

Kobiety w IT 2023

Czym się zajmują, ile zarabiają
i czy przebiły szklany sufit?



Spis treści

6

Lata i poziom doświadczenia

7

Specjalizacje i technologie

10

Luka płacowa

14

Deklarowane i pożądane zarobki

21

Wyzwania

23

Kompetencje miękkie

25

Awanse i zmiana pracy

33

Warunki pracy

36

Udogodnienia i benefity

39

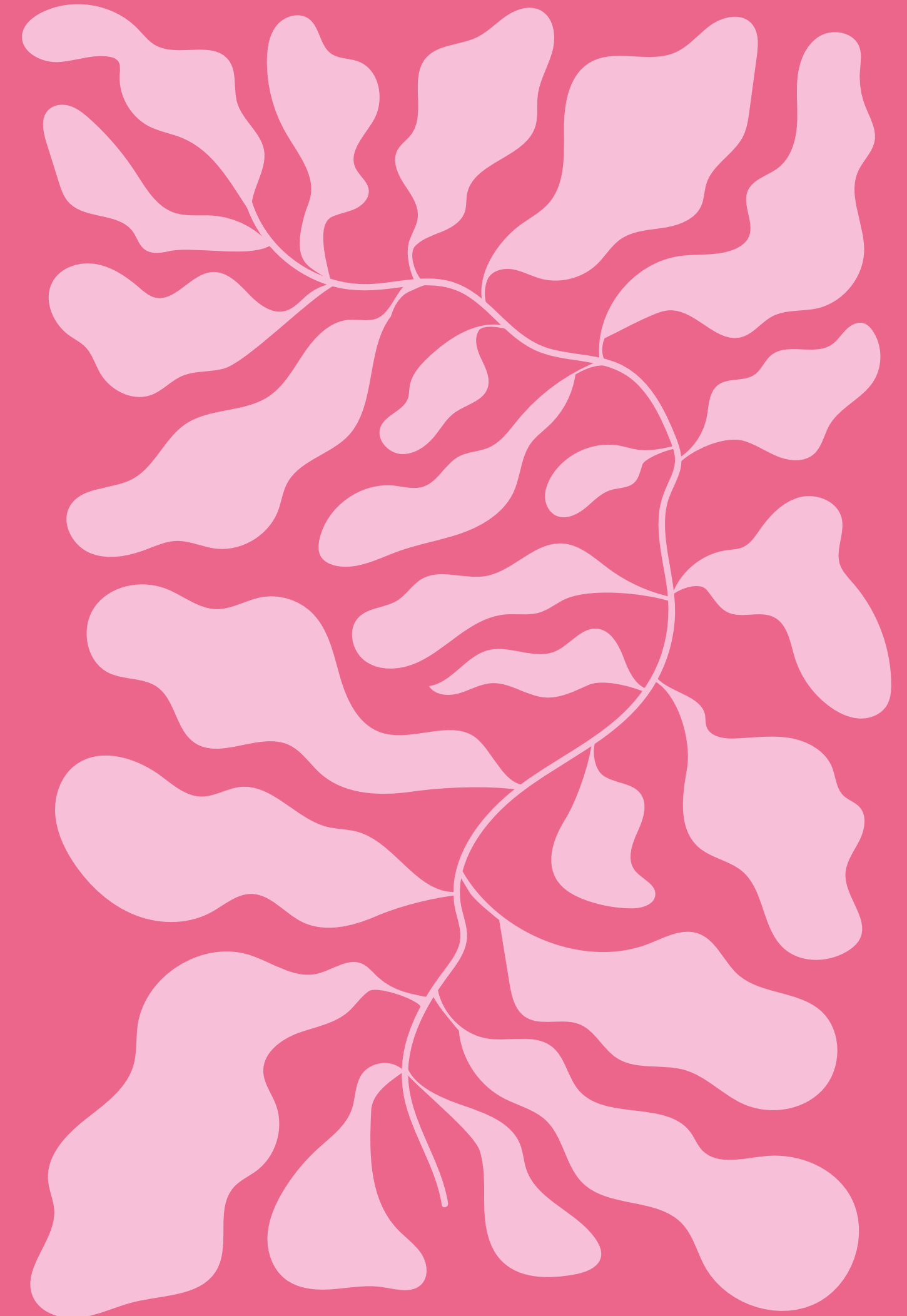
Początki pracy w IT

48

Wymarzone specjalizacje i technologie






49

Kobiety w IT a rozmowy o pracę



Metodyka badania

Termin badania:	16.01.2023–21.02.2023
Metoda badania:	CAWI
Badane kraje:	Polska, Węgry, Ukraina, Czechy, Holandia
Próba badawcza:	4651 respondentek z 5 krajów

 POLSKA	2631 respondentek, błąd maksymalny: 2%
 UKRAINA	481 respondentek, błąd maksymalny: 4%
 WĘGRY	622 respondentki, błąd maksymalny: 4%
 HOLANDIA	303 respondentki, błąd maksymalny: 5%
 CZECHY	614 respondentek, błąd maksymalny: 4%

Grupy odbiorczyń:

Badanie skierowaliśmy do 2 grup kobiet. Na łamach tej publikacji będziemy odnosić się do nich następująco:

1. Specjalistki

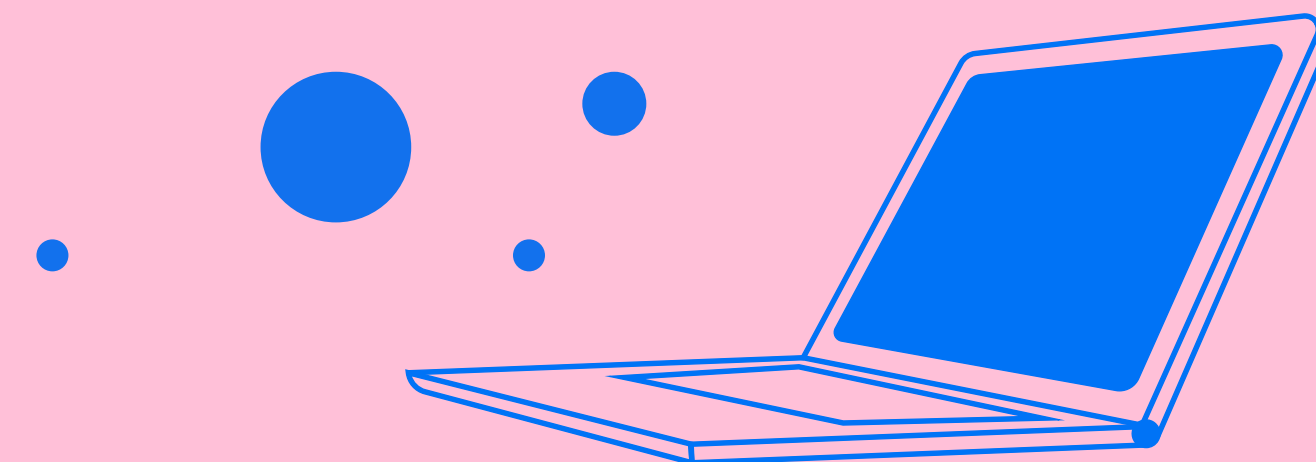
Kobiety, które pracują już w branży IT (niezależnie od poziomu doświadczenia i seniority).

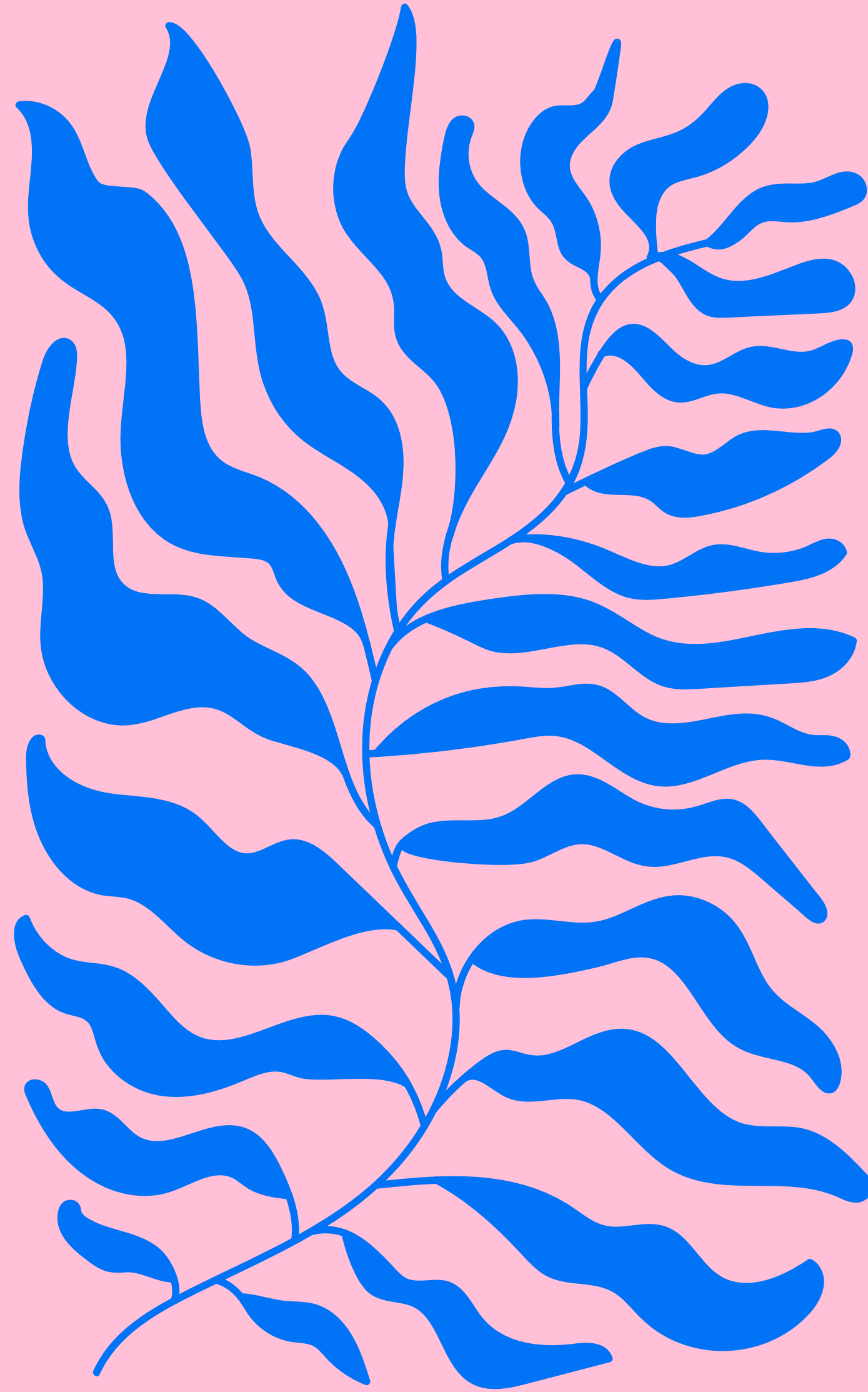
2. Kandydatki

Kobiety, które poszukują pierwszej pracy w IT i uczestniczyły już w rekrutacjach, jak i te w trakcie nauki i/lub procesu przebranżowienia.

Określenia „kobiety w IT” czy „kobiety w tech-świecie” odnoszą się do obu grup odbiorczyń razem: specjalistek i kandydatek IT.

Partner raportu:





Co sprawia, że od czterech lat konsekwentnie publikujemy raport o kobietach w IT?

Na to pytanie mogłabym odpowiedzieć jednym przewrotnym słowem: **brak**.

Mowa m.in. o **braku równości** w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku (gender pay gap). W Unii Europejskiej ten wskaźnik wynosi 13%, a w każdym badanym przez nas kraju (**oprócz Polski**) jest on jeszcze wyższy.

W wielu organizacjach **brak też transparentności**, która pomaga niwelować dyskryminację w miejscu pracy. W firmach może **brakować** siatek płac, a ogłoszeniom o pracy wciąż **brakuje widełek wynagrodzeń**, które zapewniają równy start tak kandydatom, jak i kandydatkom. Braki doskwierają również całej

branży IT. Zapotrzebowanie na specjalistów i specjalistki IT wciąż rośnie, a kobiety aspirujące do kariery w tech-świecie mogą być remedium na **lukę kadrową**. Prawie połowa respondentek badania deklaruje rozpoczęcie przygody z branżą od procesu przebranżowienia. Po drodze jednak napotykają wiele przeszkód.

Właśnie dlatego po raz czwarty oddajemy w Twoje ręce raport od kobiet dla kobiet – aby **wypełnić brak** konkretnymi danymi, za którymi stoją głosy specjalistek i kandydatek IT z rynków, na których działa portal No Fluff Jobs, czyli z: **Polski, Węgier, Czech, Ukrainy i Holandii**.

Pełnej uważności lektury!



COO NO FLUFF JOBS

Magdalena
Gawłowska-Bujok

Za obecną sytuacją kobiet na rynku IT stoją duże wyzwania systemowe i społeczne, dlatego w Roche do tematu podchodzimy dwutorowo. Po pierwsze, inwestujemy w rozwiązania i benefity wspierające rozwój, wellbeing i work-life balance pracowników i pracowniczek. Oprócz wsparcia dla rodziców, elastycznego czasu i miejsca pracy, oferujemy też szereg programów „uwalniających czas”, jak działający od wielu lat sabbatical „Take Time” – **3-miesięczna, częściowo płatna, przerwa od pracy**, przysługująca pracowni(cz)kom z 5-letnim stażem. Naszym najnowszym pomysłem jest pilotażowy program „**Recharge Fridays**”, w ramach którego pracownicy(-czki) mogą skorzystać z 2 dodatkowych wolnych piątków na kwartał, aby „naładować” baterie.

Drugim ważnym obszarem są działania zewnętrzne. Prowadzimy programy skierowane do dziewczynek, nastolatek i kobiet, zachęcające do rozwoju w naukach ścisłych, w tym – w informatyce. **Dlatego też z wielkim entuzjazmem zaangażowaliśmy(-łyśmy) się w pracę nad raportem, który razem z No Fluff Jobs oddajemy w Wasze ręce.**

Wspólnie przyjrzelśmy(-ałyśmy) się ścieżkom zawodowym kobiet w obszarze IT – ich doświadczeniom, motywacjom, wyzwaniom, którym musiały stawić czoła. Wierzę, że odbiorcom(-czyniom) raportu zawarte tu informacje i wnioski pomogą w projektowaniu, ewaluacji czy rozwijaniu dotychczasowych działań z zakresu *gender diversity*.

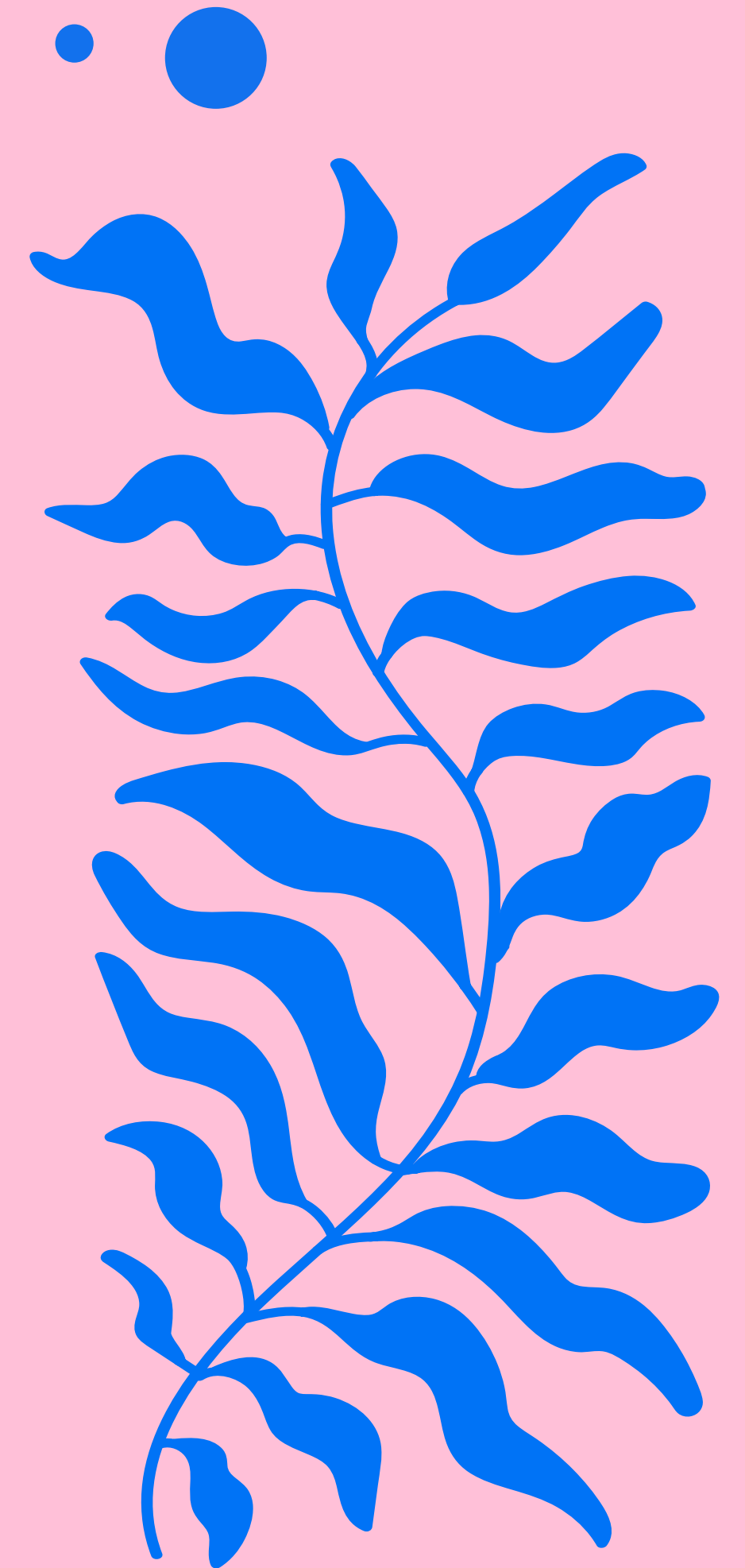
Ponad **38% osób w Roche Informatics** w Polsce stanowią kobiety. Na tle polskiej średniej w branży IT (15,5%, jeden z niższych wskaźników w Unii Europejskiej) jest to z pewnością wyróżniający się wynik, dlatego czujemy społeczną odpowiedzialność za edukowanie i wyznaczanie kierunków w branży, jednocześnie ciągle podnosimy sobie poprzeczkę.

Planując działania z obszaru Diversity & Inclusion, nie zapominajmy, że klucz do sukcesu – odważne kobiety pokonujące strukturalne i społeczne wyzwania, aby realizować swoją zawodową pasję – mamy już w swoich organizacjach. Korzystajmy z ich wiedzy i doświadczeń.

LEADER OF THE GLOBAL DATA ENGINEERING TEAM, ENTHUSIAST AND LEADER OF DIVERSITY & INCLUSION | ROCHE INFORMATICS POLAND

**Paulina
Święcicka**

Roche



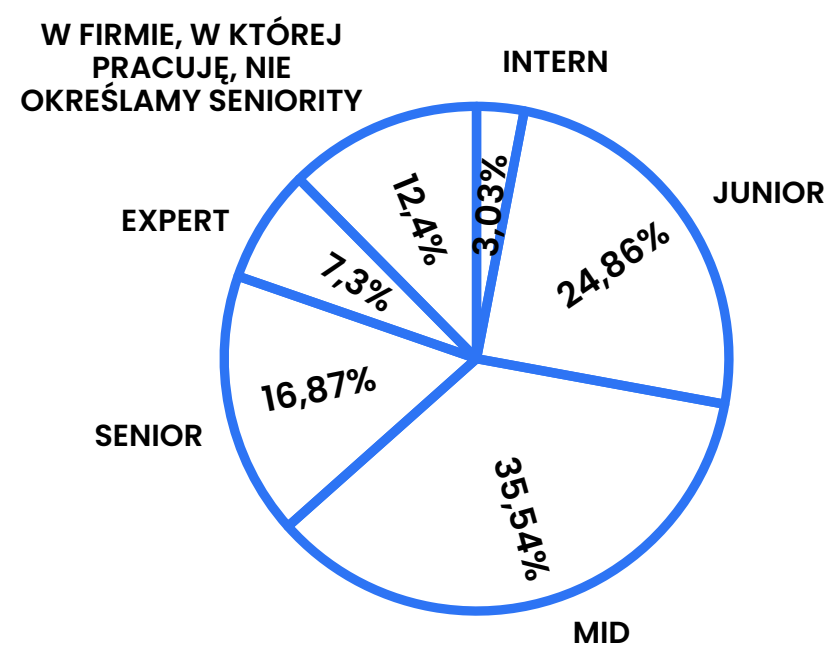
Kim są specjalistki IT?

Większość uczestniczek badania pracuje na pozycjach **mid** (35,5%) lub **junior** (24,8%)

Prawie połowa junierek posiada mniej niż rok doświadczenia, podczas gdy 11,4% deklaruje, że pracuje w IT od ponad 2 lat.

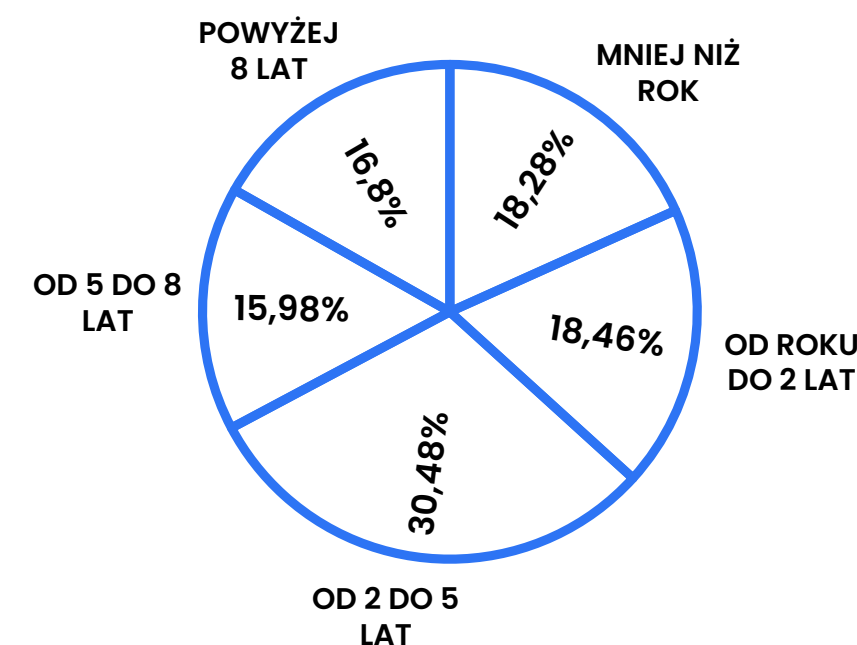
Jak widać, panujące w branży przekonanie, że awans po 2 latach jest pewnikiem, wcale nie sprawdza się we wszystkich przypadkach, a na awans wpływa o wiele więcej czynników.

Poziom doświadczenia:



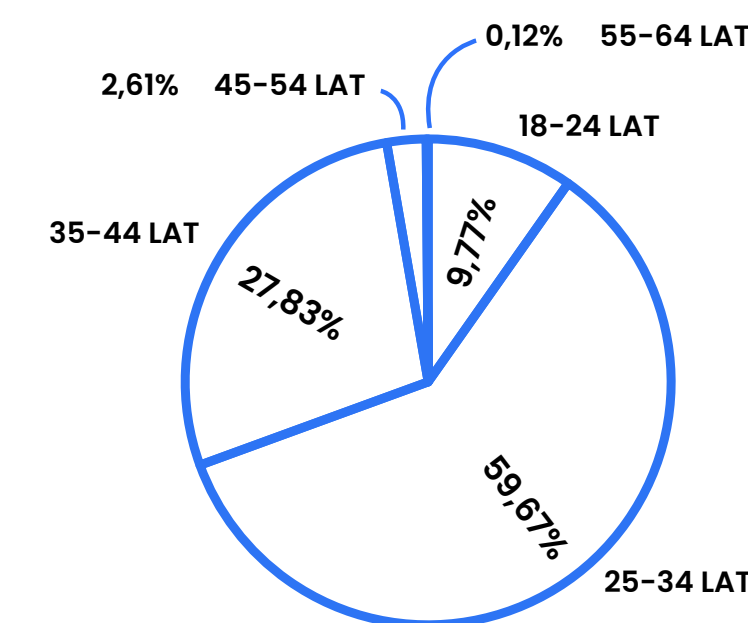
POLSKA ODPOWIEDZI: 1451

Lata doświadczenia:



POLSKA ODPOWIEDZI: 1690

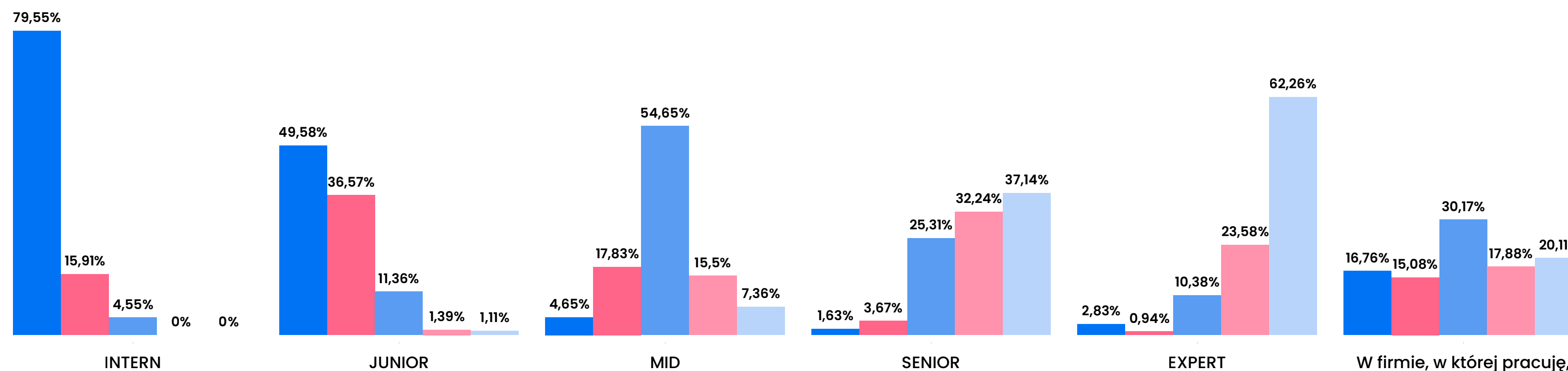
Wiek:



POLSKA ODPOWIEDZI: 1495

Lata doświadczenia a poziom seniority

- MNIEJ NIŻ ROK
- OD ROKU DO 2 LAT
- OD 2 DO 5 LAT
- OD 5 DO 8 LAT
- POWYŻEJ 8 LAT



POLSKA ODPOWIEDZI: 1451

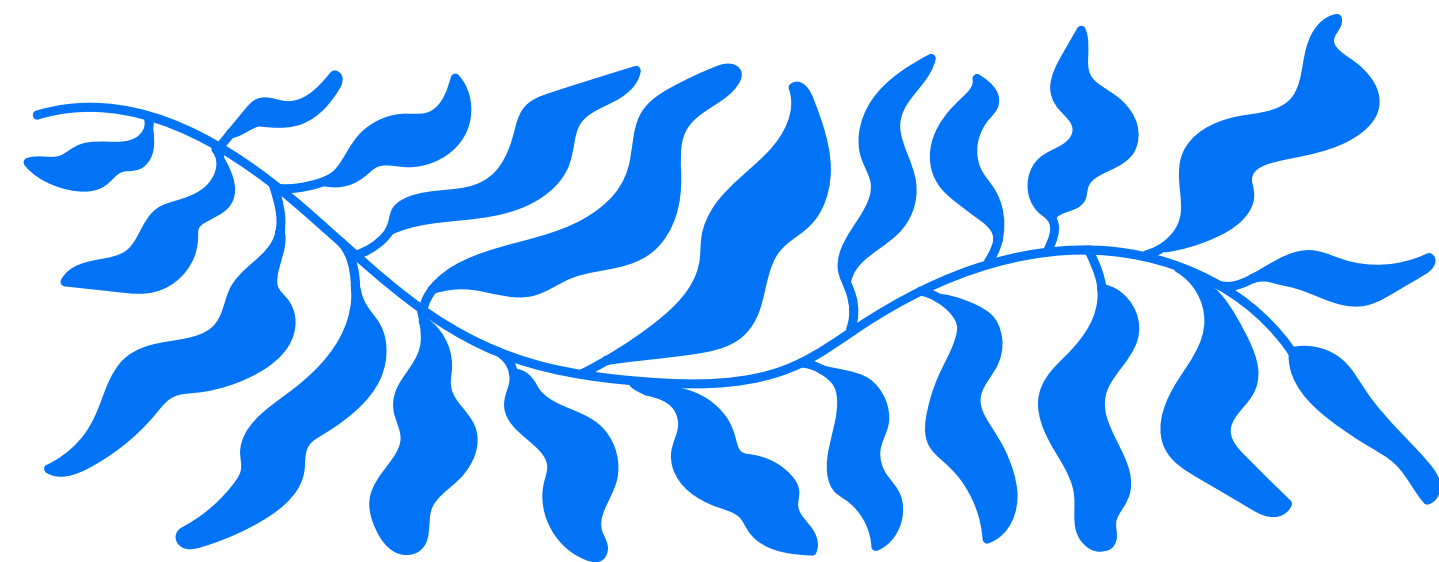
Jasne, programowanie jest świetne, ale co powiesz na Testing i Project Management?

Z kolejnych stron tego raportu dowiesz się (**spoiler!**), że dla wielu kobiet wejście do branży IT stanowiło **nie lada wyzwanie**, zwłaszcza że prawie połowa naszych respondentek zdecydowała się na przebranżowienie.

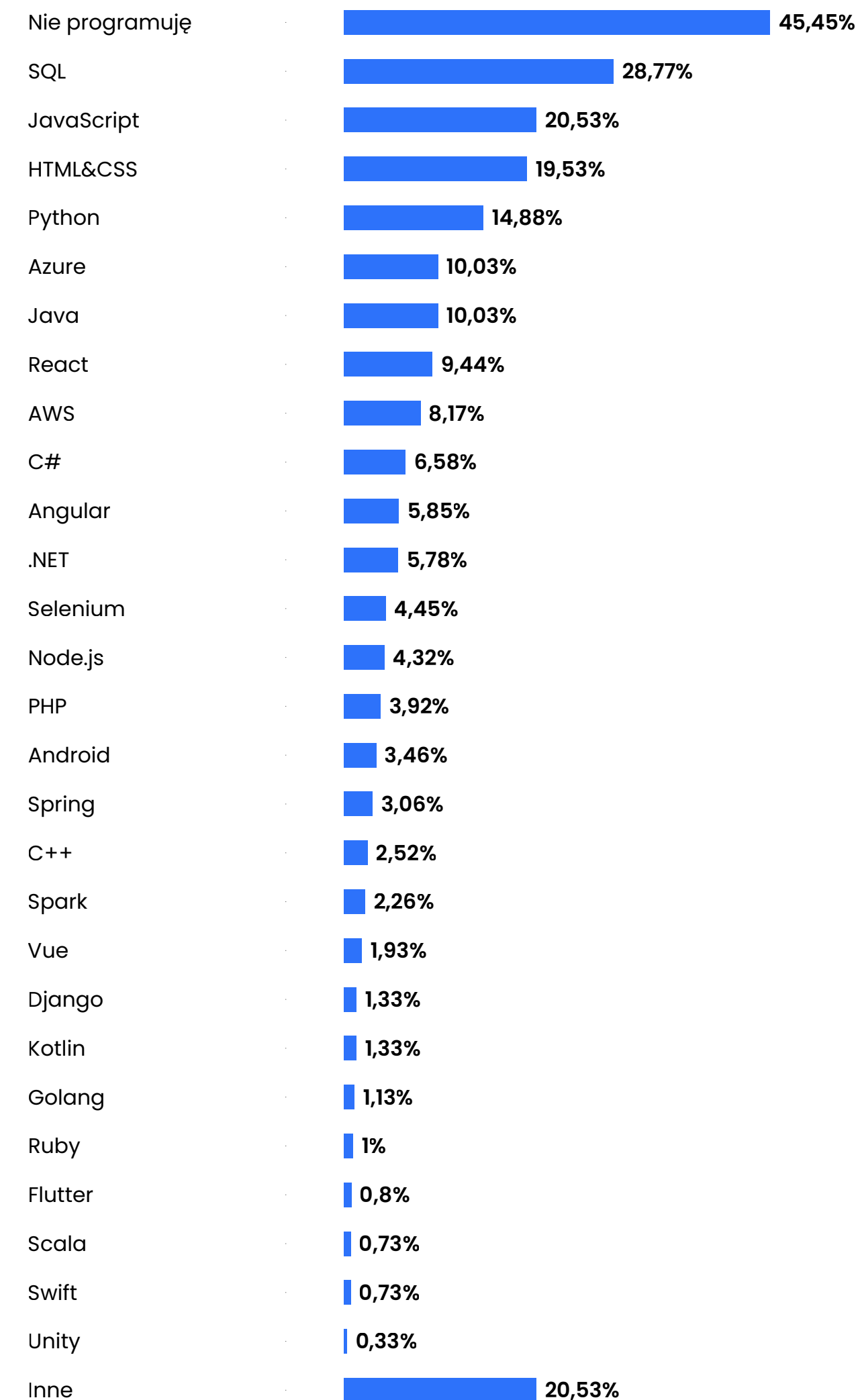
Nic dziwnego, że specjalistki IT często rozpoczynają przygodę z branżą IT od specjalizacji o nieco niższym progu wejścia – wśród odpowiedzi prym

wiodły: **Testing** (15%), **Project Management** (10%) i, niemal ex aequo, **UX/UI** (8%) oraz **Backend** (8,8%) – jedyna kategoria w topce, która wymaga programowania.

