

Kobiety w IT

{2021}

Zarobki, warunki pracy i oczekiwania
wobec pracodawców



Spis treści

1. Metodologia badania	3
2. Grupy badawcze	4
3. Kobiety pracujące w IT – specjalizacje, technologie, źródła wiedzy	8
4. Kobiety pracujące w IT – deklarowane i pożądane zarobki oraz typy umów	13
5. Kobiety pracujące w IT – cenione aspekty pracy, możliwości awansu	18
6. Kobiety pracujące w IT – powody zmiany pracy i wyzwania zawodowe	21
7. Kobiety spoza branży IT – pożądane specjalizacje IT	24
8. Kobiety spoza branży IT – deklarowane i pożądane zarobki oraz typy umów	25
9. Kobiety spoza branży IT – przygotowanie do wejścia w branżę IT	27
10. Kobiety spoza branży IT – trudności i ułatwienia na drodze do kariery w IT	28
11. Wyzwania w branży IT w roku 2021 – podsumowanie No Fluff Jobs	32

Metodologia badania

Ubiegłoroczny raport No Fluff Jobs na temat sytuacji kobiet w branży IT **cieszył się ogromnym zainteresowaniem w środowiskach IT oraz mediów** i stał się przewodnikiem dla kobiet, które planowały rozpocząć karierę w IT lub stawiały w tej branży pierwsze kroki. Dane prezentowane w raporcie były również drogowskazem dla wielu organizacji podejmujących inicjatywy skoncentrowane na wspieraniu kobiet w procesach ich aktywizacji zawodowej i przebranżawiania się. Dlatego postanowiliśmy uruchomić kolejne badanie ankietowe, by dowiedzieć się, jak zmieniły się **deklaracje kobiet pracujących w IT w zakresie zarobków, warunków umów i oczekiwań względem pracodawców na początku 2021.**

Badanie przeprowadziliśmy **w lutym 2021 roku** i skierowaliśmy je zarówno do **kobiet pracujących w IT, jak również do tych, które dopiero rozważają rozpoczęcie pracy w tym sektorze.** Pytaliśmy o specjalizacje, zarobki, poziom doświadczenia, źródła czerpania wiedzy oraz o największe bolączki i wyzwania w życiu zawodowym kobiet. W badaniu wzięło udział **2 650 kobiet.** Prezentowane w raporcie dane są **danymi deklaracyjnymi.** Głosy zebraliśmy, promując ankietę online na wewnętrznych i zewnętrznych kanałach dotarcia – w mediach społecznościowych, za pomocą płatnej kampanii typu display oraz za pomocą kampanii email marketingowych. Błąd statystyczny dla badania wynosi 2%.

{ Dwie grupy badawcze }

W badaniu wzięły udział kobiety z całej Polski. Były to zarówno kobiety pracujące w branży IT, jak i te deklarujące chęć rozpoczęcia kariery w tym sektorze rynku.

Wśród respondentek badania, które już pracują w IT, **największą grupę stanowiły programistki (34%)** specjalizujące się w obszarach Backend, Frontend, Fullstack i DevOps. Do drugiej najliczniejszej grupy należały **testerki (16%)**, a na kolejnych miejscach względem liczebności grup uplasowały się kobiety na stanowiskach **Project Manager (8,4%)** oraz specjalistki **UX/UI (8%)**.

I. Kobiety pracujące w IT

W grupie kobiet, które deklarowały chęć rozpoczęcia pracy w sektorze IT, najliczniej wypowiedziały się kobiety obecnie pracujące w branżach: **bankowość i finanse, sprzedaż, marketing, HR, inżynieria i przemysł**. Nieco mniejszą grupę stanowiły te zatrudnione aktualnie w sektorach **dziennikarstwo i edukacja**.

II. Kobiety spoza branży IT

Charakterystyka grupy badawczej

Kobiety w wieku 25–34 lata stanowiły najliczniejszą grupę respondentek (61%). Drugą co do wielkości grupą były kobiety **w wieku 35–44 lata (20%)**. Na trzecim miejscu znalazły się najmłodsze ankietowane w wieku 18–24 lata (16%).

Pod względem deklarowanego doświadczenia zawodowego – wśród najliczniejszej grupy respondentek znalazły się **juniorki (23%)** oraz kobiety na poziomie doświadczenia **mid/regular (31%)**. **Seniorki** stanowiły **14%** ankietowanych, a **ekspertki** – **5%**. **Pozycje stażowe zajmowało 9%** uczestniczek badania, a **18%** nie określiło swojego poziomu doświadczenia.

W zakresie zdobytego wykształcenia – **najwięcej kobiet ukończyło studia magisterskie (61%)**, z kolei **studia licencjackie bądź inżynierskie – 29%**. Respondentki, które deklarowały zdobycie edukacji na poziomie szkoły średniej, stanowiły 9% wszystkich uczestniczek badania.

Wstęp

Rosnące zapotrzebowanie na usługi IT oraz wysokie wymagania klientów sprawiają, że firmy IT od lat aktywnie poszukują nowych talentów. Co więcej, pracownicy z różnych branż rozglądają się za nowymi ścieżkami rozwoju, które zagwarantują im wyższe zarobki oraz szanse na udział w ciekawych projektach. **Czy w sektorze IT znajdzie się miejsce dla specjalistek i specjalistów o kompetencjach i doświadczeniach niezwiązanych ze światem technologii?**

Zdecydowanie tak! Branża IT to złożony ekosystem, który tworzą ludzie o różnych umiejętnościach i poziomach doświadczenia zawodowego.

Mężczyźni i kobiety. To świat, gdzie zdobyte wcześniej wykształcenie nie determinuje lepszego lub gorszego startu w firmie, a sukces często zależy od ciągłego procesu dokształcania się i pracy nad własną efektywnością. Badanie „Kobiety w IT 2021” potwierdza tę tezę. Kobiety, które znalazły wymarzoną pracę w IT, świetnie odnajdują się na stanowiskach programistycznych, testerskich oraz tych związanych z zarządzaniem projektem i projektowaniem usług. Co znamienne – 22% uczestniczek badania zadeklarowało, że zanim podjęły pierwszą pracę w IT, zdobywały wiedzę specjalistyczną na własną rękę. Mam nadzieję, że dane przedstawione w raporcie zainspirują wiele kobiet do działania. Miłej lektury!



