myślałaś/ myślałeś na temat wizerunku kobiet w branży IT?



*Średnia arytmetyczna dla wszystkich stwierdzeń

Warto też zaznaczyć, że wśród pracowników Capgemini świadomość takich kampanii, choć wyższa, nadal nie była bardzo wysoka. Tylko 36% osób deklaroowało, że zetknęło się z kampanią. Aż 39% badanych nie spotkało się wcześniej z taką kampanią, a 25% nie wiedziało lub nie pamiętało, czy taką widziało.

WNIOSEK JEST JEDEN:

kampanie skierowane do ogółu społeczeństwa odnoszą pozytywny skutek w promowaniu wizji, że płeć nie ma znaczenia w IT. Wewnątrz branży IT najlepszym działaniem w kierunku większej równości wydaje się zaś konsekwentnie stosowana inkluzywna polityka, bo badanie sugeruje, że największy wpływ na podejście pracowników i pracowniczek do różnorodności w zespołach ma... po prostu możliwość pracy w takim zespole. Te dane umacniają nas w przekonaniu, że każde działanie naprawdę ma sens.

Nie udajemy, że wszystko działa już idealnie – w Capgemini, jak i w całej branży. Ale wstuchujemy się w potrzeby pracowniczek oraz pracowników i szukamy rozwiązań, które okażą się wsparciem dla wszystkich. Wprowadziliśmy specjalne procedury, które ułatwiają młodym rodzicom powrót do pracy po narodzinach

dziecka. Każda mama i każdy tata może skorzystać z indywidualnego konta na specjalnie stworzonym portalu Business Parent, jak i starać się o dofinansowanie opieki nad dziećmi. W każdym z naszych biur w Polsce zadbaliliśmy o pokój dla rodzica. Ułatwieniem w godzeniu obowiązków zawodowych

i osobistych jest też zadaniowy czas pracy oraz możliwość pracy z domu. Capgemini angażuje się też w cenione inicjatywy zewnętrzne, takie jak program Geek Girls Carrots. Dzięki tym

działaniami każdy, bez względu na status rodzinny, może swobodnie rozwijać karierę w wybranym przez siebie kierunku.



To tylko część inicjatyw, które mają na celu stworzenie warunków pracy równych dla wszystkich. A przez „równość” uważamy takie same szanse i możliwości dla każdej z płci i to już na wczesnym poziomie edukacji. Przykładem takiego działania są ITGirlsRevolution, w ramach których organizujemy warsztaty online oraz stacjonarne w naszych biurach, obejmujące między innymi takie obszary, jak: UX, Project Management czy Testing. Dzięki czemu „zaszczepiamy” już wśród młodych ludzi zainteresowanie ścieżkami rozwoju w IT i pokazujemy, że branża IT oferuje bardzo wiele możliwości, a programowanie jest tylko jedną z nich.

JOANNA OCHOCIŃSKA

Senior IT Recruitment Specialist, Trainer, Capgemini Polska

To zresztą trend ogólny, nie tylko w naszej firmie. Zmiany społeczne dzieją się na naszych oczach, a za nimi idą też zmiany legislacyjne (i odwrotnie). Dla przykładu, Polska w najbliższym czasie ma wdrożyć unijną dyrektywę dotyczącą work-life balance²⁹. Zmiany zakładają między innymi przedłużenie urlopu rodzicielskiego z 32 do 34 tygodni. Z kolei dziewięciu tygodni urlopu

„tacierzyńskiego”, który przysługuje ojcom, nie będzie można przenieść na drugiego rodzica. Ma to zaktywizować świeżo upieczonych ojców do aktywnej opieki nad dzieckiem. Rodzice dziecka w wieku do ośmiu lat będą mieli prawo odmówić pracy w nocy lub nadgodzin, poza tym będą mieli możliwość wnioskować o elastyczny rozkład czasu pracy.