**Raz jeszcze przypomina-
my: praca w IT to o wiele
więcej niż pisanie kodu!**

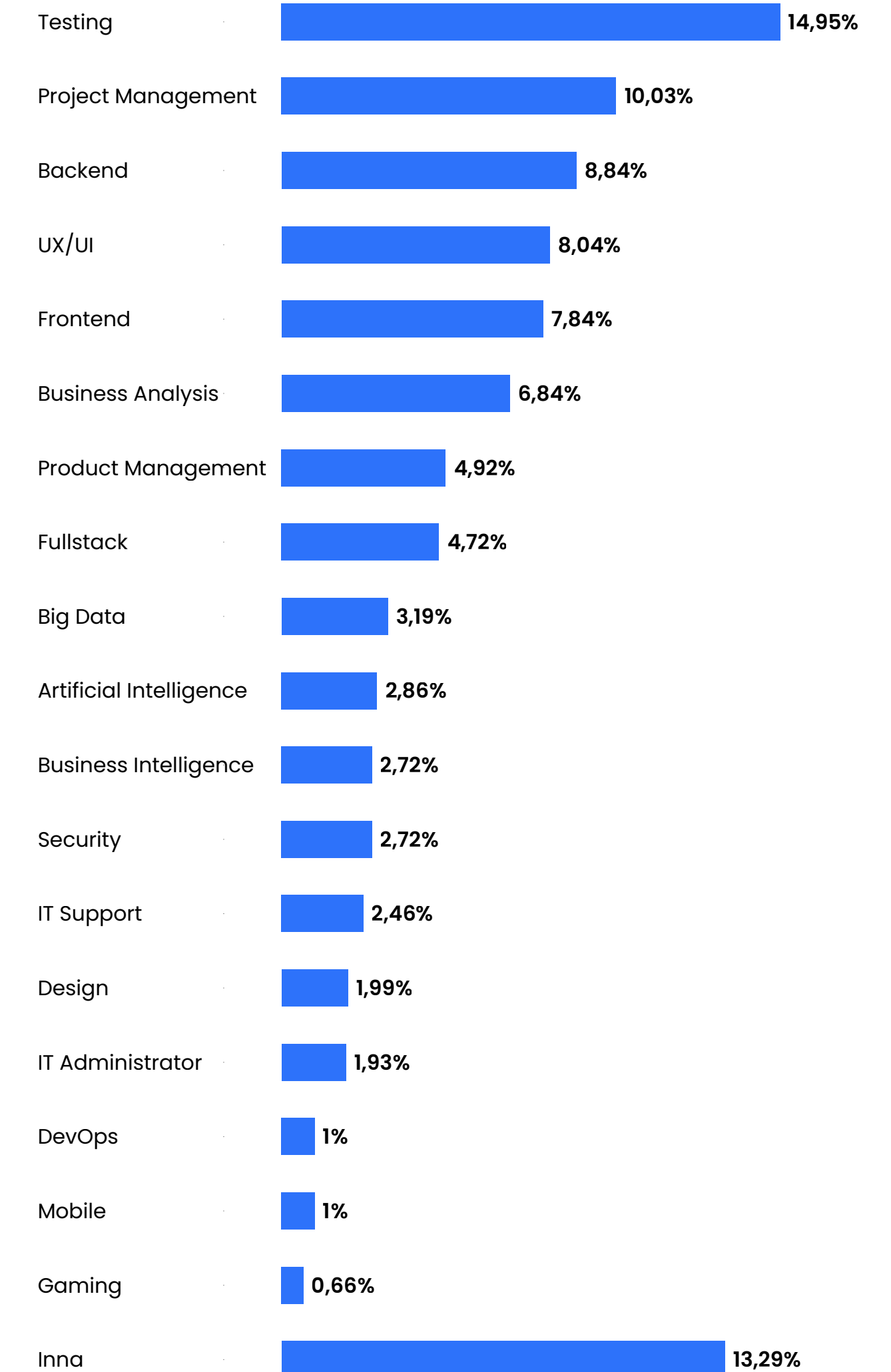


Z jakimi technologiami/narzędziami pracujesz na co dzień? (wielokrotny wybór)



POLSKA ODPOWIEDZI: 1505

W jakiej specjalizacji pracujesz?

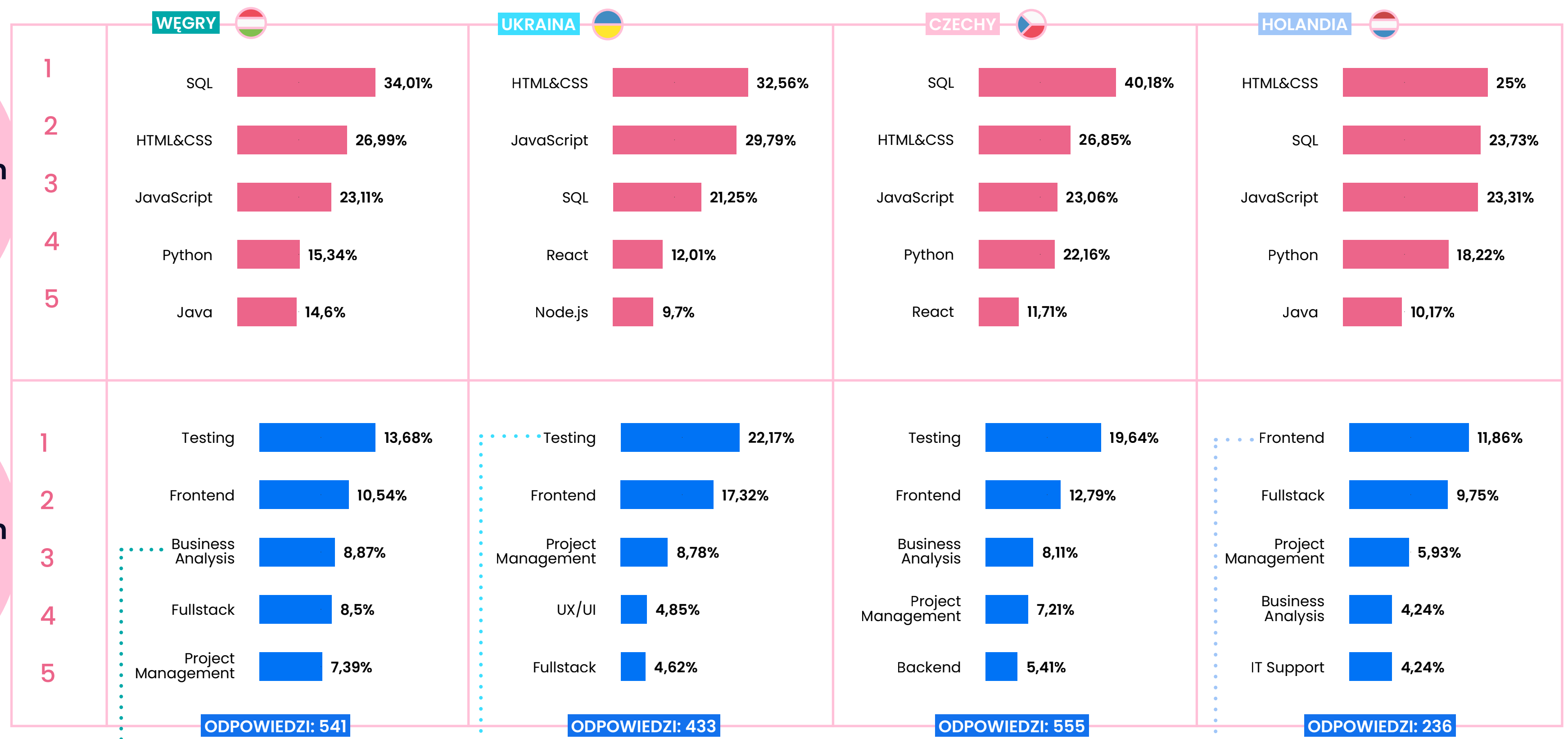


POLSKA ODPOWIEDZI: 1505

Czym zajmują się specjalistki z innych części Europy?

Top 5 najpopularniejszych technologii

Top 5 najpopularniejszych specjalizacji



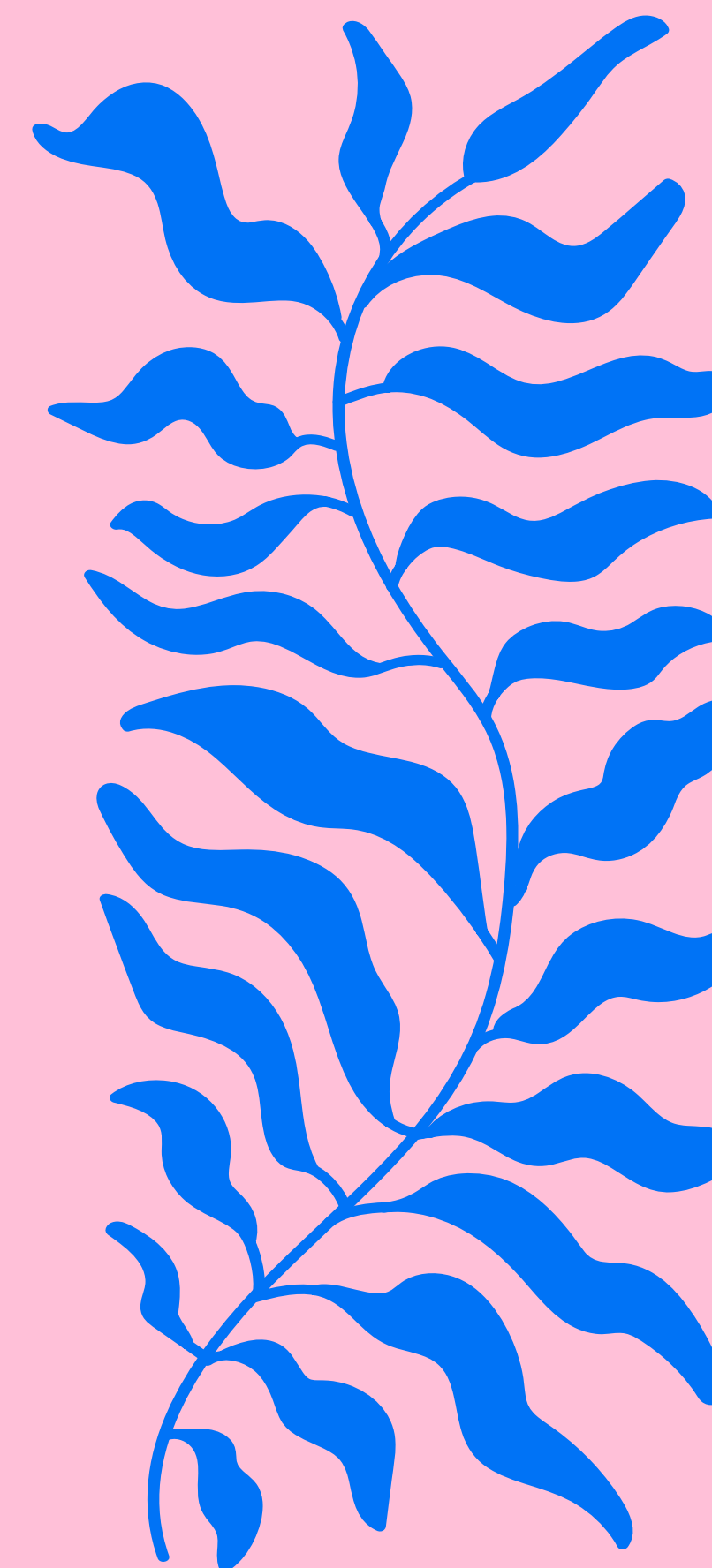
Specjalistki IT z Węgier mają smykałkę do danych – znajomość SQL-a oraz kategoria Business Analysis piastują najwyższe miejsca w całym zestawieniu.

Z kolei w Ukrainie prawie 1/4 respondentek zajmuje się Testowaniem. W Czechach także rządzi Testowanie, a u Holenderek – jako jedynych – programowanie.

Tworzenie inkluzywnej cyfrowej przyszłości jest jednym z celów Codecool i Software Development Academy i dokładamy wszelkich starań, aby go osiągnąć dzięki eliminowaniu gender gap w świecie technologii. Pomimo tego że kobiety stanowią połowę populacji świata, wciąż są niedoreprezentowane w IT. Częściej pracują jako testerki, project czy product managerki lub specjalistki ds. Supportu z powodu większej szansy na pracę na część etatu oraz wątpliwości co do umiejętności kodowania.

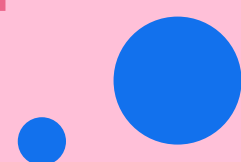
Prowadzimy działania w 8 krajach i dzięki naszemu zróżnicowanemu zespołowi zapewniamy jakościową edukację wszystkim. Poświęcamy się wzmacnianiu pozycji kobiet w programowaniu. Organizujemy

wydarzenia i oferujemy inicjatywy takie jak stypendium **CoderGirl**, aby zachęcić kobiety do budowania kariery w branży technologicznej. W zeszłym roku dzięki stypendium dziesiątki kobiet uzyskały dostęp do edukacji. Nasza społeczność studentów(-ek), mentorów(-ek) i współpracowników(-czek) istnieje po to, aby się wzajemnie wspierać. Wierzymy, że każdy może odnieść sukces w branży technologicznej, niezależnie od płci. Dlatego staramy się zapewnić zasoby i wsparcie, które pomogą ludziom spełnić marzenia.



HR MANAGER CODECOOL & SDA

Orsolya Nyitrai



Czy równość w miejscu pracy jest możliwa?

Kobiety w Unii Europejskiej zarabiają średnio 13% mniej niż mężczyźni.

Dlaczego wciąż mierzymy się z nierównymi wynagrodzeniami dla kobiet i mężczyzn (tzw. *gender pay gap*)?

1

Nadreprezentacja kobiet w sektorach oferujących niskie płace.

2

Nierówny podział obowiązków – tzw. **nieodpłatna praca kobiet**, które w Europie poświęcają średnio 18,4 godzin tygodniowo na gotowanie i prowadzenie domu. U mężczyzn jest to 12,1 godzin (wyniki różnią się w zależności od kraju, szczegółowa rozpiska znajduje się [tutaj](#)).

3

Szklany sufit – niska reprezentacja kobiet na stanowiskach lidarskich.



Luka płacowa

Źródło: Dane Komisji Europejskiej, dane dotyczące Ukrainy: ukrstat.gov

WĘGRY 17,2%

UKRAINA 18,25%

CZECHY 16,4%

HOLANDIA 14,2%

POLSKA 4,5%

#NIECZEKAMI07LAT, a Ty?

Jeśli to czytasz, to znaczy... że nie dożyjesz czasów, w których kobiety osiągną równy status ekonomiczny, prawny i społeczny.

Będzie to możliwe dopiero w **2128 roku**.

Chcesz to zmienić? Wejdź na stronę kampanii [#nieczekam107lat](#) i dowiedz się, jak możesz wesprzeć równy głos kobiet i mężczyzn w przestrzeni publicznej, bo „you can't be what you can't see”.



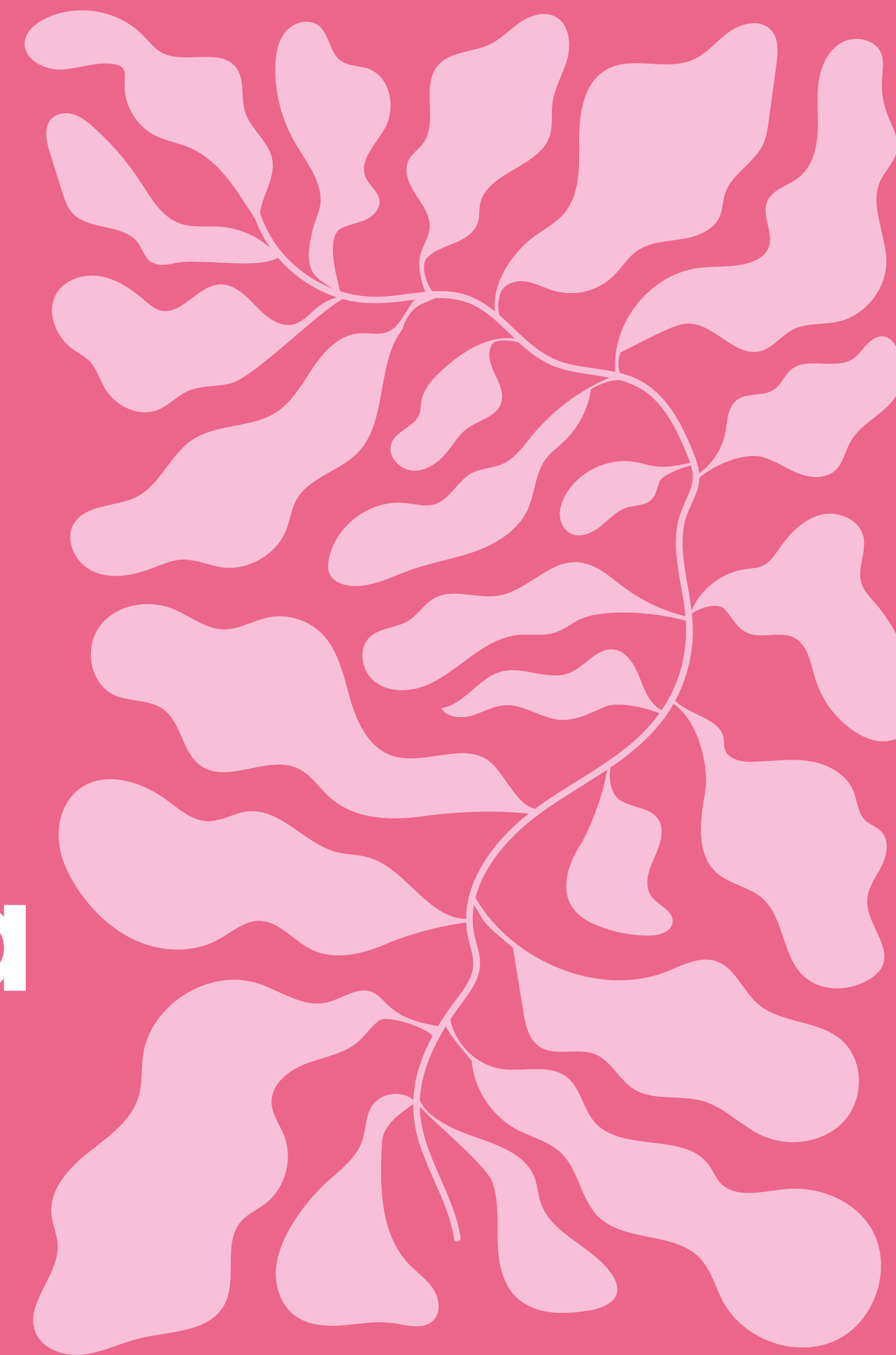
• **66%*** specjalistek IT nie wie, ile zarabiają mężczyźni na tym samym stanowisku i poziomie doświadczenia

 *63%

 *63,2%

 *63,3%

 *53,3%



Wiele rozwiązań mogłoby przyczynić się do zlikwidowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, co widać również w wynikach badania. **Przejrzystość wynagrodzeń w IT** jest ważna dla promowania **bezstronności**, zmniejszania nierówności płacowych między kobietami i mężczyznami, zatrzymywania i przyciągania talentów oraz budowania pozytywnej reputacji organizacji. Transparentność to sytuacja win-win dla obu stron – zarówno firm, które mogą uzyskać rzeczywistą przewagę rynkową, jak i dla pracowników(-czek).

Działania w kierunku równości mogą też podjąć rządzący, uchwalając **ustawy promujące równość płac** i pociągając do odpowiedzialności firmy, które dyskryminują kobiety. Może to obejmować zobowiązanie ich do publikowania danych dotyczących nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz nałożenie grzywien na przedsiębiorstwa, które nie podejmują działań w celu zlikwidowania tych różnic.

Osobiście, podczas rekrutacji zawsze zwracam uwagę, aby w zespole było jak najwięcej kobiet. Uczestniczę też w programach wspierających kobiety pracujące w branży IT. **W Women in Tech Hungary** dbamy o pozycję kobiet w zawodzie; organizujemy programy mentoringowe, dni kariery i promujemy IT wśród kobiet w jak największej liczbie miejsc. Branża IT kształtuje przyszłość. Niech kobiety będą jej częścią!



CEO **GYEREKKEKEL.HU APP**

Alíz Szente



EMPLOYER BRANDING EXPERT CONSULTANT FOR IT BUSINESS

CO-FOUNDER AT EMPLOYER BRANDING COMMUNITY

Kateryna Drobot



Walka z nierównością płac wymaga wielopłaszczyznowego podejścia, zarówno na poziomie pojedynczych osób, jak i organizacji. Możemy podjąć szereg działań w tym kierunku, takich jak:

Edukacja i podnoszenie świadomości o nierówności płac i jej konsekwencjach to absolutnie kluczowe punkty w przeciwdziałaniu i walce z *gender pay gap*.

Transparentność płac – organizacje powinny być zachęcane do ujawniania widełek wynagrodzeń, a pracownicy(-czki) wyposażeni(-one) w narzędzia do efektywnej ich negocjacji.

Zwalczanie uprzedzeń ze względu na płeć, które w znacznym stopniu przyczyniają się do różnic w wynagrodzeniach. Rozwiązanie tego problemu wymaga zakwestionowania stereotypów, które wpływają na nasze postrzeganie pracy

kobiet. Obejmuje to promowanie większej ich liczby na stanowiska kierownicze oraz zapewnienie równych szans dla mężczyzn i kobiet w miejscu pracy.

Wprowadzanie polityki i regulacji promujących równość płac, takich jak audyty wynagrodzeń, regulacje wspierające rodziców czy elastyczna organizacja pracy.

Wspieranie kobiet w rozwoju kariery poprzez zapewnianie szkoleń, mentoringu i możliwości networkingu, co pozwala na zdobywanie nowych umiejętności i robienie postępów zawodowych.

Transparentność na ratunek

Jako No Fluff Jobs – job board IT z transparentnością wpisaną w nasze DNA – promujemy i dążymy do tego, by równość i szacunek zagościły w każdym miejscu pracy. Wierzymy, że można je osiągnąć poprzez:

Publikowanie konkretnych ogłoszeń o pracy z widełkami wynagrodzeń, szczegółami na temat obowiązków, rekrutacji i stosu technologicznego.

Udostępnianie siatki płac pracownikom i pracowniczkom.

Znajomość i egzekwowanie swoich praw. Przeprowadziliśmy międzynarodową kampanię **#SzanujSiebie**, w której bojkotowaliśmy nietransparentne praktyki.

Wybieraj transparentnych partnerów. Na No Fluff Jobs znajdziesz 100% prawdziwych ofert pracy z widełkami wynagrodzeń w każdym ogłoszeniu. Od zawsze. Na zawsze.

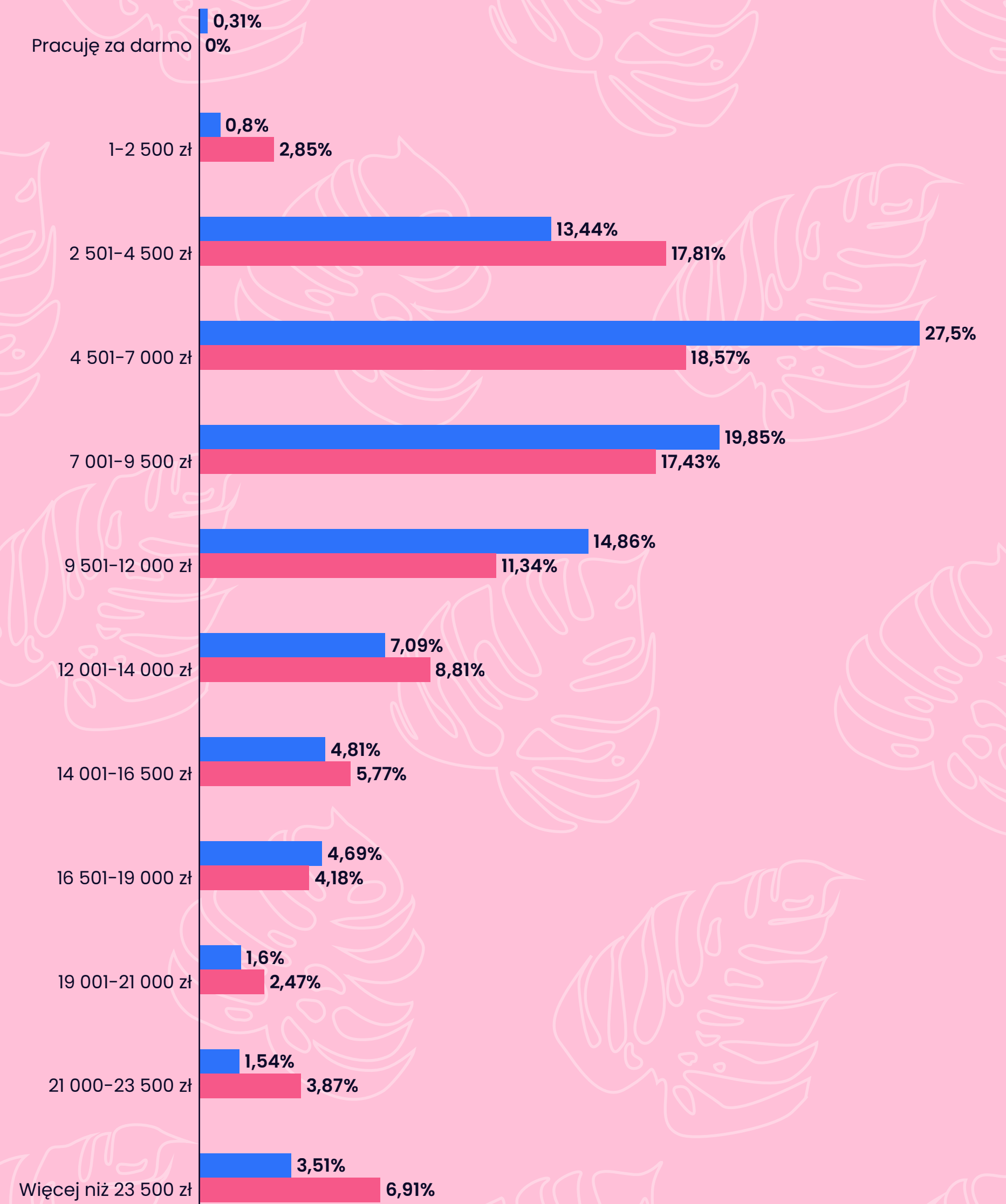
szanujSiebie.com

Deklarowane oraz pożądane zarobki wśród kobiet w IT

To samo pytanie zadaliśmy specjalistkom w badaniu z zeszłego roku i 28% przyznało, że ich zarobki oscylują w granicy 3001–5000 PLN netto. W tym roku najwięcej odpowiedzi uzyskał przedział 4501–7000 PLN netto (27,5%).

LEGENDA:

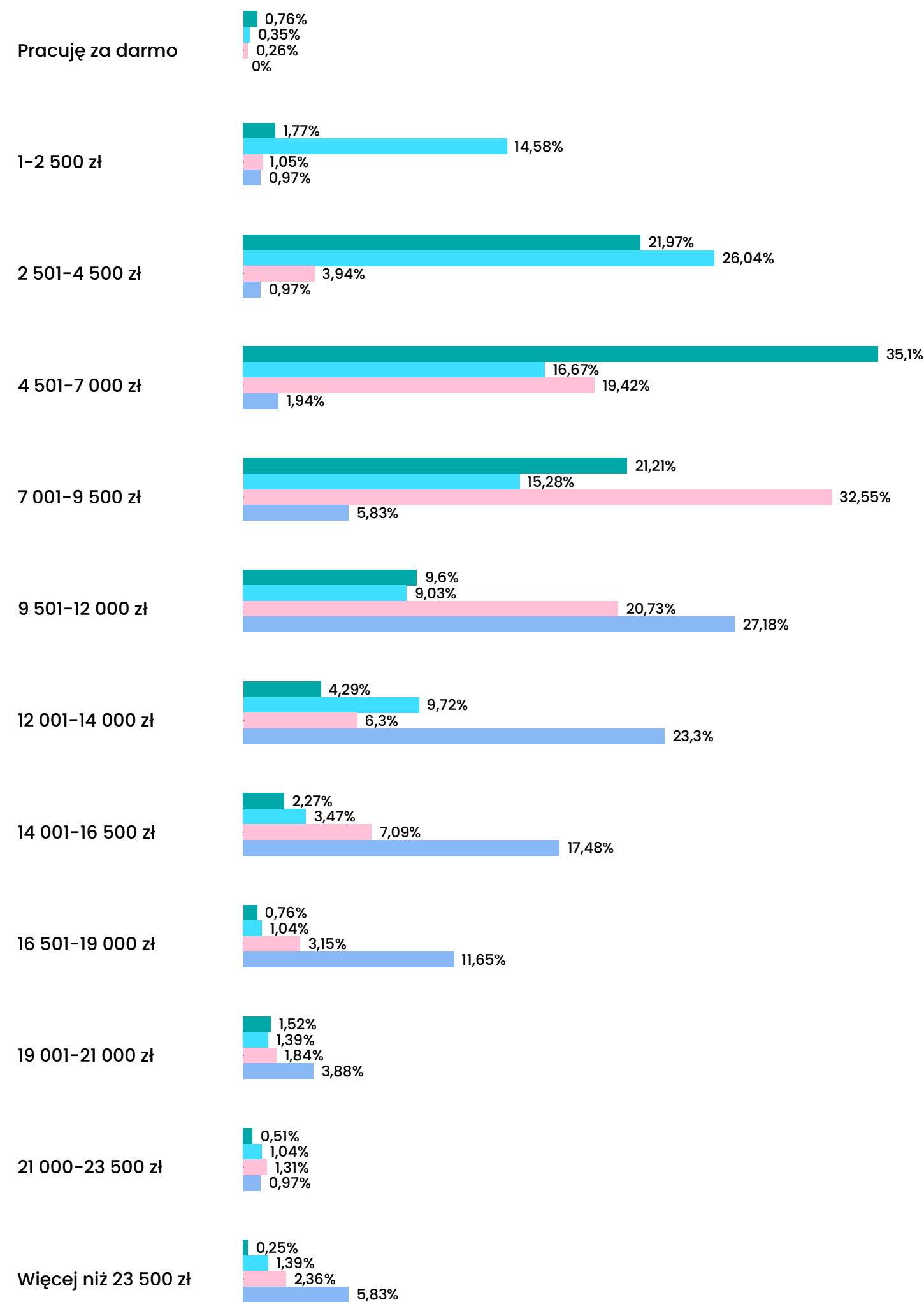
- Ile średnio zarabiasz miesięcznie (netto)?
- Ile uważasz, że powinnaś zarabiać miesięcznie (netto), biorąc pod uwagę swoje doświadczenie i umiejętności?