**Magdalena
Gawłowska - Bujok**
COO

NO FLUFF JOBS™

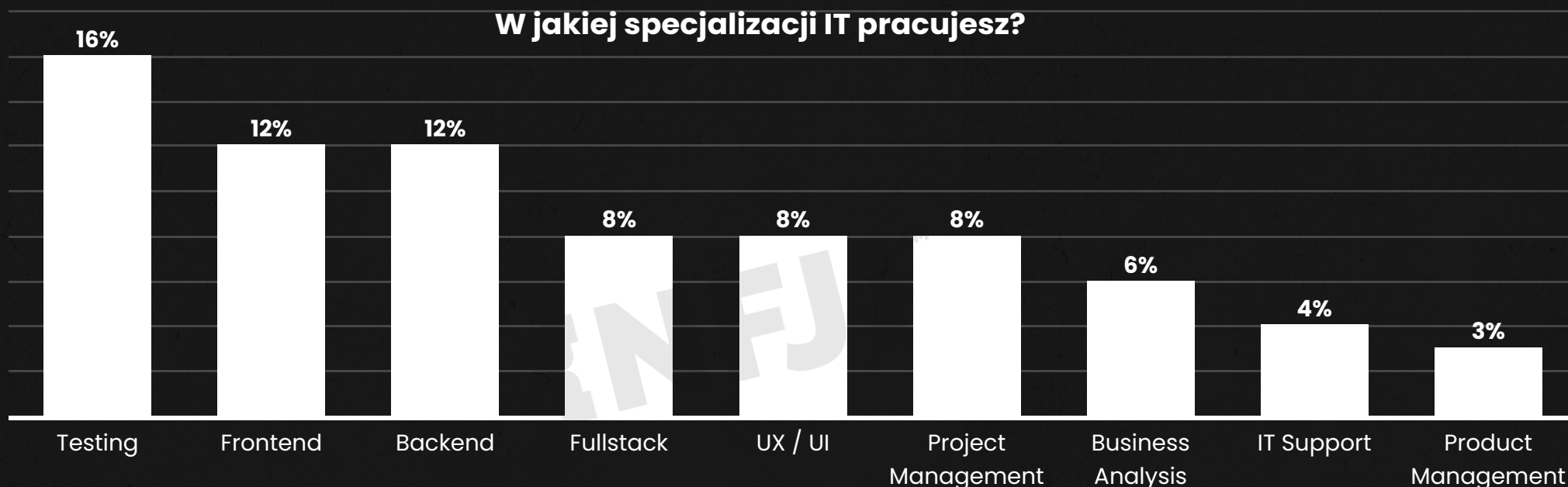
{ I. Kobiety pracujące w IT }

Specjalizacje, zarobki, warunki pracy
i oczekiwania wobec pracodawców



{ Najpopularniejsze specjalizacje } **wśród kobiet w IT**

Podczas badania sytuacji kobiet w branży IT w 2020 roku respondentki najczęściej wskazywały **Backend i Frontend** jako dziedziny IT, w których się specjalizują. Na 3. miejscu w rankingu uplasował się wówczas Testing. Na początku 2021 roku to **Testing** stał się najpopularniejszą specjalizacją, w której działają kobiety w IT, natomiast Frontend i Backend spadły odpowiednio na drugą i trzecią pozycję w zestawieniu. Tuż za „wielką trójką” znalazły się **Fullstack i UX/UI**, a za nim kolejno: Project Management, Business Analysis, IT Support i Product Management. Najmniej popularnymi specjalizacjami okazały się DevOps, Administracja IT, Security i Embedded (1-2%).



Magia testingu

Testing to jedna z najważniejszych dziedzin IT. Sprawnie przeprowadzone testy produktu na odpowiednim etapie wytwarzania znacząco wpływają na jego jakość, pozwalają zespołowi projektowemu zauważyć i usunąć problemy systemowe i funkcjonalne i ostatecznie gwarantują, że na rynek zostanie dostarczony produkt doceniany przez użytkowników i przynoszący oczekiwany przychód.

Tester to osoba, która powinna posiadać wysokie zdolności komunikacyjne – jego codzienna praca wpływa na proces doskonalenia i optymalizacji produktu, szczególnie, jeśli zna podstawowe zagadnienia z dziedziny Analizy biznesowej, a dzięki stałej współpracy ze specjalistami UX/UI – również te z dziedziny User Experience. Wielu testerów nie posiada wykształcenia zdobywanego na studiach informatycznych i fachu uczy się dzięki kursom, a także poprzez codzienną pracę w zespole deweloperskim i współpracę z ekspertami dziedzinowymi w ramach prowadzonych przez firmę projektów. Na koniec dnia, tester posiada holistyczne spojrzenie na produkt, jego jakość i funkcjonowanie i warto być z nim w kontakcie.

Średnie zarobki Testera sięgają 8 000 – 12 000 PLN brutto na Umowie o pracę i 11 000 – 16 000 PLN netto (+VAT) na kontrakcie B2B.

”



Marta Steiner
Head of
Product&Marketing

NO FLUFF JOBS™

Najpopularniejsze technologie i frameworki

Java i JavaScript to niezmiennie topowe technologie, w których specjalizują się kobiety w IT.

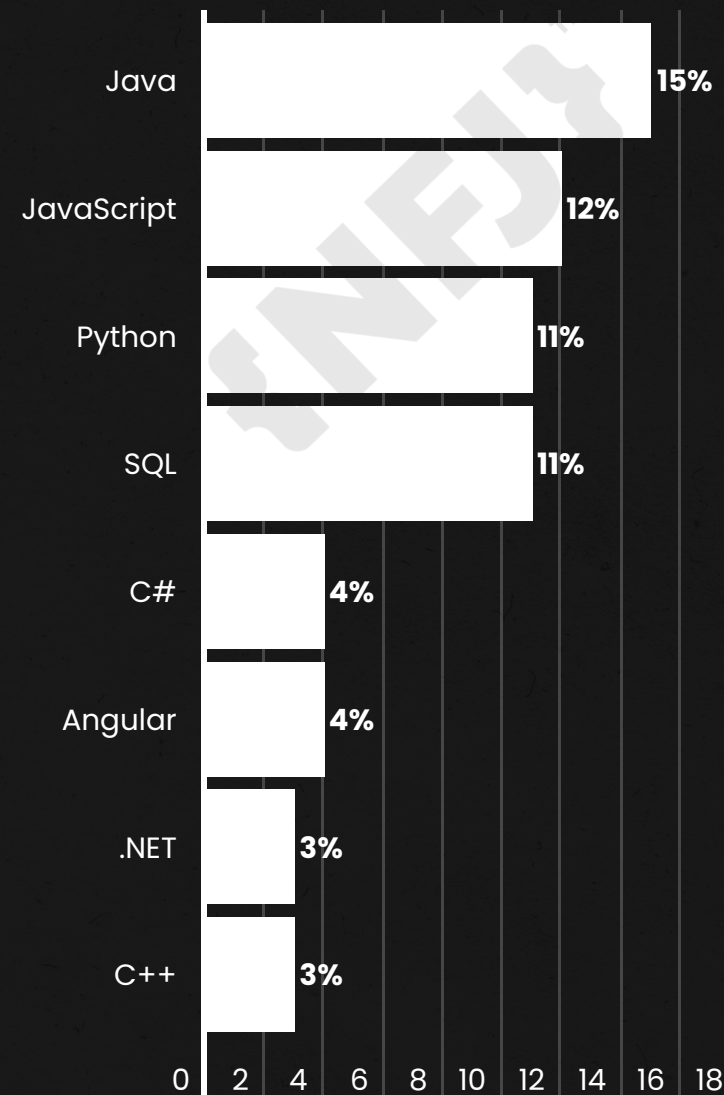
Znajomość Javy w 2021 deklarowało 15% ankietowanych kobiet zatrudnionych w IT. Na drugim miejscu uplasował się JavaScript (12%), a tuż za nimi miejsca w rankingu zajęły języki **Python** oraz **SQL** (po 11%).

Wśród najrzadziej wymienianych frameworków oraz technologii znalazły się m.in. PHP, Ruby, Node.js, Kotlin, Unity, Spark, Selenium, Scala i Swift.

Co ciekawe, pretendentki, które planują rozpocząć karierę w świecie IT, najczęściej wskazywały, że uczą się Pythona oraz SQL-a, a dopiero potem Javy oraz JavaScriptu.



W jakiej technologii się specjalizujesz?

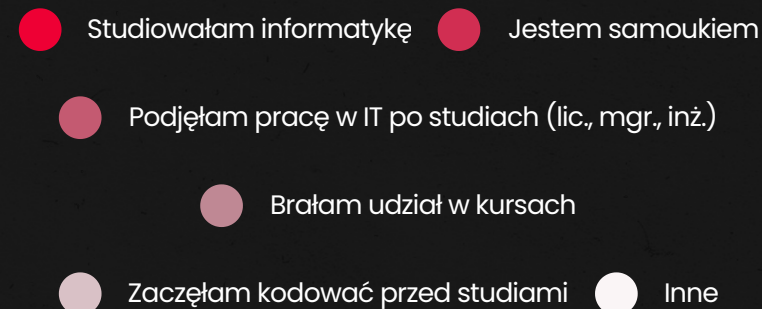
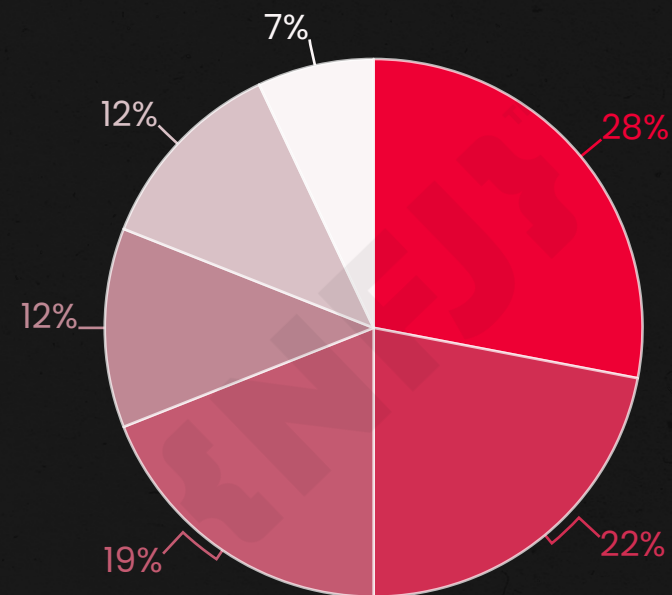


{ Przygotowanie do podjęcia pracy w IT }

Okazuje się, że kariera w IT stoi otworem nie tylko przed absolwentkami studiów informatycznych i pokrewnych. Taki kierunek skończyło 28% respondentek. Co piąta uczestniczka badania deklaruowała, że posiada wykształcenie technologiczno-inżynieryjne lub studiowała nauki ścisłe i przyrodnicze. Wśród kobiet w IT znajdziemy także były studentki kierunków humanistycznych oraz społecznych.