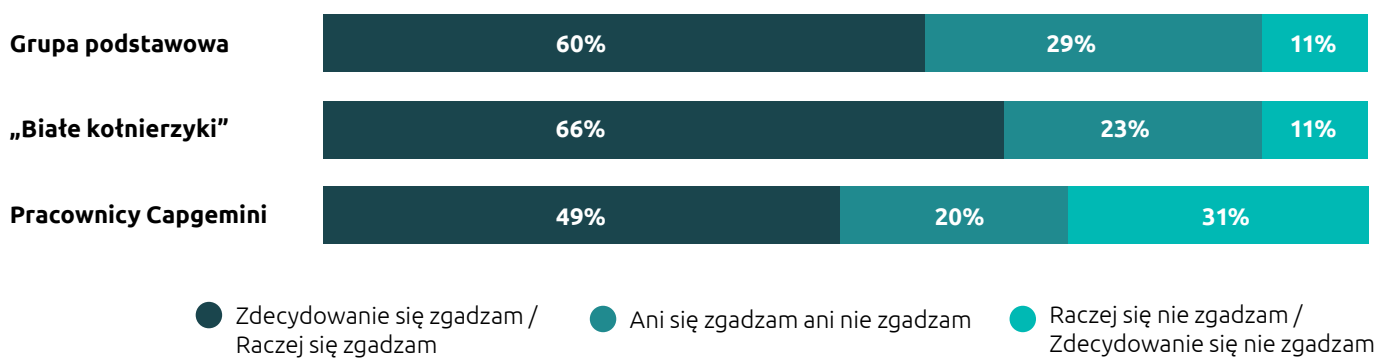
Widzimy potrzebę zmian, chcemy je wprowadzać i inspirować do nich innych. Jesteśmy pewni, że już niedługo stereotypy i kulturowe ograniczenia odejdą do lamusa, a fakt, że płeć (orientacja, światopogląd, narodowość, rasa, wyznanie – można tę listę dowolnie wydłużać) nie ma żadnego znaczenia w karierze zawodowej, dla wszystkich stanie się jasny.



Gdy spytaliśmy respondentów i respondentki, czy zgadzają się ze zdaniem: „Branża IT jeszcze przez jakiś czas będzie zdominowana przez mężczyzn”, zgodziło się 65% grupy podstawowej i 60% „białych kołnierzyków” – ale mniej niż połowa, bo „tylko” 49% pracowników i pracowniczek Capgemini. Różnicę i wpływ codziennego kontaktu z branżą IT widać już tutaj.

Ale jeszcze wyraźniej widać to wśród przeciwników tego stwierdzenia. Aż 31% pracowników i pracowniczek Capgemini się z nim nie zgodziło! To stanowi duży kontrast w stosunku do „białych kołnierzyków” i grupy podstawowej, bo w obu z nich współczynnik ten wynosi tylko 11%. Im bliżej branży IT znajdują się osoby badane, tym pewniejsze są, że przyszłość to czas na różnorodność.

Wykres 10: Branża IT jeszcze przez jakiś czas będzie zdominowana przez mężczyzn.



Widać też wyraźnie moc tytułu tej publikacji. Przyszłość w IT nie będzie zdominowana przez mężczyzn, nie sądzimy też, że będzie należeć do kobiet – wierzymy po prostu, że należy do wszystkich! I już dziś ją razem tworzymy.

Zmiana zależy od nas wszystkich, a najlepsze rezultaty przynosi praca zespołowa. Dlatego jeśli masz pomysł, co jeszcze możemy zrobić, aby stawiać kolejne kroki w kierunku równości i inkluzywności, podziel się z nami przemyśleniami: komunikacja.pl@capgemini.com.

Let's get the future we want – together.

METODOLOGIA

Przeprowadziliśmy badanie Omnibus (CAWI) na grupie 1000 Polaków w wieku 18–80 lat, którą podzieliśmy na dwie części. Pierwszą nazwaliśmy „białe kołnierzyki” (white collars). W tej grupie umieściliśmy pracowników biurowych z dużych miast, zakładając jednocześnie, że osoby te najpewniej mają styczność z sektorem IT – jeśli nie bezpośrednią, to przynajmniej przez znajomych (N=553). Do drugiej grupy zaliczyliśmy wszystkie osoby z pozostałych grup zawodowych w tym przekroju wiekowym (N=447). Będziemy ją nazywać „grupą podstawową”. Dzięki temu mamy porównanie, w jakim stopniu sama

styczność z branżą IT wpływa na postrzeganie kobiet w tym obszarze.