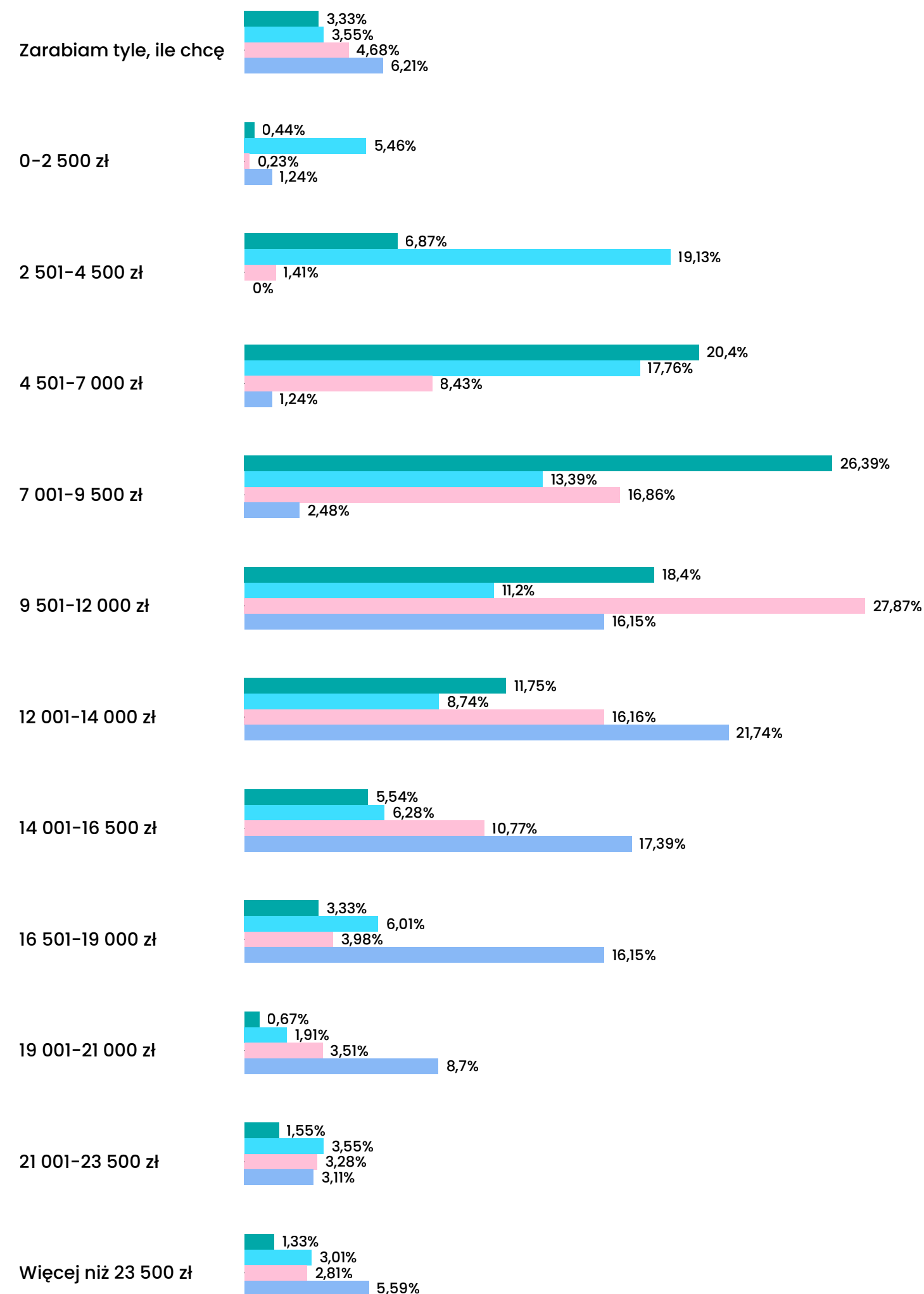
 POLSKA ODPOWIEDZI: 1578 ODPOWIEDZI: 1622

Deklarowane i pożądane zarobki Węgerek, Ukrainek, Czeszek i Holenderek

1. Ile zarabiasz miesięcznie (netto)?



2. Ile uważasz, że powinnaś zarabiać miesięcznie (netto), biorąc pod uwagę swoje doświadczenie i umiejętności?



LEGENDA:

- 1. Specjalistki IT
- 2. Specjalistki i kandydatki do IT

 **WĘGRY**
ODPOWIEDZI:
1. **396**
2. **451**

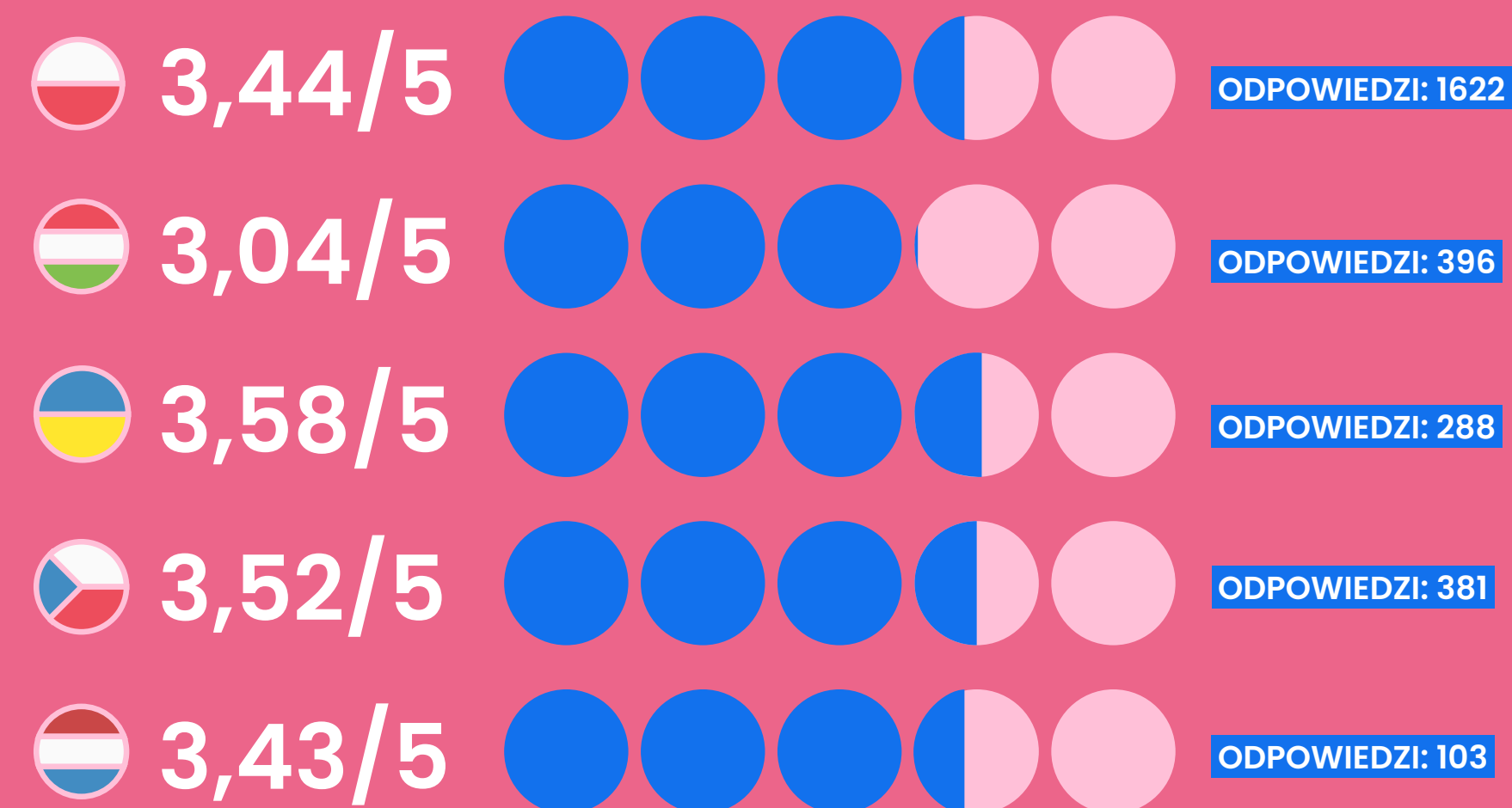
 **UKRAINA**
ODPOWIEDZI:
1. **288**
2. **366**

 **CZECHY**
ODPOWIEDZI:
1. **381**
2. **381**

 **HOLANDIA**
ODPOWIEDZI:
1. **103**
2. **161**

Jedynie 56,8% polskich specjalistek IT jest zadowolona z obecnego wynagrodzenia

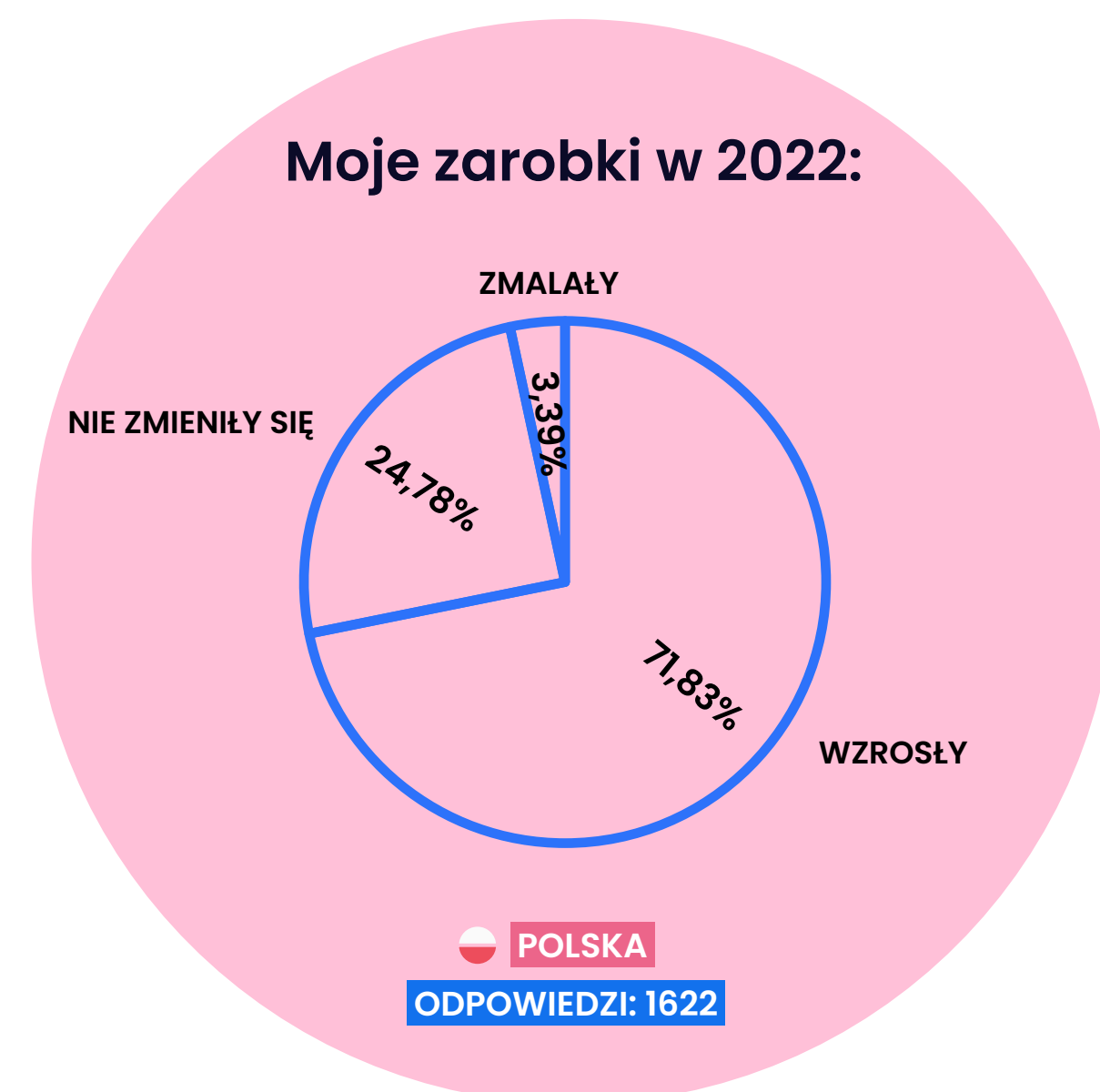
Poziom satysfakcji



Czy sytuacja na świecie zachwiała zarobkami w IT?

Pomimo niesprzyjającej sytuacji gospodarczej oraz politycznej (stagflacja, **hiring freeze**), która wstrząsnęła zazwyczaj odporną na kryzysy branżą IT aż **71,8%** specjalistek IT **otrzymało podwyżkę** w minionym roku.

Najgorzej w zestawieniu wypadły **Czeszki**, wśród których aż **32,6%** nie mogło liczyć na wzrost zarobków.



Znamienne jest to, że w 2022 r. prawie 30% kobiet w branży IT w Holandii nie otrzymało podwyżki. Dlaczego prawie jedna trzecia nich otrzymuje wynagrodzenie na tym samym poziomie? Większa transparentność informacji w kwestiach finansowych na rynku pracy pomaga pracowni(cz)kom mieć **bardziej realistyczne oczekiwania** i starać się o lepsze wynagrodzenie.



CEO **TECHGROUNDS**

Saskia Verstege

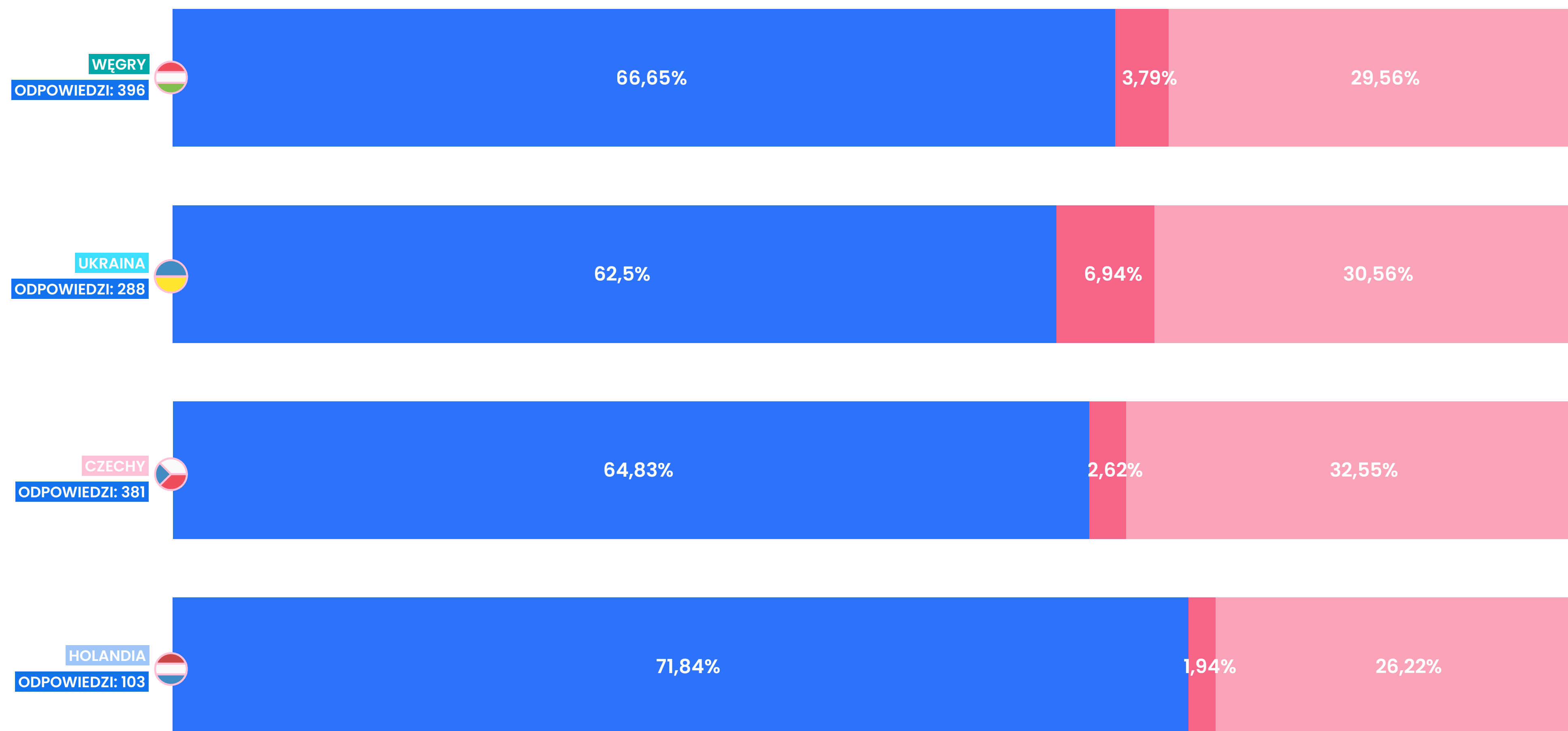
 techgrounds

Moje zarobki w 2022:

● Wzrosły

● Zmalały

● Nie zmieniły się



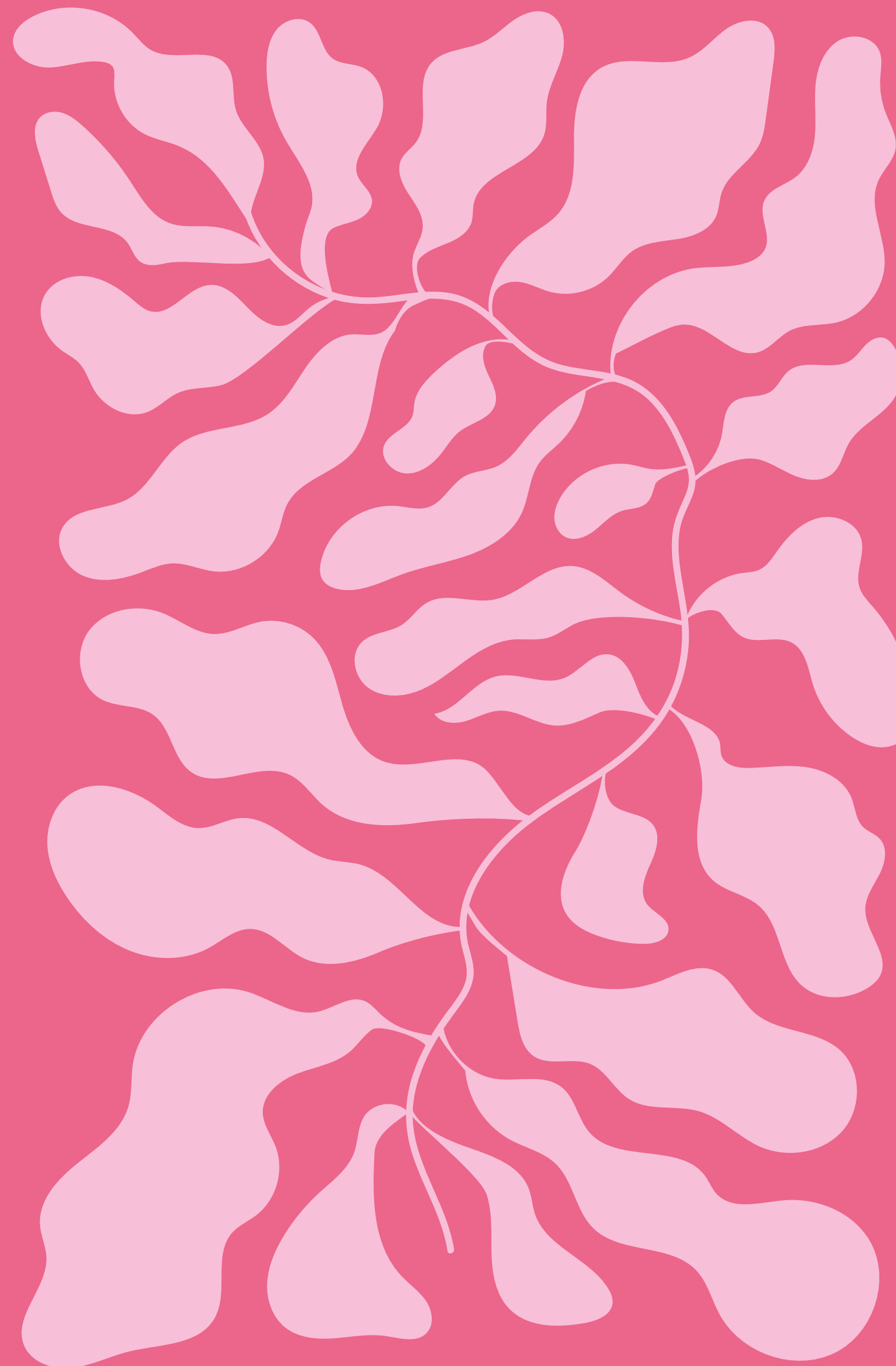
• **94,5%*** kobiet w IT
uważa informację
o proponowanym
wynagrodzeniu
w ogłoszeniu
o pracy za ważną

 *93,5%

 *88,1%

 *88,8%

 *87,1%



Zrozumiałam, że sukces w branży technologicznej często zależy od umiejętności wynegocjowania tego, czego się chce. Z mojego doświadczenia wynika, że **rozwijanie pewności siebie i silnych umiejętności negocjacyjnych jest kluczowe** w IT, zwłaszcza dla kobiet. Rozpoznanie wartości swoich

umiejętności, zarówno technicznych, jak i interpersonalnych, jest kluczowym pierwszym krokiem w budowaniu tej pewności siebie i umiejętności walki o siebie.



MANAGING DIRECTOR ITFUNDAMENTALS

Maaïke van Putten



LIDERKA SPOŁECZNOŚCI

PREZESKA FUNDACJI IMAGINE INCLUSIVE TECHNOLOGY

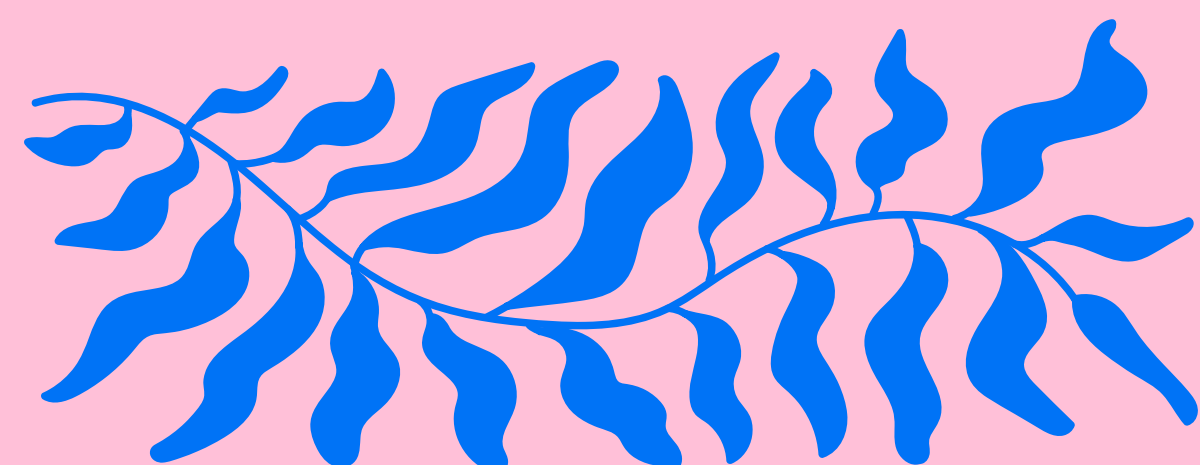
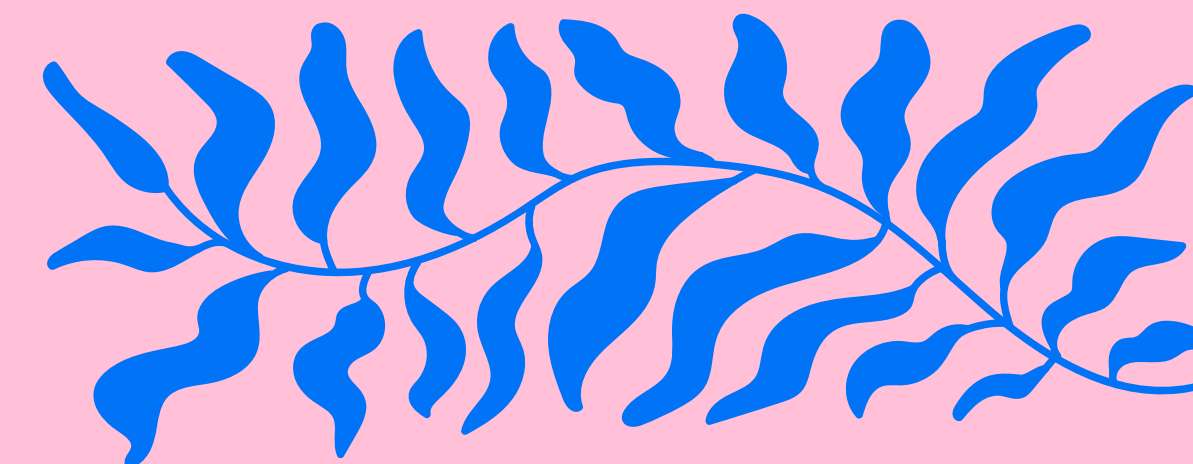
WOMEN IN TECHNOLOGY

Anna Szwiec



Rozbieżność pomiędzy deklarowanymi a oczekiwanymi zarobkami kobiet może wynikać z poczucia niesprawiedliwości wywołanej otrzymywaniem statystycznie niższych wynagrodzeń niż mężczyźni. Przyjęło się za tę nierówność winić same kobiety, wskazując jako przyczyny ich pasywność, zbyt niskie poczucie własnej wartości czy brak umiejętności negocjowania podwyżek.

Tymczasem obiektem presji powinni być raczej pracodawcy, którzy wysokość płac powinni uzależniać od kompetencji, zaangażowania czy efektywności pracowników, a nie od ich płci. W zmniejszeniu luki płacowej bardzo pomocna jest zasada transparentności wynagrodzeń.



Czy można czuć się pewnie w niepewnych czasach?

Kobiety w IT wciąż mogą napotkać trudności związane z polityką pracy: **brak programów wsparcia, różnice płacowe** czy brak dostatecznej elastyczności umożliwiającej pogodzenie obowiązków zawodowych z pracą opiekuńczą. Może to wpłynąć na ich motywację i satysfakcję z pracy.

Dodatkowo badania pokazują, że **kobiety częściej wykazują zachowania perfekcjonistyczne,**

co może dodatkowo potęgować odczuwany stres i nadmierny wysiłek.

Dlatego w **Dare IT** stawiamy na oferowanie kompleksowego wsparcia od mentoringu po budowanie przekonania o własnej skuteczności – zachęcamy więcej firm do wspierania naszej misji.

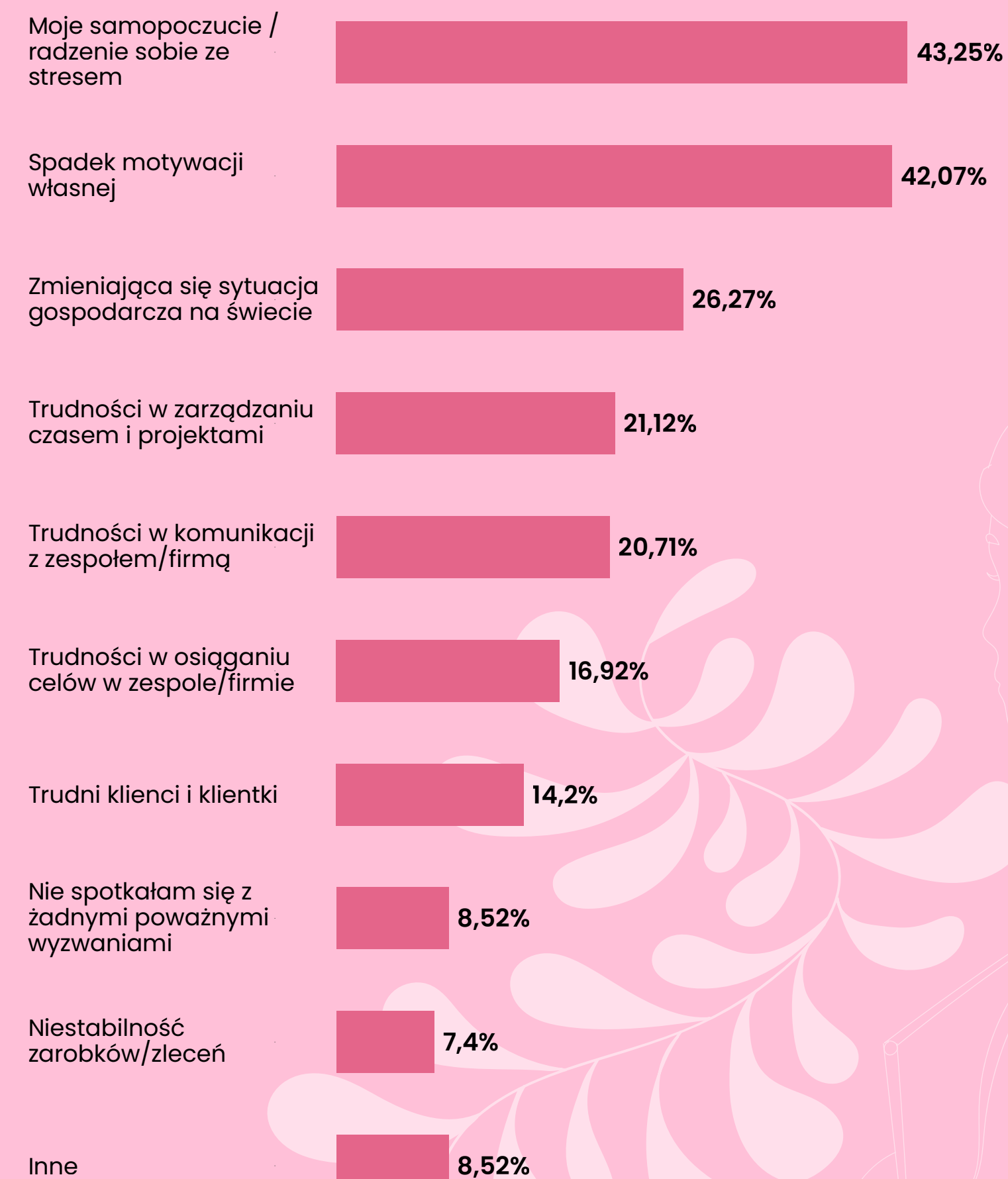


CO-FOUNDER AND CO-CEO DARE IT

Aleksandra Bis

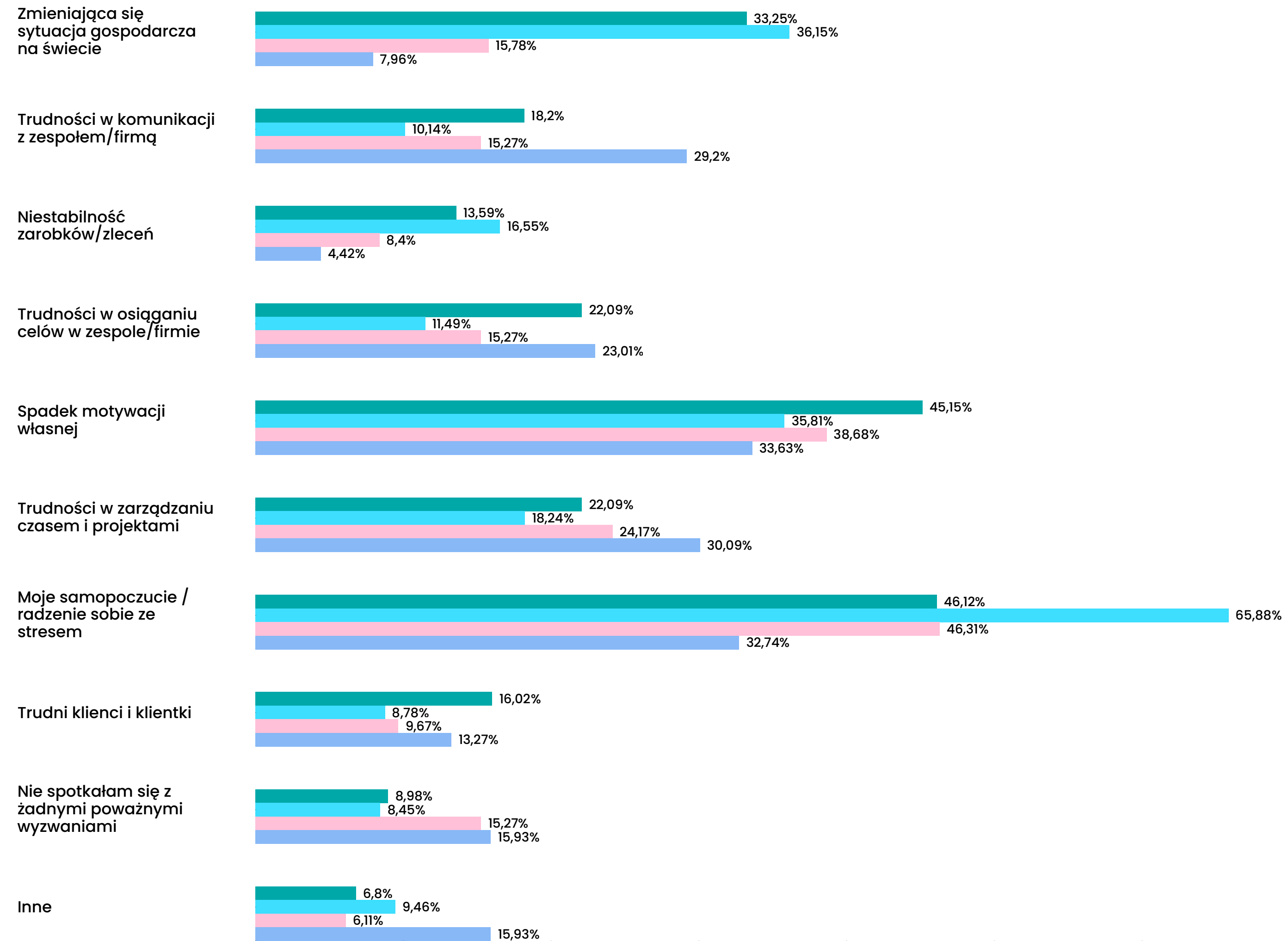
Dare IT

Co było największym wyzwaniem zawodowym w 2022 roku? (wybierz max. 3)