Aż 22% respondentek badania No Fluff Jobs zdobywało wiedzę na własną rękę. Z kolei 12% uczestniczyło w kursach o tematyce IT, a 19% podjęło pracę po studiach niezwiązanych z IT. Zebrane dane wskazują, że **53% kobiet w IT rozpoczęło pracę w branży, jednak nie kończyły one studiów informatycznych.**

Jak zaczęła się Twoja przygoda z branżą IT?



Do branży IT prowadzi wiele ścieżek

Jak wiemy na podstawie własnego doświadczenia i historii naszej społeczności Dare IT – do branży IT można trafić z wielu ścieżek. Wśród kobiet odnoszących sukcesy w tym sektorze znajdziemy te, które skończyły studia informatyczne, jak i te, które studiowały archeologię, iberystykę, orientalistykę, architekturę, medycynę, prawo, resocjalizację – wachlarz kierunków studiów jest naprawdę szeroki! Branża IT mieści tak wiele specjalizacji, że nieustannie można poszerzać zakres kompetencji, wchodząc w nowe dziedziny IT lub zwiększając zakres kompetencji w naszym bazowym obszarze działania.

I choć zmiana branży lub specjalizacji jest trudna, to przekonanie o tym, że „damy sobie radę” można wzmacniać. **Warto pamiętać, że nasze doświadczenia i rzeczywiste osiągnięcia są najsilniejszym filarem, który buduje nasze przekonanie o własnej skuteczności.** Bo jeśli raz osiągnęliśmy sukces w jakiejś dziedzinie, to dlaczego teraz miałoby być inaczej?

”



Aleksandra Bis
Founderka DareIT

dare IT

Zarobki kobiet w IT względem ich poziomu doświadczenia

Ile zarabiają specjalistki IT? Juniorki zadeklarowały zarobki w wysokości 3–4 tys. PLN netto, a jako wymarzoną pensję na stanowisku wskazały 5–6 tys. PLN netto. Z kolei kobiety na poziomie mid/regular zadeklarowały, że zarabiają 5–6 tys. PLN netto, a ich oczekiwania są dwa razy większe (10–15 tys PLN netto).

Najbardziej spełnioną grupą specjalistek są seniorki, ponieważ zarówno ich faktyczne, jak i oczekiwane zarobki są takie same i mieszczą się w widełkach 10–15 tys. PLN netto. Co ciekawe, otrzymywane deklarowane wynagrodzenie ekspertek nie różni się od deklarowanego wynagrodzenia seniorek. Różnią się natomiast oczekiwania ekspertek względem wielkości pensji, które obecnie wpływają na ich konta bankowe – za zadowalające podały kwotę przekraczającą 20 tys. PLN netto.

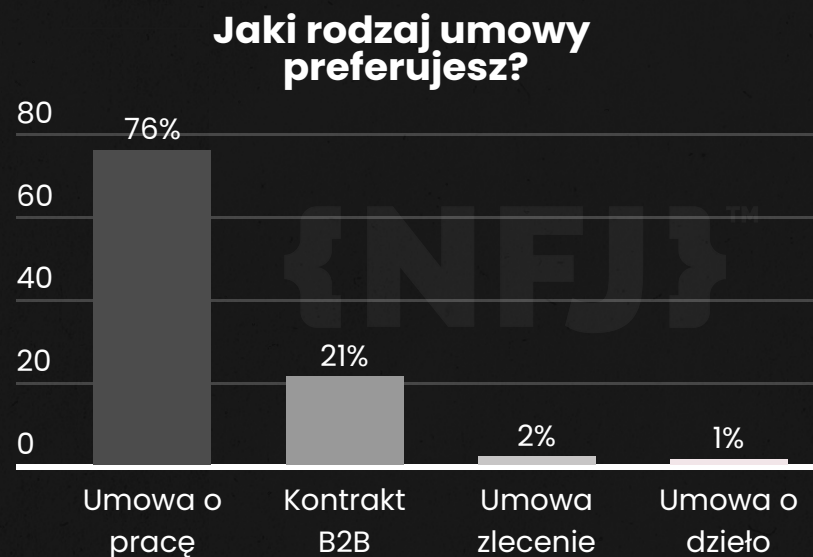
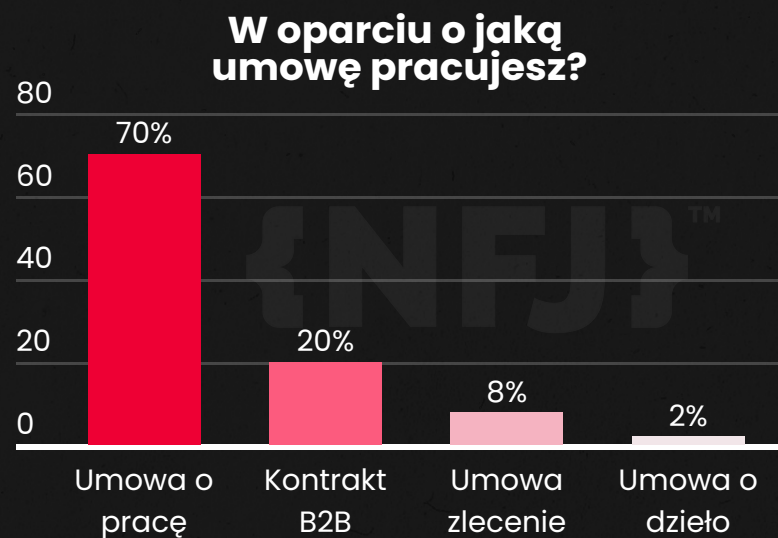
Zarobki kobiet w IT względem ich poziomu doświadczenia (kwota netto)

	Realne zarobki	Oczekiwane zarobki
INTERN	2000–3000 PLN	4001–5000 PLN
JUNIOR	3001–4000 PLN	5001–6000 PLN
MID	5001–6000 PLN	10 001–15 000 PLN
SENIOR	10 001–15 000 PLN	10 001–15 000 PLN
EXPERT	10 001–15 000 PLN	> 20 000 PLN

{ Deklarowane a pożądane typy umów }

Niezmiennie **królową umów wśród kobiet w IT jest Umowa o pracę**. W oparciu o nią pracuje aż 70% ankietowanych specjalistek, a jeszcze więcej – bo 76% – wskazało ją jako najbardziej pożądany typ umowy. Na kontraktach B2B zatrudnionych jest 20% kobiet, co prawie całkowicie pokrywa się z ich zapotrzebowaniem na ten rodzaj umowy (21%).

Gdy na początku 2020 roku spytaliśmy specjalistki IT, jaki typ umowy preferują, 66% wskazało Umowę o pracę, a 29% – kontrakt B2B. Zestawiając te dane z informacjami zebranymi w 2021, zauważyliśmy, że w ciągu roku **preferencje kobiet uległy zmianie i przesunęły się z B2B w stronę Umowy o pracę**.



Czy preferencje kobiet w IT względem umów pokrywają się z obecną sytuacją na rynku?