W drugim badaniu te same pytania zadaliśmy pracownikom i pracowniczkom Capgemini. Ankieta została przeprowadzona online za pomocą narzędzia SurveyMonkey (N=416, co stanowi około 4% pracowników z około 10 000 osób zatrudnionych w firmie). Analizowanie wyników w tej grupie pozwoli zobaczyć, jak konkretna kultura pracy w określonej organizacji wpływa na badane przez nas zjawisko.

Badania były przeprowadzone w 2021 roku.



¹ Według Deloitte udział kobiet w firmach z branży technologicznej w 2019 roku wynosił 22,4%, w 2020 – 23,1%, a prognozy na 2021 i 2022 wyniosły kolejno: 24,% oraz 25%. Dane podane za: Raport „Kobiety w IT” 2022, No Fluff Jobs, opr. Dorota Piekarska, Ania Żbikowska, Katarzyna Brycka i in., <https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2022/>

² Raport „Branża IT w dobie pandemii” 2021, raport z II edycji badań Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – Sektor IT 2020–2021, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim, opr. Anna Szczucka, Katarzyna Lisek, Jan Strycharz, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/branzowy-bilans-kapitalu-ludzkiego-ii-sektor-it>

³ Raport Bulldog Job „Badanie społeczności IT” 2022, https://bulldogjob.pl/it-report/2022#general-zarobki-a-doswiadczenie_1

⁴ Raport „Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce” 2022, Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) we współpracy z Colliers, Mercer, Randstad i Randstad Sourceright, <https://shop-absl.pl/Sektor-Nowoczesnych-Uslug-Biznesowych-w-Polsce-2022-p117>

⁵ Raport pracuj.pl – Rynek Pracy Specjalistów 2021, <https://media.pracuj.pl/173346-rynek-pracy-specjalistow-2021-wyjatkowy-rok-rekrutacji> oraz Raport pracuj.pl – Rynek Pracy Specjalistów w I półroczu 2022, <https://media.pracuj.pl/198122-rynek-pracy-specjalistow-w-i-polroczu-2022>

⁶ Raport „Kobiety w IT” 2022, No Fluff Jobs, opr. Dorota Piekarska, Ania Żbikowska, Katarzyna Brycka i in., <https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2022/>

⁷ Raport „IT Workplace of Tomorrow” 2022. Podane za: Mikołaj Marszycki, „Raport IT Workplace of Tomorrow: Po zakończeniu pandemii ponad 82% firm przejdzie na hybrydowy model pracy”, itwiz.pl, 20.01.2022, <https://itwiz.pl/raport-it-workplace-of-tomorrow-po-zakonczeniu-pandemii-ponad-82-firm-przejdzie-na-hybrydowy-model-pracy/>

⁸ Raport „Branża IT w dobie pandemii” 2021, raport z II edycji badań Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – Sektor IT 2020–2021, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim, opr. Anna Szczucka, Katarzyna Lisek, Jan Strycharz, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/branzowy-bilans-kapitalu-ludzkiego-ii-sektor-it>

⁹ Raport „Branża IT w dobie pandemii” 2021, raport z II edycji badań „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – Sektor IT” 2020–2021, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim, opr. Anna Szczucka, Katarzyna Lisek, Jan Strycharz, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/branzowy-bilans-kapitalu-ludzkiego-ii-sektor-it>

¹⁰ Dane podane za: Raport „Kobiety w IT” 2022, No Fluff Jobs, opr. Dorota Piekarska, Ania Żbikowska, Katarzyna Brycka i in., <https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2022/>

¹¹ Narodowy Spis Powszechny 2021, <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2021/nsp-2021-wyniki-wstepne/nsp-2021-wyniki-wstepne-informacja-sygnalna,7.1.html>

¹² Raport „Branża IT w dobie pandemii” 2021, raport z II edycji badań Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – Sektor IT 2020–2021, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim, opr. Anna Szczucka, Katarzyna Lisek, Jan Strycharz, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/branzowy-bilans-kapitalu-ludzkiego-ii-sektor-it>