POLSKA ODPOWIEDZI: 1690

Co było największym wyzwaniem zawodowym w 2022 roku? (wybierz max. 3)



LEGENDA:



WĘGRY

ODPOWIEDZI: 412



UKRAINA

ODPOWIEDZI: 296



CZECZY

ODPOWIEDZI: 393



HOLANDIA

ODPOWIEDZI: 113



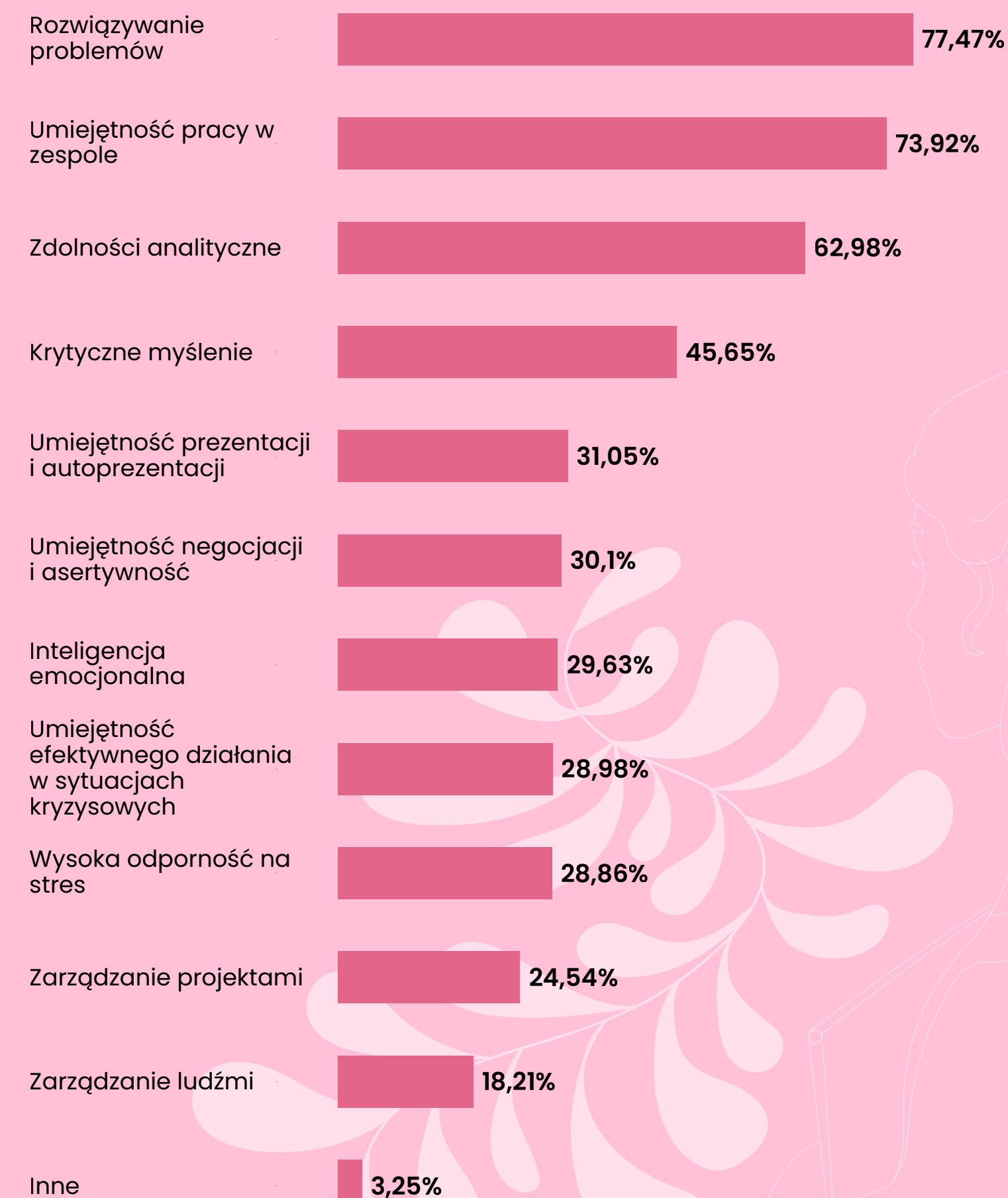
W IT nikt nie jest samotną wyspą

Pora obalić kolejny krzywdzący stereotyp na temat branży IT: to nie jest droga dla zawodowych samotników i samotniczek.

Tutaj cały zespół gra do jednej bramki, dlatego polskie specjalistki IT jako najbardziej pożądane kompetencje miękkie wskazały: **umiejętność rozwiązywania problemów** (77,5%), **pracę w grupie** (73,9%) oraz **zdolności analityczne** (63%).

Umiejętności miękkie przydają się szczególnie na początku kariery, gdy juniorkom brak jeszcze zaplecza technologicznego. Wówczas warto wykazać się otwartym umysłem i duchem zespołu.

Jakie umiejętności miękkie są niezbędne w Twojej codziennej pracy? (wybierz max. 5)



Do pracy zabieramy całych siebie, nie tylko swoją „profesjonalną personę”. Jeśli zmagamy się z problemami psychicznymi, to nie zostawimy ich na parkingu podziemnym pod biurem, ale ich ciężar będziemy czuć również w pracy. Ponad 40% badanych kobiet właśnie samopoczucie psychiczne uznaje za największe wyzwanie minionego roku. Dlatego tak ważne jest tworzenie kultury organizacyjnej, która daje przestrzeń na otwartość na drugiego człowieka i promuje **empatyczne przywództwo**.

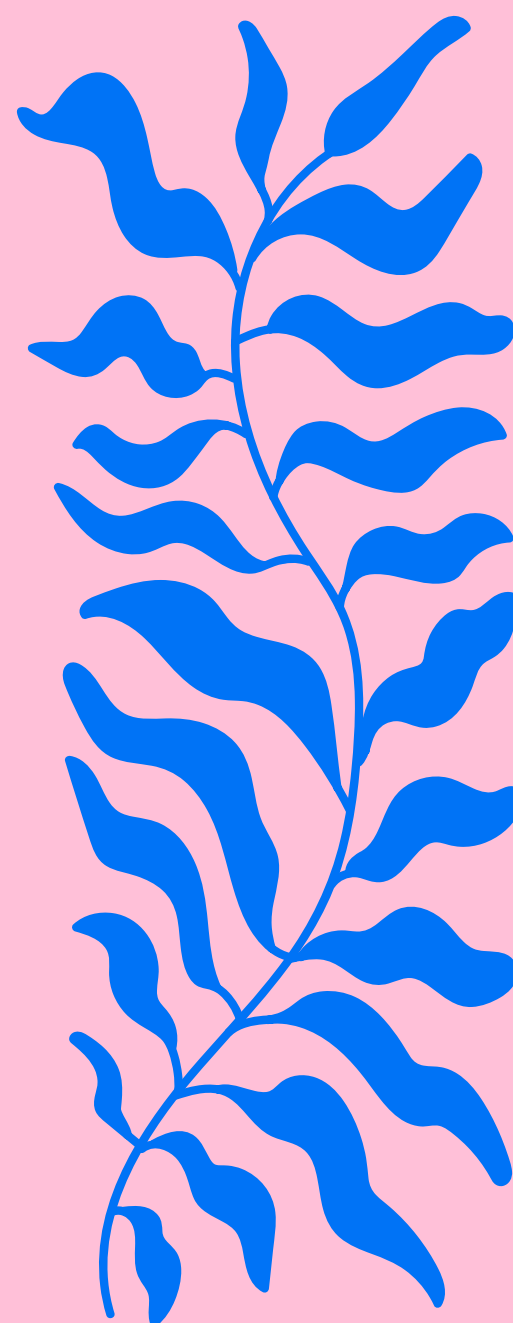
Na rynku wyróżniają się firmy, które wspierają zdrowie psychiczne pracowników przez edukację oraz włączenie opieki psychologicznej do oferty benefitowej. Szczególny potencjał ma wspieranie i edukowanie managerów średniego szczebla. To oni są „na pierwszej linii”, na co dzień motywując, wspierając i dostrzegając pracowników i pracowniczki w kryzysie. Szczególnie w czasach niepewności i trudnej sytuacji gospodarczej, **uwaga i empatia w pracy okazują się kluczowymi kompetencjami liderów**.



TECHNOLOGY COMMUNICATIONS MANAGER
RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

Małgorzata Kuś

ringier
axel springer



CEO PERSPEKTYWY EDUCATION FOUNDATION

Bianka Siwińska



Aż 40% kobiet w IT wskazuje na problemy ze stresem i spadkiem motywacji – to **znak barier dzielących nas od pełnego wykorzystania wielkiego potencjału kobiet w IT**: nierówność płac, „szklany sufit” czy też nieadekwatne poczucie niekompetencji. Większość kobiet zadeklarowała umiejętność pracy w zespole (73,9%) oraz zdolność rozwiązywania problemów (77,5%).

Dlatego właśnie wspierając kariery kobiet w STEM, Tech & IT, kładziemy nacisk na rozwijanie kompetencji związanych z nowoczesnym, opartym na inkluzywności i różnorodności, zarządzaniem zespołami i wzmacnianiem kobiecego stylu przywództwa, a także **promowaniem kobiecych role-models poprzez mentoring** z udziałem najlepszych ekspertek w branży.

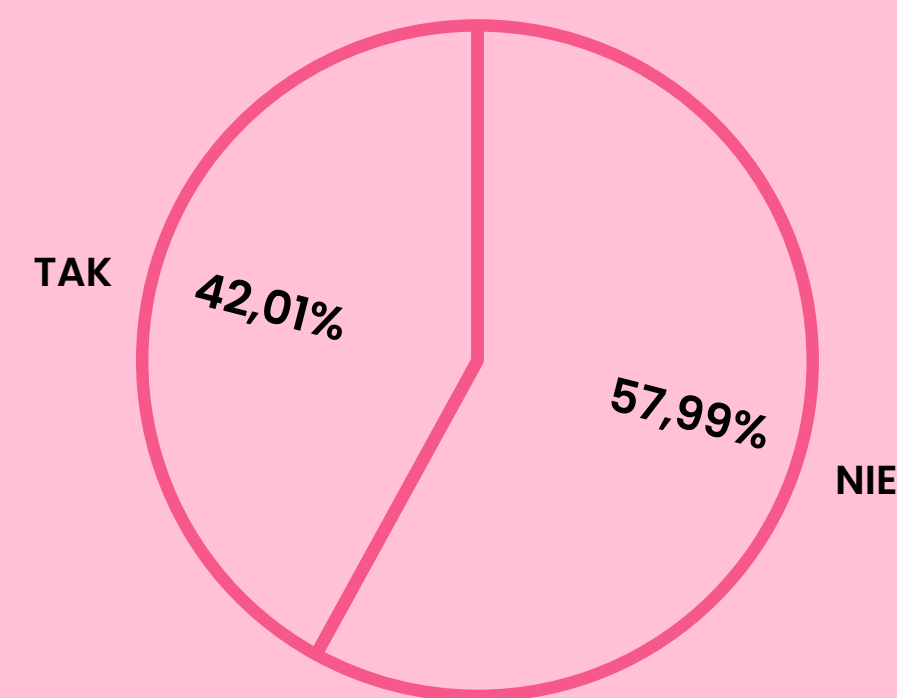
2022 rokiem zmian i awansów... juniorek

Choć miniony rok nie był łaskawy nawet dla branży IT, nad którą zawisło widmo zwolnień i zamrożonych etatów, **42% specjalistek IT zmieniło pracę**. Na awans jednak mogło liczyć jedynie niecałe 40%.

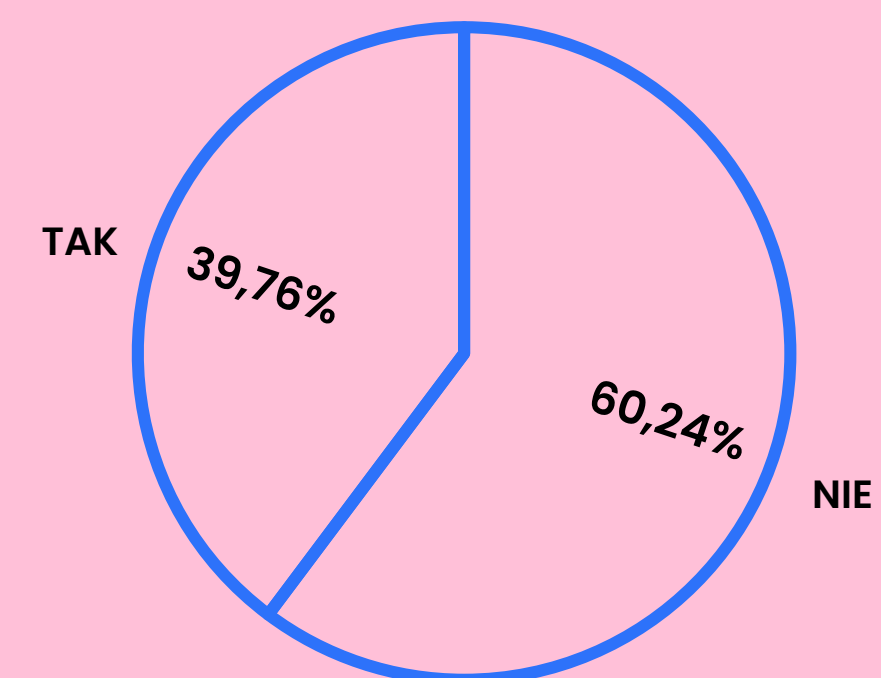
Największe sukcesy zawodowe zaliczyły **Ukrainki** – aż 54,4% deklaruje, że otrzymało awans. Tuż za nimi znalazły się respondentki z **Polski**, a następnie z **Czech**. Najstabilniej w zestawieniu zdobytych awansów wypadły specjalistki z **Węgier**.

Wśród badanych **juniorek z Polski** aż **31,8%** dostało awans w 2022 roku.

Czy zmieniłaś pracę w 2022 roku?



Czy awansowałaś w 2022 roku?



Czy awansowałaś w 2022 roku?

● TAK ● NIE

WĘGRY
ODPOWIEDZI: 412



UKRAINA
ODPOWIEDZI: 412



CZECHY
ODPOWIEDZI: 393



HOLANDIA
ODPOWIEDZI: 113



Specjalistki odchodzą tam, gdzie mogą się rozwijać

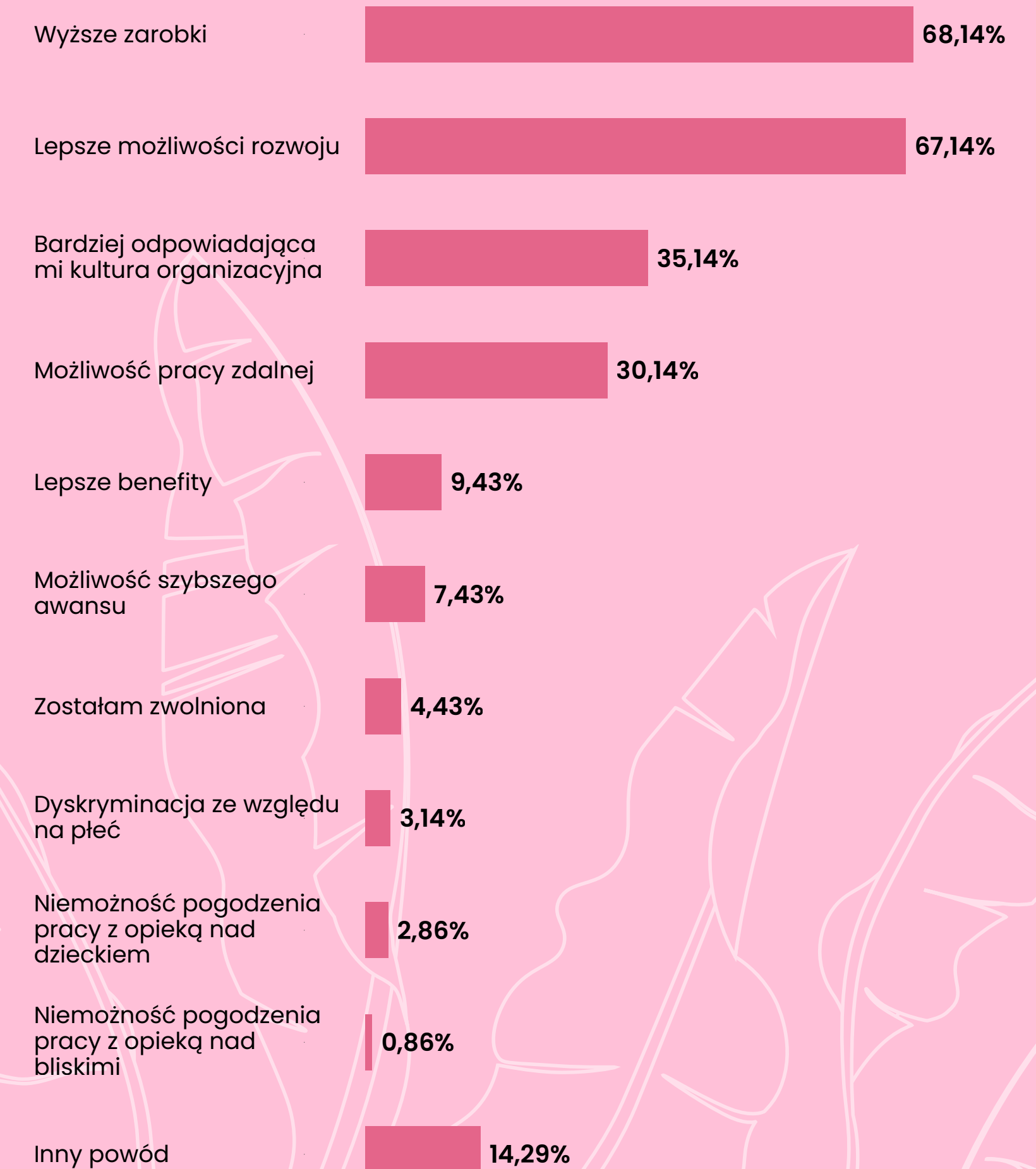
Przewaga wysokich zarobków nad możliwościami rozwoju jest tak minimalna, że pokusimy się o stwierdzenie, że dla specjalistek IT **ciągłe rozwijanie umiejętności** ma takie samo znaczenie jak kwota, która wpływa na ich konto.

Co więcej, kobiety chcą pracować w środowisku, w którym odpowiada im **kultura organizacyjna**, a swoje obowiązki mogą wykonywać **zdalnie** w **elastycznych godzinach**.

Choć o **dyskryminacji płciowej** wspomniało tylko 3,1% respondentek, to wciąż niepokojący wynik, który nie powinien przejść bez echa.

Co było głównym powodem zmiany pracy?

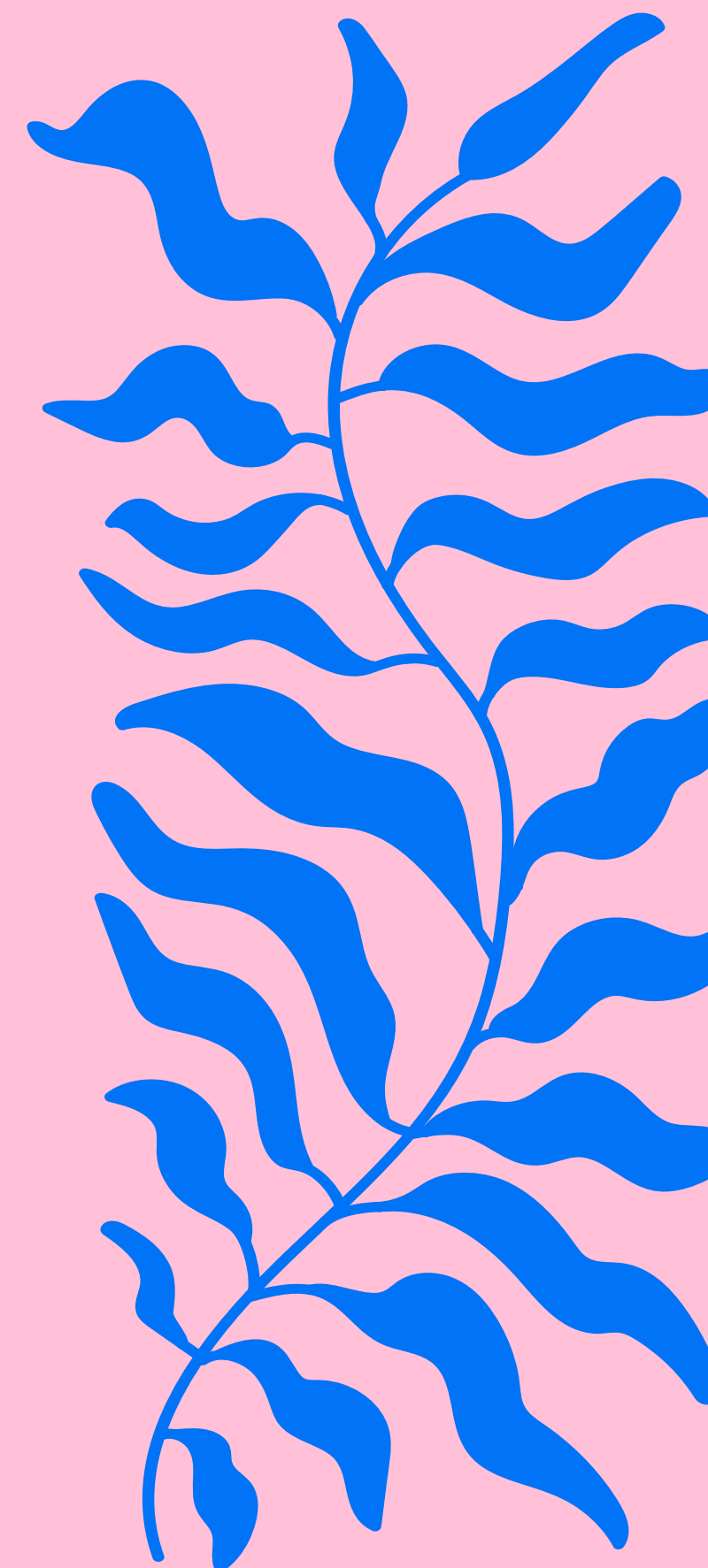
(wybierz max. 3)



Idealne środowisko dla kobiet to takie, w którym w ogóle nie musimy się zastanawiać, czy jest nam przyjazne. Takie, w którym **czujemy się włączone i jesteśmy traktowane na równi**, gdzie mamy możliwości wzrostu i rozwoju. Kluczowe jest zapewnienie kobietom miejsca pracy, w którym czujemy się doceniane.

Kiedy aplikowałam na stanowisko managerskie, miałam wiele wątpliwości – myślałam: jestem młoda, jestem kobietą, może będą się martwić, że zaraz pójdę na urlop macierzyński? **Jednak dla kierownika liczyły się przede wszystkim moje kompetencje, moje nastawienie i mój potencjał.** To doskonały przykład środowiska pracy, w którym wszystkich traktuje się równo, na podstawie umiejętności i doświadczenia.

Jedną z inicjatyw, które realizujemy w Volvo Group, jest **Professional Women's Club**. Jego misją jest wzmocnienie rozwoju kariery zawodowej kobiet i zwiększenie różnorodności płci w naszej organizacji. Tworzenie przyjaznego środowiska pracy dla kobiet wymaga zaangażowania wszystkich, od zespołu kierowniczego, aż po poszczególnych pracowników. I myślę, że w Volvo Group sprawdza się to doskonale!



MANAGER OF BI & AA FOUNDATIONS VOLVO GROUP

**Małgorzata
Ciepelińska**

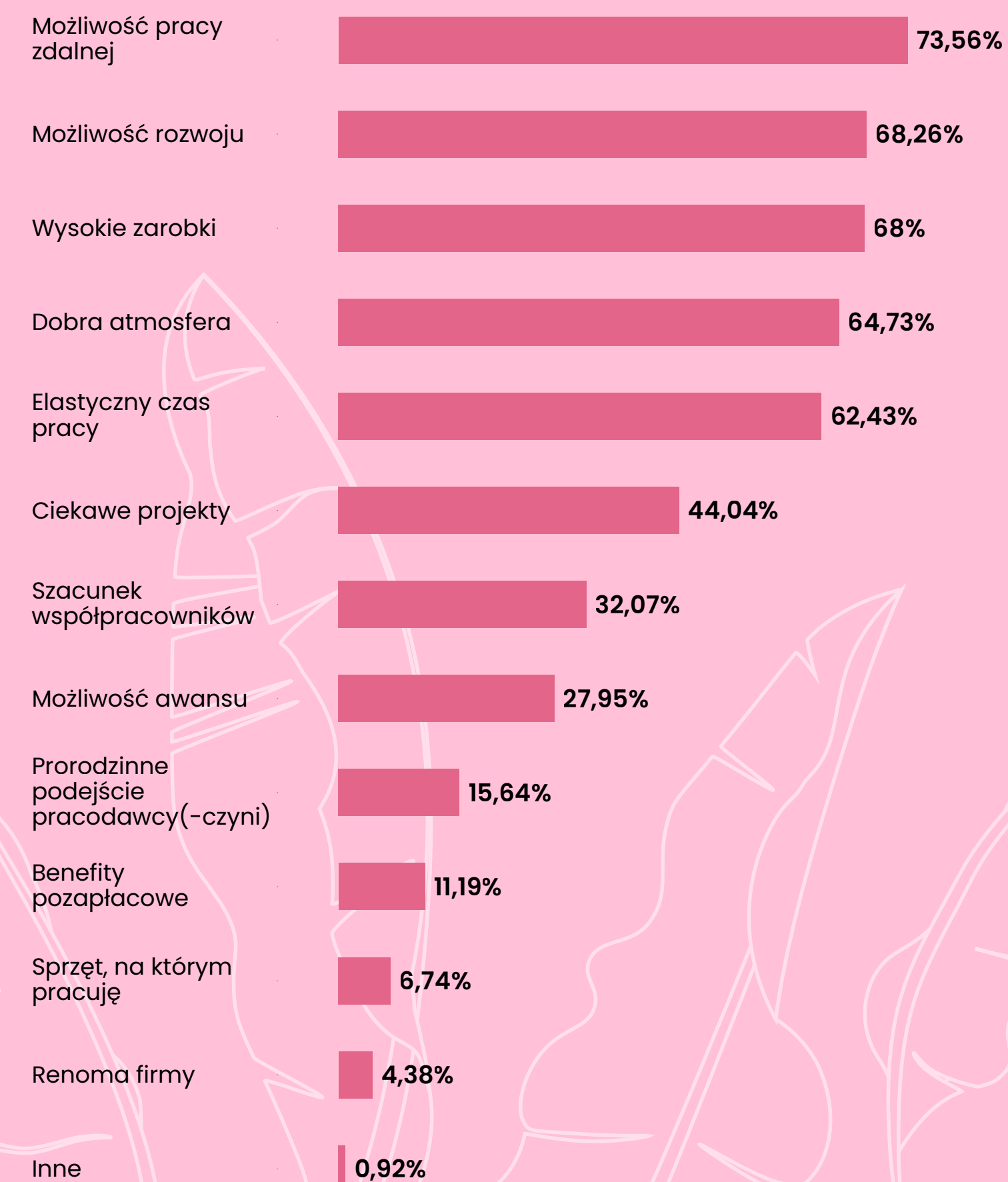
V O L V O

„Zarobki są ważne, ale czy mogę pracować z domu?”

Potwierdza to ten raport, potwierdzają i inne publikacje... Nie ma już odwrotu od pracy zdalnej! Dla **specjalistek w IT to najważniejszy aspekt w pracy**, który zepchnął możliwości rozwoju na drugie miejsce, a kwestię wynagrodzenia... na koniec podium!

Co ciekawe, wśród respondentek, które są **mamami**, wysokość wynagrodzenia spadła na jeszcze dalszy plan – tę odpowiedź wybrało **57,2%** badanych – wyżej znalazły się: praca zdalna (**74,3%**), możliwości rozwoju (**66,7%**), elastyczne godziny pracy (**63,4%**) oraz dobra atmosfera (**62,4%**).

Co jest dla Ciebie ważne w pracy? (wybierz max. 5)



Co jest dla Ciebie ważne w pracy?

(wybierz max. 5)

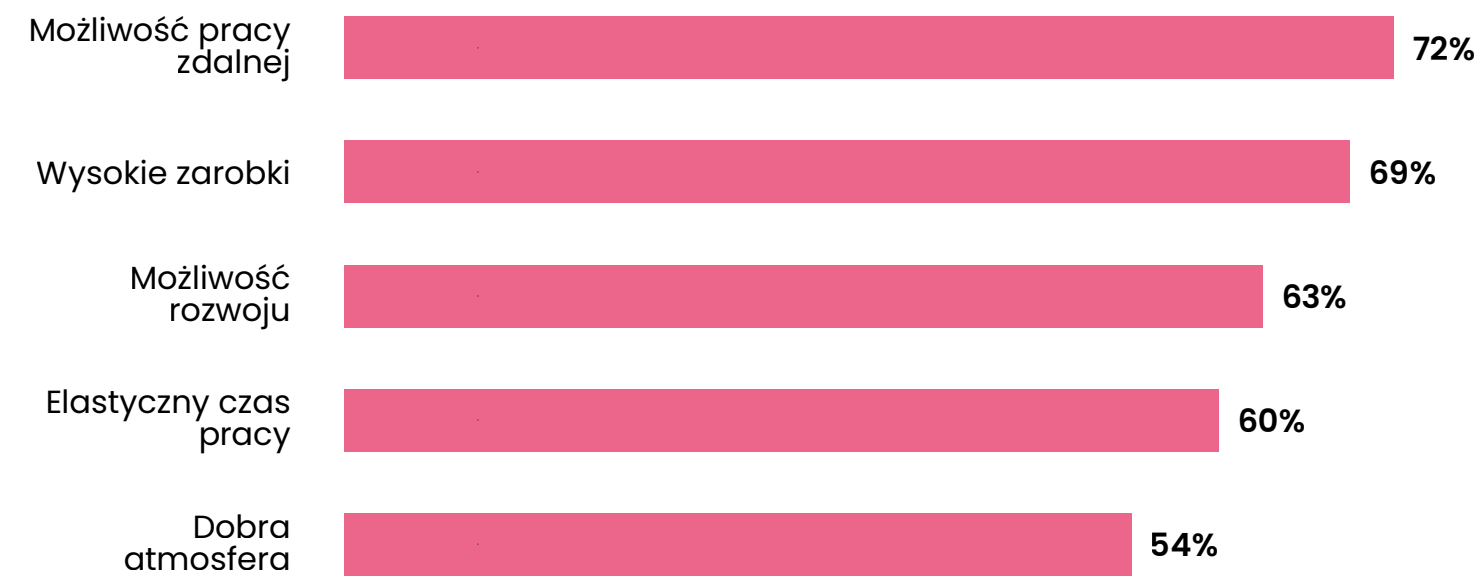
Top 5 odpowiedzi

Jedynie wśród **Ukrainek** kwestia **wynagrodzenia** znalazła się na pierwszym miejscu.