Obecnie za Umowę o pracę opowiada się $\frac{3}{4}$ kobiet – **niezależnie od osiągniętego poziomu doświadczenia**. Jak te preferencje mają się do aktualnej sytuacji na rynku IT? Według naszego raportu rocznego juniorom najczęściej, bo w 73% ofert pracy, proponowano Umowę o pracę, ale aż w 17% przypadkach były to umowa zlecenie lub o dzieło. To 4 razy więcej niż w przypadku ofert dla midów i aż 11 razy więcej niż w przypadku seniorów. Wkraczając do świata IT, niedoświadczone kandydatki muszą liczyć się z tym, że nie od razu podpiszą wymarzony typ umowy, ponieważ...

W branży IT króluje kontrakt B2B – w 2020 pojawił się w $\frac{3}{4}$ ofert pracy umieszczonych na portalu nofluffjobs.com i był standardowym rodzajem umowy w 87% ofert dla seniorów. Dla porównania: na początku 2021 roku już **20% ankietowanych kobiet ze świata IT deklarowało, że pracuje w ramach kontraktów B2B**, a poza branżą IT ten rodzaj zatrudnienia okazał się jeszcze mniej popularny – **jedynie co 10. ankietowana spoza sektora IT wskazywała, że pracuje na kontrakcie B2B**.

Co obecnie zapewnia nam pewną przyszłość zawodową?

Nie jest dla mnie zaskoczeniem, że podczas pandemii zwiększyła się liczba kobiet, które preferują zatrudnienie na podstawie Umowy o pracę.

Właściwie od zawsze, na każdym kontynencie, poczucie bezpieczeństwa jest kluczowe dla kobiet, a Umowa o pracę uważana jest za najstabilniejszą formę zatrudnienia. Warto jednak pamiętać, że nie daje ona żadnych gwarancji, a pracodawcy coraz częściej decydują się na nowe modele zatrudnienia, których nie powinniśmy się obawiać.

To, co obecnie zapewnia nam pewną przyszłość zawodową, to nie rodzaj podpisywanej umowy, ale gotowość ciągłego uczenia się, zaangażowanie, świadomość zmian, które zachodzą na rynku pracy, i traktowanie ich w kategoriach szansy na lepszą i stabilniejszą przyszłość zawodową. Według raportu „The Future of Jobs 2020” stworzonego przez The World Economic Forum do 2025 roku aż 85 mln miejsc pracy zostanie zrobotyzowana, a 97 mln nowych stanowisk będzie obsługiwana łącznie przez ludzi, algorytmy i roboty. Co więcej, jak pokazuje nasz zeszłoroczny raport „Cyfrowy klucz do przyszłości zawodowej” zrealizowany w ramach kampanii Woman Update, to właśnie w większości kobiety pracują w zawodach zagrożonych automatyzacją i robotyzacją, np. w handlu czy finansach oraz branżach najpoważniej dotkniętych pandemią. **Oznacza to, że nie forma zatrudnienia, a nauka cyfrowych umiejętności i rozpoczęcie kariery w IT, są gwarantem pewnej, bezpiecznej i satysfakcjonującej przyszłości zawodowej dla kobiet.**



Joanna Pruszyńska-Witkowska
Współzałożycielka

FUTURE COLLARS

”

{ Aspekty pracy cenione przez kobiety w IT }

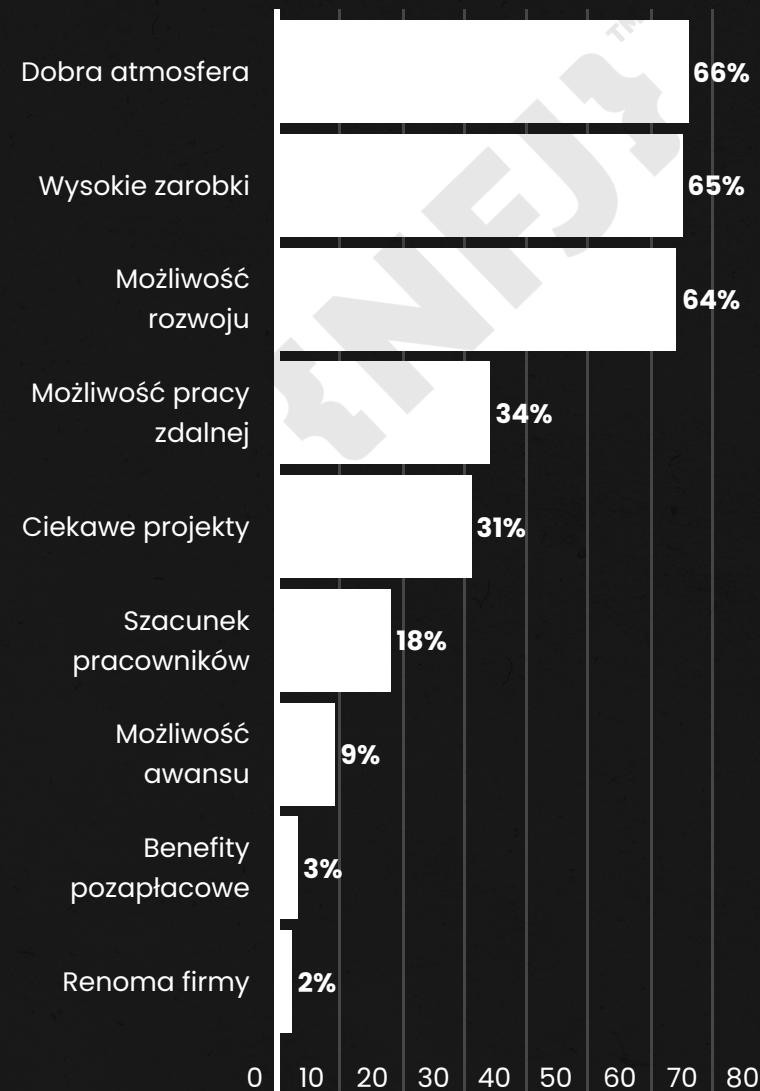
Na pytanie o najważniejszy aspekt w pracy większość specjalistów IT odpowiada: „zarobki”.

Tymczasem respondentki badania wytypowały innego zwycięzcę – **dobra atmosfera wygrała o włos z wysokim wynagrodzeniem (66% vs. 65%)**.

Oprócz satysfakcjonującej wypłaty i zadowolenia z klimatu w firmie, równie istotnymi elementami były **możliwość rozwoju osobistego oraz udział w ciekawych projektach**.

Kolejnym ważnym aspektem okazała się praca zdalna. Z powodu pandemii to udogodnienie z przywileju zmieniło się w standard. W 2020 oferty pracy zdalnej na nofluffjobs.com stanowiły 31% wszystkich ogłoszeń. Dla porównania: w 2019 ten wskaźnik wyniósł 9%.

Co jest dla ciebie ważne w pracy?



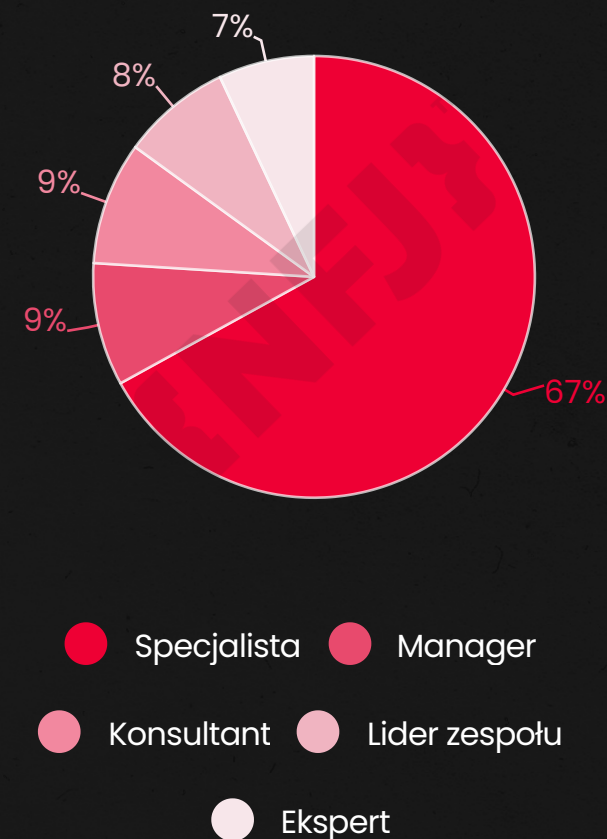
Role pełnione w zespołach IT

81% kobiet zadeklarowało, że w obecnym miejscu pracy ma możliwość awansu. Natomiast **awans dostało 37% z nich**. Według naszego raportu z 2020 roku „Najbardziej pożądana specjalista IT” doświadczeni przedstawiciele tech-swiata są rozdarci w kwestii awansu na stanowiska leaderskie. 40% ankietowanych wyraziło chęć rozwoju w kierunku managerskim, ale niemalże tyle samo wolało kontynuować karierę na ścieżce specjalisty.