¹³ Raport Bulldog Job „Badanie społeczności IT” 2022, <https://bulldogjob.pl/it-report/2022>

¹⁴ Elena Makarova, Belinda Aeschlimann, Walter Herzog, „The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students’ Career Aspirations”, „Frontiers in Education”, 10.07.2019, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2019.00060/full>

¹⁵ Raport „Kobiety na politechnikach” 2022, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, opr. Anna Knapieńska, <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdf/raport-kobiety-na-politechnikach-2022.pdf>

¹⁶ Raport „Kobiety na politechnikach” 2022, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, opr. Anna Knapieńska, <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdf/raport-kobiety-na-politechnikach-2022.pdf>

¹⁷ Gijsbert Stoet, David C. Geary, „The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education”, „Psychological Science” 2018 nr 29, 581–593, https://www.researchgate.net/publication/323197652_The_Gender-Equality_Paradox_in_Science_Technology_Engineering_and_Mathematics_Education



- ¹⁸ „Siwińska: Dziewczyny, idźcie na politechniki!”, Rozmowa Pauliny Kropielnickiej, <https://krytykapolityczna.pl/kraj/siwinska-dziewczyny-idzcie-na-politechniki/>
- ¹⁹ Bryan Kolb, Robbin Gibb, „Brain Plasticity and Behaviour in the Developing Brain”, „Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry” 2011 nr 20(4), 265–276, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3222570/>
- ²⁰ Raport „Potencjał kobiet dla branży technologicznej” 2015, <http://potencjalkobiet.pl/pdf/RAPORT-Potencjal-kobiet-dla-branzy-technologicznej.pdf>
- ²¹ Gender Equality Index, European Institute for Gender Equality, 2021, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/work/bar>
- ²² Raport „Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn” 2020, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, opr. Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzen-kobiet-i-mezczyzn>
- ²³ Raport „Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn” 2020, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, opr. Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzen-kobiet-i-mezczyzn>
- ²⁴ Klemens Płeczkan, „Spoteczne role w strukturze współczesnej rodziny”, „Pedagogika Rodziny” 2/1, 2012, https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Pedagogika_Rodziny/Pedagogika_Rodziny-r2012-t2-n1/Pedagogika_Rodziny-r2012-t2-n1-s136-149/Pedagogika_Rodziny-r2012-t2-n1-s136-149.pdf
- ²⁵ Raport „Kobiety w IT” 2022, No Fluff Jobs, opr. Dorota Piekarska, Ania Żbikowska, Katarzyna Brycka i in., <https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2022/>
- ²⁶ Raport „Kobiety w IT” 2022, No Fluff Jobs, opr. Dorota Piekarska, Ania Żbikowska, Katarzyna Brycka i in., <https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2022/>
- ²⁷ Raport „Kobiety w IT” 2022, No Fluff Jobs, opr. Dorota Piekarska, Ania Żbikowska, Katarzyna Brycka i in., <https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2022/>
- ²⁸ „»Stereotypy nadal blokują awans zawodowy kobiet«, „Dziennik Gazeta Prawna”, 8.033.2010, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/404249,sterotypy-nadal-blokuja-awans-zawodowy-kobiet.html>
- ²⁹ „Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym - dyrektywa »Work-life balance«, opzz.org.pl, 5.01.2022, <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/rownowaga-miedzy-zyciem-zawodowym-a-prywatnym-dyrektywa-work-life-balance>

About Capgemini

Capgemini is a global leader in partnering with companies to transform and manage their business by harnessing the power of technology. The Group is guided everyday by its purpose of unleashing human energy through technology for an inclusive and sustainable future. It is a responsible and diverse organization of 290,000 team members in nearly 50 countries. With its strong 50 year heritage and deep industry expertise, Capgemini is trusted by its clients to address the entire breadth of their business needs, from strategy and design to operations, fuelled by the fast evolving and innovative world of cloud, data, AI, connectivity, software, digital engineering and platforms. The Group reported in 2020 global revenues of €16 billion.

Get the Future You Want | www.capgemini.com