U **Holenderek** ta odpowiedź nie trafiła nawet do pierwszej piątki! Znacznie **istotniejsze** okazały się **atmosfera** panująca w biurze czy ciekawe projekty umożliwiające rozwój.

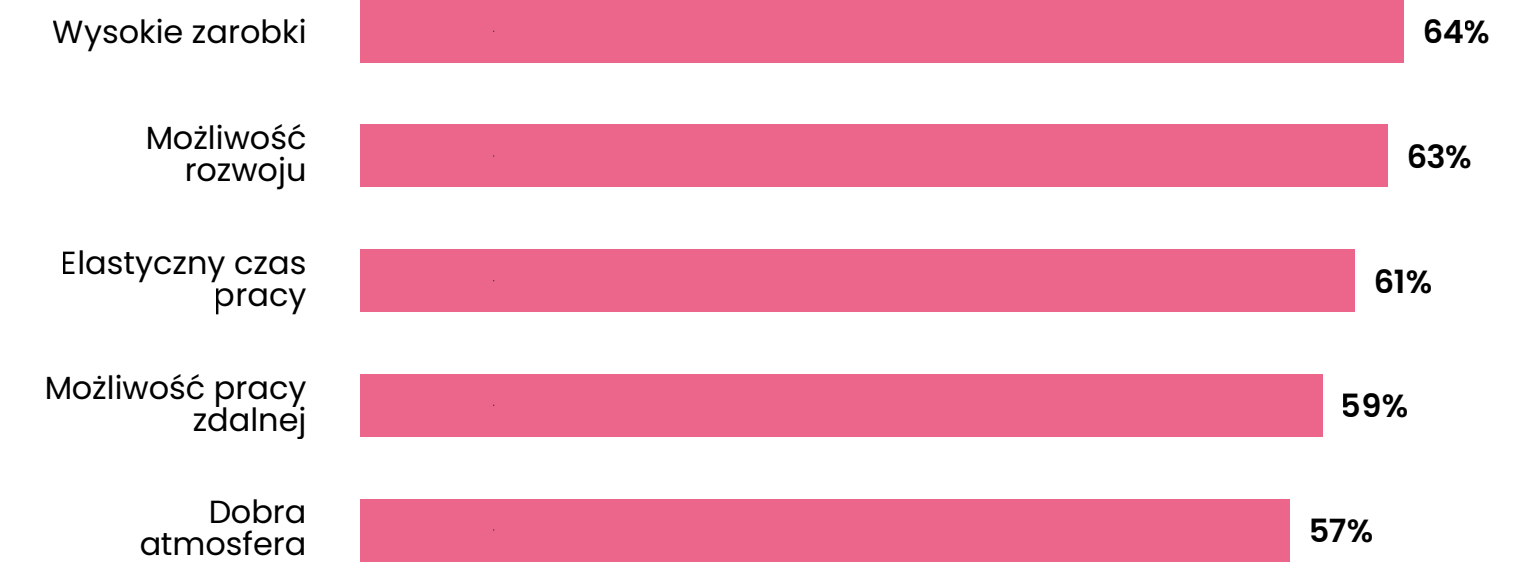
Jedna potrzeba łączy respondentki wszystkich badanych krajów... Tak, to napięcie było zbędne, chodzi oczywiście o pracę zdalną i elastyczne podejście do godzin pracy.

WĘGRY



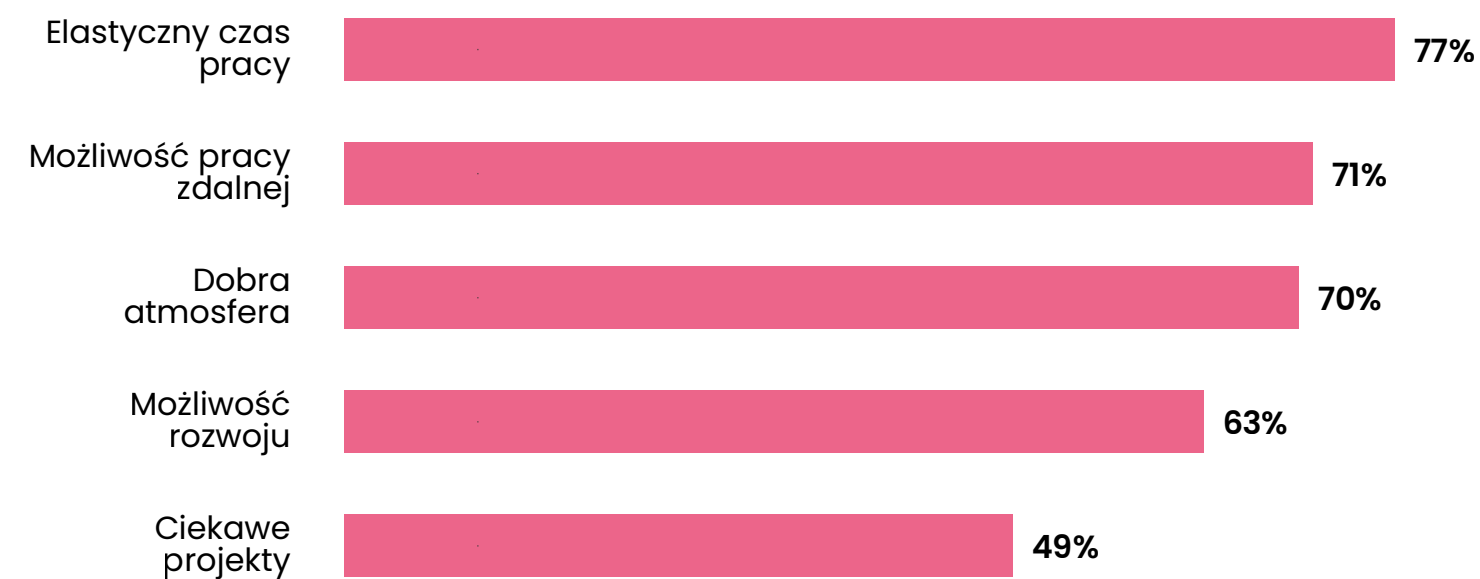
ODPOWIEDZI: 432

UKRAINA



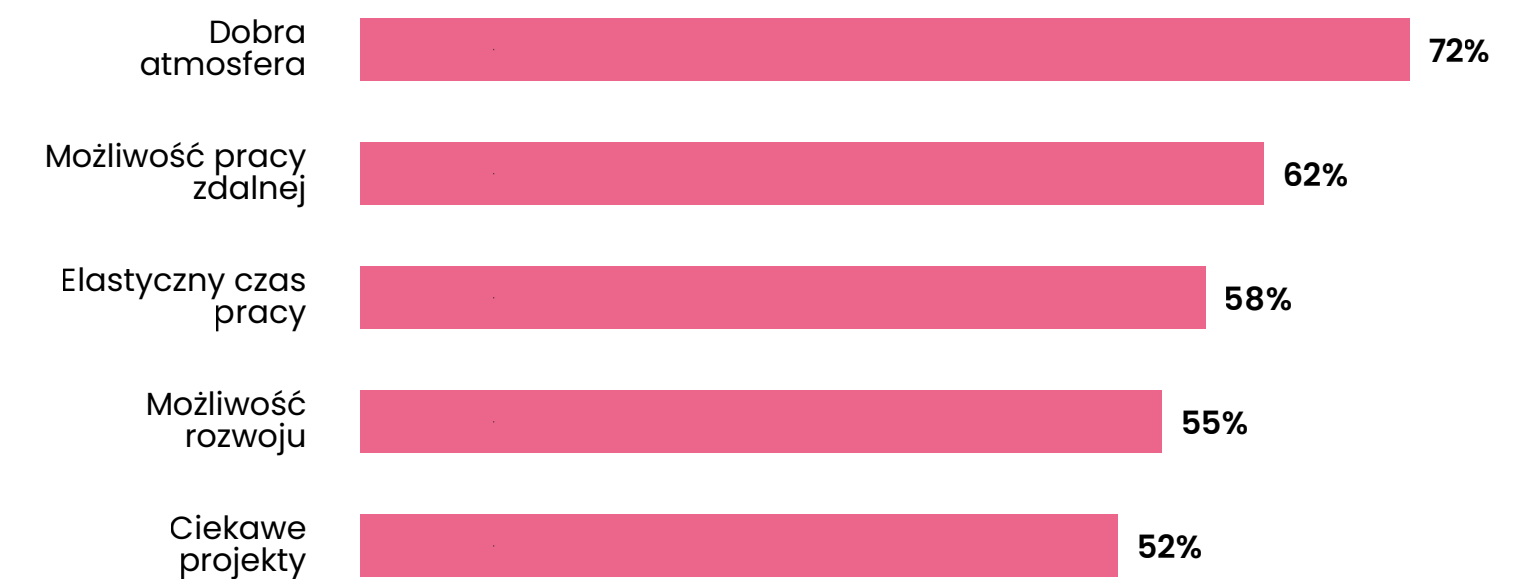
ODPOWIEDZI: 357

CZECHY

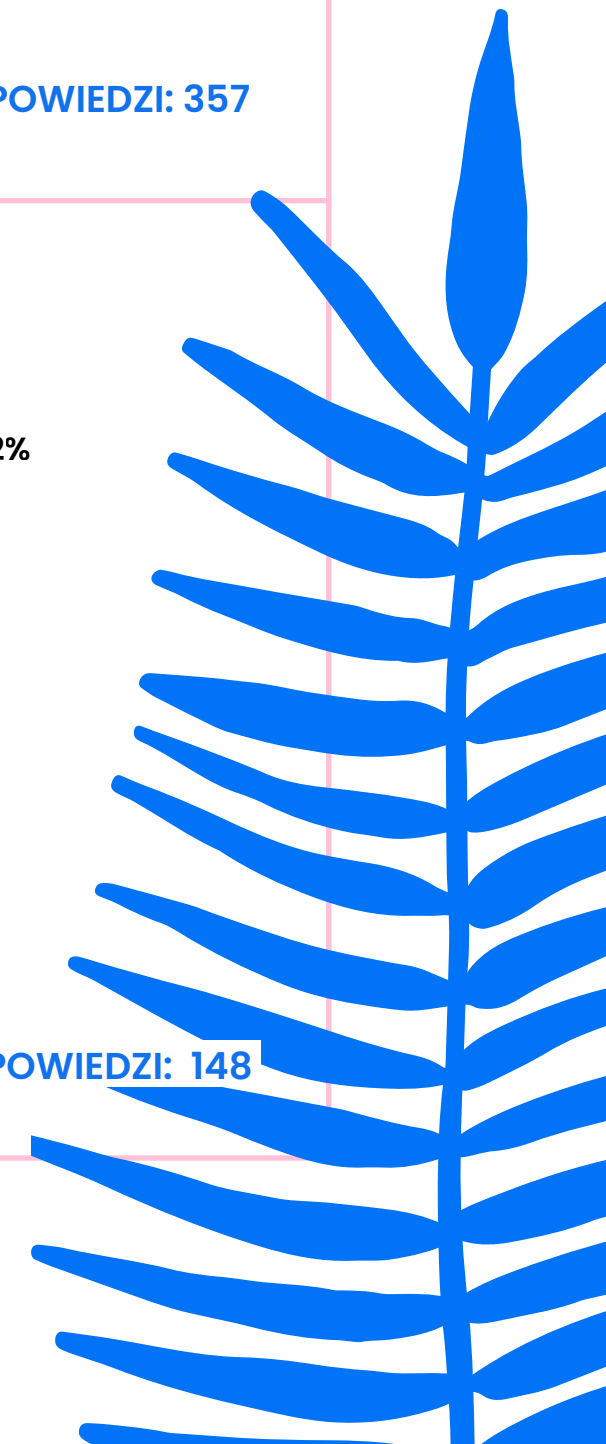


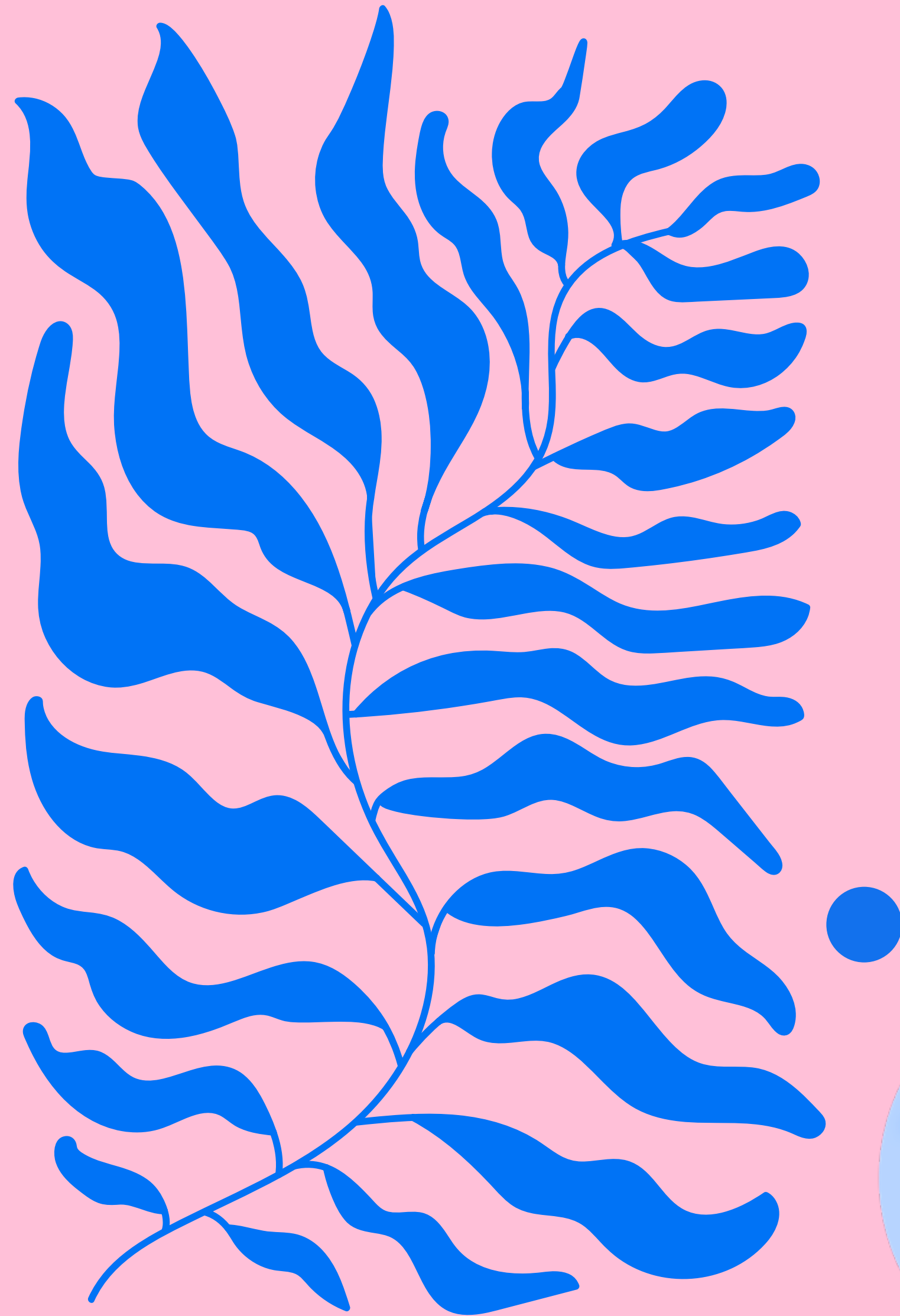
ODPOWIEDZI: 422

HOLANDIA



ODPOWIEDZI: 148





Jako osoba, która sama zaczęła karierę w zawodzie niezwiązanym z IT, z ogromną ciekawością przejrzałam wyniki raportu, by odkryć, co koleżanki po fachu uznały za najważniejsze aspekty pracy w branży. Pierwsze miejsce pracy zdalnej (ponad 70% badanych uznało ją za najistotniejszą) zupełnie mnie nie dziwi. **Pandemia udowodniła, że praca zdalna jest równie, a w niektórych przypadkach nawet bardziej, efektywna niż praca z biura.** W Roche tzw. podejście hybrydowe było już praktykowane od lat, a w połączeniu z elastycznymi rozwiązaniami dotyczącymi miejsca i czasu pracy (które ceni sobie ponad 60% z Was) sprawia, że pogodzenie obowiązków służbowych z życiem prywatnym jest dużo łatwiejsze.

Zaskakujące może być, że możliwości rozwoju okazały się cenione bardziej niż wysokość zarobków (68,3% vs. 68%). W pełni się pod tym podpisuję – **po kilku latach w Roche nie wyobrażam już sobie pracy w firmie, która nie stawia na rozwój pracownika(-czki).** Jestem tego dobrym przykładem: zaczynałam od stanowiska juniorskiego, aby w końcu znaleźć się na pozycji liderkiej – wszystko dzięki jasnej ścieżce rozwoju i transparentnej komunikacji w zespole. Inkluzywność, elastyczność i możliwości rozwoju przekładają się na atmosferę pracy (na którą zwraca uwagę aż 64,7% respondentek) i przyczyniają się do budowania żywej, wspierającej społeczności, w której każdy może być sobą.



SENIOR VALIDATION LEAD ROCHE INFORMATICS POLAND

Martyna
Stypik



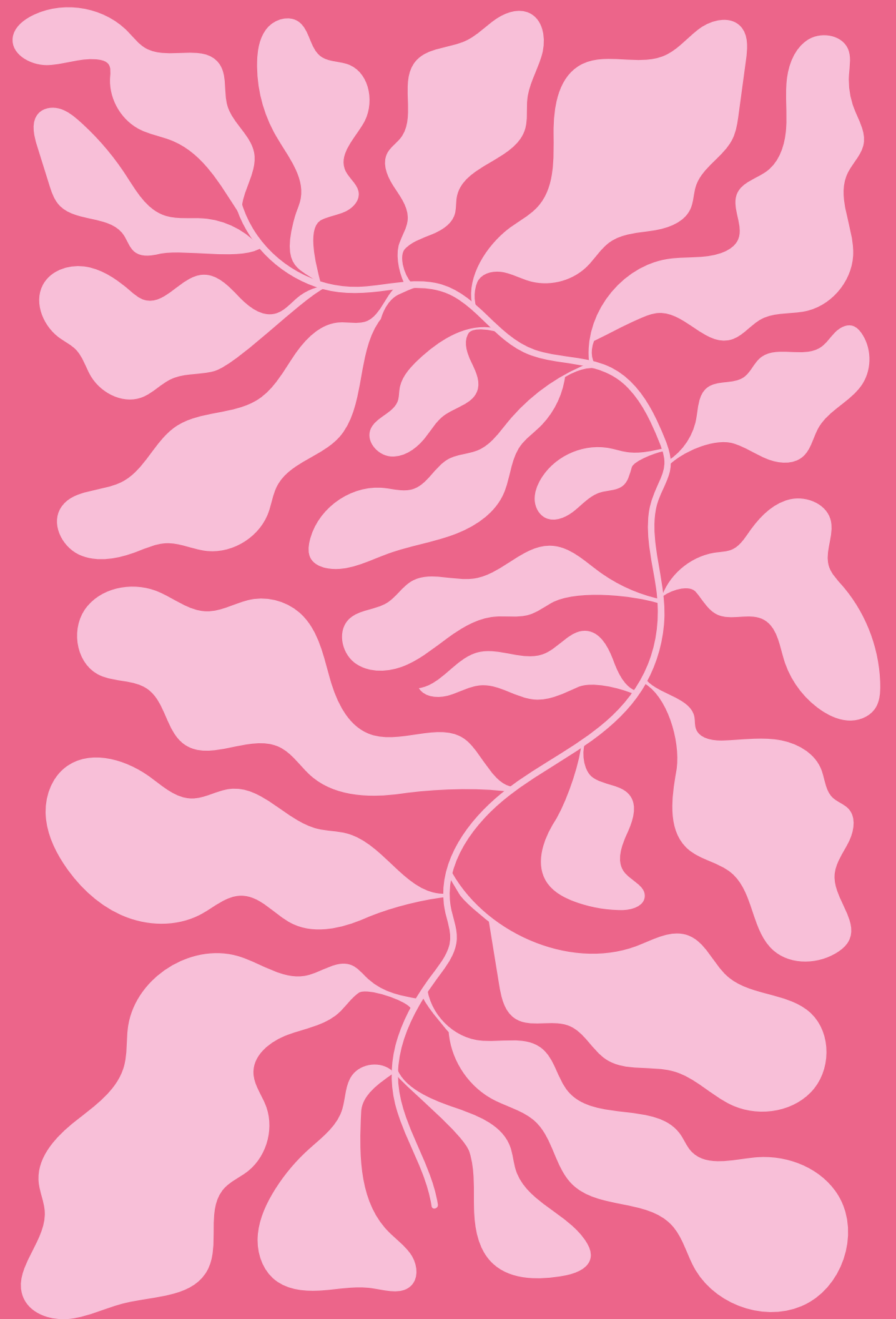
• Dla 94%* Polek w IT
możliwość pracy zdalnej
stanowi istotny element
ogłoszenia

 *90%

 *86%

 *88%

 *87%



Czy kobietom w IT bliżej do GIGerek czy pracowniczek na etacie?

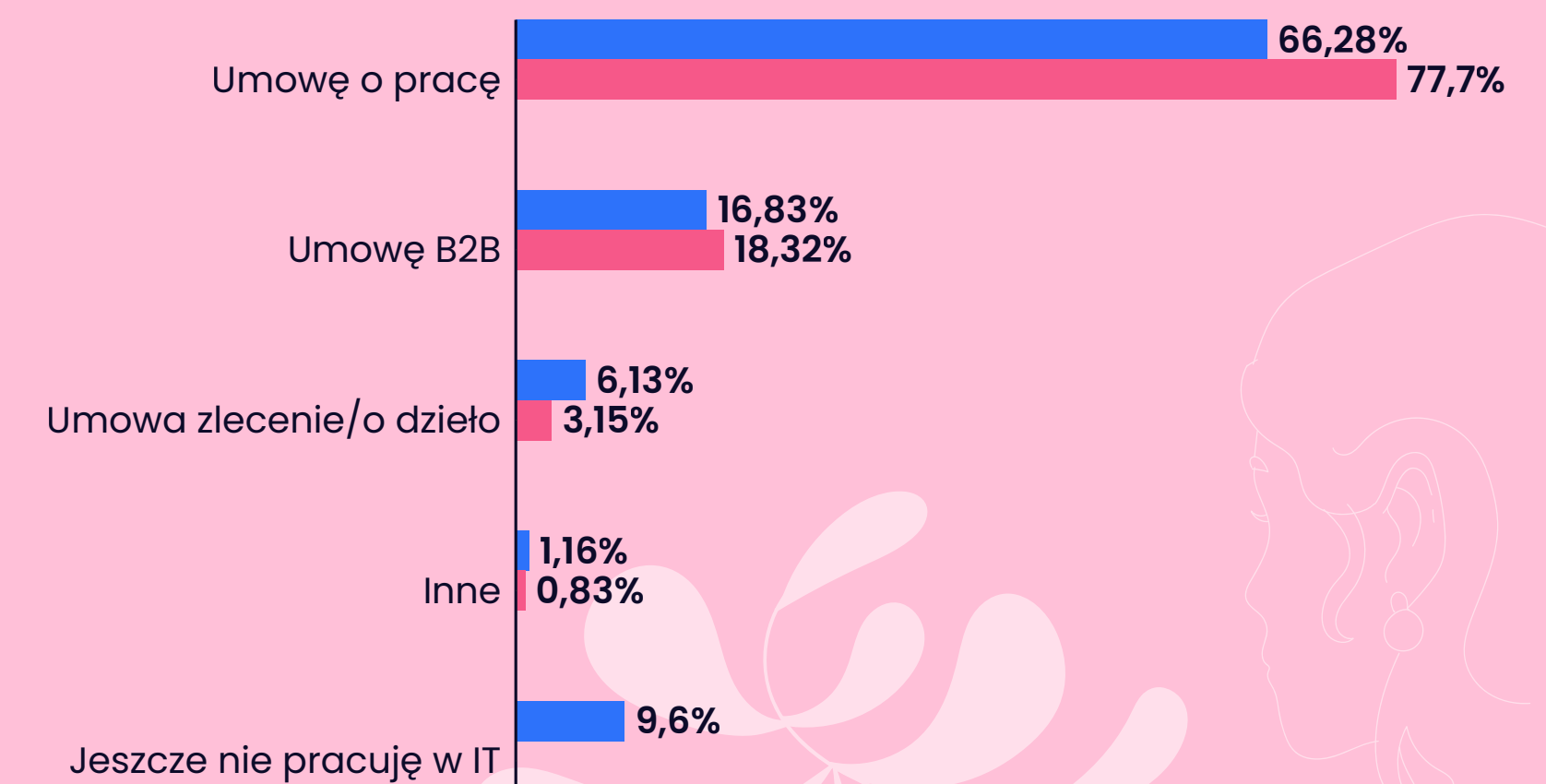
Kobiety w IT cenią sobie elastyczny grafik oraz pracę zdalną, ale jednocześnie zależy im na stabilnych warunkach współpracy – aż **77,7% preferuje Umowę o pracę**, choć liczyć na nią może **66,2%** badanych. Odkąd przeprowadzamy niniejsze badanie, ta tendencja pozostaje bez zmian.

Z zaciekawieniem jednak będziemy obserwować, czy w obliczu rosnącej popularności **gig economy** oraz modelu **pracy hollywoodzkiej** ten trend ma szansę się odwrócić.

LEGENDA:

● Pracuję w oparciu o...

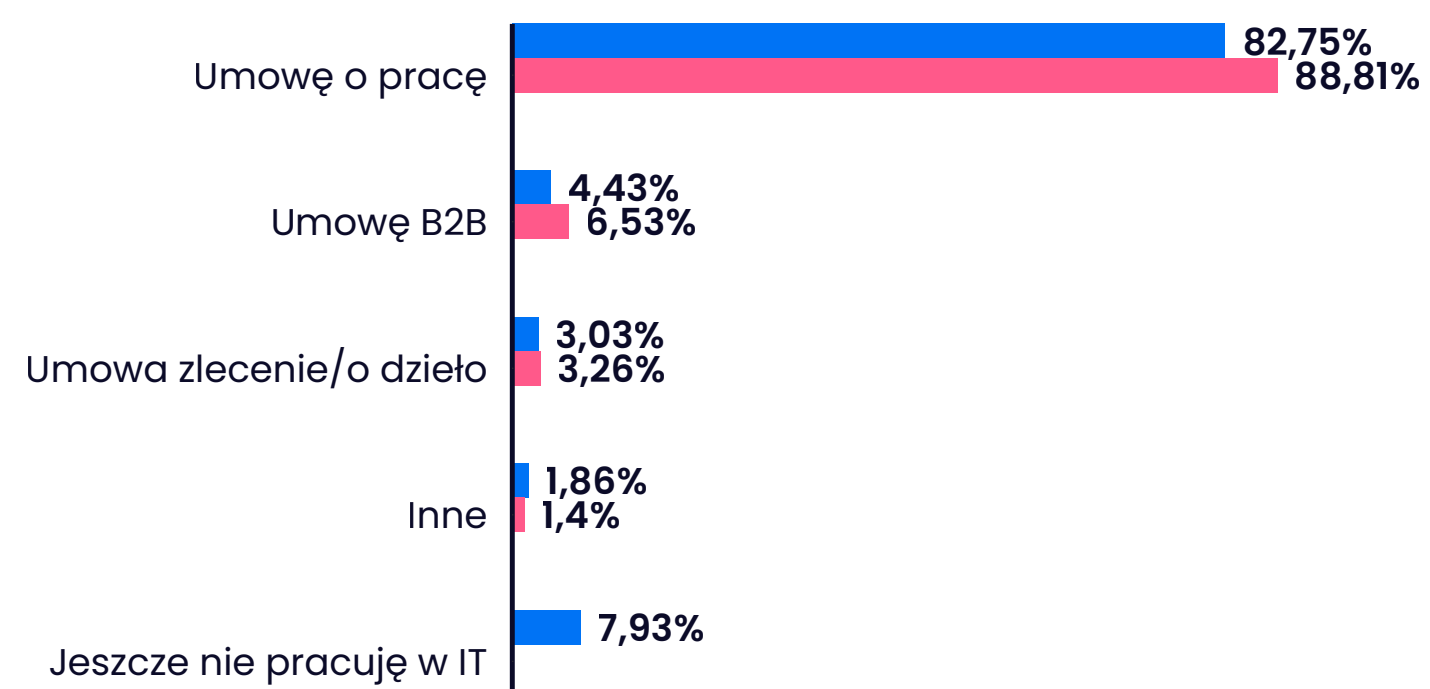
● Preferuję pracę w oparciu o...



Pracuję w oparciu o...

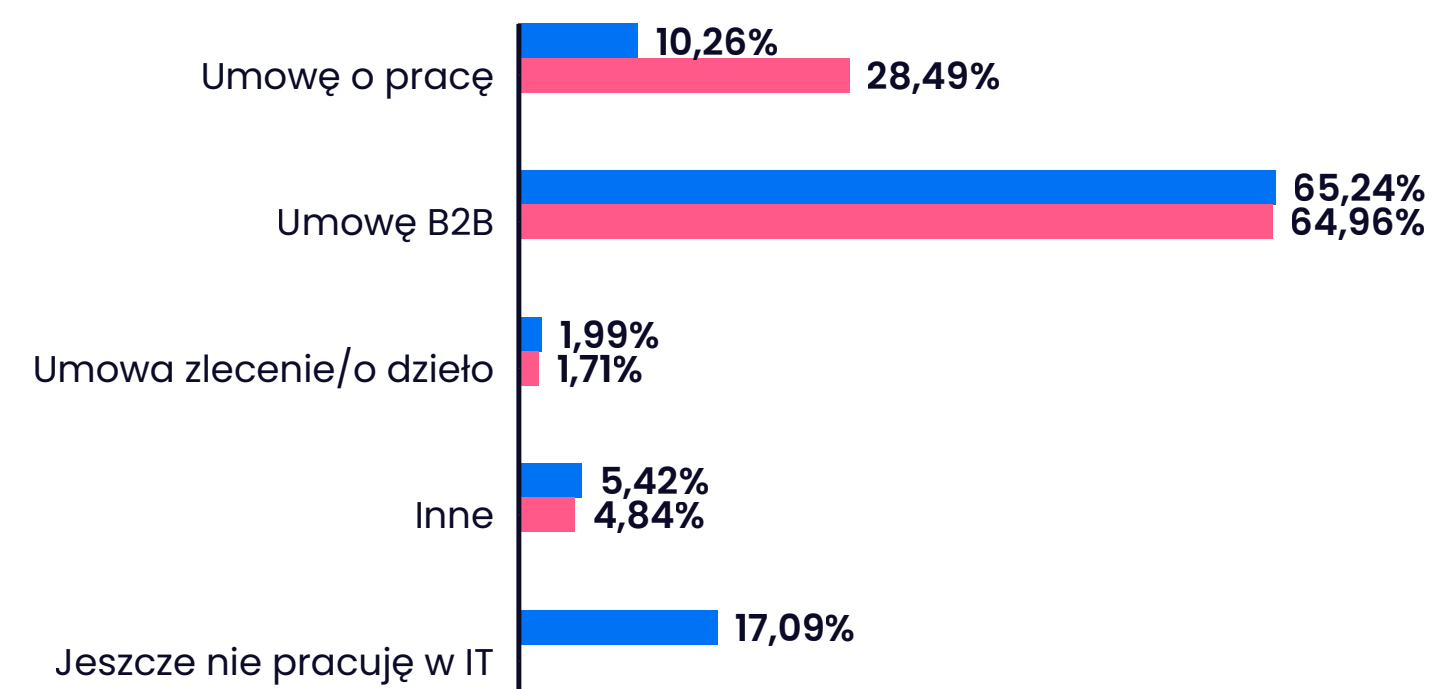
Preferuję pracę w oparciu o...