Taki podział głosów może wynikać z faktu, że w przypadku grupy programistów objęcie pozycji lidera wiąże się z całkowitym porzuceniem kodowania i „wypadnięciem z obiegu”, co w przyszłości może utrudnić ewentualną zmianę pracy.

Wśród ankietowanych kobiet aż **18% wskazało, że obejmuje stanowiska managerskie lub leaderskie**. Z naszych zeszłorocznych badań wiemy również, że 56% obecnych managerów i team leaderów awansowało w wyniku rekrutacji wewnętrznej. Jakie wnioski płyną z tych danych? Od samego początku drogi zawodowej należy **rozwijać umiejętności miękkie**, które są kluczowe na każdym szczeblu kariery.

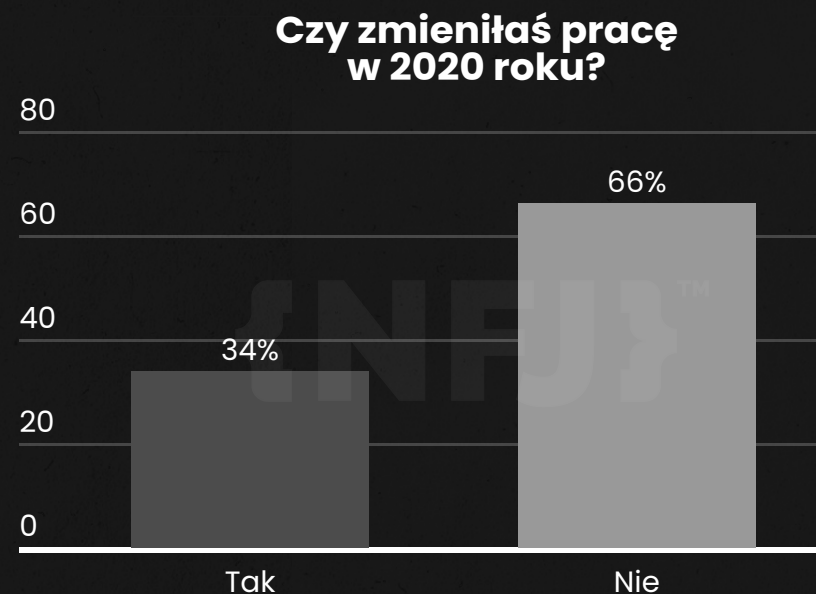
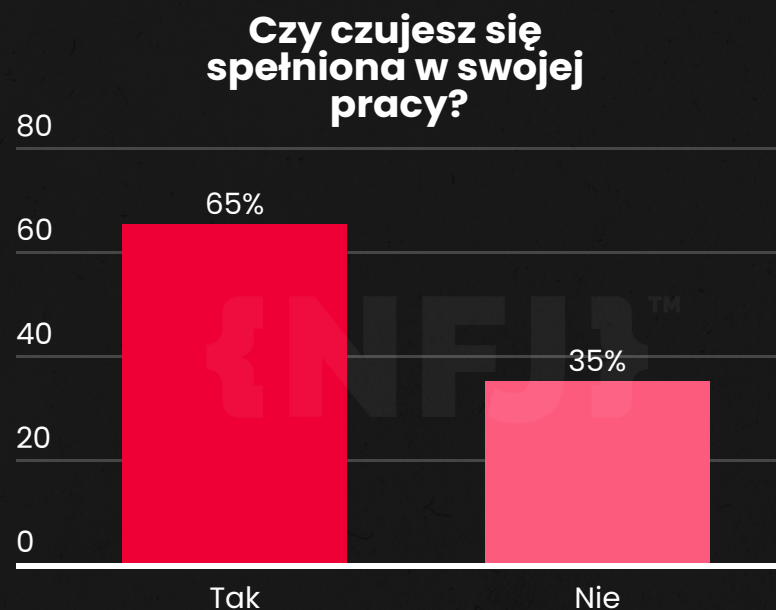
Jaką rolę pełnisz w zespole?



{ Czy kobiety w IT czują się spełnione? }

Na pytanie, czy czujesz się spełniona w obecnym miejscu pracy, **65% respondentek odpowiedziało twierdząco**. Odsetek kobiet, które deklarowały, że nie czują się spełnione w pracy, był niemalże taki sam, jak odsetek tych, które ostatecznie tę pracę zmieniły.

Przytoczone dane pokrywają się z wynikami badania na temat kultury zarządzania w branży IT, które przeprowadziliśmy w grudniu 2020 r. Według tego badania w IT **2 osoby na 5 nie czują się doceniane** w miejscu pracy, a jedynie połowa czuła mocny związek ze swoją firmą.



{ Powody i okoliczności zmiany pracy }

Wiemy już, że w 2020 r. **co 3. respondentka badania zmieniła swoje miejsce pracy.**

W ankiecie spytaliśmy uczestniczki także o główne motywacje podjętej decyzji.

Powodem numer 1 okazała się **potrzeba nowych wyzwań**. Zadeklarowało ją 29% kobiet. Drugim najczęstszym bodźcem była **panująca w firmie atmosfera**, a tuż za nią – **niezadowolające zarobki**. Wśród wytypowanych odpowiedzi znalazły się również: utrata dotychczasowej posady oraz brak poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa w firmie.

Jaki był powód zmiany pracy?



Zarobki to nie wszystko

Zarobki są dla kobiet zatrudnionych w IT ważne, jednak niekoniecznie najważniejsze. Respondentki już pracujące w IT, jako największą wartość w pracy wskazywały dobrą atmosferę (66%), a następnie wysokie zarobki (65%), możliwość rozwoju osobistego i udział w ciekawych projektach. Warto nadmienić, że respondentki, które dopiero planują wejście w branżę, za największą wartość uznały wysokie wynagrodzenie, a następnie możliwość rozwoju. **40% z nich podkreśliło, że branża IT jest dla nich po prostu pasjonująca.**

Co demotywuje kobiety podczas pracy? Niemal co 3. kobieta w IT deklaruje, że odeszła z pracy ze względu na brak nowych wyzwań (29%). Znamienne, że respondentki, które chcą znaleźć zatrudnienie w branży, liczą na to, że w IT czekają na nie nowe wyzwania zapewniające osobisty rozwój. Nowe wyzwania i rozwój osobisty dla jednej i dla drugiej grupy badanych kobiet zdają się być gwarantem dobrej przyszłości zawodowej.

”



Marta Steiner
Head of
Product&Marketing
NO FLUFF JOBS™

II. Kobiety spoza branży IT

Zarobki, warunki pracy, szanse i trudności
podczas poszukiwań pracy w sektorze IT



● Kim są kobiety, które planują rozpocząć karierę w IT?

Uczestniczki naszego badania, które zadeklarowały chęć pracy w IT, mają różnorodne zaplecze zawodowe – pracują m.in. w bankowości i finansach, marketingu, sprzedaży, przemyśle i inżynierii czy w HR.

18% badanych kandydatek określiło swój poziom doświadczenia jako mid/regular, 10% – senior, a 7% – ekspert. To oznacza, że łącznie **35% respondentek posiada doświadczenie zawodowe i mają za sobą pierwsze awanse.**

Największą motywację do podjęcia pracy w sektorze IT stanowią **wyższe zarobki** oraz **możliwość rozwoju osobistego**. Co więcej, 40% ankietowanych uważa tech-świat za pasjonujący.

Jaki obraz kandydatki wyłania się po analizie zebranych danych? Kobiety na początku swojej kariery w IT często są już aktywne zawodowo i mają na swoim koncie pierwsze sukcesy w innych dziedzinach. Ich **decyzja o przebranżowieniu się jest więc świadoma i poparta wcześniejszym badaniem rynku.**

Co skłania Cię do podjęcia pracy w IT?

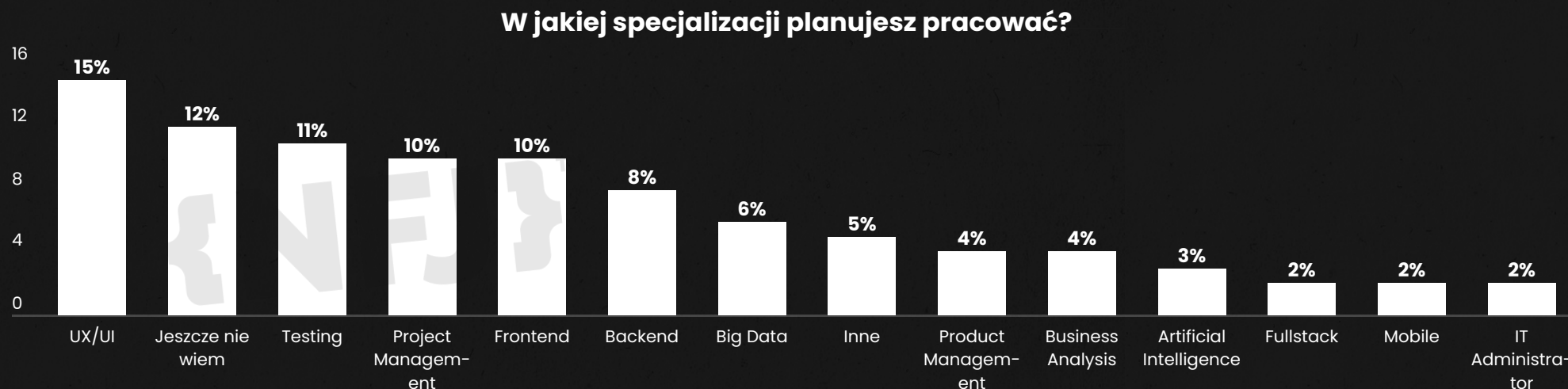


● Pożądane specjalizacje IT wśród kobiet spoza branży

O jakich specjalizacjach marzą kobiety, których proces przygotowawczy do wejścia w branżę IT jeszcze trwa? Tutaj dane rozłożyły się nieco **inaczej niż w przypadku deklarowanych specjalizacji kobiet działających już w IT.**

Najbardziej pożądaną specjalizacją okazała się dziedzina UX/UI, a następnie prawie ex aequo Frontend, Project Management oraz Testing. Co ciekawe, Fullstack, wysoko notowany u specjalistek, wśród aspirujących kandydatek IT znalazł się na dole listy.

Warto zaznaczyć, że dziedzina User Experience jest szeroka, podobnie jak kompetencje posiadane przez specjalistów UX/UI – nierzadko pracy w tej dziedzinie szukają kandydaci po studiach językowych, psychologii i naukach społecznych oraz absolwenci wydziałów Architektury i ASP.

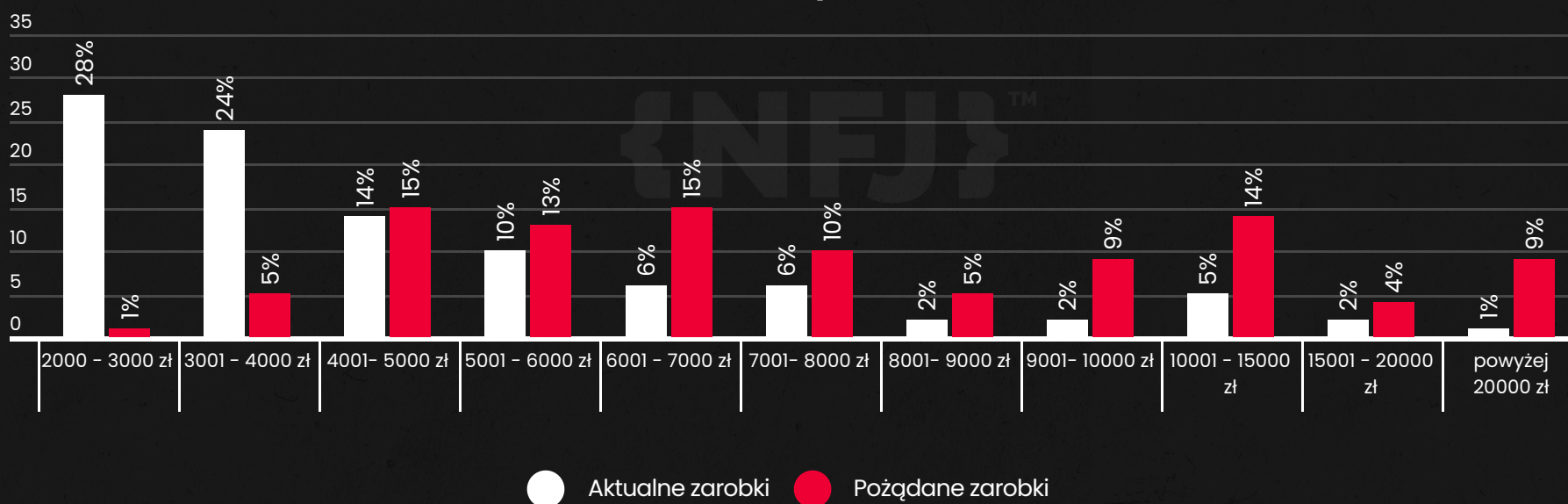


Aktualne i pożądane zarobki wśród kobiet spoza IT

Ponad połowa badanych kobiet spoza IT **zadeklarowała zarobki w przedziale 2–4 tys. PLN netto**. Wynagrodzenie między 4 a 5 tys. PLN netto wskazało 14% badanych, a 5–6 tys. PLN – 10% kobiet. Pięciocyfrową pensję zadeklarowało 8% uczestniczek badania. Dla porównania – wśród kobiet IT to wysokie wynagrodzenie pojawiło się u 16% kobiet.

Większość ankietowanych jako wymarzoną pensję wskazała przedział 4–7 tys. PLN netto, a dla 27% pożądane zarobki zaczynały się od kilkunastu tysięcy złotych na rękę.

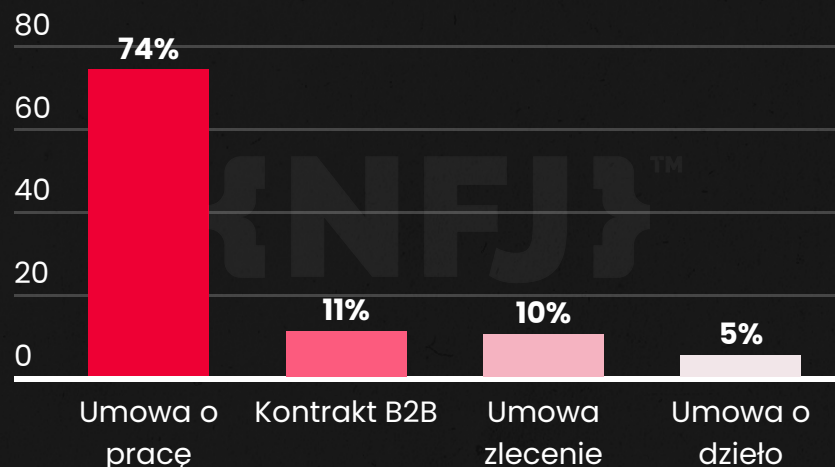
Aktualne i pożądane zarobki wśród kobiet spoza IT
(kwoty netto)