WĘGRY



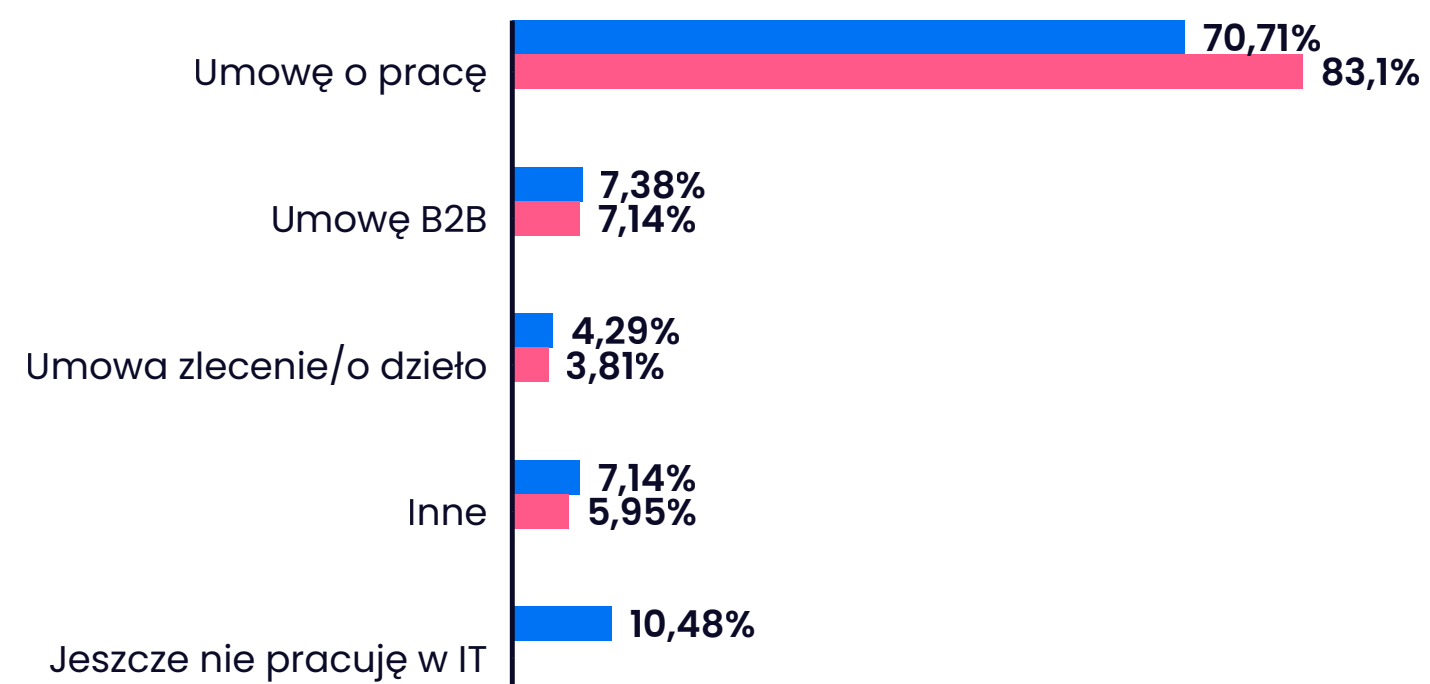
ODPOWIEDZI: 429

UKRAINA



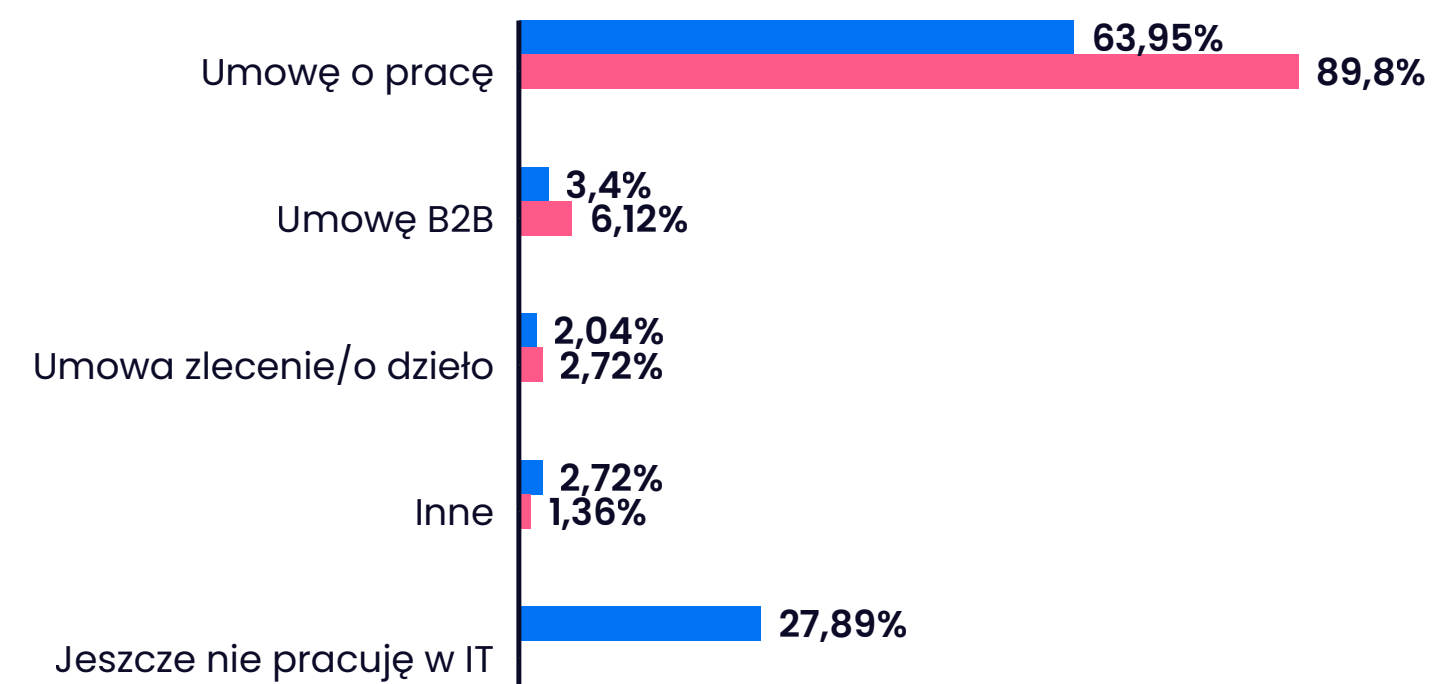
ODPOWIEDZI: 351

CZECHY



ODPOWIEDZI: 420

HOLANDIA



ODPOWIEDZI: 147

Ukraina to jedyny kraj, w którym króluje **odpowiednik umowy B2B**. Wynika to m.in. z korzystniejszego prawa podatkowego i faktu, że wiele firm oferuje osobom na B2B podobne benefity jak te na UoP.

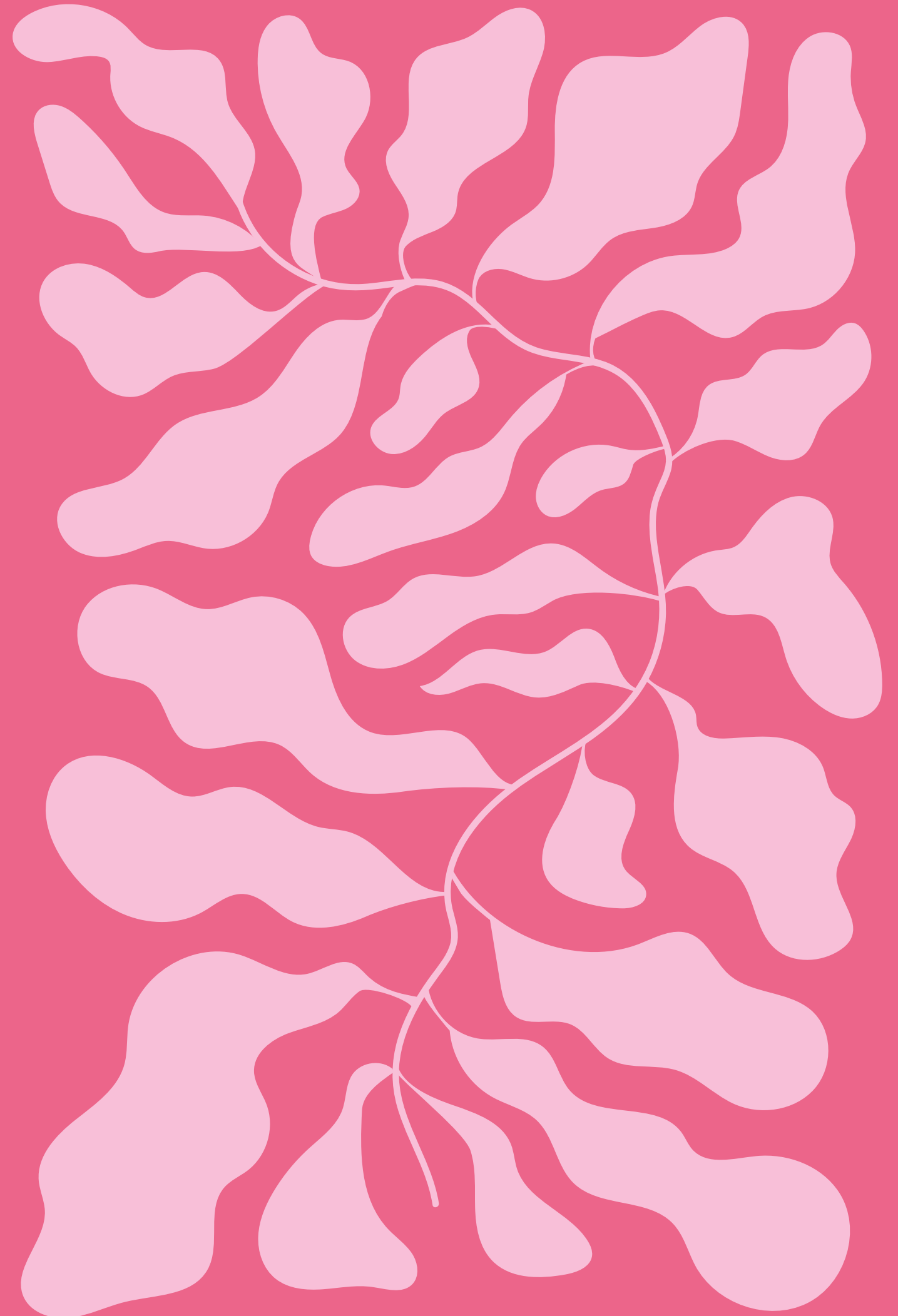
• **85%*** kobiet w IT przyznaje, że informacja o oferowanej formie zatrudnienia jest dla nich ważna

•  *80%

 *61%

 *73%

 *74%



Nadchodzi era nowych benefitów?

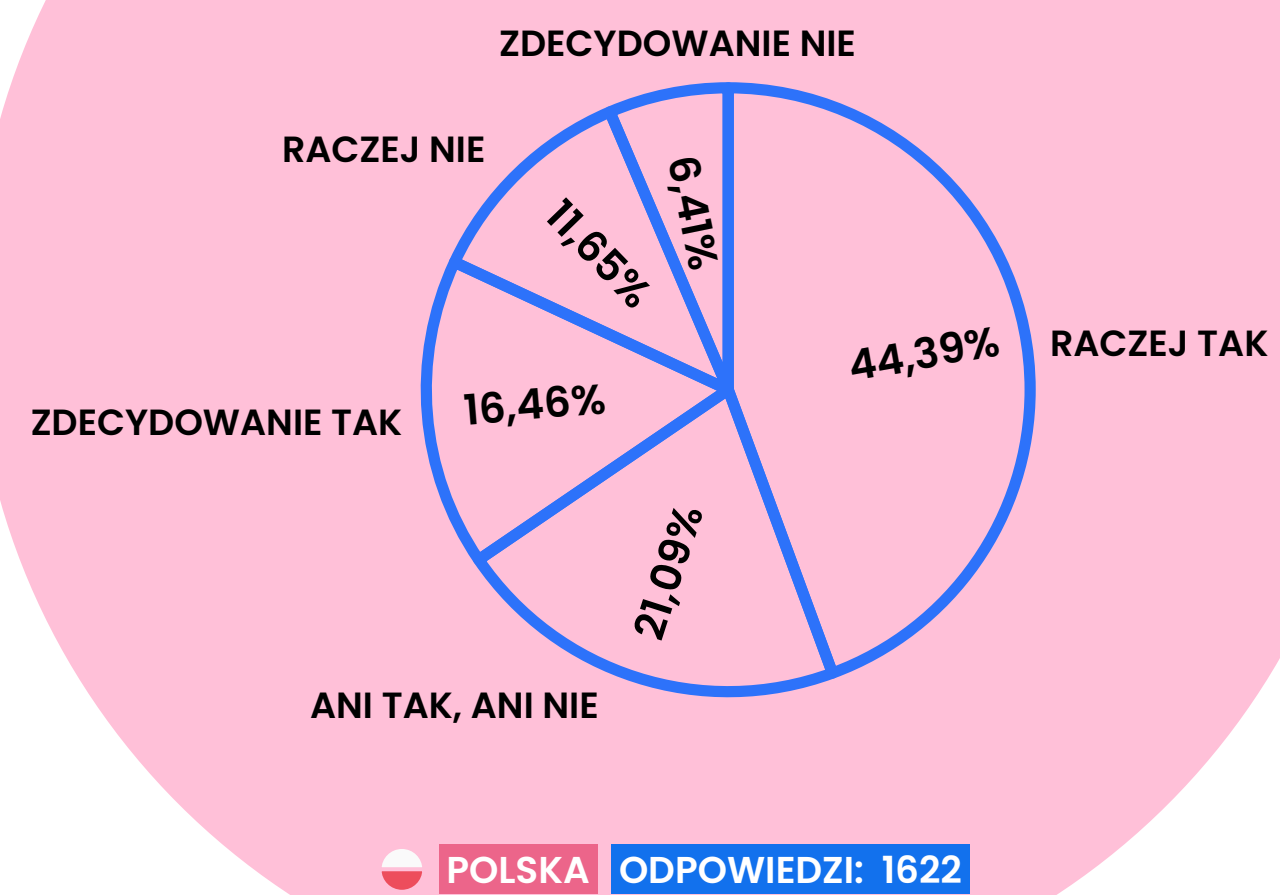
Benefity takie jak prywatna opieka medyczna czy płatne dni urlopowe zawsze będą „pewniakami”, dlatego warto przyjrzeć się pozycjom, które na liście udogodnień goszczą od niedawna.

Pandemia zafundowała nam prawdziwą rewolucję w kwestii postrzegania efektywności i środowiska pracy. Nagle okazało się, że możemy (i potrafimy) działać elastycznie, efektywnie i z każdego miejsca na ziemi, dlatego

specjalistki IT coraz śmielej marzą o **4-dniowym tygodniu pracy** czy **workation**.

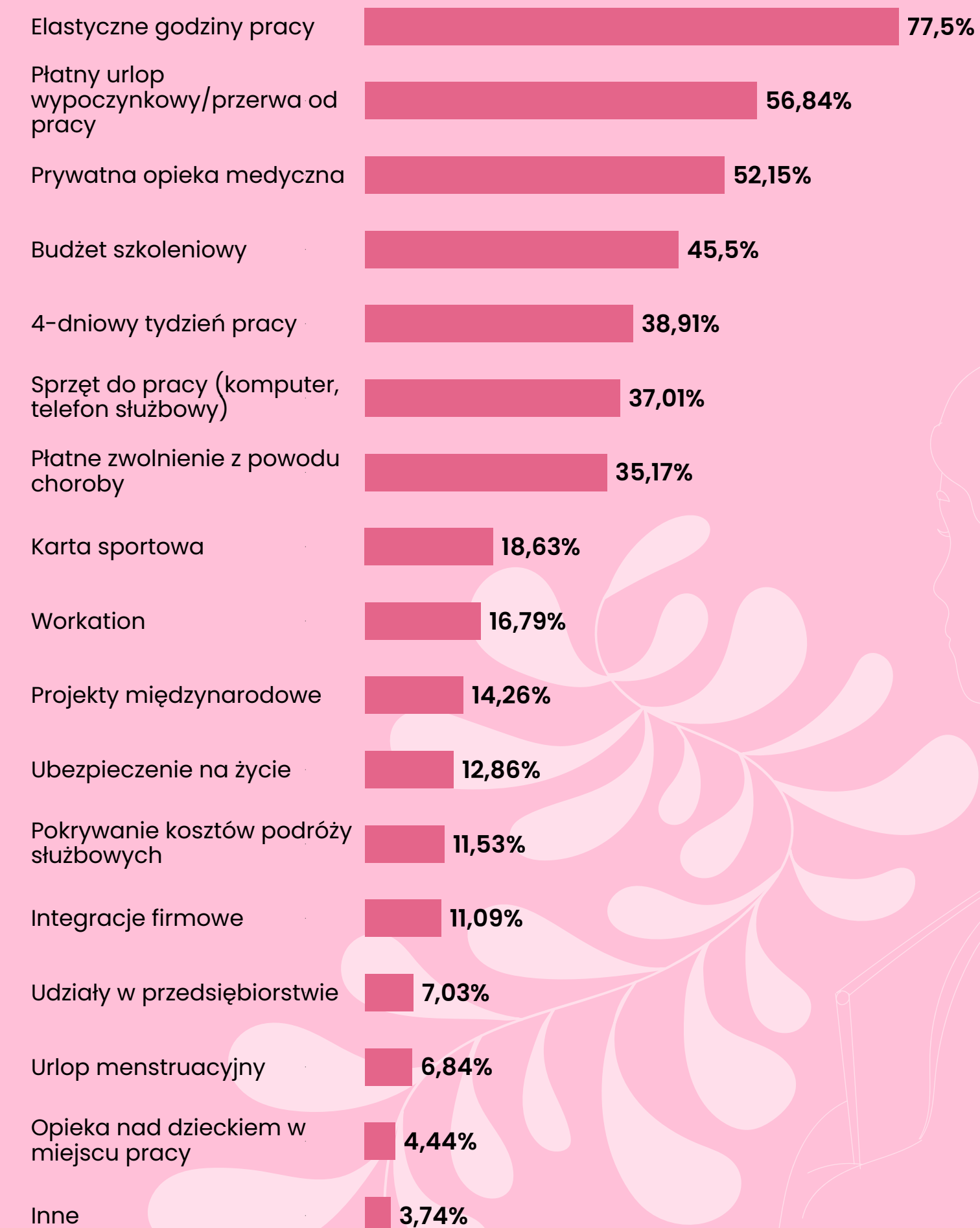
Warto też zwrócić uwagę na urlop menstruacyjny, który zyskał ponad **6%** głosów.

Czy jesteś zadowolona z oferowanych Ci benefitów?



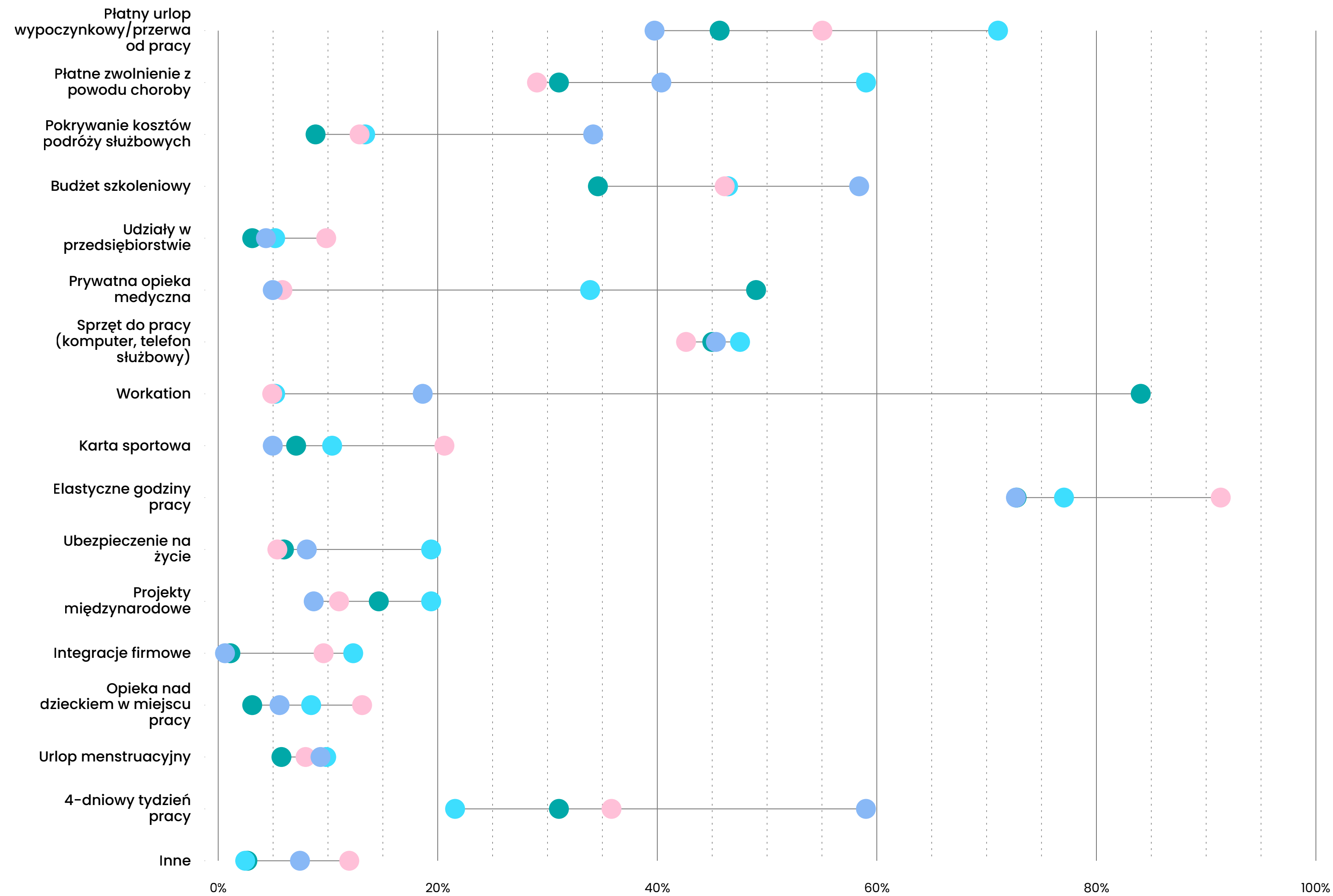
Które benefity/warunki pracy uważasz za najważniejsze?

(wybierz max. 5)



POLSKA ODPOWIEDZI: 1578

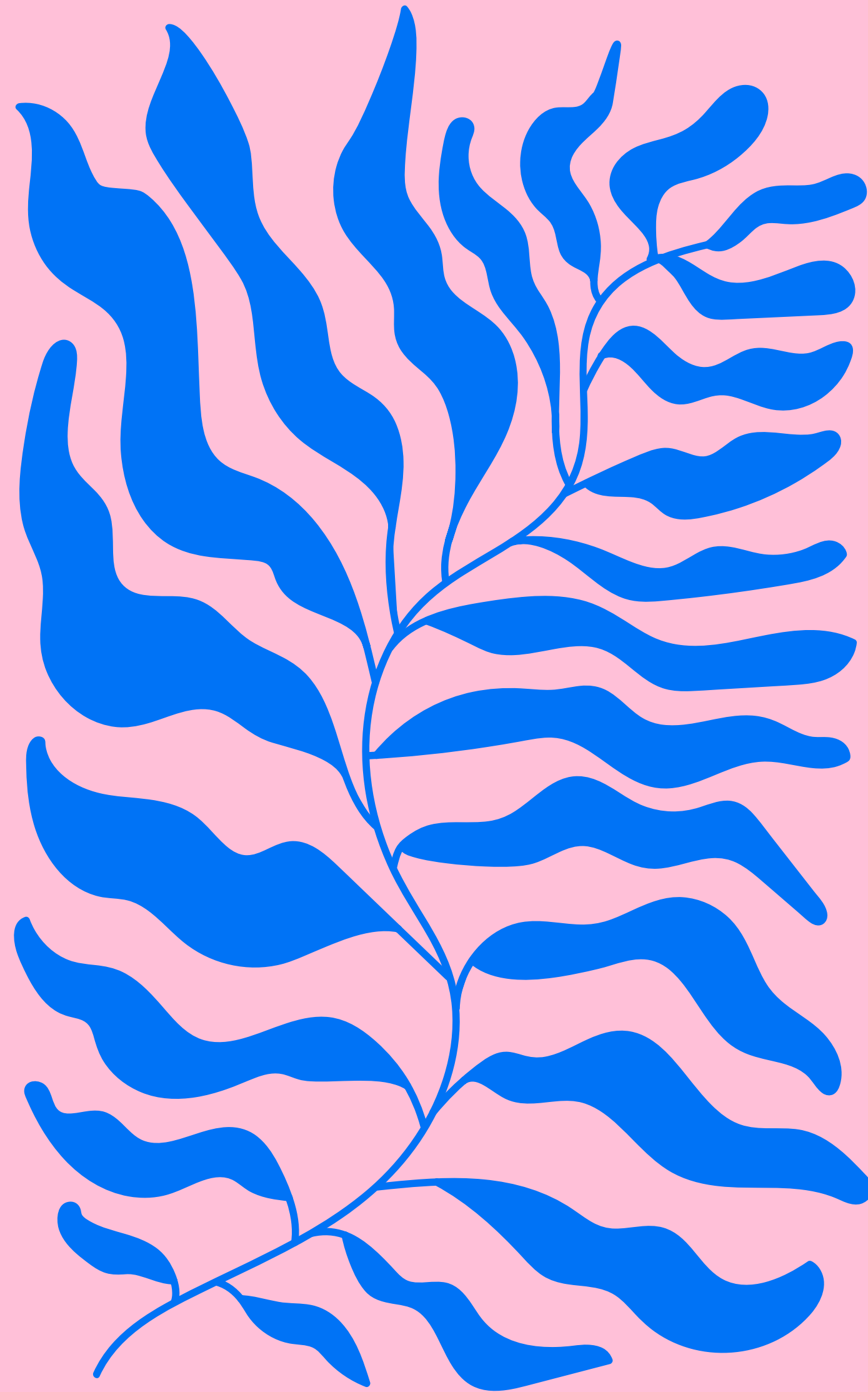
Które benefity/warunki pracy uważasz za najważniejsze?



LEGENDA:

Kobiety w IT

-  **WĘGRY**
ODPOWIEDZI: 451
-  **UKRAINA**
ODPOWIEDZI: 366
-  **CZECHY**
ODPOWIEDZI: 427
-  **HOLANDIA**
ODPOWIEDZI: 161



W Circle K Business Centre Warsaw zależy nam na tym, żeby każda osoba u nas pracująca czuła się dobrze. Mówimy, jakie postawy są dla nas ważne, oferujemy szkolenia dotyczące nieświadomych uprzedzeń oraz świadomego stosowania włączających zachowań i języka, by inkluzywność była stałym elementem naszej kultury.

W naszym centrum IT większość pracowników stanowią mężczyźni (73%), ale **wśród kadry managerskiej 46% to kobiety**. Wprowadziliśmy takie działania jak rewizja płac pod kątem ich równości dla wszystkich płci, równy dostęp do szkoleń, rozwoju, a także infolinię Employee Assistance Program dla pracownika i osób z nim/nią zamieszkujących, **gdzie mają całodobowy dostęp do wsparcia z zakresu psychologicznego, prawnego i finansowego**.

Wspieramy też rodziców. Oprócz elastycznych godzin pracy i pracy hybrydowej, w naszym biurze mamy **Family Room, w którym rodzic znajdzie dla siebie biurko do pracy, a dzieci mogą bawić się dostępnymi zabawkami, obejrzeć film czy pograć na konsoli**.

Z kolei dla karmiących mam udostępniamy **osobny pokój, w którym mogą w spokoju odciągnąć pokarm lub przewinąć dziecko**. Na liście planowanych działań mamy także **program reonboardingowy** dla rodziców powracających z urlopów rodzicielskich lub wychowawczych. Chcemy im ułatwić ponowny start w środowisku, które już znają, ale które po kilkunastu miesiącach często funkcjonuje inaczej niż przed urlopem ze względu na zmiany w organizacji pracy czy procesach biznesowych.