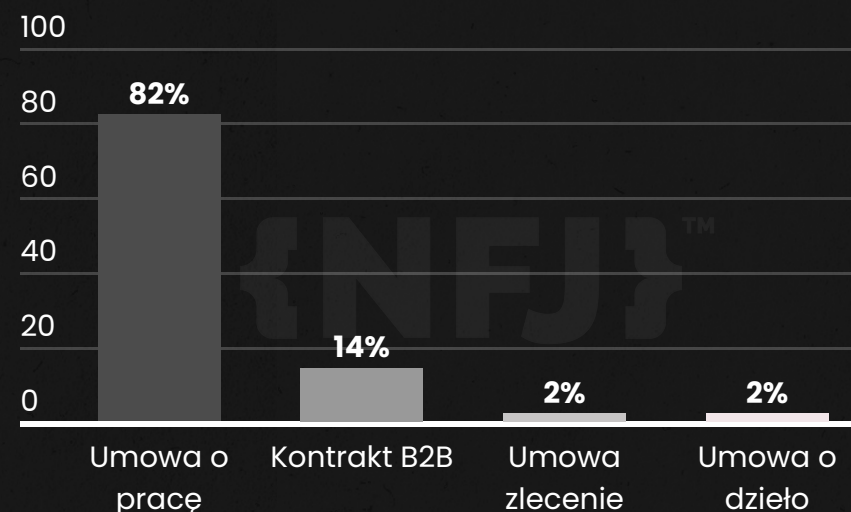
Deklarowane a pożądane typy umów

Wśród ankietowanych kandydatek spoza branży IT, **74% deklaruowało, że pracuje na Umowę o pracę**, a 11% – na kontrakcie B2B. Wskazane preferencje kobiet spoza IT są bardzo podobne do oczekiwań ich koleżanek działających w branży. Tutaj też miażdżącą przewagę nad innymi typami umów zdobyła Umowa o pracę. Wskazała ją 82% respondentek i jest to wynik o 6 punktów procentowych wyższy niż ten uzyskany w przypadku kobiet pracujących w IT.

W oparciu o jaką umowę pracujesz?



Jaki rodzaj umowy preferujesz?



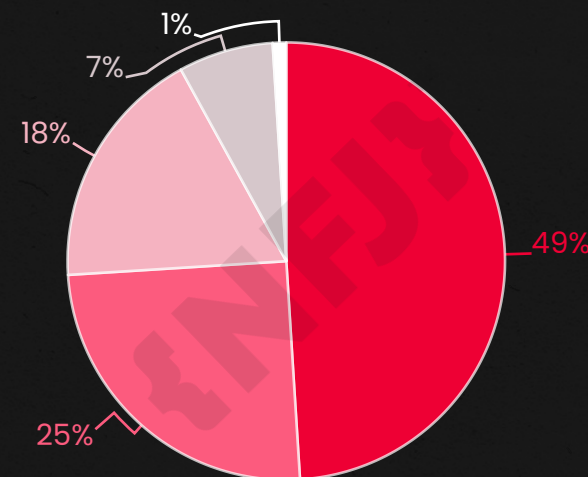
● Jak kobiety przygotowują się do wejścia w branżę IT?

Prawie połowa naszych respondentek podjęła samodzielną naukę w dziedzinie IT. 25%

uczestniczek badania wspomogła się kursami specjalistycznymi, a jedynie 7% zdecydowało się na dodatkowe studia informatyczne.

Kobiety planujące przebranżowienie mają różne **zaplecze akademickie**. Kończyły m.in. kierunki humanistyczne, technologiczno-inżynieryjne, społeczne czy przyrodnicze.

Pracę w IT planuję rozpocząć:



● Po etapie samodzielnej nauki

● Po ukończeniu kursów specjalistycznych IT

● Nie sprecyzowano

● Po studiach informatycznych

● Po ukończeniu szkoły średniej

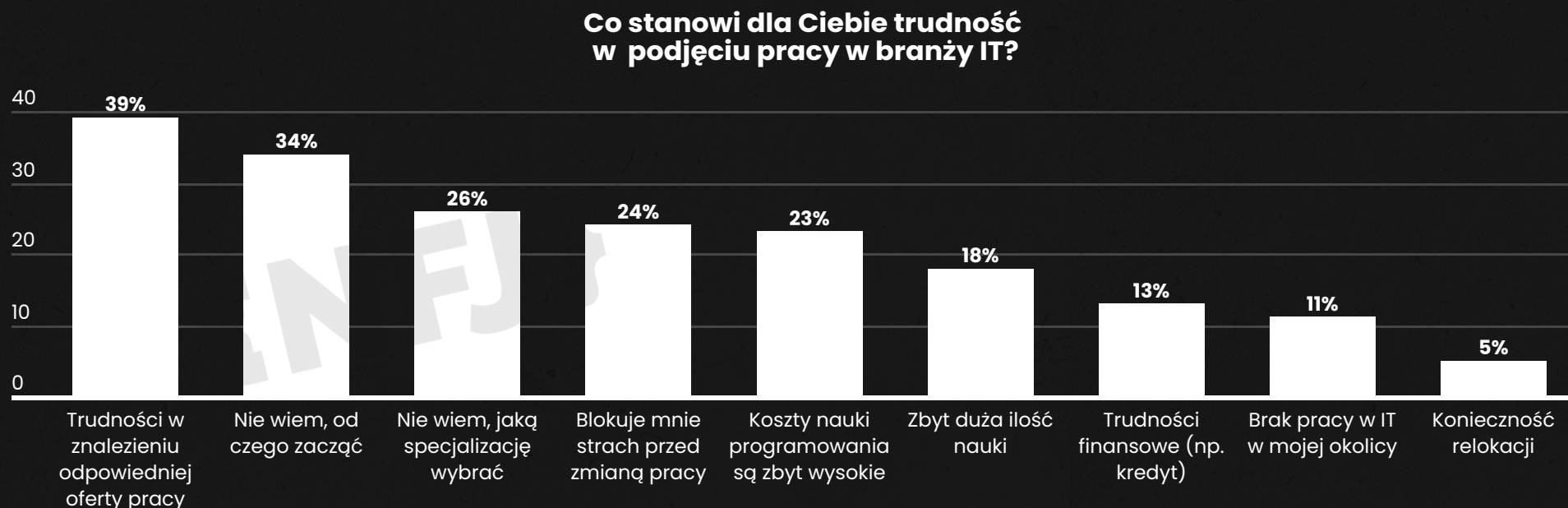
● Trudności na drodze do kariery w IT

Postanowiliśmy zbadać wyzwania i przeszkody, które stoją przed kobietami na drodze do przebranżowienia.

Dowiedzieliśmy się, że **39% ankietowanych ma trudności w znalezieniu odpowiedniej oferty pracy.**

Co trzecia kobieta nie wie, od czego zacząć naukę i jaką specjalizację wybrać. 24% respondentek boryka się z barierą mentalną, czyli strachem przed zmianą.

Czynnikami zniechęcającymi są również wysokie koszty kursów IT oraz przytłaczający zakres materiału do opanowania.



● Ułatwienia na drodze do kariery w IT

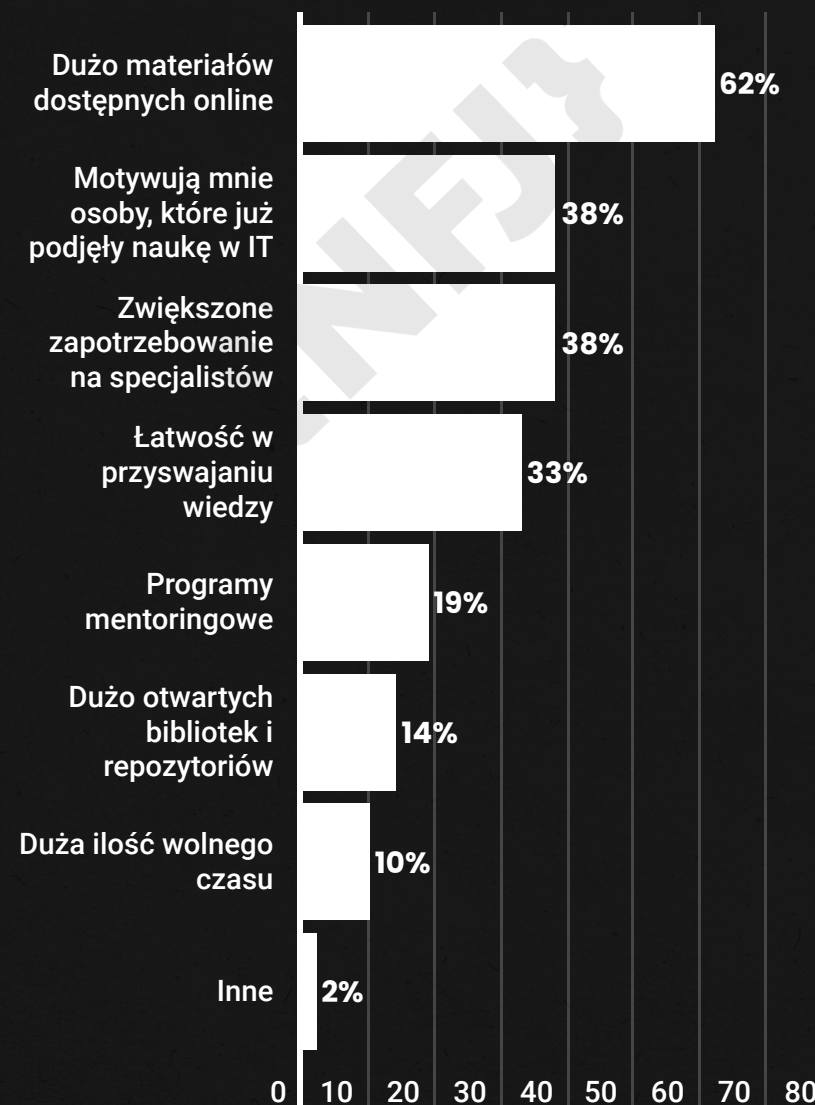
Co 3. ankietowana spoza branży IT zadeklarowała, że trudnością na drodze do kariery w IT jest brak wiedzy – „od czego zacząć”.

Jednocześnie 62% respondentek z tej grupy wskazało liczne materiały edukacyjne dostępne w sieci jako istotne ułatwienie w procesie uczenia się i poszukiwania pracy.

Dużym motywatorem okazało się również rosnące zapotrzebowanie na specjalistów IT.

Dla wielu kobiet inspiracją do podjęcia wyzwania, jakim jest zmiana branży, są inne osoby, które już rozpoczęły naukę w sektorze IT.

Co ułatwia Ci podjęcie pracy w branży IT?



Co obecnie zapewnia nam pewną przyszłość zawodową?

Programy mentoringowe są cennym wsparciem rozwoju zawodowego i warto aktywnie szukać mentorów. Jeśli wiesz, w jakim kierunku chcesz się rozwijać, pomoc życzliwego, doświadczonego partnera jest nie do przecenienia. Ta relacja działa nie tylko w sferze kompetencji twardych.

Jedną z częstych barier u kobiet, które nie mają wykształcenia technologicznego, jest przecenianie wpływu formalnej edukacji na szansę kariery w IT. Praca z mentorem otwiera w głowie nowe perspektywy, umożliwia zderzenie wyobrażeń z rzeczywistością oraz daje szansę dostrzeżenia różnorodności ról, które można realizować w IT.

Dla mentora lub mentorki udział w programie daje radość z dzielenia się zgromadzoną wiedzą, z tym wszystkimi: „szkoda, że ktoś mi o tym nie powiedział, gdy ja zaczynałam”. Mnie największą satysfakcję daje przede wszystkim obserwowanie, jak dzięki lepszemu zrozumieniu mechanizmów funkcjonowania świata IT, mentees podejmują najlepsze możliwe decyzje zawodowe dotyczące własnego rozwoju i kariery.

”



Joanna Grzywna

Head of Project Management
Department

ringier
axel springer

Jakie umiejętności nietechniczne liczą się w IT?

Według raportu Deloitte do **2030 roku** $\frac{2}{3}$ **stanowisk pracy będzie wymagać wysoko rozwiniętych umiejętności miękkich**. Spytałismy więc kobiety spoza IT o ich nietechniczne umiejętności, nabyte podczas pracy w swoich dotychczasowych branżach. Połowa z naszych respondentek może pochwalić się:

- Umiejętnościami pracy w grupie
- Nastawieniem na rozwiązywanie problemów
- Zdolnościami analitycznymi

To jedynie najpopularniejsze wśród wskazanych *soft skills*. Lista kompetencji kobiet spoza branży IT jest znacznie dłuższa, co oznacza, że **wiele kandydatek spełnia część wymagań niezbędnych do pracy w IT**. Podczas uzupełniania CV należy wziąć pod uwagę nie tylko wiedzę ściśle techniczną, ale również umiejętności miękkie zdobyte podczas wykonywania innych obowiązków. Coraz częściej to one decydują o zatrudnieniu początkujących kandydatów. Rekruterzy badają bowiem dopasowanie do kultury danej organizacji oraz szacują, jak sprawnie przebiegnie proces wdrożenia i usamodzielnienia się pracownika. **Juniorko, całkiem możliwe, że jesteś bliżej swojego celu, niż Ci się wydaje!**

Wyzwania kobiet w IT w 2021

Rok 2021 to czas, w którym firmy IT jeszcze aktywniej poszukują pracowników, szczególnie tych doświadczonych. **W roku 2020 pracodawcy na nofluffjobs.com opublikowali rekordową liczbę ofert pracy** – ponad 26 000 – a połowa z nich była kierowana do seniorów i ekspertów posiadających szeroką wiedzę i doświadczenie w różnych dziedzinach IT.

W tym roku szczególnego znaczenia nabiorą **jakość, wydajność, ergonomia i bezpieczeństwo usług** serwowanych użytkownikom w sieci. Wśród kandydatów i pracowników, bez względu na płeć, najbardziej doceniani będą ci, którzy łatwo adaptują się do zmian, potrafią działać zwinnie, szybko zdobywają nowe umiejętności oraz rozumieją i podążają za celami biznesowymi organizacji. W Polsce nadal brakuje 50 tys. specjalistów IT, a w Europie ta liczba sięga 600 tys., podczas gdy rynek IT nie spowalnia, lecz przyspiesza. Aby sprostać wymaganiom konsumentów i nadążyć z realizacją zakontraktowanych projektów, **firmy IT otworzą się na juniorów, ale tych, którzy mają pomysł na siebie w branży, konsekwentnie zdobywają nowe umiejętności i potrafią sprawnie współpracować z innymi ludźmi w zespole.**

Bez względu na seniority pracownika, szczególnie cenną jego cechą będzie zdolność efektywnej komunikacji, nie tylko na poziomie precyzowania potrzeb, celów i wymagań biznesowych w projektach, ale również komunikacji potrzeb i wymagań własnych. To od umiejętności współpracy z ludźmi i pracy nad sobą będzie w dużej mierze zależał indywidualny sukces kandydata i pracownika w branży, a zdolności miękkie staną się tak samo istotnym wskaźnikiem dla seniority, jak i te techniczne. To właśnie tym kompetencjom świat IT poświęci w 2021 roku więcej uwagi.

Autorki



KOORDYNATORKA
PROJEKTU

Marta Steiner
Head of Product & Marketing



COPYWRITERKA

Anna Żbikowska
Junior Marketing Specialist



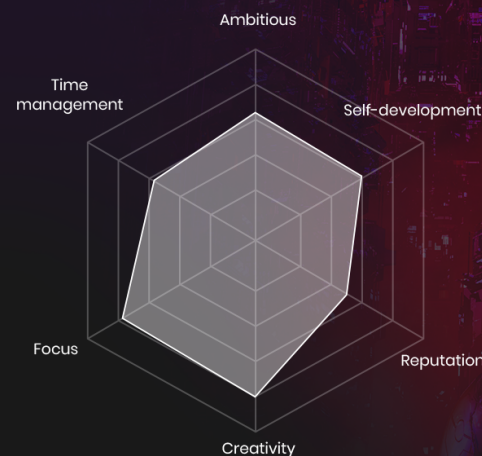
DESIGNERKA

Natalia Albecka-Eikmann
Junior Marketing Specialist



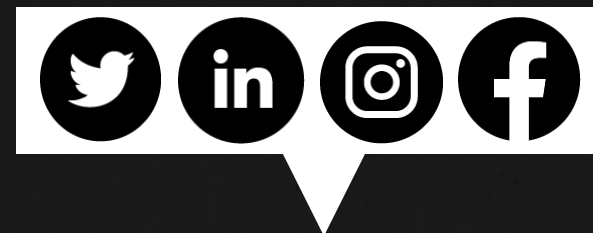
RESEARCHERKA

Katarzyna Brycka
Junior Performance Specialist



STAŃ SIĘ WIDOCZNY DLA REKRUTERÓW

Stwórz swój TECH PROFILE na nofluffjobs.com



Dołącz do największych społeczności
wśród polskich job boardów IT