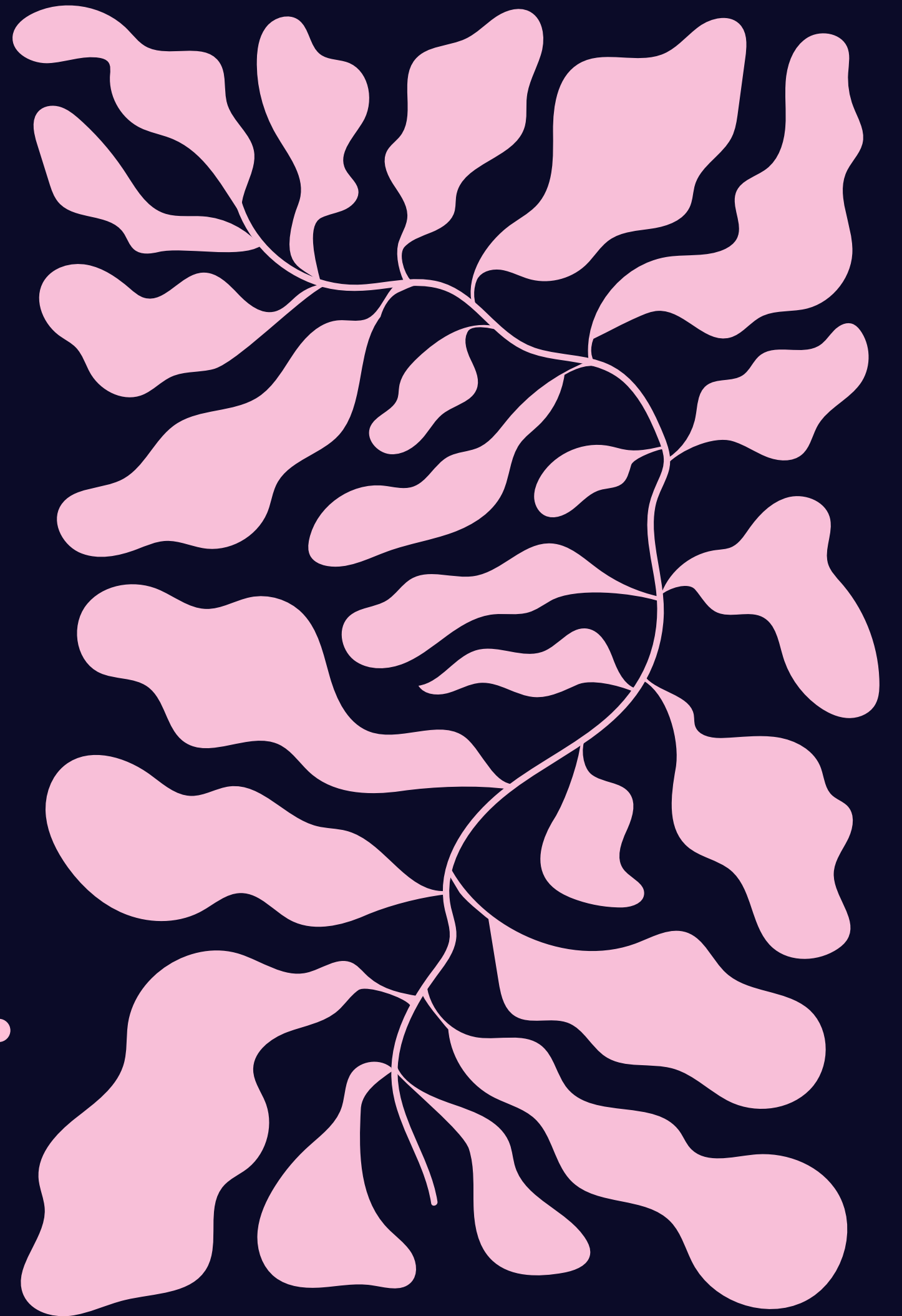


SENIOR MANAGER HR CIRCLE K BUSINESS CENTRE WARSAW

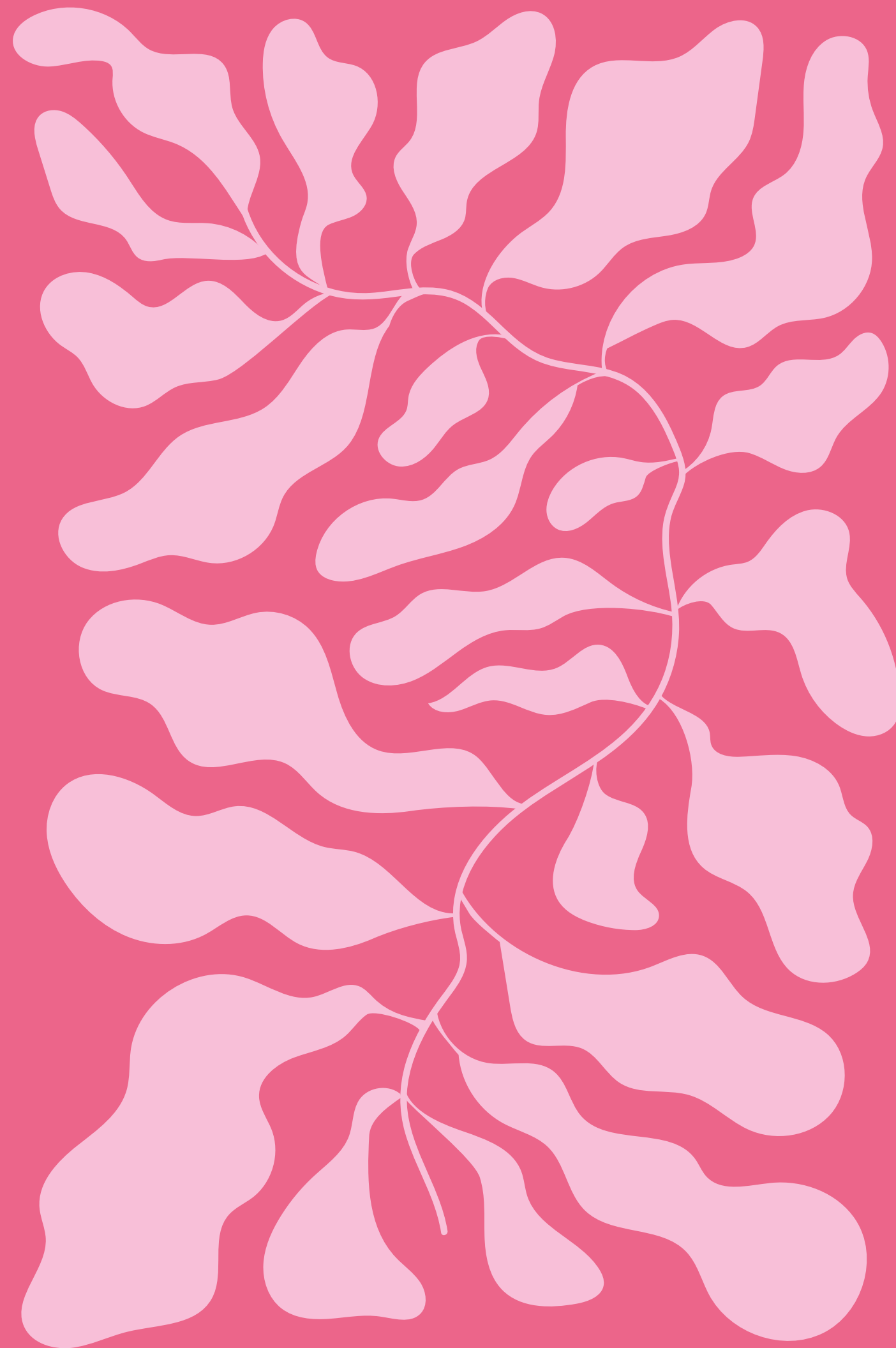
**Małgorzata
Kołacz-Dobrowolska**



Kobiety a rynek pracy IT



- **81%** kandydatek z Polski przyznaje, że znalezienie pierwszej pracy w IT jest trudne.



Czym kusi tech-świat?

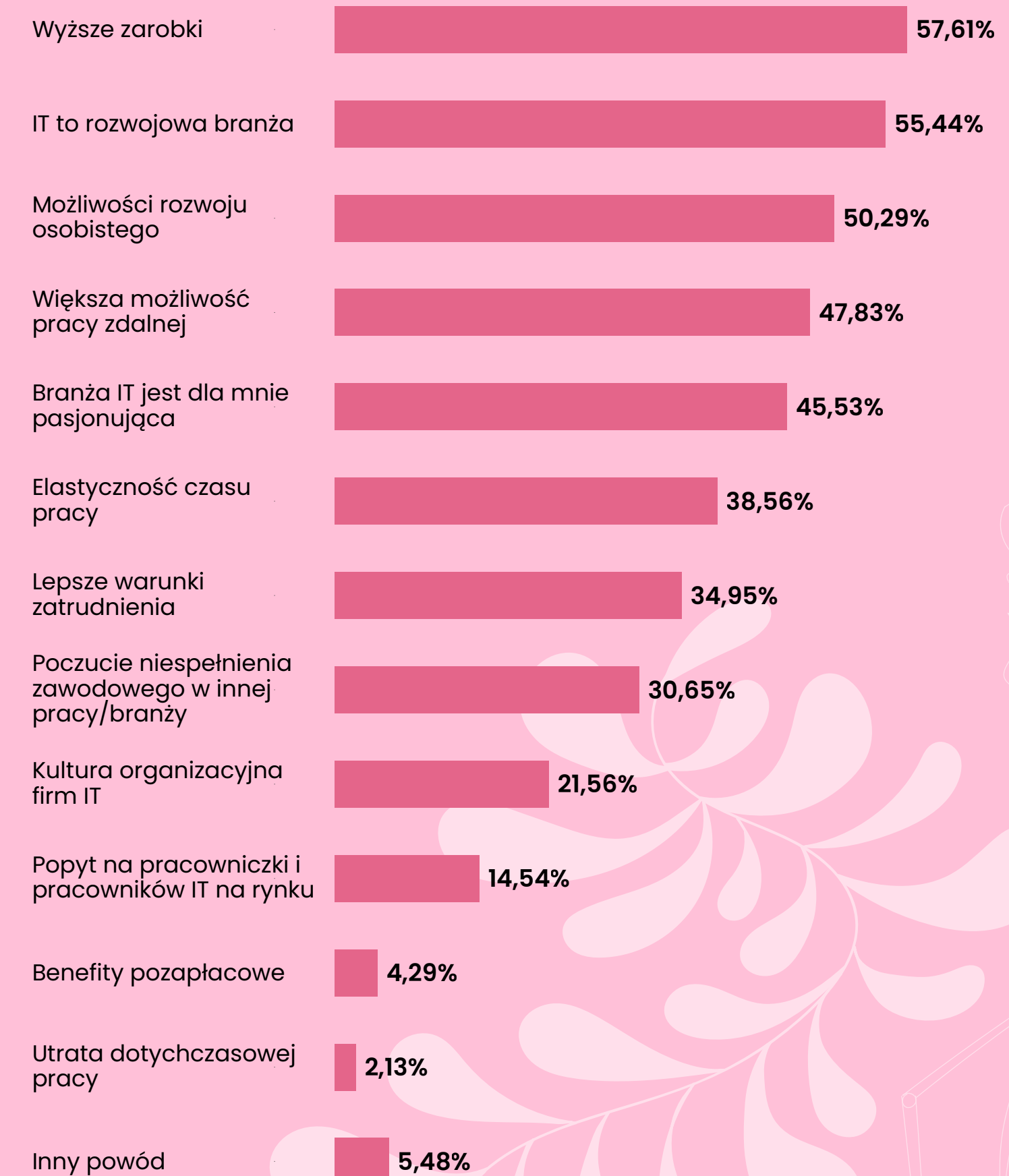
Prawie połowa kobiet w IT uważa tę branżę za pasjonującą. Brzmi krzepiąco, prawda? Spróbujmy jednak spojrzeć szerzej.

Aż 42% badanych weszło do IT po procesie przebranżowienia. Jedynie 22% ukończyło studia technologiczne.

Niestety z powodu wielu krzywdzących uprzedzeń społecznych kobiety odkrywają pasję do technologii znacznie później niż mężczyźni. Często wynika to z faktu, że jako dziewczynki czy nastolatki są zachęcane do podejmowania „bardziej dziewczęcych” zajęć, co w rezultacie pozbawia ich równych czas na odkrywanie i rozwijanie w pełni swojego potencjału.

W No Fluff Jobs z dumą łączymy siły z organizacjami, które wspierają dziewczynki i kobiety na ich drodze do świata IT. Zmiana zaczyna się od nas!

Co przede wszystkim skłania lub skłoniło Cię do podjęcia pracy w IT? (wybierz max. 5)



Różne czynniki mogą motywować kobiety do budowania kariery w IT, w tym te pragmatyczne – finansowe, jak i te „ideologiczne”, takie jak misja zmieniania i ulepszania świata z wykorzystaniem technologii. Czasami motywacje leżą gdzieś pomiędzy: kobiety po prostu czują, że w IT mają okazję się wykazać, realizować zawodowo i zyskać zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. **Branża tech pozwala kobietom na szybkie zbudowanie kariery w ciągu 5 lat, co jest niespotykane w żadnym innym sektorze w Ukrainie.**

Pamiętajmy też, że IT to nie tylko development, ale także duża liczba specjalistów(-ek) w zakresie marketingu, sprzedaży, projektowania, zarządzania i HR.

Ukończyłam prawo, po czym wzięłam udział w kursach z frontendu, pracowałam w supportcie, a ostatecznie znalazłam swoje miejsce w rekrutacji, która najbardziej mi odpowiada.

Około **20% ukraińskich programistów(-ek) nie posiada wykształcenia technicznego.**

Branża IT w Ukrainie jest obecnie zdominowana przez mężczyzn, ale dynamika ostatnich lat napawa optymizmem – coraz więcej kobiet wchodzi na rynek pracy. Szczególnie przydatne w tym zakresie są programy grantowe, konferencje dla kobiet w IT oraz założycielki, będące dowodem na to, że kobiety mogą odnieść tu sukces.



LEAD RECRUITER DON'T PANIC RECRUITING AGENCY

Tania Sikirska

Don't Panic
RECRUITING AGENCY



ZAŁOŻYCIELKI FUNDACJI IT GIRLS

Wiola i Ada Klimczak



Misja zwiększenia reprezentacji kobiet w świecie IT przyświeca nam od samego początku. Cieszymy się, że kobiety chcą pracować w tej branży. To, co jest dla nich istotne, to **dynamizm sektora IT** – nigdy nie stoi w miejscu, zmienia się, stąd też każdy może znaleźć coś dla siebie.

Nasze programy fundacyjne mają na celu pokazanie perspektyw w branży. Nie trzeba być programistką. Można być świetną project managerką czy testerką. **Zarobki to nie wszystko.** Na szczęście coraz więcej kobiet ze świata IT

pokazuje swoje dokonania, dzięki czemu stają się wzorem dla innych. Dodatkowo, **dla mam, podróżniczek bardzo ważna jest praca zdalna – mogą łączyć swoje pasje czy obowiązki z rozwojem osobistym.**

Doskonale zdajemy sobie sprawę ze znacznej nierówności płci wśród osób pracujących w IT w Czechach. **Na jedną kobietę przypada tu aż 9 mężczyzn.** Podobnie wygląda ratio studentów do studentek – 83:17, a dodatkowo, tylko 2,2% studentek na licencjacie wybiera kierunki związane z IT. Między innymi dlatego tak ciężko pracujemy, aby zmniejszyć tę nierówność.

W 2021 roku w Czechach przybyło 1600 specjalistek IT w porównaniu z 2020 r. Tego samego roku, dzięki naszym programom oferującym upskilling i reskilling, co najmniej 235 kobiet znalazło pracę w IT. To około 15% całego rocznego wzrostu.

Nasze badania pokazują, że kluczowymi elementami skutecznych kursów upskillin-
gowych i reskillingowych są: bezpieczne środowisko nauki, praktyczne przykłady oraz zapewnienie wystarczająco dużo szans na wypróbowanie nowych umiejętności. Nasze motto jest niezmiennie aktualne: „IT jest przyszłością. Twoją też”. **Dzięki partnerstwom z firmami i organizacjami dofinansowaliśmy opłaty za kursy, zapewniając wszystkim kobietom możliwość wzięcia udziału bez względu na ograniczenia finansowe.**

Jak to się wszystko zaczęło?

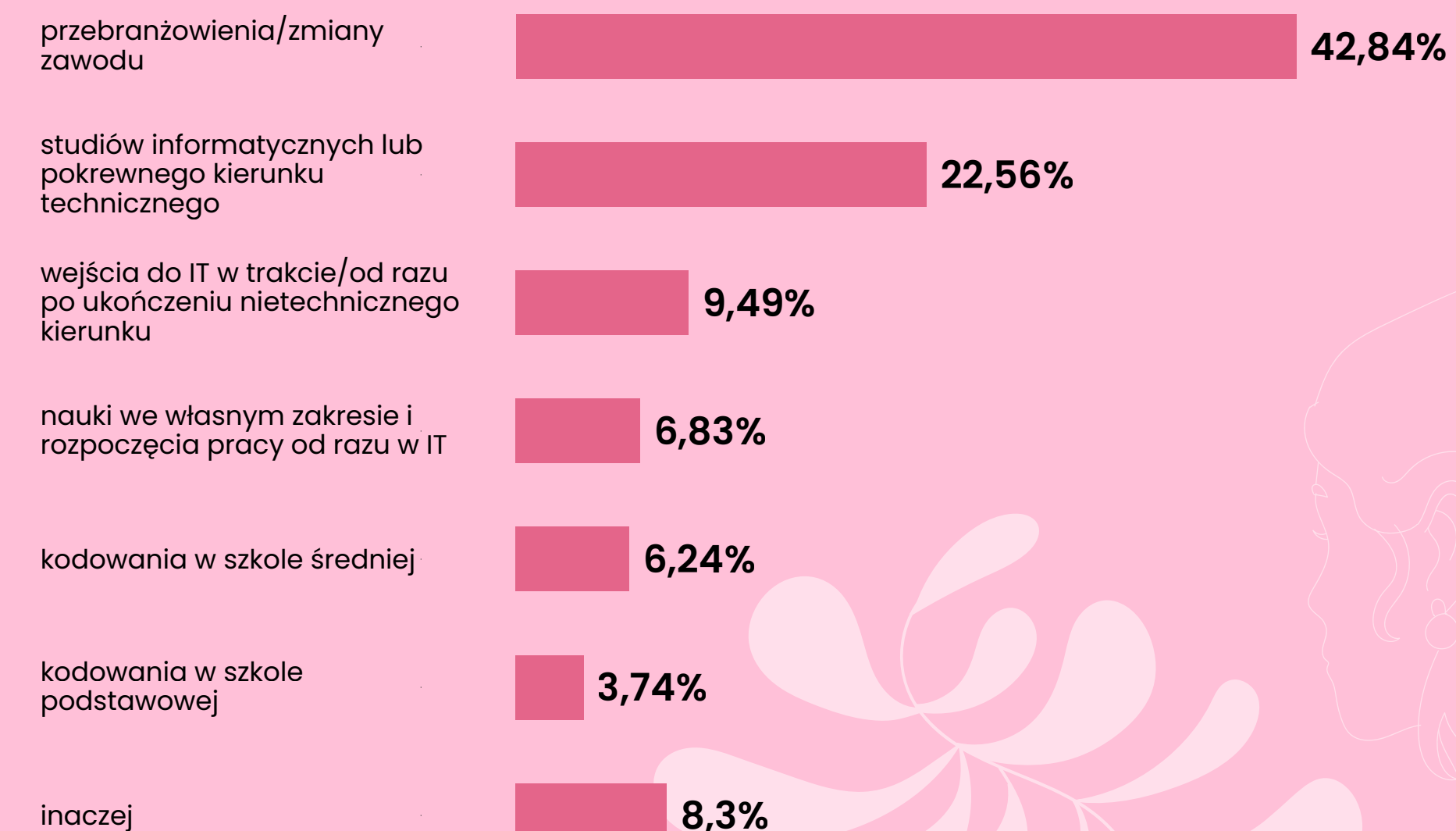
42,8% kobiet w IT deklaruje, że przeszło proces przebranżowienia.

Co ciekawe, wśród badanych, które są także mamami, odsetek ten wynosi aż **52%**.

W Polsce w latach 2016–2021 liczba kobiet studiujących kierunki informatyczne **wzrosła o 38%**. Niestety udział kobiet wśród studentów IT podskoczył **zaledwie z 14% do 16%**.

(źródło: Raport „Kobiety na Politechnikach 2022”).

Moja przygoda z IT zaczęła się od...

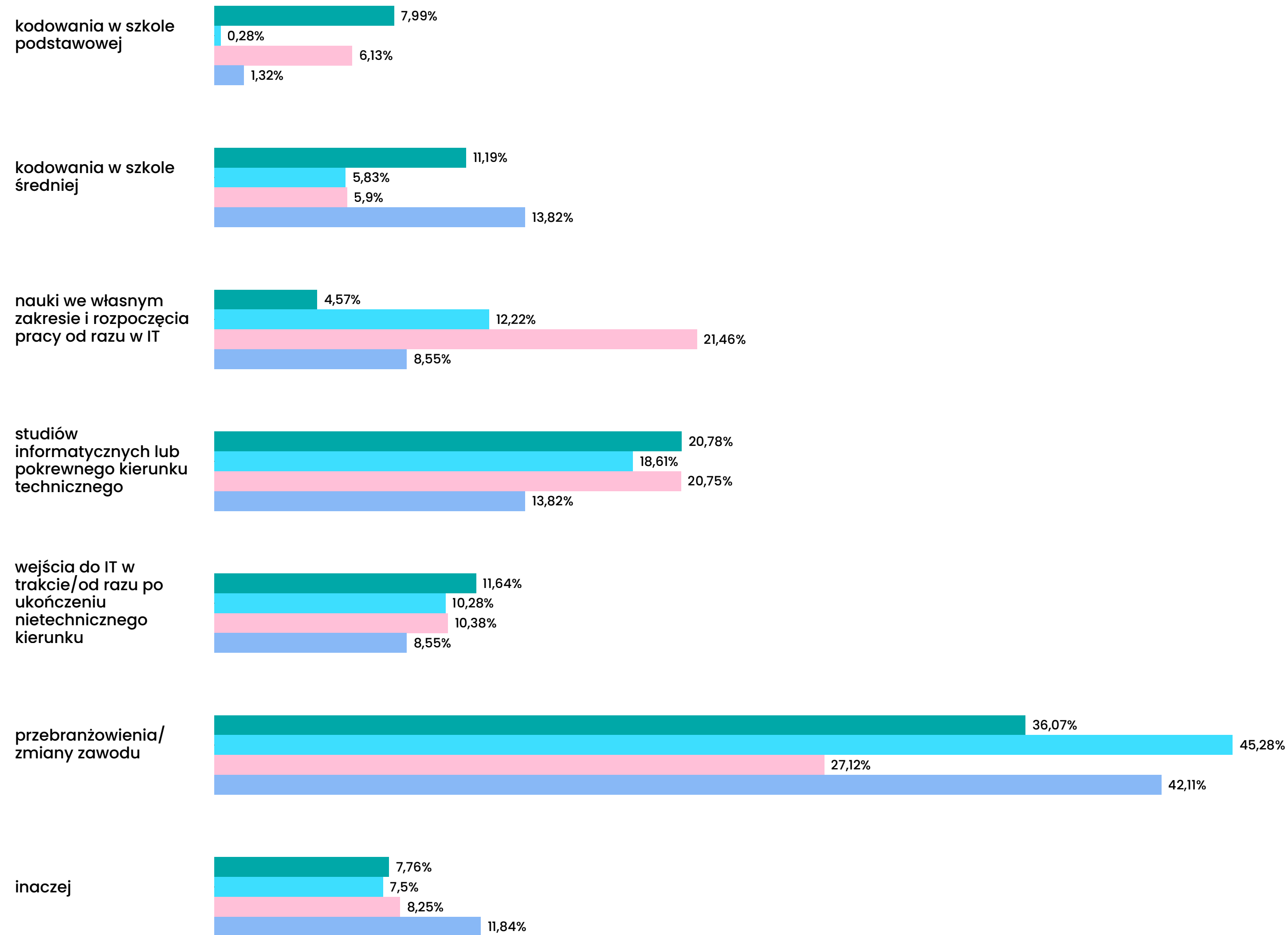


IMPACT SPECIALIST CZECHITAS





Anna Valouchová

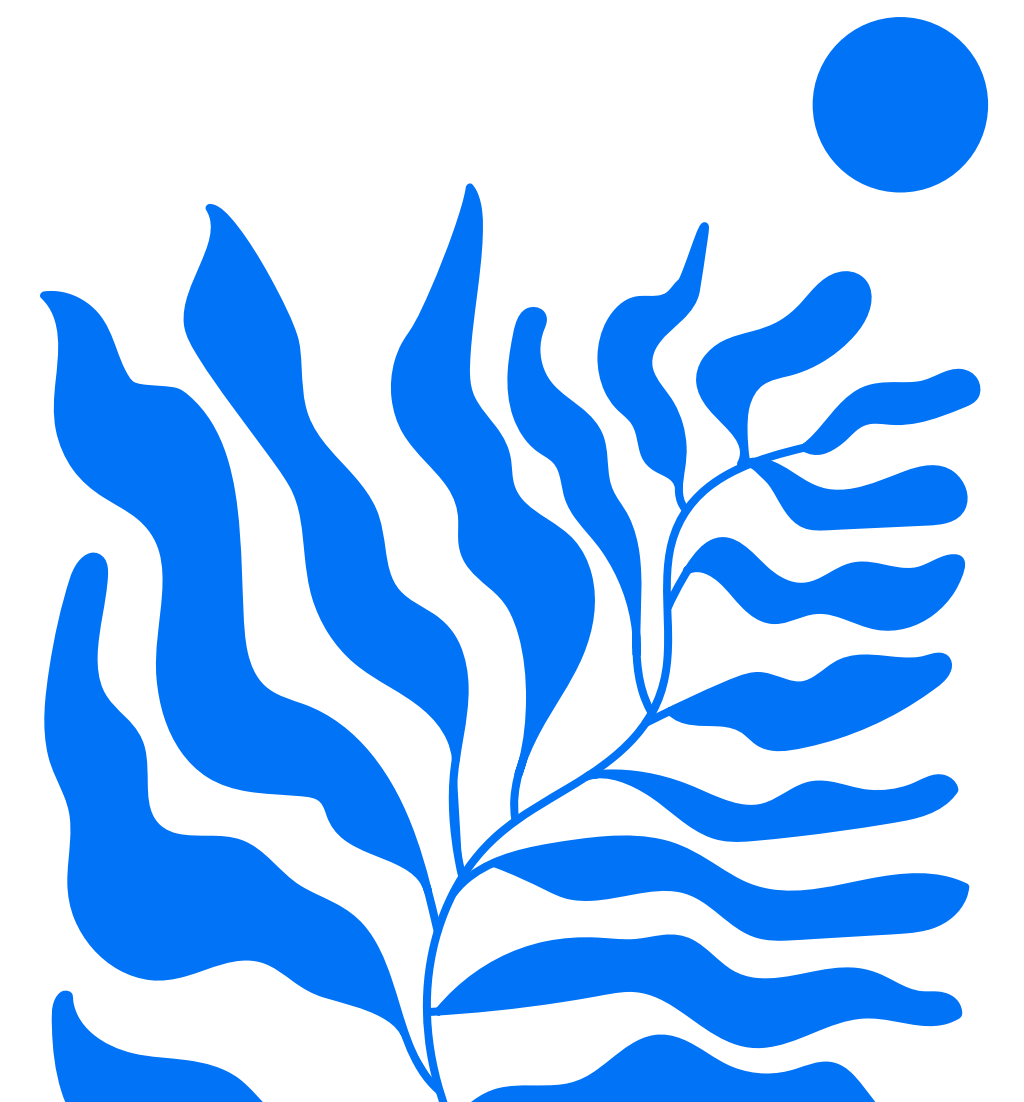


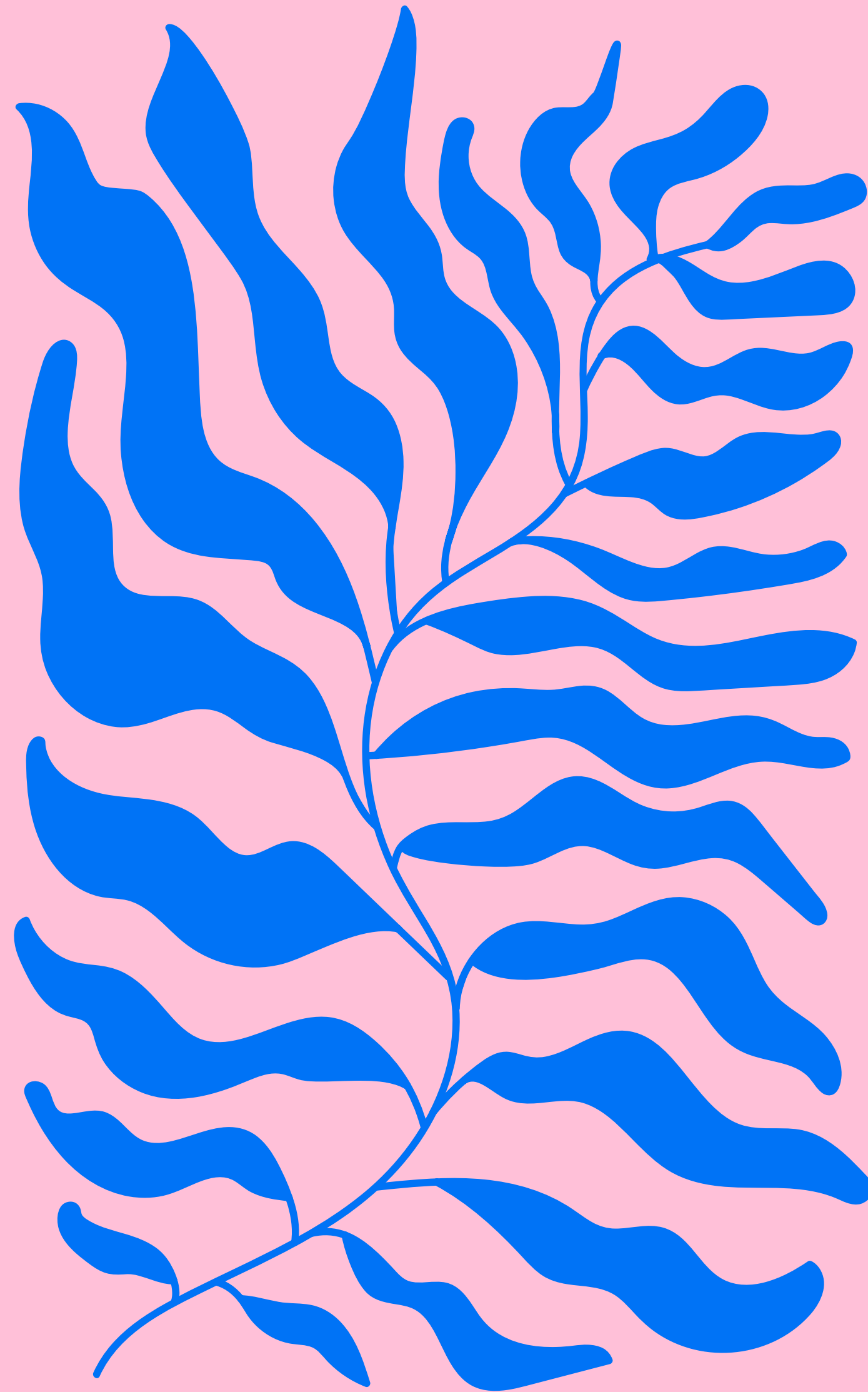
Moja przygoda z IT zaczęła się od...



LEGENDA:

-  **WĘGRY**
ODPOWIEDZI: 438
-  **UKRAINA**
ODPOWIEDZI: 360
-  **CZECHY**
ODPOWIEDZI: 424
-  **HOLANDIA**
ODPOWIEDZI: 152





Szalenie cieszy mnie, że w dzisiejszych czasach temat doświadczeń i wyzwań kobiet w **branżach technologicznych jest szeroko omawiany, a same kobiety nie czują się już w niej tak wyobcowane jak kilkanaście lat temu**, kiedy stawiałam w świecie IT pierwsze kroki. Żadna zmiana nie dzieje się sama, a przed nami wszystkimi jeszcze bardzo dużo wyzwań i ogrom pracy. Na szczęście w Roche podchodzimy do niej z niegasnącym zapałem.

Z raportu wynika jasno, że odsetek kobiet, które zaczynały swoją przygodę z technologią jako dzieci, jest znikomy. Jako rodzic doskonale wiem, jak ważne jest **wspieranie dzieci w odkrywaniu pasji i mocnych stron od najmłodszych lat**. Dlatego tak bardzo cieszy mnie nasza współpraca z **fundacją Maciejko**, w ramach której zachęcamy uczennice polskich szkół do eksploracji świata IT i ogromu tkwiących w nim możliwości.

A co możemy zrobić tu i teraz – zanim dzisiejsze uczennice wejdą na rynek pracy? Jak zachęcić aktywne już zawodowo kobiety do rozważenia

ścieżki IT? Wiem z własnego doświadczenia, że zmiana ścieżki zawodowej to trudna decyzja, a w opowieściach o świecie IT dominuje wciąż stereotyp aspołecznego informatyka i samotniczej pracy przed komputerem. **Brakuje rzetelnej informacji o tym, jak naprawdę wygląda codzienność w IT**, jak wyglądają zadania i projekty, jak wiele jest tam dostępnych ról i jak szeroki jest wachlarz pożądanych kompetencji – również tych interpersonalnych.

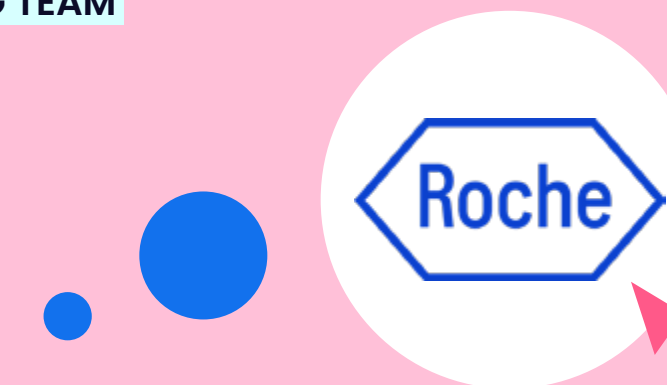
Odpowiadając na to wyzwanie, wspólnie z **Fundacją Mam Pracuj** stworzyliśmy program **Destination IT**, którego misją jest przybliżenie kobietom realiów pracy w IT. Uczestniczki mają okazję sprawdzić, czy to właściwa dla nich ścieżka i podjąć najlepszą dla siebie decyzję o dalszych zawodowych losach. W ramach programu oferujemy dodatkowe miejsce pracy, mentoring i wsparcie dla kobiet, które postawią swoje pierwsze kroki w IT z naszą pomocą.



LEADER OF THE GLOBAL SOFTWARE ENGINEERING TEAM

ROCHE INFORMATICS POLAND

**Marta
Buchlovská**



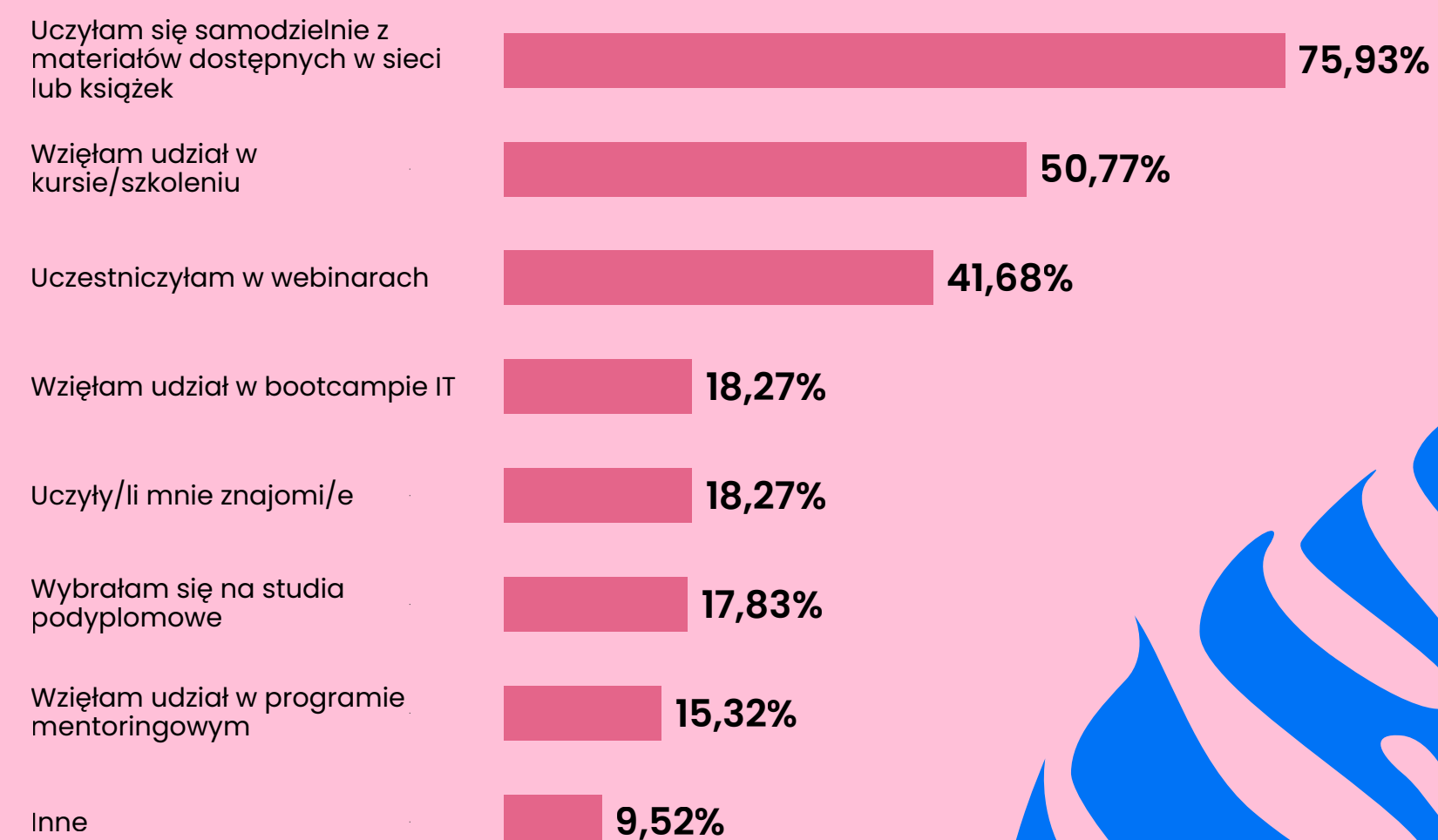
Wyboistą tech-drogą...

Spośród respondentek, które zdecydowały się przebranżowić, aż **75,9% to samouczki!**

Ponad połowa badanych wspomagała się również kursami oraz szkoleniami.

Okazuje się, że warto znać technologicznych geeków – **18,3%** badanych twierdzi, że w rozkręceniu kariery pomogli im znajomi z branży IT.

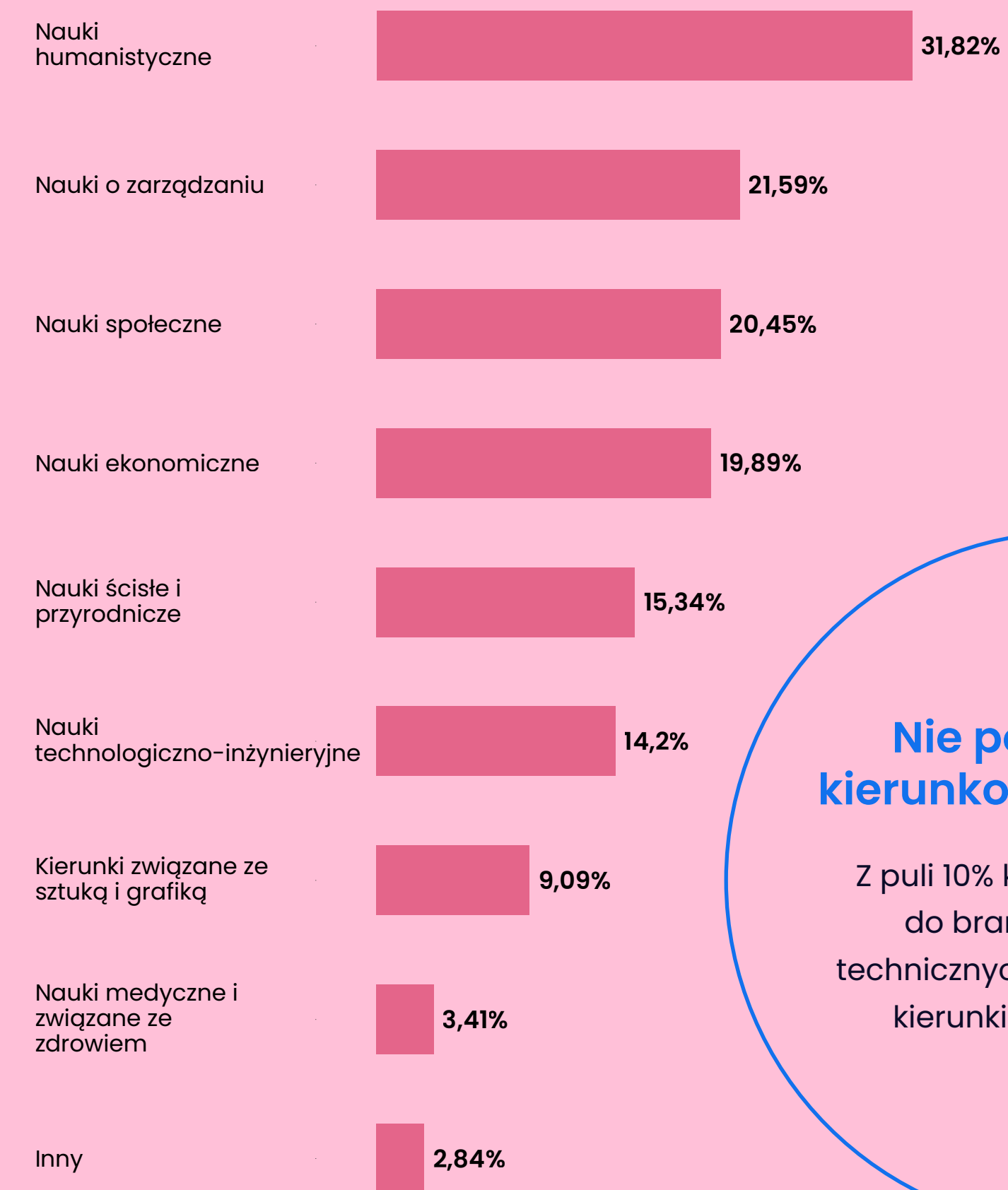
W ramach nauki własnej i/lub chęci zmiany zawodu/przebranżowienia... (wielokrotny wybór)



POLSKA ODPOWIEDZI: 914

Jaki był Twój kierunek studiów?

(wielokrotny wybór, pytanie skierowane do specjalistek, które weszły do branży IT po ukończeniu nietechnicznego kierunku)

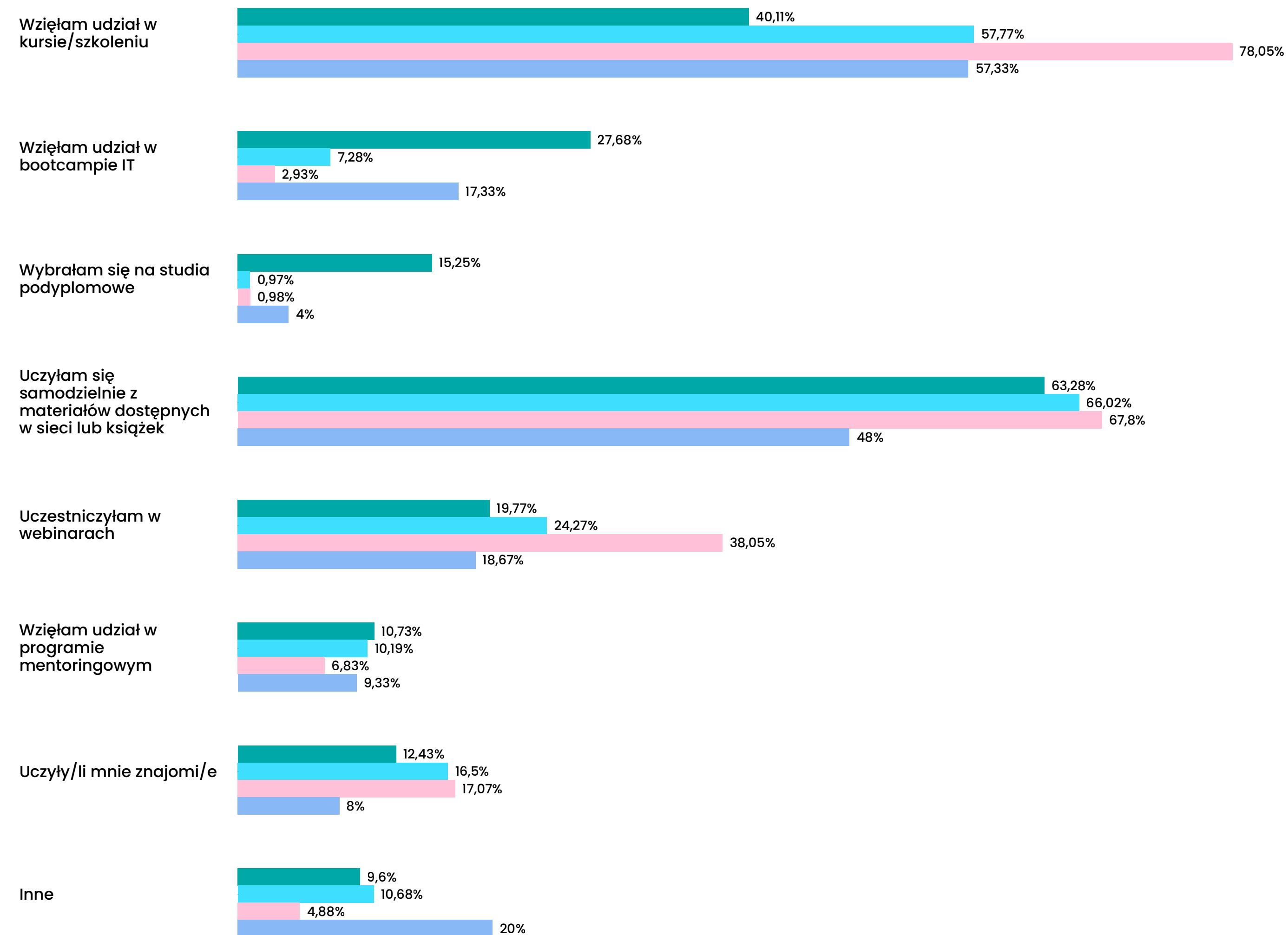


Nie potrzebujesz kierunkowych studiów!

Z puli 10% kobiet, które weszły do branży bez studiów technicznych, aż 30% ukończyło kierunki humanistyczne.

POLSKA ODPOWIEDZI: 176

W ramach nauki własnej i/lub chęci zmiany zawodu/przebranżowienia... (wielokrotny wybór)



LEGENDA:



WĘGRY

ODPOWIEDZI: 177



UKRAINA

ODPOWIEDZI: 206



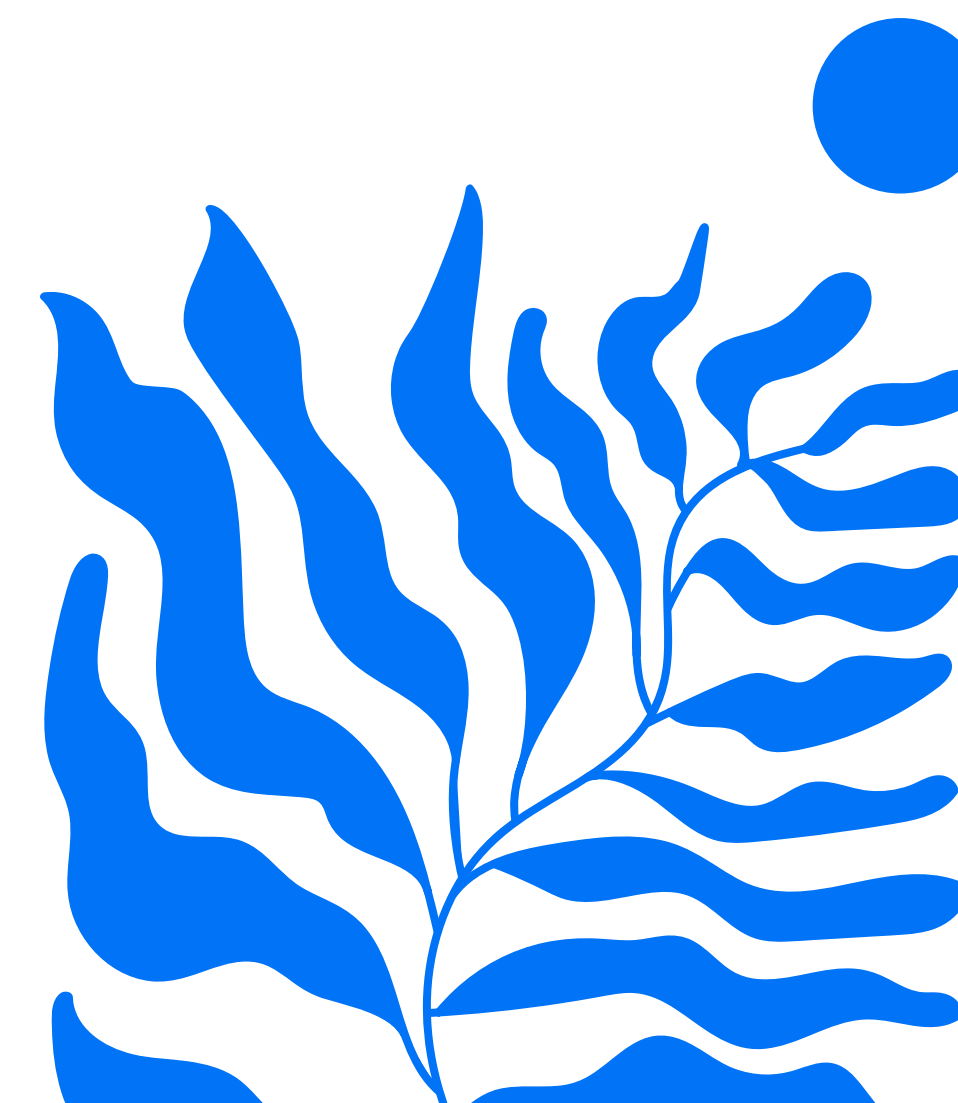
CZECHY

ODPOWIEDZI: 205



HOLANDIA

ODPOWIEDZI: 75



O czym marzą kandydatki IT?

Testing wiedzie prym zarówno wśród specjalistek, jak i kandydatek, natomiast **największą rozbieżność** możemy zaobserwować w udziale **Frontendu**, do którego szkoli się 15,4% kandydatek, a ostatecznie pracę we Frontendzie zadeklarowało 7,8% respondentek.

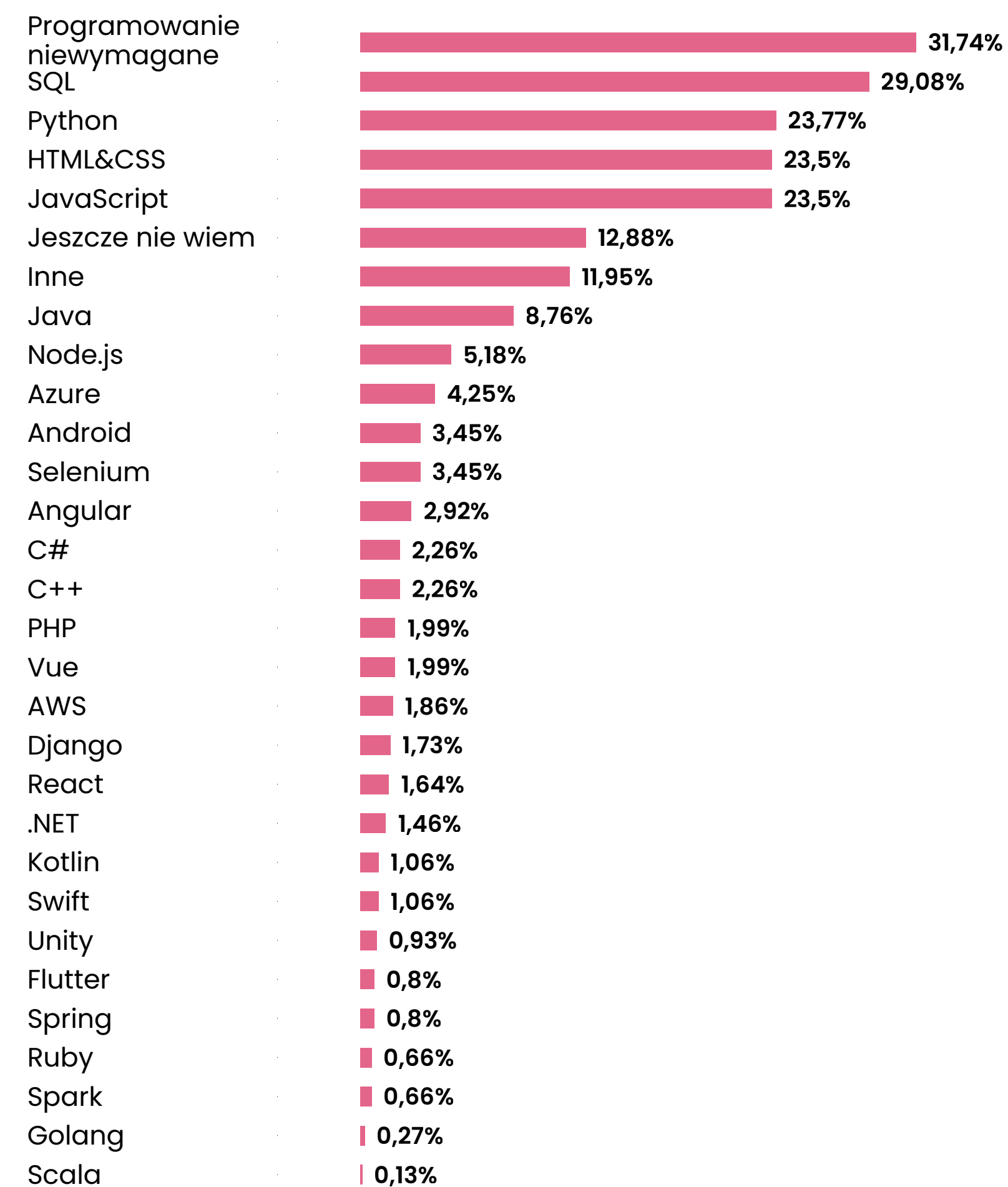
Wysokie miejsca zajęły także **UX/UI** oraz **Project Management**, stąd aż 31,7% badanych nie musi zaczynać przygody z branżą od kodowania.



W jakiej specjalizacji planujesz podjąć pracę?



Z jakimi technologiami planujesz pracować? (wielokrotny wybór)



Czy kobiety w IT muszą mierzyć się z niezręcznymi rozmowami o pracę?

21,9% specjalistek IT z **Węgier** usłyszało podczas rozmowy o pracę komentarz lub pytanie dotyczące **planowania rodziny**.

W **Ukrainie** kobiety najczęściej (**ponad 20%**) stykają się z uwagami na temat **wieku** i posiadanego **potomstwa**.

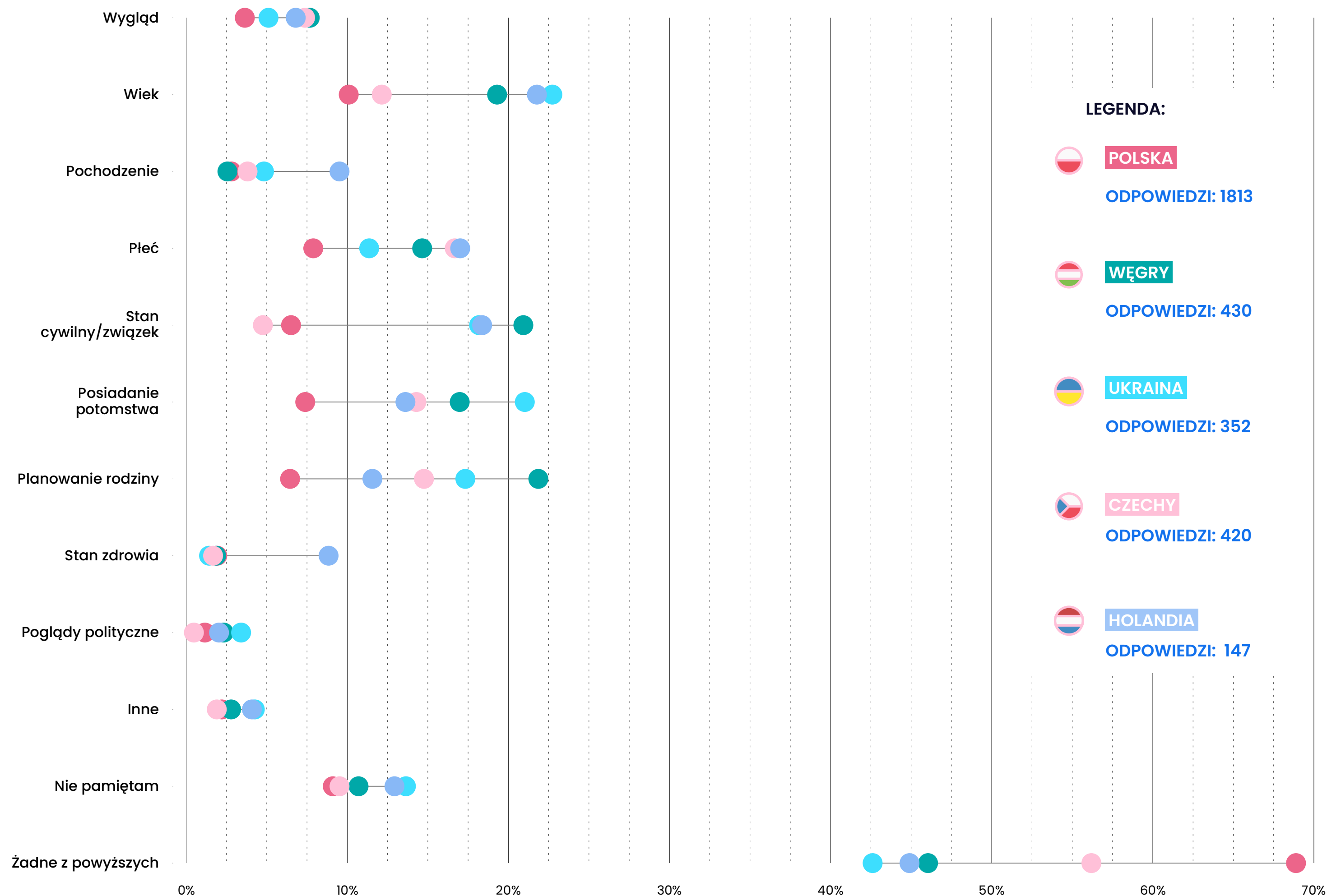
Z kolei wśród **Czeszek** poruszany zostaje temat **płci** (16,7%), podczas gdy w **Holandii** problemem zdaje

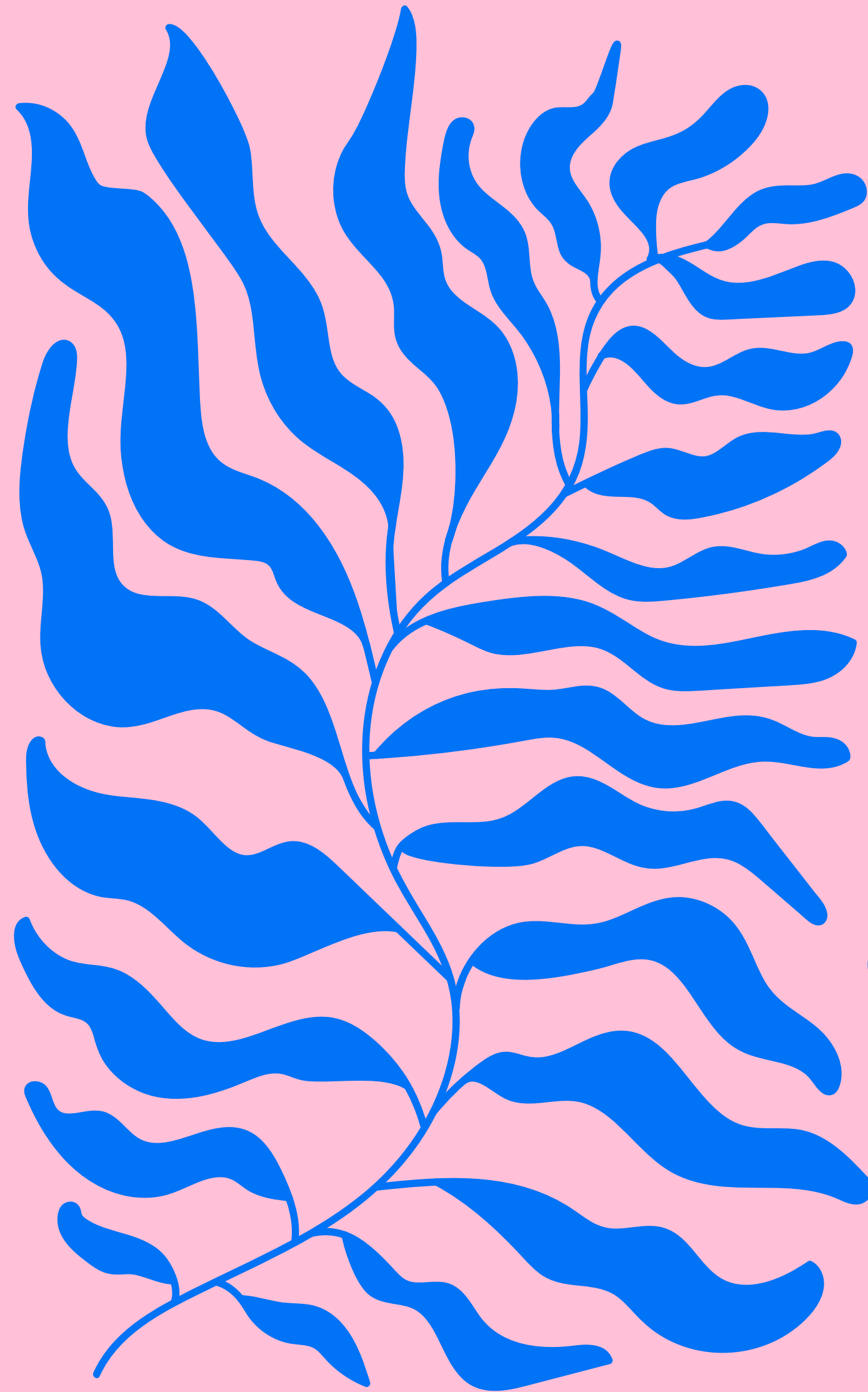
się być wiek kandydatek na dane stanowisko (21,8%).

W Polsce odsetek niewygodnych pytań, które nigdy nie powinny paść na rozmowie, **jest najniższy**, ale wciąż musimy się wiele nauczyć o równości i transparentnych praktykach...



Czy zdarzyło Ci się podczas rozmowy rekrutacyjnej w IT usłyszeć pytanie lub komentarz na jeden z poniższych tematów? (wielokrotny wybór)





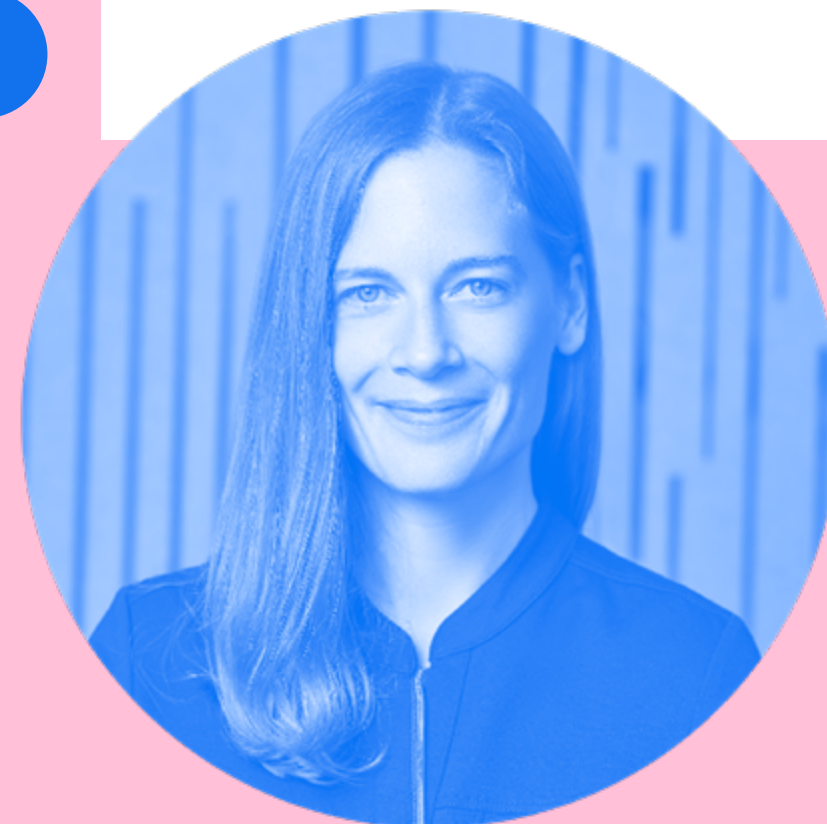
Inkluzywność to bardzo modne słowo w dzisiejszych czasach. Co ono tak naprawdę oznacza? Dla mnie jako pracownika i managerki, **inkluzywność oznacza, że każdy i każda z nas bez względu na wiek, płeć, orientację seksualną lub pochodzenie może być sobą w pracy**, czuć się komfortowo zabierając głos, dzieląc się swoimi opiniami i pomysłami. Odpowiednia polityka firmy i ustalone procedury zapewnią ramy działania i pozwolą przeprowadzać procesy wolne od uprzedzeń. Natomiast fundamentalny jest przykład dawany przez kadrę kierowniczą w codziennych interakcjach.

Edukacja przede wszystkim! Włączenie inkluzywności do programu szkoleniowego pomoże zwiększyć świadomość, szczególnie w zakresie komunikowania się z empatią, identyfikowania swoich uprzedzeń

i identyfikowania najlepszych kandydatów(-ek) do objęcia stanowiska na podstawie umiejętności.

Podczas zatrudniania, **spróbuj odzwierciedlić różnorodność swojego zespołu na rozmowach kwalifikacyjnych**, tworząc panele rekrutacyjne zróżnicowane pod względem płci i stażu pracy.

Komunikacja! Tym, co naprawdę pomaga nawiązać dialog między organizacją i jej pracownikami, są społeczności D&I (różnorodność i inkluzywność). Umożliwiają rozpoznanie potrzeb i pomagają we wprowadzeniu dopasowanych do nich programów mentoringu i coachingu czy elastycznej organizacji pracy. Budowanie inkluzywnej kultury to codzienna praca, ale obserwowanie, jak przynosi ona korzyści zespołom, jest warte każdego wysiłku.



POLAND HEAD OF MARKETS & SECURITIES SERVICES TECHNOLOGY

HSBC TECHNOLOGY POLAND

Alexandra
Tessari



Community Partners



Wydawca



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI WŚRÓD
POLSKICH JOB BOARDÓW IT

ringier
axel springer



46 828+



72 211+



3 333+



8 689+

Partner raportu
Roche Informatics Poland



Autorki i autorzy

Projekt badania i analiza danych:
Adrianna Michno

Opracowanie treści i badania:
Anna Żbikowska

Design:
Natalia Albecka-Eikmann
Karolina Pałka
Michał Rogoziński

Korekta i tłumaczenie tekstów:
Milena Kotelba

Project Management:
Anna Żbikowska

Partnerstwa:
Ewa Kuik
Izabela Sękowska

Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

[Napisz do nas](#)

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS